

## اثربرداری کارآفرینی در سازمان از ساختار سازمانی

دکتر میرابی<sup>۱</sup>

حمیدرضا کردلوی<sup>۲</sup>

### چکیده

سازمان‌های امروزی برای حفظ موجودیت خود و در چالش با هنجارهای موجود به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی خود وابسته‌اند. با پیشرفت سریع صنایع در عرصه رقابت‌های جهانی، اهمیت تفکر و فرآیندهای کارآفرینانه در سازمان‌ها بیش از پیش مورد تأکید قرار می‌گیرد و مدیران و برنامه‌ریزان سازمان‌ها برای بقا و رشد و پیشرفت و مقابله با مشکلات سازمان به فراهم آوردن بستری مناسب برای ایجاد و پرورش روحیه کارآفرینی در کارکنان نیاز دارند. یکی از بسترهای لازم، ساختار و تشکیلات سازمانی مناسب است. در تحقیق حاضر رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی مورد مطالعه قرار گرفته است. بر این اساس عوامل ساختار سازمانی شامل رسمیت، پیچیدگی و تمرکز در حیطه صف و ستاد میاز یک سو و عوامل کارآفرینی در حیطه صف و ستاد از سوی دیگر مورد بررسی قرار گرفته است. برای دسترسی به هدف تحقیق و مشخص ساختن ارتباط بین عوامل ساختار

---

1. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

2. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

150 ➤ فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره 8، سال دوم، زمستان 89

سازمانی و کارآفرینی پس از طراحی و توسعه مدل تحقیق، فرضیات تحقیق تبیین شد و برای سنجش هدف اصلی تحقیق یک سؤال اصلی و سه فرضیه فرعی مطرح گردید. بنا به نتایج این تحقیق بین اجزای ساختار سازمانی (تمرکز، رسمیت) و کارآفرینی در حیطة صف و ستاد رابطه معنی داری وجود دارد. اما بین پیچیدگی و کارآفرینی رابطه معنی داری مشاهده نشده است.

واژگان کلیدی: ساختار سازمانی، تمرکز، پیچیدگی، رسمیت، کارآفرینی

Archive of SID

## مقدمه

بحث ساختار سازمانی از زمان پیدایش نظریه‌های سازمان و مدیریت در بین دانشمندان و صاحب نظران مدیریت شروع شده است. سازمان‌ها برای هماهنگی و کنترل فعالیتشان و برای حرکت در جهت نیل به هدف یا اهدافی خاص (فلسفه وجودی هر سازمان) از داشتن ساختار سازمانی ناگزیرند. ساختار اسکلت سازمان‌ها و هسته متمایزکننده آن‌ها است. ابتدا و قبل از ادامه بحث به چند نمونه از تعاریف سازمان اشاره می‌شود:

1- ماکس وبر، جامعه‌شناس آلمانی، سازمان را یک رابطه اجتماعی بسته می‌داند که طبق مقررات به افراد خارجی اجازه ورود نمی‌دهد. به اعتقاد او در سازمان دستور عملیات، بوسیله افراد خاصی اعمال می‌شود که در رأس سازمان عهده‌دار این وظیفه هستند و معمولاً یک ستاد اداری و اجرایی دارند.

2- چستر بارنارد: سازمان را سیستمی از فعالیت‌های مثبت یا نیروهای هماهنگ و آگاهانه برای به ثمر رساندن هدف‌های منطقی و عقلانی گروهی می‌داند که از دو یا چند نفر تشکیل شده‌اند.

3- ریچارد‌های آمریکایی، سازمان (مجموعه‌ای از مرزهای نسبتاً شناخته شده) را یک نظام مشخص با سلسله مراتب اختیارات، سیستم‌های ارتباطی و هماهنگ کننده اعضای ارزیابی می‌کند. این مجموعه بصورت مستمر در یک محیط وجود دارد و سرگرم فعالیت‌هایی است که معمولاً در یک گروه صورت می‌پذیرد (حقیقی، 1382، ص 16).

بنابراین در یک جمع بندی نهایی در تعریف سازمان می‌توان گفت: «سازمان یک پدیده اجتماعی آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخص است و برای تحقق هدف یا اهدافی بر اساس یک سلسله مبانی دائمی فعالیت می‌کند» (رابینز، 1376، ص 101).

مسائل امروز سازمان‌ها با راه‌حل‌های دیروز حل شدنی نیست و پیش بینی آینده، مشکلات آتی را حل نمی‌کند بلکه باید برای پیش‌سازی آینده اقدام کرد. امروزه شرایط محیطی و قوائد بازی رقابت به حدی بی‌رحم، پیچیده، پویا و نامطمئن شده است که سازمان‌ها دیگر

نمی توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین و یا اجرای چند طرح کارآفرینانه بر رقبای کوچک، چابک، منعطف، نوآور، فرصت‌گرا و کم‌هزینه فایق آیند. آن‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا همه کارکنان ضمن پیدا کردن روحیه کارآفرینی، بتوانند به راحتی به صورت فردی و یا گروهی و به‌طور مستمر، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا در آورند. این امر مستلزم شناخت، تبیین و تشریح مفهوم و فرآیند کارآفرینی سازمانی است.

