

## بررسی ارتباط بین ساختار سازمان با کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل

حسین کوهستانی<sup>۱</sup>، رسول مجدی نیارق<sup>۲\*</sup>، شاپور ظریفیان<sup>۳</sup>، حسین کریم زاده<sup>۴</sup>

### چکیده

بخش کشاورزی نقش قابل ملاحظه و انکارناپذیری در سرنوشت هر جامعه دارد و از پایه‌های اساسی رشد و توسعه و استقلال هر نظام اقتصادی محسوب می‌گردد. از طرفی، متولی این بخش، سازمان جهاد کشاورزی می‌باشد که هرگونه بهبود در عملکرد این سازمان باعث افزایش و بهبود وضعیت این بخش می‌شود. بدین جهت هدف این تحقیق، بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل می‌باشد. با نهادینه شدن کارآفرینی در سازمان می‌توان گفت نه تنها افراد سازمان علاقه‌مند به ایجاد تغییر در محیط پیرامون خود می‌شوند، بلکه نوآوری‌های موردنظر سازمان را نیز راحت‌تر می‌پذیرند و در نتیجه سازمان سریع‌تر با محیط وفق یافته، از فرصت‌های موجود استفاده نموده و به اهداف متعالی خود دست می‌یابد. در این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران اقدام به تعیین حجم نمونه و سپس با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی نمونه‌های موردنظر انتخاب شدند. طی پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS v22 و آزمون همبستگی پیرسون ارتباط بین دو متغیر بررسی و رابطه‌ای معنادار بین دو متغیر فوق مشاهده نشده است. در آخر پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی سازمانی، ساختار سازمانی، استان اردبیل، جهاد کشاورزی

<sup>۱</sup> دانشیار، گروه ترویج و توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تبریز

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه تبریز

E-mail: Majdirasuol@hotmail.com

<sup>۳</sup> دانشیار، گروه ترویج و توسعه روستایی دانشکده کشاورزی، دانشگاه تبریز

<sup>۴</sup> استادیار، گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشکده برنامه ریزی و علوم محیطی، دانشگاه تبریز، تبریز

## مقدمه

بخش کشاورزی نقش قابل ملاحظه و انکارناپذیری در سرنوشت هر جامعه دارد و از پایه‌های اساسی رشد و توسعه و استقلال هر نظام اقتصادی محسوب می‌گردد. از طرفی، متولی این بخش، سازمان جهاد کشاورزی می‌باشد که هرگونه بهبود در عملکرد این سازمان باعث افزایش و بهبود وضعیت این بخش می‌شود. با توجه به اینکه در دنیای کنونی، سازمان‌ها نمی‌توانند با تعداد اندکی از افراد خلاق و کارآفرین بر مشکلات و مسائل محیط خود فائق آیند؛ لذا آنها باید شرایطی فراهم نمایند تا همه کارکنان روحیه کارآفرینی پیدا کنند و بتوانند فعالیت‌های کارآفرینانه فردی یا گروهی خود را به راحتی به اجرا درآورند. ایجاد چنین سازمانی در گرو عواملی کلیدی بسیاری مثل ایجاد بستر مناسب برای جذب کارآفرین‌ها است (Samad Agae, 1999). تحقیق حاضر که در سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل انجام گرفته، سعی نموده تا با بررسی روابط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان مذکور، پیشنهادهایی در جهت ارتقای وضعیت موجود ارائه و به تبع آن بهبود وضعیت بخش کشاورزی نماید.

در بخش کشاورزی مسائلی مثل پایین بودن میزان ضریب بهره‌برداری از منابع، واقعی نبودن قیمت‌ها به علت دخالت مستقیم دولت در بازار، کمبود نقدینگی و صنایع تبدیلی و سردخانه‌ها، آلودگی محیط‌زیست به دلیل مصرف نامعقول سم و ناکارآمد بودن نظام بازاریابی، کمبود اعتبار و بالابودن سود تسهیلات بانکی در بخش کشاورزی، در کنار مسائلی همچون لزوم رعایت الگوی مصرف، طرح هدفمند کردن یارانه‌ها، اصل ۴۴ قانون اساسی، تحریم‌ها و کارشکنی‌های بین‌المللی از عواملی هستند که نظر محققین و سیاست‌گذاران کشور را به ضرورت تحول در نظام اداری این بخش را جلب می‌نماید. بدیهی است که بدون اصلاح ساختار سازمان‌های مرتبط این بخش، نمی‌توان اقدامات تحولی برای این بخش انجام داد.

