



## بررسی رابطه و میزان تأثیرگذاری جو سازمانی بر کارآفرینی سازمانی کارکنان امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل

یاور محمد بخش<sup>a</sup>، عقیله بستانی اصل<sup>b</sup>

<sup>a</sup> کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرستان گرمی، [bakhshi.y52@gmail.com](mailto:bakhshi.y52@gmail.com)  
<sup>a</sup> کارشناس ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی غزالی شهرستان قزوین [bakhshi.y74@gmail.com](mailto:bakhshi.y74@gmail.com)

نویسنده مسئول: یاور محمد بخش [bakhshi.y74@gmail.com](mailto:bakhshi.y74@gmail.com)

چکیده: از آنجاییکه فعالیت مالی و عملیاتی سازمانهای دولتی در حال گذر و تغییر از بودجه ریزی برنامه ای به سمت بودجه ریزی عملیاتی است. امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل نیز بعنوان بازوی نظارتی قوه مجریه، نیازمند تغییر و همگامی با سایر سازمانهای دولتی و اعمال حسابرسی عملیاتی می باشد، بنابراین به مثابه هر سازمان دیگری نیازمند تغییر و افزایش کارآفرینی سازمانی است. از اینرو در این تحقیق سعی شده که رابطه کارآفرینی سازمانی کارکنان امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل با جوسازمانی که از شاخصه های مهم تأثیر گذار بر رفتار فرد می باشند مورد بررسی قرار گیرد. روش پژوهش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، همبستگی - پیمایشی است. جامعه آماری از بین کارکنان امور اقتصادی و دارایی استان بوده و تعداد ۸۰ نفر به عنوان نمونه ی آماری در نظر گرفته شده اند، روش جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای و میدانی بوده و ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسش نامه می باشد. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین جو سازمانی با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی داری برقرار است.

**کلمات کلیدی:** جو سازمانی - کانون کنترل - کارآفرینی سازمانی - امور اقتصادی و دارایی

### ۱. مقدمه

با توجه به اینکه، جوامع و سازمانها با سرعت فزاینده ای در حال گسترش و پیشرفت هستند و در پی آن پیچیدگی ها و حساسیت آن ها نیز رو به فزونی است، نیاز به کارآفرینی سازمانی، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. حتی بحث کارآفرینی سازمانی در عصر حاضر را می توان یکی از اصلی ترین راهبردهای بنیادی هر کشوری محسوب کرد.

کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که فعالیت های سازمانی را به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره پذیری و پیشتازی سوق می دهد. (ناهدی، ۱۳۸۸: ۴۳).

برای اینکه سازمان ها، از کارآفرینی سازمانی مناسب برخوردار باشند نیاز به جو سازمانی مناسب و نیروهای کارآمد و باپشتکار، خلاق، نوآور و ریسک پذیر دارد که بایستی در همه سازمان ها به درستی مورد بررسی و تحقیق قرار گیرد.

در حال حاضر امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل حسابرسی رعایت انجام می دهد. پیشرفت های سال های اخیر و گستردگی حجم کار، بازنگری در روش های نظارتی، دیوان را به صورت سیستمی اجتناب ناپذیر تبدیل نموده و لازم است که امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل با تجهیز خود به روش ها و استانداردهای حسابرسی کشورهای پیشرفته، بتواند به نحو مناسب بر سیستم های مالی دستگاههای اجرایی کشور نظارت کند. شایان ذکر است نظارت جامع بر منابع عمومی نیاز به سیستم های دقیق و کارآمد، به مراتب افزون تر از سیستم های موجود دستگاه های نظارت شونده در کشور دارد. هر چه قدر کارآمدی این سیستم ها بیشتر باشد علاوه بر تامین نظارت اثربخش و شفاف، انتظار می رود تخلفات احتمالی نیز به میزان قابل توجهی کاهش می یابد. برنامه راهبردی امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل، ۱۳۸۹: ۲۵).



در این راه مشکلاتی در ساختار و سیستم حساسی، طرز نگرش و ادراک کارکنان امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل وجود دارد که بایستی بررسی، تجزیه و تحلیل و رفع گردد. بنابراین برای نیل به این هدف، لازم است امور اقتصادی و دارایی استان با شناخت دقیق از کارکنان خود از لحاظ تیپ شخصیتی، پشتکاری، خلاقیت، ریسک پذیری و آگاهی کامل به کارکنان خود از لحاظ درک وضعیت موجود جو سازمانی حال حاضر در امور اقتصادی و دارایی استان اردبیلو شناخت دقیق نقاط ضعف و قوت سازمان بتواند گامهای بلندی را در راستای تحقق کارآفرینی سازمانی، بردارد. از این رو در این تحقیق سعی شده تا کارآفرینی سازمانی کارکنان امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل از ابعاد جو سازمانی و کانون کنترل که از شاخصه های مهم اثر گذار بر رفتار فرد و سازمان می باشند مورد بررسی قرار گیرد.