در ادامه، برخی از تعاریف ارائه شده توسط صاحب نظران مختلف در زمینه کارآفرینی مطرح شده است.

جان باتیست سی<sup>1</sup> معتقد است، کارآفرین عاملی است که ضمن ترکیب تمامی ابزار تولید مسئولیت ارزش تولیدات، بازیافت کل سرمایه به‌کار گرفته شده، ارزش دستمزدها، بهره و اجاره‌ای پرداخت شده و سود حاصل را بر عهده می‌گیرد (احمد پور داریانی، 1378، ص 6).

بر طبق نظر ژورف شومپتر<sup>2</sup> (1934) کارآفرین نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی است و نقش وی نوآوری یا ایجاد ترکیب‌های تازه از مواد است. از دیدگاه شومپتر نوآوری ملاک کارآفرینی است.

مک کله لند<sup>3</sup> (1961) فرد کارآفرین کسی را می‌داند که با سازماندهی یک شرکت یا واحد اقتصادی ظرفیت تولیدی آن را افزایش می‌دهد (احمد پور داریانی، 1378، ص 9).

کالینز و مور (1970)؛ کارآفرین را شخصی می‌دانند که نمی‌تواند اختیار را قبول کند و درصدد فرار از زیر بار آن است. بعلاوه، آن‌ها بین کارآفرین نوآور و کارآفرین اداری، فرق قائل شدند. از نظر آن‌ها کارآفرین نوآور کسب و کاری را آغاز می‌کند و کارآفرین اداری از نردبان سلسله مراتب سازمان بالا می‌رود (احمدپور داریانی، 1378، ص 19).

بنا به نظر پیتر دراگر (1985)؛ کارآفرین کسی است که فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه خود شروع می‌نماید (احمد پورداریانی، 1378، ص 21).

---

1 Jean baptiste say

2 Joseph Schumpeter

3 McClelland

## 153 ← اثرپذیری کارآفرینی در سازمان از ساختار سازمانی

روبرت هیسریچ<sup>1</sup> (1383)؛ ضمن مطرح ساختن کارآفرین به عنوان یک مبتکر معتقد است که وظیفه کارآفرین شکل دهی مجدد یا تغییر اساسی در الگوی تولید از طریق دستیابی به یک اختراع جدید؛ دست یافتن به شیوه تکنولوژی ناشناخته تولید یک محصول جدید؛ تولید یک محصول قدیمی به یک شیوه جدید؛ دستیابی به یک بازار جدید عرضه مواد اولیه یا یک بازار فروش جدید برای محصولات و یا راه اندازی یک صنعت جدید می باشد (هیسریچ، 1383، ص 48).

مدیریت و مجموعه تحت نظارت آن، دو رکن اساسی و به هم پیوسته نظام محسوب می شوند. مجموعه تحت نظارت در هر اندازه و با هر فعالیتی، سازمان نامیده می شود. سازمان یک نهاد اجتماعی هدفمند با برنامه های روشن است که به سبب داشتن ساختاری آگاهانه و نیروهای مشخص فعالیت های خاصی را به انجام می رساند. از اهداف عامی که مدیریت در سازمان دنبال می کند، می توان به تحقق رشد و توسعه، بقای نوآوری، کیفیت زندگی کاری، بهره وری و کارآفرینی اشاره کرد. بدون شک رسیدن به این اهداف، به انعطاف پذیری، تطابق با تحولات و در نهایت اجرای برنامه هایی نیاز دارد که شرایط و مقتضیات زمان و مکان را طلب می کند. این امر جز با پیدایش تحولی در ابعاد ساختارهای سازمانی محقق نمی شود. شناخت و بررسی موانع ساختاری، سرآغاز هرگونه بهره گیری از منابع و منافع سازمانی، توانمند شدن سازمان برای شناسایی فرصت ها، ارائه ترکیب های جدید از منابع موجود و در نهایت پایه ریزی برای کارآفرینی سازمانی است.

مدیران، با تجزیه و تحلیل محیط بیرونی و شرایط درون سازمان، می توانند حوزه و قلمرو تصمیمات و برنامه های سازمانی خود را تعیین و زمینه ایجاد سازمان کارآفرین را فراهم کنند. (رحیمی فیل آبادی، 1383).