در همین جهت، در برخی از کشورها ساختاردهی مجدد در سازمان‌های دولتی به منظور بهبود در کارایی این سازمان‌ها از طریق کمک به حذف موانع سازمانی صورت گرفته است (Prokopenko & Povlin, 1991). همچنین اکثر کشورهای جهان در حال انتقال از حالت بوروکراتیک و اداری به سمت کارآفرینی می‌باشند (Mohinian, 2005). روند عمومی در سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل این مطلب را نشان می‌دهد که شرایط حاکم بر این سازمان، سنتی و غیر کارآفرینانه است و به نظر می‌رسد که یکی از مهم‌ترین دلایل ناکارآمدی در این سازمان ناشی از فقدان کارآفرینی سازمانی باشد و با ادامه وضع موجود و بدون یک برنامه جامع برای تقویت عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی، تحقق اهداف امکان‌پذیر نبوده، تلاش‌ها ناکام مانده و همچنان منابع هدر می‌رود و حجم و پیچیدگی مشکلات را اضافه می‌کند. از این رو علت توجه به این موضوع، این است که با توجه به اهمیت توسعه درون‌زا و تکیه بر توان داخلی در جنبه‌های مختلف بتوان به حرکت چرخ‌های توسعه بخش کشاورزی سرعت بخشید.

بنابراین، با نهادینه شدن کارآفرینی در سازمان می‌توان گفت نه تنها افراد سازمان علاقه‌مند به ایجاد تغییر در محیط پیرامون خود می‌شوند، بلکه نوآوری‌های موردنظر سازمان را نیز راحت‌تر می‌پذیرند و در نتیجه سازمان سریع‌تر با محیط وفق یافته، از فرصت‌های موجود استفاده نموده و به اهداف متعالی خود دست می‌یابد یعنی هنگامی که نیروی انسانی یک سازمان ریسک‌پذیر و دائماً در جستجوی کشف فرصت‌ها در جهت پیشبرد اهداف سازمان باشند و همچنین برای مسائل و مشکلات سازمانی از طریق ایده‌پروری به دنبال راه‌حل باشند و از نوآوری در سازمان استقبال کنند، گفته می‌شود که کارآفرینی در آن سازمان نهادینه شده است (Kamalian et al, 2010).

درباره پیامد منفی حل نشدن مسئله موردنظر، باید متذکر شد که شرکت‌های پیشگام، به دلیل ناتوانی در سازگاری با تغییرات محیطی یا به خاطر ناکامی و ناتوانی در ایجاد تغییر، از گردونه فعالیت خارج شده‌اند (Hunger, 2002). درنهایت، آنچه باعث علاقه پژوهشگر به این موضوع گردیده، شناسایی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل که راه‌انداز توسعه بخش کشاورزی می‌باشد تا به واسطه آن، به این فرضیه اصلی پاسخ داده شود که ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل چگونه است؟

مؤسسات دولتی در فرآیند توسعه بسیاری از کشورها، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه نقش برجسته‌ای ایفا می‌نمایند؛ اما به علل مختلف، این سازمان‌ها در کشورهای جهان سوم به‌مرور زمان کارایی خود را در پاسخگویی به نیازهای متنوع و رو به تزاید شهروندان از دست می‌دهند؛ که محدودیت‌های بودجه‌ای، سیستم‌های ناکارآمد تشویق و تنبیه، ساختارهای بوروکراتیک و غیر منطقی، فقدان انگیزه‌های کاری در مدیران و کارکنان و همچنین تعامل نامؤثر این سازمان‌ها با محیط پیرامونی و شهروندان، سازمان‌های دولتی را با چالش جدی مواجه ساخته است.

در این خصوص اگرچه برخی از محققان بیان می‌کردند که کارآفرینی و دیوان‌سالاری حاکم بر سازمان‌ها (همچون بسیاری از سازمان‌های دولتی)، دارای ماهیتی متناقض است و نمی‌توان هر دو را در یک ساختار اعمال کرد، اما برخی دیگر از محققان به تشریح چگونگی ایجاد سازمان‌های کارآفرینانه در چارچوب سازمان‌های مادر (همچون بسیج) پرداختند و معتقد بودند آنچه در بین تمامی انواع کارآفرینان به‌طور مشترک می‌توان یافت، انجام یک فعالیت مخاطره‌آمیز و هدف از تعمیم فرایند کارآفرینی در سازمان‌ها، در واقع؛ اولویت دادن به اقدام به فعالیت‌های مخاطره‌آمیز نسبت به برنامه‌های جاری سازمان است (Ahmad pour, 2008).