## ۲- بیان مساله

اصغر حق شناس و همکارانش به نقل از الوانی و ریاحی (۱۳۸۲) بیان می کنند که روند های کلی در سازمان های دولتی ایران موید این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمانها، سنتی و غیر کارآفرینانه می باشد و به نظر می رسد یکی از مهمترین دلایل ناکارآمدی سازمان های دولتی ایران، ناشی از فقدان نوآوری و کارآفرینی سازمانی است. آسیب شناسی نظام اداری کشور گویای آن است که این نظام دیوانسالار، دچار عوارضی نامطلوب همچون فقدان روحیه مشارکت پذیری، مشارکت جویی، تمرکز گرایی، انعطاف ناپذیری، کندی و پیچیدگی انجام امور، غلبه روحیه بی اعتمادی نسبت به نتیجه کار، مسئولیت ناپذیری، فراقکنی، بهره وری پایین و ناکارآمدی است.

با توجه به اینکه نیروی انسانی جزو سرمایه ها و منابع مهم سازمان به شمار می رود، بنابراین توجه به ادراکات، طرز تفکر، نگرش و تیپ شخصیتی افراد در سازمان عامل مهمی است که باید مورد توجه قرار گیرد. گنجی، در سال ۱۳۷۹، اظهار داشته که کانون کنترل<sup>۱</sup> این است که شخص تا چه اندازه باور دارد که می تواند بر زندگی خود اثر داشته باشد.

بنابراین با توجه به اینکه، جوامع و سازمانها با سرعت فزاینده ای در حال گسترش و پیشرفت هستند و در پی آن پیچیدگی ها و حساسیت آن ها نیز رو به فزونی است و از آنجاییکه فعالیت مالی و عملیاتی سازمانهای دولتی در حال گذر و تغییر از بودجه ریزی برنامه ای به سمت بودجه ریزی عملیاتی است، نیاز به کارآفرینی سازمانی، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. حتی بحث کارآفرینی سازمانی در عصر حاضر را می توان یکی از اصلی ترین راهبردهای بنیادی هر کشوری محسوب کرد.

## ۳- پیشینه تحقیق

### ۳-۱- جو سازمانی

گیلمرز، در سال ۱۹۶۴، جو سازمانی را مجموعه ای از ویژگیهای قابل توصیف یک سازمان می دانند که در طول یک مقطع زمانی، نسبتاً پایدار می ماند. این ویژگی ها ضمن آنکه بر رفتارهای کارکنان در درون سازمان اثر می گذارد، می تواند یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز کند. تاگیوری و لیتوین، جو سازمانی را کیفیتی نسبی و پایدار از محیط داخل سازمان می نامند که کارکنان آن را تجربه می کنند و بر رفتارشان اثر می گذارد. این محققان معتقدند جو سازمانی را با توجه به ویژگی های سازمان می توان توصیف کرد. (نورانی و طهمورث، ۱۳۸۷: ۵۸-۵۹).

یافته های محققین در رابطه با جو سازمانی با روحیه کارکنان نشان داده که کارکنان در صورتی که جو سازمانی باز<sup>۲</sup> داشته باشند، روحیه بالاتر دارند و در صورتی که دارای جو سازمانی بسته<sup>۳</sup> باشند از روحیه پایین تری برخوردارند. (مردانی، ۱۳۸۸: ۲۴).

با توجه به پژوهشی که توسط جهانگیر یدالهی فارسی و همکارانش در سال ۱۳۸۸، با عنوان بررسی رابطه ی بین ساختار و کارآفرینی سازمانی ( مطالعه موردی: بانک های خصوصی سطح شهر تهران ) صورت گرفت، نتایج تحقیق نشان می دهد که بین دو بعد ساختار سازمانی یعنی رسمیت و تمرکز با ابعاد کارآفرینی سازمانی رابطه ی معنا دار و منفی وجود دارد. همچنین این تحقیق نشان می دهد که افزایش پیچیدگی سازمانی، باعث کاهش خطرپذیری سازمان شده و به صورت منفی بر کارآفرینی سازمانی نیز تاثیر می گذارد.