**تعریف کارآفرینی سازمانی:** در ابتدا اعتقاد بر این بود که کارآفرین ها شخصا مالک و صاحب کار خود هستند، اما امروزه معتقدند کارآفرین ها می توانند به استخدام شرکت درآیند. از همین جا واژه کارآفرین سازمانی بوجود آمد، چنانچه بپذیریم که کارآفرینان مستقل بدلیل

---

1 Robert hisrich

استفاده از امکانات مالی و دانش فنی سازمان‌های بزرگ به استخدام آن‌ها در می‌آیند، در آنصورت کارآفرینان سازمانی و مستقل ذاتاً فرق چندانی نخواهند داشت. اما هنگامی که فردی کارآفرین به استخدام سازمانی در می‌آید، به تبع محدودیت‌ها، مسئولیت‌ها و اختیارات سازمانی خود، نقش دیگری پیدا می‌کند که کمی با نقش آزاد و مستقل او متفاوت است و همین نقش به مرور در او مهارت‌هایی بیشتر و متفاوت با کارآفرینان مستقل ایجاد می‌کند. یکی از فرق‌های اساسی کارآفرینان سازمانی در این است که کارآفرین سازمانی در مقایسه با کارآفرین مستقل کمتر می‌تواند از ابتدای پروسه نوآوری تا انتهای آن ناظر بر امور یا مجری آن باشد.

شومپیتر، عمده فعالیت‌های کارآفرینان در سازمان را فعالیت‌هایی چون: توسعه کالا و خدمات جدید، معرفی روش‌های جدید تولید، تشخیص بازارهای جدید: پیدا کردن منابع جدید خرید و توسعه و بهبود سازمان می‌داند (صمد آقایی، 1378، صص 20-19).

امروزه، کارآفرینی، موتور رشد و توسعه سازمان‌ها و جوامع است (مقیم، 1386). همچنین از آن به‌عنوان سمبل و نماد تلاش و موفقیت در امور تجاری یاد می‌شود. کارآفرینان پیشگامان موفقیت‌های تجاری در جامعه هستند. آنان از نظر رهبری، مدیریت، نوآوری، کارایی، ایجاد شغل، رقابت، بهره‌وری و تشکیل شرکت‌های جدید، سهم مهمی در رشد اقتصادی دارند. بنابر برخی اعتقادها لازم است که در جوامع، انقلاب کارآفرینی رخ دهد. (Kuratko & al, 1989) این انقلاب در قرن حاضر اهمیتی به مراتب بیشتر از اهمیت انقلاب صنعتی دارد.

کارآفرینان به‌هنگام در نظر گرفتن فرصت‌های جدید، محدودیت‌های منابع جاری را نادیده می‌گیرند. کارآفرین سازمانی کسی است که در داخل یک سازمان، محصولات، فعالیت‌ها و فن‌آوری‌های جدید را کشف و از آن بهره‌برداری می‌کند (Pinchot, 1985, 17).

شایان ذکر است که آنچه در بین تمامی انواع کارآفرینان به‌طور مشترک می‌توان یافت، انجام یک فعالیت مخاطره‌آمیز بوده و هدف از تعمیم فرآیند کارآفرینی در سازمان‌ها در واقع اولویت دادن به انجام فعالیت‌های (Burgelman, 1984) مخاطره‌آمیز نسبت به برنامه‌های جاری شرکت است.

سازمان‌ها برای محیطی که کارآفرینی را ترغیب و استعداد‌های افراد را بالفعل کند، اهمیت قابل ملاحظه‌ای قائل شده‌اند. یکی از مهم‌ترین عوامل مهم تسهیل و تقویت توان کارآفرینی در سازمان، ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف مورد نظر است. با توجه به اهمیت مبحث کارآفرینی در دنیای امروز، توسعه و ترویج فرهنگ کارآفرینی بیش از پیش ضرور به نظر می‌رسد. در این زمینه سازمان‌های مختلف در کشورهای دیگر به کارآفرینی توجه خاص مبذول نموده و زمینه‌های لازم برای کارآفرینی را فراهم آورده‌اند. لذا توجه به این مبحث در ابعاد و جنبه‌های مختلف آن در حال حاضر برای کشور ما نیز ضرورت دارد. در حالی که در کشور ما به مبحث کارآفرینی توجه کمتری شده و زمینه‌های مورد نیاز برای آن فراهم نیامده است.

پرورش و تقویت روحیه کارآفرینی در سازمان مستلزم فراهم آوردن بستر و ساختار و تشکیلات سازمانی مناسب است (رضازاده، 1382).

بنابراین مسئله اصلی تحقیق حاضر آن است که آیا بین ابعاد مختلف ساختار سازمانی و کارآفرینی کارکنان در سازمان رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟

### طرح تحقیق:

**چهارچوب نظری تحقیق:** در این تحقیق براساس مدل ریچارد دفت، از بین ابعاد ساختاری سازمان مورد مطالعه، ابعاد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز و رابطه آن‌ها با کارآفرینی کارکنان بررسی شده است.

الف) پیچیدگی<sup>1</sup>: نخستین رکن ساختار سازمانی، فعالیت‌ها و کارهایی است که در آن سازمان تقسیم یا اجزای آن از هم تفکیک می‌شود. هر چقدر فعالیت‌های یک سازمان گسترده‌تر بوده و به اجزای بیشتری تقسیم شده باشد، آن سازمان از پیچیدگی بیشتری برخوردار خواهد بود. پیچیدگی سازمان در سه شکل عمده افقی، عمودی و جغرافیایی (مکانی) تجلی می‌کند.