به‌طور خلاصه، کارآفرینی سازمانی یعنی سازمان‌ها می‌توانند نوآوری‌های مفید را با تشویق کارکنان به اندیشیدن، توسعه داده و به آنها برای پیگیری برنامه‌هایشان، آزادی و انعطاف‌پذیری دهند، بدون آنکه آنها را در باتلاق دیوان‌سالاری گرفتار کنند (Moghimi, 2010).

به باور Yadollahi Farsi (2005) سازمان‌های کارآفرین نرخ رشد بالایی دارند و مهم‌ترین ویژگی‌های این سازمان‌ها عبارت‌اند از:

- ساختار سازمانی ارگانیک، مخاطره‌پذیری معقول، استراتژی تهاجمی، سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، اعتقاد مدیران و کارکنان به چشم‌انداز و هدف‌های مشترک، سنجش عملکرد در مقایسه با چشم‌انداز یا دورنمای سازمانی، ارزیابی عملکرد مبنای تصمیم‌گیری‌های منابع سازمانی، تغییر پذیری و انطباق‌پذیری بالا، شایستگی‌های اساسی در منابع انسانی، رهبری مبتنی بر چشم‌انداز، صمیمیت با مشتریان، تأکید بر ارزش‌های سازمان، فرهنگ سازمانی حامی یادگیری، نوآوری و تغییر.

## نتایج و آثار کارآفرینی سازمانی

در سطح فردی مهم‌ترین نتیجه‌ای که توسط افراد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، میزان فهم و درک سازمان در رفتار کارآفرینانه‌ی فرد و همچنین میزان پاداش سازمان به این رفتارهاست (Kuratko et al, 2005) اما در سطح

سازمان، مهم‌ترین نتیجه مورد ارزیابی حاصل از اتخاذ راهبرد کارآفرینی سازمانی، عملکرد قابل قبول و بهتر از گذشته در شرایط کنونی و امید به عملکرد بهتر در آینده است (Ireland et al. 2009).

## - ساختار سازمانی

ساختار سازمانی به جنبه‌های متشکل یا تنظیم‌شده‌ی روابط موجود میان اجزای یک مجموعه‌ی سازمان‌دهی شده، اشاره دارد. شناخت و بررسی عامل ساختار سازمان، سرآغاز هرگونه بهره‌گیری از منابع و منافع سازمانی، توانمند شدن سازمان برای شناسایی فرصت‌ها، ارائه ترکیب‌های جدید از منابع موجود و درنهایت زمینه‌سازی برای توسعه‌ی سازمانی است (Yadollahi Farsi, 2005). ساختار سازمانی شامل سه جزء می‌شود:

**پیچیدگی<sup>1</sup>:** پیچیدگی بر اساس میزان تخصصی کردن مشاغل در داخل سازمان اندازه‌گیری می‌شود (Slocum & Fry, 1984) همچنین ممکن است به‌وسیله‌ی تعداد مکان‌هایی که کار در آنجا انجام می‌شود، تعداد مشاغل و تعداد سلسله‌مراتبی که وجود دارند، تعریف و اندازه‌گیری شود. افزایش پیچیدگی در سازمان باعث افزایش مشکلات کنترل و هماهنگی می‌شود (Damanpour, 1996). پیچیدگی سازمان به سه شکل افقی و عمودی و جغرافیایی تجلی می‌کند.

**رسمیت:** دومین جزء ساختار سازمانی رسمیت بوده و نشانگر میزان مکتوب بودن، تنوع مقررات، قوانین، رویه‌ها و شیوه‌ی ارتباطات در سازمان است (Marsh and Mannari, 1981). اهمیت رسمیت به‌عنوان یکی از ابعاد ساختار سازمانی تا حدی است که عده‌ای ساختار سازمانی را چارچوب سازمان، مقررات، ابزار کنترل و رویه‌های انجام کار می‌دانند (Willmott, 1981).

چنانچه فعالیت‌ها و امور جاری سازمان به صورتی دقیق در قالب دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و یا روش‌های سنتی و مدون به تصویر کشیده شده و از کارکنان انتظار رود که همیشه آنها را به همان صورت به کار ببندد، گفته می‌شود که رسمیت سازمان بیشتر و عمیق‌تر است. بررسی‌های رسمی، کنترل‌ها و ساختارهای سخت به‌عنوان مانعی در برابر رفتار کارآفرینانه در سازمان محسوب می‌شود که به‌موجب آن عملکرد افراد نیز محدود می‌شود (Morris & Trotter, 1990).