<sup>۱</sup>. control center staff

<sup>۲</sup>. Organizational Climate Open

<sup>۳</sup>. Organizational Climate Close

عزیزی در بررسی زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان سال آخر کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، نتیجه گرفت که بین متغیرهای اعتقاد به کنترل درونی، انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، استقلال طلبی و خلاقیت با کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد. (فرید، ۱۳۸۸: ۱۰۳).

آقایان خسرویان، گل‌پرور و آتش‌پور، در سال ۱۳۸۹، در پژوهشی پیرامون رابطه جو سازمانی با ابعاد فرهنگ نوآوری (تشکیلات، یادگیری سازمانی و جهت‌گیری بازار) در کارکنان شرکت سیمان سپاهان اصفهان انجام داده، نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که بین تشکیلات سازمانی، یادگیری سازمانی<sup>۴</sup>، جهت‌گیری بازار و کلیه ابعاد جو سازمانی شامل (یادگیری و رشد<sup>۵</sup>، مشارکت در تصمیم‌گیری در سازمان، حمایت مدیریت، همکاری، میزان قدرت در سازمان، ارتباطات، تحمل تعارض و خطرپذیری) ارتباط مثبت و معنا دار وجود دارد.

شایان جهرمی، احمدی و درویش‌پور فراغه، در سال ۱۳۸۸، در پژوهشی پیرامون بررسی رابطه‌ی میان جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره‌ی راهنمایی مدارس دخترانه‌ی شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ انجام دادند نشان داد که، بین جو سازمانی و تعهد سازمانی<sup>۶</sup> و بین جو سازمانی با روحیه و بین روحیه و تعهد سازمانی همگی در سطح رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های امیریان زاده، در سال (۱۳۷۶)، احمدی فر، در سال ۱۳۷۶، و حیدرزادگان، در سال ۱۳۷۵، همسویی دارد. بین ابعاد مربوط به تعهد سازمانی (هنجاری، تداومی و عاطفی) بین بعد هنجاری با ابعاد جو سازمانی (صمیمیت، نشاط، ملاحظه‌گری، اعتماد) رابطه‌ی معنا دار مثبت وجود دارد.

بازبودن جو سازمانها به طور ملموسی به وضعیت عاطفی موجود بستگی دارد یعنی در سازمانهایی که دارای جو باز هستند، کارکنان نسبت به سازمان و محیط آن از خود بیگانگی کمتری را نشان می‌دهند تا سازمانهایی که دارای جو بسته هستند. همچنین سازمانهای با جو باز نسبت به سازمانهای با جو بسته دارای کارکنان قوی‌تر هستند و این کارکنان عزت نفس بالاتری داشته و اجتماعی و آگاه هستند و افزون بر آن به اثربخشی سازمان خود اعتماد بیشتری دارند. همچنین نسبت به سازمان وفاداری و تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند. مدیر هم نسبت به پیشنهادات کارکنان رغبت بیشتری نشان می‌دهد و از آنها صادقانه قدرانی مینماید و به شایستگی حرف‌های آنان احترام می‌گذارد. در سازمانهای با جو باز کارکنان ارتباط بیشتری با هم و با مراجعان برقرار میکنند و با مشکلات رفتاری کمتری مواجهند. در مقابل، کارکنان سازمانهای با جو بسته در زمینه‌های تحقیر کردن و ستیزه‌جویی نمرات بیشتری کسب کرده‌اند. در واقع کارکنان سازمانها از ویژگیهای شخصیتی یکسانی برخوردار نیستند. یکی کم حرف و ساکت و دیگری فعال در برقراری ارتباطات کلامی است. یکی بدبین، خودخواه و متکبر است و دیگری خوش‌بین، متواضع و علاقه‌مند به دیگران. بین ویژگیهای شخصیتی کارکنان با جو سازمانی حاکم بر محل کار آنها رابطه وجود دارد. (مردانی، ۱۳۸۸: ۲۳).

ساته؛ در سال ۱۹۸۵، برای حل مشکل دوگانگی و تضاد بین داشتن فضای کارآفرینانه و از دست ندادن کنترل سازمان، پیشنهاد می‌کند که دیسپلین سیستم کنترل باید با فرهنگ کارآفرینی: صداقت متقابل و ارتباطات باز متعادل شود، و می‌افزاید ریسک‌پذیری افراد مستقیماً و قویاً بستگی به حمایت مدیریت، ساختار سازمانی، و دسترسی به منابع دارد. تعدادی از تحقیقات؛ کارآفرینی را در سطح خرد (micro) آزمایش کرده‌اند مثل تمرکز بر سیستم پاداش تعدادی از تحقیقات از جمله تحقیق میلر، کارآفرینی را در سطح کلان (macro) آزمایش کرده‌اند مثل مواردی از قبیل: نوع سازمان، محیط، ساختار. (صمدآقایی، ۱۳۸۲: ۷ و ۸).