پیچیدگی عمودی به معنای تعدد سطوح سازمان و پیچیدگی افقی: تعدد دوایر یا عنوان‌های شغلی و پیچیدگی مکانی: تعداد محل‌ها و مناطق جغرافیایی سازمان است.

ب) رسمیت<sup>1</sup>: اگر بتوان فعالیت‌ها و امور جاری سازمان را به صورتی دقیق و در قالب دستورالعمل‌ها، بخش‌نامه‌ها یا روش کلاسیک و مدون به تصویر کشید و از کارکنان انتظار داشت که همیشه آن‌ها را به همان صورت بکار ببندند و از اعمال سلیقه در کار خودداری کنند تا کالاها و خدمات ارائه شده همواره از یک شکل و شمایل واحد برخوردار باشند، در آن صورت رسمیت سازمان بیشتر و عمیق‌تر است. رسمیت نشان دهنده تصمیم‌گیری است.

تعریف تمرکز<sup>2</sup>: تمرکز میزان توزیع قدرت درون سازمانی را مشخص می‌کند. در سلسله مراتب اختیارات، متمرکز بودن به آن سطح از اختیارات گفته می‌شود که قدرت تصمیم‌گیری دارد (مرتضوی، 1387).

- کارآفرینی<sup>3</sup>: کارشناسان بدون در نظر گرفتن منابع در اختیار کارآفرین، کارآفرینی را فراگرد شکار فرصت‌ها بوسیله افراد (بصورت فردی یا سازمانی) می‌دانند (دفت، 1386، ص 8). کارآفرینی فرآیندی است که در آن کارآفرینان با سرمایه خود فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را شروع می‌کنند (Drucker, 1985).

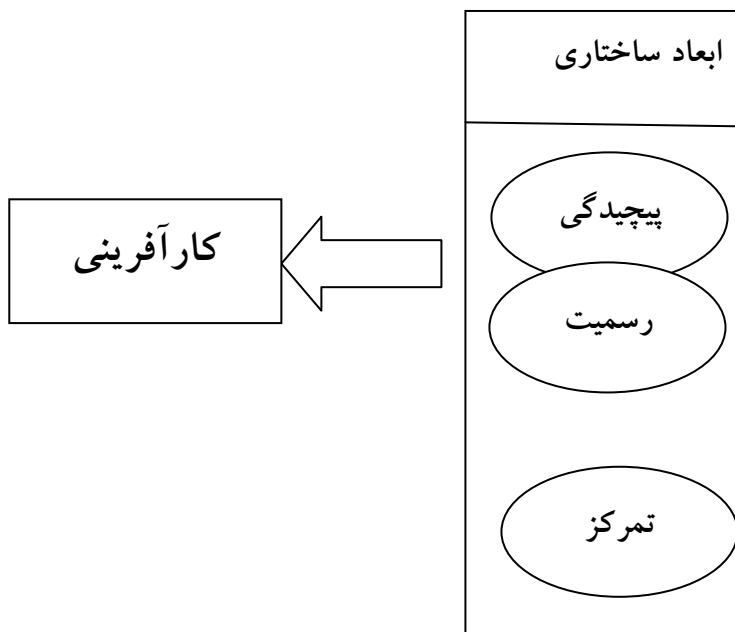
کارآفرینی فرآیندی است که طی آن بدون توجه به منابع در اختیار، افراد به دنبال استفاده از فرصت‌ها هستند (Hurley, 1999, 2).

---

1 Formalization  
2 centralization  
3 entrepreneurship



نمودار 1، مدل تحلیلی تحقیق حاضر را نشان می دهد:



نمودار 1: مدل تحلیلی تحقیق

پیشینه تحقیق: در اینجا به اهم تحقیقاتی که در ارتباط با موضوع انجام شده است، اشاره می شود:

تحقیقی تحت عنوان "بررسی ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تأمین اجتماعی تهران بزرگ" توسط حسین رضازاده (1382) صورت گرفته است. این تحقیق با هدف مشخص کردن نوع رابطه بین ابعاد مختلف ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تأمین اجتماعی تهران بزرگ انجام و به نتایج زیر منجر شده است:

- 1- بین "رسمیت" و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- 2- بین "پیچیدگی" و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- 3- بین "تمرکز" و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج تحقیق مذکور در حالت رسمیت و تمرکز با تحقیق حاضر مشابهت دارد، اما در حالت پیچیدگی در تحقیق رضازاده، این رابطه اصلاً مشاهده نشده و حیطه‌های کاری (صف و ستاد) در نظر گرفته نشده است.