**تمرکز:** به این معناست که تصمیمات در سطوح بالای سازمان گرفته می‌شود. اساساً در زمان‌های کارآفرین تمرکز بالایی در تصمیم‌ها وجود ندارد، زیرا این‌گونه سازمان‌ها نیاز دارند تا نسبت به تغییرات محیطی و خواسته‌های مشتری واکنش سریع نشان دهند. از این‌رو بسیاری از تصمیمات در سطوح پایین اتخاذ شده و اختیارات تصمیم‌گیری به واحدها و افراد تفویض می‌شود تا بتوانند در زمان مناسب، حرکت مناسب را طراحی و به اجرا درآورند (Yadollahi et al. 2009).

یکی از کاربردهای جالب ابعاد ساختاری (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) با مقایسه‌ی شکل‌های مکانیک و ارگانیک سازمان مشخص می‌شود. سطوح بالای پیچیدگی، رسمیت و تمرکز ویژگی شکل‌های مکانیکی سازمان هستند. در سازمان‌های مکانیکی، نیروی کار به زیرمجموعه‌های بسیار تخصصی تقسیم می‌شود (پیچیدگی بالا)؛ کارگران در انجام کار دارای آزادی عمل محدود بوده و قوانین و رویه‌ها به‌دقت تعریف می‌شوند (رسمیت بالا)؛ و مشارکت محدودی در تصمیم‌گیری در سطوح بالای سازمان انجام می‌شود (تمرکز بالا) از نظر ابعاد ساختاری، شکل ارگانیک

<sup>1</sup> complexity

ساختار سازمانی در نقطه‌ی مقابل ساختار مکانیکی قرار دارد؛ یک ساختار ارگانیکی دارای سطوح پایینی از پیچیدگی، رسمیت و تمرکز است (Yadollahi et al. 2009).

Moghipi & Zali(2000)، طی یک تحقیق درباره صنعت کشور موانع کارآفرینی را، در سه شاخه رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای طبقه‌بندی کرده‌اند. بر اساس نتایج، در بحث موانع ساختاری، شرکت‌ها فاقد نظام‌های تحقیق و توسعه، بازاریابی و فروش، ارزیابی عملکرد، بودجه‌بندی و نظام‌های اطلاعاتی مدیریت هستند

Rezazade(2003) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی تهران پرداخته و به نتایج زیر دست یافته است: رابطه‌ای معنی‌دار بین پیچیدگی، تمرکز و رسمیت ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی وجود دارد، اما ضریب همبستگی به دست آمده منحنی بوده و نشانگر رابطه‌ی معکوس بین ابعاد ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی است.

Alimardani et al.(2009) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی با روش توصیفی همبستگی به این نتیجه رسیده است که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود دارد و بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد یعنی هرچه رسمیت، قانون و مقررات و پیچیدگی در سطح (عمودی، افقی، جغرافیایی) و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کمتر می‌شود و بین تخصص گرایی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معنادار وجود ندارد.

Azma & Agae(2009) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان شمالی به روش توصیفی همبستگی نموده‌اند که نتایج پژوهش نشانگر از ارتباط معکوس و منفی بین ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی بوده‌اند.

جدول شماره ۱: خلاصه پژوهش‌های کلیدی درباره کارآفرینی سازمانی و عوامل مؤثر بر توسعه آن

پژوهشگر	عنوان پژوهش	نتایج تحقیق
Moghipi(2004)	عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران	بر اساس نتایج تحقیق، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی با ترتیب اهمیت شامل عوامل ساختاری، رفتاری (محتوایی) و زمینه‌ای (محیطی) بودند و هر یک از این عوامل رابطه مثبت و معناداری با متغیر کارآفرینی سازمانی داشتند
Hosseinpour & zareevash(2009)	ارائه الگوی کارآفرینی سازمانی در اداره کل تعاون استان تهران	بر اساس نتایج تحقیق، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی عامل وجود فرهنگ سازمانی اثربخش، ایجاد ساختارهای پویا، بهبود مهارت‌های کارآفرینی اعضا و فراهم‌سازی شرایط لازم برای خلاقیت و نوآوری بود
Chan et al.(2005)	طراحی مدلی نظام‌مند برای توسعه کارآفرینی سازمانی	نتایج تحقیق بیانگر آن بود که بین کارآفرینی سازمانی و عوامل حمایت مدیریت، توانایی‌های کارآفرینی کارکنان، ساختار سازمان، تدوین راهبردهای کارآفرینی در

سازمان و شرایط محیطی، رابطه مثبت و معناداری  
وجود دارد

با توجه به نتایج تحقیق مشخص شد مهم‌ترین موانع توسعه کارآفرینی شرکتی شامل موانع ساختاری (ساختار و سیستم‌های سازمانی، تکنولوژی سازمانی، نیروی کار)، رفتاری (ویژگی‌ها/سبک مدیران، نگرش مدیریتی، فرهنگ سازمانی، انگیزش مدیران) و محیطی/زمینه‌ای (محیط اقتصادی، محیط اجتماعی-فرهنگی، محیط سیاسی-قانونی، محیط تکنولوژیکی) بود

Moghim (2007) کارآفرینی شرکتی در شرکت‌های صنعتی در ایران

مآخذ: برگرفته از پژوهش (Rezaee & Hosseini(2012)

Uotila(2004) معتقد است مهم‌ترین موانع کارآفرینی سازمانی شامل: ساختار متمرکز با رسمیت بالا،

سلسله‌مراتب سازمانی زیاد می‌باشند.

Bart(2006) نیز مهم‌ترین موانع کارآفرینی را شامل عدم وجود سیستم پاداش مناسب برای ایجاد انگیزه افراد خلاق و نوآور، وجود سلسله‌مراتب اداری، سبک‌های سنتی اعمال مدیریت و عدم ایجاد فرصت مناسب خارج از وقت اداری برای تفکر بر ایده‌های جدید می‌داند.

Arabian et al(2010) اظهار داشته‌اند که ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

## روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش یک تحقیق توصیفی همبستگی محسوب می‌گردد. با توجه به هدف پژوهش، جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنانی است که در مشاغل مدیریتی، سرپرستی و کارشناسی که در جهاد کشاورزی استان مستقر در شهرستان اردبیل مشغول بوده‌اند، می‌باشد.

## روش نمونه‌گیری

در این پژوهش، جهت راحتی و امکان اجرای تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. پس جهت نمونه‌گیری، حجم نمونه، نسبت به کل جامعه آماری موردنظر با استفاده از فرمول کوکران و در حالت جامعه معین تخمین زده شده است. فرمول کوکران در ذیل آمده است.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot S^2}{(N - 1)D^2 + Z^2 \cdot S^2} \quad (1)$$

N حجم جامعه،  
n حجم نمونه،  
S واریانس،  
D دقت احتمالی

در این تحقیق مقدار D ۰.۰۶ در نظر گرفته شده است. با انجام محاسبات، حجم نمونه ۱۲۹ نفر به دست آمد.

برای کسب داده‌های ثانویه به بررسی کتاب‌ها، مجلات، پایان‌نامه‌ها و سایر مستندات موجود در کتابخانه‌ها و اینترنت پرداخته شد و از این داده‌ها برای تدوین مبانی نظری استفاده شده است. برای کسب داده‌های اولیه برای ساختار سازمانی، از پرسش‌نامه محقق ساخته (حاوی ۱۰ سؤال) که اقدام به بررسی روایی و پایایی آن شده، استفاده گردیده، همچنین برای سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد (Houman, 2008) استفاده شده است. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه ترتیبی و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. پس از کسب موافقت و هماهنگی قبلی با سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل، بین کارکنان توزیع گردید. همچنین علاوه بر توضیح کلی که در صفحه اول پرسشنامه درج شده بود، به صورت شفاهی نیز به آزمودنی‌ها به صورت مجزا و گروهی در خصوص نحوه پاسخگویی به سؤالات و اهداف پرسشنامه توضیحاتی داده شد. در ضمن به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات موجود در پرسشنامه‌ها کاملاً محرمانه خواهد ماند. در عمل تعداد ۱۲۰ پرسشنامه با پیگیری‌های فراوان جمع‌آوری شد که پس از بررسی پرسشنامه‌ها، ۱۳ عدد از پرسشنامه‌ها به دلایلی چون: خالی و یا ناقص بودن و سوگیری از محاسبات کنار گذاشته شده و در نهایت ۱۰۷ عدد پرسشنامه با کدگذاری وارد نرم‌افزار گردید.