تحقیق دیگری در دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده مدیریت و حسابداری تحت عنوان "بررسی رابطه ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در مجتمع اقتصادی کوثر" توسط فرج‌اله رحیمی فیل‌آبادی در قالب پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی انجام شده است. مساله اصلی تحقیق این است که مشخص نماید در مجتمع اقتصادی کوثر ابعاد مختلف ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی چه رابطه‌ای با یکدیگر دارند؟ براساس نتایج بدست آمده از بررسی‌های میدانی، همه فرضیات تحقیق در سطح اطمینان 95٪ مورد تأیید قرار گرفته است و در نتیجه با شناخت ساختار سازمانی موجود در این مجتمع زمینه مناسب برای اجرای کارآفرینی فراهم نبوده و لازم است در مورد اصلاح ساختار سازمانی اقدامات لازم صورت پذیرد.

نتایج تحقیق فوق در هر سه حالت ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) وجود رابطه معنی‌داری را نشان می‌دهد. این نتایج در حالت رسمیت و تمرکز با تحقیق حاضر مشابهت ندارد، اما در حالت پیچیدگی در تحقیق فوق نیز رابطه‌ای مشاهده نشده است. ضمناً در تحقیق فیل‌آبادی، حیطه کاری (صف و ستاد) در نظر گرفته نشده است.

تحقیق دیگری تحت عنوان بررسی رابطه‌ی میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی) توسط مهرزاد علی‌مردانی به راهنمایی محمد قهرمانی در دانشگاه شهید بهشتی انجام شده است. هدف اصلی در این پژوهش بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی بوده است. نتایج پژوهش حاکی است که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد و بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس مشاهده می‌شود. یعنی هر چه رسمیت، قانون و مقررات و پیچیدگی در سطح (عمودی، افقی، جغرافیایی) و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کمتر می‌شود و بین تخصص‌گرایی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد. با توجه به این نتایج در هر سه حالت

## 159 ← اثرپذیری کارآفرینی در سازمان از ساختار سازمانی

ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد که در دو حالت (رسمیت و تمرکز) با تحقیق حاضر مشابهت دارد. اما در حالت پیچیدگی برخلاف تحقیق حاضر در تحقیق علیمردانی رابطه معنی‌داری مشاهده نشده است. ضمناً در این تحقیق نیز حیطه‌های کاری صف و ستاد تفکیک نشده است.

### روش‌شناسی اجرای تحقیق

این تحقیق را از نظر دسته‌بندی تحقیقات برحسب نحوه گردآوری داده‌ها (طرح تحقیق) می‌توان تحقیقی توصیفی از نوع پیمایشی دانست. تحقیق توصیفی شامل جمع‌آوری داده‌ها برای بررسی فرضیه یا پاسخ به سوالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مطالعه است (مرتضوی، 1387).

فاضلی (1387)، در کلی‌ترین تقسیم‌بندی، روش تحقیق را کتابخانه‌یی و میدانی در نظر گرفته است که در تحقیق حاضر از هر دو روش استفاده شده است.

بر این اساس ابتدا جوانب و موضوعات مطالعاتی مربوط به کارآفرینی و ساختار سازمانی و سطوح مختلف آن‌ها در قالب مرور ادبیات موضوعی تحقیق، مورد بررسی قرار گرفت و سپس با استفاده از مطالعات میدانی در بین کارشناسان سازمان نسبت به جمع‌آوری داده‌ها و شناخت متغیرها اقدام گردید.

روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع همبستگی، روش توصیفی - زمینه‌یابی است.

جامعه آماری تحقیق حاضر متشکل از کارشناسان و کارکنان دیپلم به بالا در موسسه تحقیقات شیلات ایران است. تعداد این افراد به گونه‌ای که از آن‌ها، بتوان در جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز تحقیق استفاده کرد 170 نفر تعیین شده است.

توجه به ویژگی‌ها و شکل خاص پراکندگی کارشناسان و خبرگان حاضر در سازمان‌های جامعه آماری، در نمونه‌گیری تحقیق حاضر به روش تصادفی ساده انجام شد تا در نمونه آماری همه اعضای جامعه شانس مساوی داشته باشند. برای تعیین حجم نمونه از جدول

مورگان استفاده شد. لذا حجم نمونه تحقیق حاضر بر اساس جدول مذکور 118 نفر محاسبه شده است (آذر مؤمنی، 1379؛ حمیدی زاده، 1388).

برای جمع آوری داده‌های مربوط به مبانی نظری و استخراج عوامل و شاخص‌های اولیه از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی شامل کتب، مقالات و مطالعات موردی و اندازه‌گیری ساختار سازمانی و کارآفرینی از پرسش‌نامه‌های استاندارد رایینز استفاده شده است.

در پژوهش حاضر از چهار عدد پرسش‌نامه بسته استفاده شد که سه پرسشنامه برای تعیین ساختار سازمانی (تعیین پیچیدگی، رسمی بودن و تمرکز سازمانی) و یک پرسشنامه برای تعیین میزان کارآفرینی کارکنان (برای کارکنان صف و ستاد) از کتاب مدیریت و سازمان رویکردی پژوهشی و پرسشنامه رایینز انتخاب شده اند.