برای اعتبار و روایی تحقیق از اعتبار محتوای پژوهش استفاده شده و سعی شده است جهت دستیابی بر اعتبار لازم در طراحی و استفاده از پرسش‌نامه، پس از انجام مطالعه مقدماتی پیرامون موضوع، به بررسی تحقیقات انجام شده در این زمینه و نتایج آنها پرداخته و پرسشنامه مقدماتی تدوین گردد. در ادامه با مشورت جمعی از دانشجویان کارشناسی ارشد، استادان و همچنین کارشناسان سازمان، پرسشنامه اصلاح شود. پس از آن، آزمون اولیه از ۳۰ نفر برای بررسی نظر کارکنان در مورد سؤال‌ها و پی بردن به نقاط ضعف پرسشنامه بین کارکنان پخش شده، سرانجام بعد از دخالت دادن نظرات اصلاحی کارکنان و متخصصین امور، پرسشنامه نهایی تدوین شده است.

در این تحقیق که از پرسشنامه برای اندازه‌گیری داده‌ها استفاده گردیده و برای تحلیل داده‌ها، نرم‌افزار SPSS به کار گرفته شده، پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شده است. برای ساختار سازمانی عدد ۰.۶۱۱ و برای کارآفرینی سازمانی عدد ۰.۹۲۷ به دست آمد که قابل قبول می‌باشد.

جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از فنون آمار توصیفی و برای پاسخگویی به فرضیه اصلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردیده است. فرضیه اصلی این پژوهش به‌قرار زیر می‌باشد:

ساختار سازمانی جهاد کشاورزی استان اردبیل با کارآفرینی سازمانی ارتباط معناداری دارد.

$H_0$ : ساختار سازمانی جهاد کشاورزی استان اردبیل با کارآفرینی سازمانی ارتباط معناداری ندارد.

$H_1$ : ساختار سازمانی جهاد کشاورزی استان اردبیل با کارآفرینی سازمانی ارتباط معناداری دارد.

## نتایج و بحث

نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل داده‌ها که از ۱۰۷ پرسشنامه دریافتی به دست آمده است به صورت زیر می‌باشد:

### وضعیت سنی پاسخگویان

نتایج ذکر شده در جدول شماره ۲، بیانگر این مطلب است که از کل پاسخ‌گویان این پژوهش، بیشترین بازه سنی ۴۰

الی ۵۰ سال با فراوانی ۶۳.۶ درصد بوده است.

جدول شماره ۲: فراوانی پاسخگویان بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد	درصد کل
۲۰-۳۰ سال	۸	۷.۵	۸.۱
۳۰-۴۰ سال	۲۲	۲۰.۶	۲۲.۲
۴۰-۵۰ سال	۶۳	۵۸.۹	۶۳.۶
۵۰ سال به بالا	۶	۵.۶	۶.۱
جمع	۹۹	۹۲.۵	۱۰۰
داده‌ها گم شده یا ذکر نشده	۸	۷.۵	
جمع کل	۱۰۷	۱۰۰	

با توجه به حذف تعدادی از سؤالات مربوط به ساختار سازمانی توسط سازمان مورد مطالعه، تصمیم بر آن شد تا صرفاً نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی بررسی شود و از پرداختن به ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی) و ارتباط آن با متغیر وابسته خودداری گردد که نتایج آزمون پیرسون در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳: آزمون همبستگی پیرسون بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی	Y
ساختار سازمانی	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)
	N

منبع: یافته‌های تحقیق

بر این اساس یافته‌های جدول نشان‌دهنده آن است که ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی ۰.۰۸۷ با ضریب معناداری ۰.۳۷۷ می‌باشد که معنادار نمی‌باشد لذا می‌توان بیان نمود با توجه به یافته‌ها، آزمون فرض مورد قبول واقع نمی‌شود. به عبارت دیگر ساختار سازمانی بر کارآفرینی سازمانی دارای اثر معنی‌داری به لحاظ آماری نیست.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج به دست آمده از آمار استنباطی، گویای این مطلب است که از لحاظ آزمون همبستگی پیرسون بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان مذکور ارتباط معناداری وجود ندارد. می‌توان این‌گونه این موضوع را تفسیر نمود که دو متغیر از نظر همبستگی ارتباطی باهم ندارند. از این رو، می‌توان چنین گفت که هرچه قواعد و مقررات سازمانی، پیچیدگی (افقی، عمودی و جغرافیایی) و تمرکز سازمانی بیشتر شود، تصمیم‌ها در رأس سازمان گرفته شود و کارمندان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت نداشته باشند، در سازمان مورد بررسی اثری بر روی کارآفرینی سازمانی ندارد.

درواقع بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان ادعا کرد که ساختار سازمانی در سازمان مذکور نمی‌تواند از عوامل گسترش کارآفرینی سازمانی باشد.