در این پژوهش در انجام مصاحبه برای تعیین ساختار سازمانی، به خصوص میزان پیچیدگی سازمان از روش مصاحبه با افرادی استفاده شده است که ضمن آشنایی به امور در سطوح بالای مدیریتی قرار داشته‌اند.

سرانجام پس از جمع آوری داده‌ها و اطلاعات لازم با ابزار مختلف به‌ویژه با استفاده از پرسشنامه، همه داده‌ها کدگذاری و در نرم‌افزار Spss قرار داده شده‌اند. آن‌گاه ضمن طبقه‌بندی آنها، آمارهای توصیفی مربوط به داده‌ها محاسبه شده است.

**فرضیات تحقیق:** با توجه به فرضیه اصلی تحقیق «بین ساختار سازمانی و کارآفرینی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد»، سه فرضیه فرعی به قرار زیر تبیین شده است.

1- بین "رسمیت" و کارآفرینی کارکنان در سازمان رابطه معناداری وجود دارد

2- بین "پیچیدگی" و کارآفرینی کارکنان در سازمان رابطه معناداری وجود دارد

3- بین "تمرکز" و کارآفرینی کارکنان در سازمان رابطه معناداری وجود دارد

**هدف تحقیق:** براساس هدف کلی تحقیق «بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و

کارآفرینی کارکنان» اهداف جزئی تحقیق به قرار زیر است:

- بررسی رابطه پیچیدگی و کارآفرینی

- بررسی رابطه رسمیت و کارآفرینی

- بررسی رابطه تمرکز و کارآفرینی

### قلمرو تحقیق: قلمرو موضوعی: قلمرو موضوعی

این پژوهش مدیریت رفتار سازمانی است و به ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت اشاره دارد. از نظر قلمرو مکانی این تحقیق در مؤسسه تحقیقات شیلات ایران انجام شده است و از نظر قلمرو زمانی این تحقیق در فاصله زمانی دی ماه 1389 تا تیرماه 1390 به انجام رسیده است.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها:

با توجه به آزمون میانه کارآفرینی کارکنان در دو حیطة صف و ستاد، جداول 1 و 2

| شاخص‌های تمایل<br>به مرکزیت | کارآفرینی |      |     |
|-----------------------------|-----------|------|-----|
|                             | صف        | ستاد | جمع |
| میانه > کارآفرینی           | 30        | 19   | 49  |
| میانه <=                    | 34        | 22   | 56  |
| جمع                         | 64        | 41   | 105 |

جدول 1- توزیع فراوانیهای آزمون‌های صق و ستاد

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| کارآفرینی               |       |
| تعداد آماری آزمون میانه | 105   |
|                         | 1/500 |
| (p) سطح معنی‌داری       | 0/002 |

جدول 2 - آزمون آماری کارآفرینی

با توجه به مقدار  $P (p < 0/05)$  در جدول 2 است پس بین کارکنان صف و ستاد از لحاظ کارآفرینی تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود و مقدار میانه برابر با 3.75 است یعنی نمره 50 درصد کارکنان (کارکنان ستاد) از لحاظ کارآفرینی بالاتر از نمره 3.75 را کسب

162 ➤ فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره 8، سال دوم، زمستان 89

کرده‌اند و 50 درصد دیگر کارکنان (کارکنان صف) از لحاظ کارآفرینی مساوی و یا پایین‌تر از نمره 3.75 دارند.

بنابراین شاخص کارآفرینی نشان می‌دهد که میزان کارآفرینی در کارکنان ستاد بیشتر از کارکنان صف می‌باشد.

**پیچیدگی سازمان.** اندازه این پیچیدگی بر حسب واحدهای ستاد در جدول 3، ارائه شده است.

جدول 3: میانگین پیچیدگی سازمان

| متغیر پیچیدگی | امتیاز واحدهای صف | امتیاز واحدهای ستاد |
|---------------|-------------------|---------------------|
|               | 12                | 23                  |

برای تعیین پیچیدگی سازمان از پرسشنامه استاندارد رابینز استفاده شده است. این پرسشنامه دارای 7 سوال 5 گزینه‌یی است و گزینه‌ها امتیاز 1 تا 5 دارند. لذا حداقل امتیازات حاصله 7 و حداکثر امتیازات حاصله 35 خواهد بود. این پرسشنامه با همکاری مدیران ارشد سازمان تکمیل شده و امتیاز آن برای واحد صف 12 و برای واحد ستاد 23 بدست آمده است، که پیچیدگی کم واحدهای صف و پیچیدگی زیاد واحدهای ستاد را نشان می‌دهد.

آزمون میانه در مورد ساختار سازمانی در دو حیطة صف و ستاد  
الف) آزمون میانه در مورد رسمیت سازمانی (جدول 4 و 5)

فراوانی‌ها

|               | رسمیت سازمانی |     |      |
|---------------|---------------|-----|------|
|               | صف            | جمع | ستاد |
| رسمیت > میانه | 30            | 41  | 19   |
| <= میانه      | 34            | 56  | 22   |
| جمع           | 64            | 105 | 41   |

جدول 4: توزیع فراوانی‌های رسمیت سازمانی بر حسب صف و ستاد

آزمونهای آماری

|               | رسمیت  |
|---------------|--------|
| تعداد         | 105    |
| میانه         | 6800.2 |
| سطح معنی داری | 246.   |

جدول 5: آزمون آماری رسمیت سازمانی

از آنجا که ( $p > 0,05$ ) است، بنابراین بین کارکنان صف و ستاد از لحاظ رسمیت سازمانی تفاوت معنی داری مشاهده نمی‌شود. مقدار میانه نیز برابر با 2.68 است و بین کارکنان صف و ستاد تفاوتی وجود ندارد.

ب) آزمون میانه در مورد تمرکز سازمانی (جداول 6 و 7)

|               | تمرکز  |
|---------------|--------|
| تعداد         | 105    |
| میانه         | 2.1300 |
| سطح معنی داری | .068   |

جدول 6: آزمون آماری تمرکز سازمان

|          | تمرکز |      |     |
|----------|-------|------|-----|
|          | صف    | ستاد | جمع |
| > میانه  | 30    | 19   | 49  |
| =< میانه | 34    | 22   | 56  |
| جمع      | 64    | 41   | 105 |

جدول 7: توزیع فراوانی‌های تمرکز سازمانی بر حسب صف و ستاد

( $p > 0/05$ ) است، بنابراین بین کارکنان صف و ستاد از لحاظ تمرکز سازمانی تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود. مقدار میانه نیز برابر با 2.13 است.

### آزمون فرضیه های تحقیق

الف) فرضیه فرعی اول تحقیق: بین رسمیت و کارآفرینی در سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به فراوانی پاسخ های پرسش های کارآفرینی و رسمیت توسط کارکنان صف و ستاد نمونه آماری، و سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از پنج درصد ( $sig \leq 0/05$ ) در آزمون انجام شده فرض صفر رد می شود. یعنی بین رسمیت و کارآفرینی سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین با احتمال 95٪ فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد. همچنین اجزای این فرضیه که در جدول 9 آمده است مشخص می کند که از نظر معنی داری تفاوتی بین صف و ستاد در کارآفرینی و رسمیت وجود ندارد.

| متغیرهای مستقل | متغیر وابسته | سطح معنی داری | ضریب همبستگی |
|----------------|--------------|---------------|--------------|
| رسمیت          | کارآفرینی    | 0/000         | 0.99         |

جدول 8: سطح معنی داری و ضریب همبستگی متغیرهای مستقل و وابسته

|                         | رسمیت | کارآفرینی |
|-------------------------|-------|-----------|
| رسمیت                   | 1     | 0.99      |
| ضریب همبستگی مشاهده شده |       |           |
| معناداری                |       | 0.000     |
| تعداد                   | 105   | 105       |
| کارآفرینی               | 0.99  | 1         |
| ضریب همبستگی مشاهده شده |       |           |
| معناداری                | 0.000 |           |
| تعداد                   | 105   | 105       |

جدول 9: آزمون فرضیه فرعی اول



165 < اثرپذیری کارآفرینی در سازمان از ساختار سازمانی

ب) فرضیه فرعی دوم تحقیق: بین پیچیدگی و کارآفرینی در سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

| متغیرهای مستقل | متغیر وابسته | سطح معنی داری | ضریب همبستگی |
|----------------|--------------|---------------|--------------|
| پیچیدگی        | کارآفرینی    | 0/252         | -0.82        |

جدول 10: سطح معنی داری و ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته

|           |                         | پیچیدگی | کارآفرینی |
|-----------|-------------------------|---------|-----------|
| پیچیدگی   | ضریب همبستگی مشاهده شده | 1       | -0.82     |
|           | معناداری                |         | 0.000     |
|           | تعداد                   | 105     | 105       |
| کارآفرینی | ضریب همبستگی مشاهده شده | -0.82   | 1         |
|           | معناداری                | 0.000   |           |
|           | تعداد                   | 105     | 105       |

جدول 11: آزمون فرضیه فرعی دوم

نتیجه آزمون نشان می دهد که با توجه به سطح معنی داری کمتر از پنج درصد ( $sig \geq 0/05$ )، فرض صفر تأیید می شود. یعنی بین پیچیدگی و کارآفرینی همبستگی معنی داری وجود ندارد و فرضیه دوم تحقیق مورد تأیید قرار نمی گیرد.

ج) فرضیه فرعی سوم تحقیق: بین تمرکز سازمانی و کارآفرینی در سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

با توجه به فراوانی پاسخهای ارائه شده به پرسشهای تمرکز توسط کارکنان صف و ستاد و سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از پنج درصد، ( $sig \leq 0/05$ ) فرض صفر رد می شود.