نتیجه این پژوهش با پژوهش‌های (Amirkhani et al., (2010); Furst(2005) ; Alimardani et al.(2009) Rezazadeh(2003) Arabiuom et al., (2010); Yao et al.,(2009); Jogaratnam & Tse (2006) مطابقت ندارد و نتایج پژوهش‌های فوق حاکی از ارتباط بین دو متغیر فوق بوده و بالطبع ساختار سازمانی بر روی کارآفرینی سازمانی اثر دارد. به نظر، عدم ارتباط به دست آمده در این پژوهش به خاطر محدودیت‌های مؤثر بر این پژوهش و موقعیت سازمان مورد مطالعه می‌باشد. در ذیل به برخی از محدودیت‌های پژوهش اشاره می‌گردد:

- با توجه با ماهیت پژوهش، انجام این پروژه نیازمند همکاری پاسخگویان جهت تکمیل پرسشنامه و دریافت اطلاعات دقیق بود که از ابتدای روند برخی از دریافت، برخی از ارائه اطلاعات صحیح و برخی نیز از عودت پرسشنامه تکمیل شده امتناع و خودداری می‌نمودند که با توجه به اهمیت از طرف پژوهشگر سعی گردیده بود که این میزان به حداقل ممکن برسد.

- برخی از مشارکت‌کنندگان اقدام به خالی گذاشتن کل پرسشنامه یا سوگیری محض می‌نمودند که این تعداد از پرسشنامه‌ها از روند تحلیل در همان ابتدای تحلیل کنار گذاشته شده است که باعث کاهش میزان گردیده است.

- بیگانه بودن سیستم اجرایی با روش‌های پژوهش و حاکمیت ساختار قدیمی و تهدید محوری وجود پیش‌فرض‌های منفی نسبت به عواقب به ابراز نظرها در میان افراد که باعث تقویت این سوگیری می‌شود که بهتر است درباره سازمان نظری مخالف ارائه نکنند و یا نظر خود را بیان نکنند که این نیز باعث شده است تا بخشی از مهم‌ترین کارکرد تحقیقات که ایجاد بینش‌های جدید برای دستیابی به کارکردهای بهینه است، تأثیرات مورد انتظار را در میان سازمان‌ها بر جای نگذارد.

## پیشنهادها

با توجه به اینکه در مطالعه حاضر ارتباطی بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان مورد مطالعه بافت نشد، پس پیشنهاد خاصی برای سازمان مذکور نمی‌توان ارائه نمود لکن برای محقق و پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود اقدامات زیر را در پژوهش‌های خود مورد ملاحظه قرار دهند:

- بررسی عوامل دیگری که می‌توانند روی کارآفرینی سازمانی اثرگذار باشند.

- استفاده از تعداد نمونه‌های بیشتر جهت افزایش اطمینان و اعتماد به نتایج حاصل از پژوهش که قطعاً نیاز به همکاری وسیع سازمان دارد.

## منابع

Ahmadpour Dariani, M. (1999) *Entrepreneurship Definitions, Theories, Patterns. Pardis Company Publications*. First Edition. (In Farsi).