یعنی بین تمرکز و کارآفرینی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین با احتمال 95٪ فرضیه سوم تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول 12: ضریب همبستگی بین تمرکز و کارآفرینی

| متغیرهای مستقل | متغیر وابسته | سطح معنی داری | ضریب همبستگی |
|----------------|--------------|---------------|--------------|
| تمرکز          | کارآفرینی    | 0/028         | 0.028        |

جدول 13: محاسبات مربوط به آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق

|           |                         | تمرکز | کارآفرینی |
|-----------|-------------------------|-------|-----------|
| تمرکز     | ضریب همبستگی مشاهده شده | 1     | 0.76      |
|           | معناداری                |       | 0.028     |
|           | تعداد                   | 105   | 105       |
| کارآفرینی | ضریب همبستگی مشاهده شده | 0.76  | 11        |
|           | معناداری                | 0.028 |           |
|           | تعداد                   | 105   | 105       |

فرضیه اصلی تحقیق: بین ساختار سازمانی و کارآفرینی کارکنان در سازمان رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج ضریب همبستگی مشاهده شده نشان می دهد که بین اجزای ساختار (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) در حیطة صف و ستاد و کارآفرینی کارکنان (صف و ستاد) رابطه مثبت، مستقیم و معنی داری وجود دارد. ولی از لحاظ پیچیدگی این رابطه اثبات نشده است و بین کارآفرینی (صف و ستاد) و پیچیدگی صف اصلاً رابطه ای وجود ندارد.

## نتیجه‌گیری

روایی سئوالات پرسشنامه و ابعاد آن مناسب است. ضمناً این پرسشنامه برای کارآفرینی (صف و ستاد) و ساختار سازمانی: شامل رسمیت (صف و ستاد)، پیچیدگی (صف و ستاد) و تمرکز (صف و ستاد) از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است و با توجه به اینکه بالاتر از 0.7 بوده این ضریب نشان‌دهنده روایی مناسب است، در این تحقیق برای پرسشنامه کارآفرینی عدد 0.83 و برای پرسشنامه ساختار سازمانی عدد 0.87 محاسبه گردیده است و نشان می‌دهد که ابزار تحقیق از روایی مناسبی برخوردار است.

نتایج آزمون میانه نشان داد که بین افراد صف و ستاد در زمینه ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) تفاوتی مشاهده نمی‌شود ولی بنا به این آزمون افراد حیطه ستاد به نسبت افراد حیطه صف کارآفرینی بالاتری دارند.

نتایج آزمون فرضیه فرعی اول نشان می‌دهد که بین رسمیت و کارآفرینی در سازمان رابطه مثبت، مستقیم و معنی داری وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم نیز نشان می‌دهد که بین پیچیدگی و کارآفرینی در سازمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد اما در حیطه صف این رابطه معنی دار نیست و تنها در حیطه ستاد بصورت منفی معنی دار است.

نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم حاکی است که بین تمرکز و کارآفرینی سازمان رابطه مثبت، مستقیم و معنی داری وجود دارد.

## منابع

1. آذر، عادل و مومنی، منصور (1379)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، انتشارات سمت، تهران
2. احمد پور داریانی، محمود (1378)، کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها)، انتشارات پردیس، چاپ اول، تهران.
3. حقیقی، محمدعلی (1382)، سازماندهی و اصلاح تشکیلات، چاپ اول، تهران.
4. حمیدی زاده، محمدرضا (1388)، آمار: نظریه های قبول و کاربرد، تهران، انتشارات حامی.
5. رحیمی فیل آبادی، فرج اله، (1383). بررسی رابطه ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی در مجتمع اقتصادی کوثر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
6. رضازاده، حسین (1382)، بررسی ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل تامین اجتماعی تهران بزرگ)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
7. رابینز، پی، استیفن (1376)، تئوری سازمان، ترجمه دکتر سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فر، انتشارات صفار، چاپ اول، تهران.
7. سعادت، اسفندیار (1384)، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت، تهران.
8. صمد آقایی (1378)، جلیل، سازمان های کارآفرین، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران
9. فاضلی ویسری، الهام، بررسی موانع کارآفرینی در اداره کل بنادر و دریانوردی شهرستان نوشهر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فیروزکوه.
10. مرتضوی، آزاده (1387)، تعیین وضعیت انگیزشی کاربران بانک پارسیان شعب غرب تهران بر اساس الگوی اقتضایی انگیزش، پایان نامه کارشناسی ارشد.
12. Burgle man, R., (1984), designs for corporate entrepreneurship, California management review, (26), pp.154-166.

- 13 Ducker., (1985), innovation and entrepreneurship, NY: harpers colons publisher.
14. Hurley .A. (1999), Incorporating feminist theories into sociological theories of entrepreneurship, woman in management review, (14) (2).
15. Kuratki, D. & Hodgetts, R., (1989), Entrepreneurship: a contemporary approach, third .ed. NY: the try den press.
16. Pinchot, G., (1985), Intrapreneuring, NEW YORK: Harper &Row Publishers.
17. Hisrich,R. D. & Peters,M., (2002), Entrepreneurship,New York :Mc-Grawhill.

Archive of SID