- Alimardani, M., Gahremani, M., Abulgasemi, M. (2009) Investigating the Relationship between Organizational Structure and Organizational Entrepreneurship, *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, pp 131-134. (In Farsi).
- Amirkhani, H. And Eskandari, Z.(2011) The Effect of Organizational Structure on Intra-Organizational Entrepreneurship in Small Businesses, *Lean Entrepreneur*. 3 (15). Pp 33-43. (In Farsi).
- Arabiun, A., Dehghan najmabadi, A., Rezazade, A., Zarnegarian, Y., Saedi, T. (2010) The Effect of Organizational Structure on the Entrepreneurial Orientation of the People in the Studied Organization: (Tehran University Libraries Floating campuses in the city Tehran). *University Library and Information Research Librarianship*.45(58) pp.33-53(In Farsi).
- Arasteh, h., And Jahed,H. (2011) Organizational Structure Appropriate to the Entrepreneurial University. Proceedings of the First International Conference on Management, Foresight, Entrepreneurship and Industry in Higher Education. Kurdistan University.(In Farsi).
- Barrett, H., & Weinstein A. (1998). "The Effect of Market Orientation and Organizational Flexibility on Corporate Entrepreneurship", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol. 23, NO. 1, pp. 57-70
- Damanpour, fariborz (1996), "Organizational complexity and innovation", *Management science*. Vol. 42, No. 5: pp. 693-716.
- Fry, Louis w. Slocum, John W (1984), "Technology, structure and work group effectiveness: A test of a contingency model", *Academy of management journal*, Vol. 27, No. 2, pp. 221-246.
- Furst, R. M. (2005). *An exploration of corporate entrepreneurship: Venturing signatures and their underlying dynamics*.
- Hanger, J. David And L. Violin, Thomas (2002) Fundamentals of Strategic Management. Translation: Davood Arabi and Mohammad Izadi. Tehran: Cultural Research Office Publications. (In Farsi).
- Ireland, R. D., Covin, J. G., & Kuratko, D. F. (2009). Conceptualizing corporate entrepreneurship strategy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(1), 19-46.
- Jogaratham, Giri; Ching-Yick Tse, Eliza (2006), "Entrepreneurial orientation and the structuring of organizations", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 18, No. 6, pp. 454-468.
- Kamalian, A., Yagubi, N., ElyasKordi, A. (2010) Study of Effective Factors on Organizational Entrepreneurship and its Role in Implementing Strategic Entrepreneurship Strategy. No. 23 Autumn 2010 . (In Farsi).
- Kuratko, D.F., Hornsby, J.S., & Bishop, J.W. (2005).An examination of managers' entrepreneurial actions and job satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(3), 275-291.
- Marsh, Robert M. Mannari, Hiroshi (1981), "Technology and Size as Determinant of the organizational structure", *Administration Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1, pp. 33-57.
- Moghimi, M., Zali, M. (2000) Investigating the Barriers to Entrepreneurship in the Country's Industry and Providing Basic Solutions for Entrepreneurship Development. Jihad Collegiate. (In Farsi).
- Moghimi, S.M., (2004) Factors Affecting Organizational Entrepreneurship in Organizations of Social and Cultural Services of the Iranian Government. *Management Culture Quarterly*. Second Year, No. 7, pp. 27-78. (In Farsi).
- Mohinian M.,(2005) Investigating the Executive Barriers of Organizational Entrepreneurship in Rafsanjan Industrial Complex and Presenting a Suitable Model. Proceedings of the 5th Conference of Research and Development Centers of Industries and Mines. Tehran. (In Farsi).
- Morris, M. H. Trotter, J. D (1990), "Institutionalizing entrepreneurship in a large company: a case study at AT&T", *Industrial Marketing Management*, Vol. 19, No. 2, pp. 131-9
- Prokopenko Joseph & Pavlin Igor (1991), "Entrepreneurship development in public enterprises", Geneva: International Labour office.

- Rezaee, R. And Hosseini, SM. (2012) Designing a Structural Equation Model for Organizational Entrepreneurship Development in Rural Development Cooperatives of Zanjan Province, *Journal of Entrepreneurship Development*, Volume 6, Number 4, from pp. 75-5. (In Farsi).
- Rezazadeh, H.(2003) Investigating the Relationship between Organizational Structure and Organizational Entrepreneurship (Case Study: Tehran Tamin Ejtemaee Administration), M.Sc. Thesis: University of Tehran. (In Farsi).
- Samad Agae, J., (1999) *Entrepreneurial organizations*. Tehran: Public Management Training Center.(In Farsi).
- Soltani tirani, F. (1999) *Institutionalizing Innovation in the Organization (Including the Model of Institutionalizing and Improving Innovation in Iranian Industrial Organizations)*, Tehran Rasa Cultural Services.(In Farsi).
- Uotila, J., Maula, M., Keil, T., Zahra, S. (2004). Exploration, And Firm Performance: Analysis of Global 500 Corporations. Presented At The 24th Annual Strategic Management Society Conference. San Juan. Ppuerto rico. October 31- November 2. 2004.
- Willmott, Hugh (1981), "The structuring of organizational structure", *Administration Science Quarterly*. Vol. 26, No. 3, pp. 470-4
- Yadollahi Farsi, J. (2005) Management and Evaluation of Organizational Entrepreneurial Performance. *Journal of Management Culture*. Third Year, No 10, Pages 150-129. (In Farsi).
- Yadollahi Farsi, J., Azizi ziarat, O., Khastar, H. (2009) Investigating the Relationship between Structure and Organizational Entrepreneurship (Case Study: Private Banks in Tehran) *Journal of Entrepreneurship Development*, Second Year, Fifth Issue, Autumn 2009, pp. 55-80 (In Farsi).
- Yao, X; Wen, W; Ren, Z. (2009). Corporate entrepreneurship in the enterprise clusters environment- Influence of network resources and entrepreneurial orientation on firm performance, *Front. Bus. Res. China*, 3(4): 566-582
- Zilberman T. W. and Scarborough N. M. (1996). *Entrepreneurship and New Vere Formation* , Practice Hall International Edition.