شیرزادی، ۱۳۸۵ بیان می‌کند که نظریه‌های گوناگونی درباره‌ی جو سازمانی، ابعاد و شاخص‌های آن ارائه شده است. جدول زیر خلاصه‌ای از نظریات مطرح شده‌ی جو سازمانی را با ذکر نام نظریه پرداز، انواع جو سازمانی و ابعاد جو را در یک سیر زمانی نشان می‌دهد. (صمدی و اصفهانی، ۱۳۸۵: ۶۴-۶۳)

جدول (۳-۱): سیر تکاملی نظریات جو سازمانی

سال	نظریه پرداز	انواع جو	ابعاد جو
۱۹۶۲	هالپین و کرافت	جو باز- جو بسته- جو آشنا- جو پودرانه- جو خودمختار- جو	عدم اشتغال، بازدارندگی، روحیه: صمیمیت، کناره‌گیری، مراعات، تاکید بر تولید

<sup>4</sup>. Organizational learning  
<sup>5</sup>. Learning and Development  
<sup>6</sup>. Organizational commitment



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه علمی کاربردی دانشگاه صنعتی امیرکبیر

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir



		کنترل شده	
۱۹۶۵	استرن و استینهوف	جو با تاکید بر رشد، جو با تاکید بر کنترل	نظم و ترتیب، ثمر بخشی سازمانی، احترام به قدر و منزلت فردی، کنترل ناگهانی، عامل عقلایی، ملاک های پیشرفت
۱۹۶۷	ویلوور، ایدل، هوی	جو قیمی - جو انسانی	-
۱۹۶۸	تاگیوری	-	محیط زیستی، محیط اجتماعی، نظام اجتماعی، فرهنگ
۱۹۶۸	هاجتسن	-	عوامل مرئی: ساختار سلسله مراتب، منابع مالی، اهداف سازمانها، مهارتها و... عوامل نامرئی: نگرش ها، احساسات، ارزش ها، هنجارها، رضایت شغلی و...
۱۹۶۸	لیتوین و استرینجر	-	ساخت، مسئولیت، پاداش، قبول خطر: صمیمیت، حمایت، ضوابط برخورد، هویت
۱۹۷۳	اندروهیز	-	حمایتی، دستوری، تهدیدی، همکارانه: صمیمی، عدم اشتغال
۱۹۷۴	لیکرت	جو اقتدا گرا- جو مشارکتی	نحوه رهبری، نیروهای انگیزشی، فرآیندهای ارتباطی، تصمیم گیری، کنترل هدفگذاری
۱۹۸۵	کانکامپ و سولون و هری	-	حمایتی، آمرانه، متعهدانه، بازدارنده: صمیمیت
۱۹۸۸	والش	جو دیوانسالاری- جو حمایتی- جو ابداعی	-
۱۹۹۰	کاپل من - بریف	-	تاکید بر هدف، تاکید بر وسیله، پاداش دهی، پشتیبانی کاری و پشتیبانی اجتماعی- روانی
۱۹۹۲	فلاندرز	جو مثبت- جو منفی	-
۱۹۹۸	هوی و سیبو	جو باز- جو بسته- جو متعهدانه - جو غیر متعهدانه	حمایتی، دستوری، تهدیدی، غیر متعهدانه، همکارانه
۲۰۰۱	های	جو سالم - جو ناسالم	صداقت، استاندارد، مسئولیت، انعطاف پذیری، پاداش، تعهد گروهی
۲۰۰۲	آرینز	-	حمایت، چالش، ریسک
۲۰۰۵	گادنر	-	برداشت جمعی کارکنان درباره ویژگیهای خاص سازمان مثل اقتدار، اعتماد، انسجام، حمایت، تقدیر، نوآوری و عدالت -برآیند تعامل اعضای یک سازمان

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

			- پایه ای برای تفسیر شرایط
۲۰۰۵	آبرز		شفافیت در سازمان، مسئولیت پذیری، پاداش، استانداردها، انطباق و روحیه تیمی
۲۰۰۹	های گروپ		دارایی محرمانه
۱۳۸۴	سیدعباس زاده و قلاوندی	-	ساختاری، ادراکی، تعاملی و فرهنگی

### ۲-۳- کارآفرینی سازمانی

البته واژه کارآفرینی سازمانی Corporate Entrepreneurship را نخستین بار پینکات<sup>۷</sup>، در سال ۱۹۷۸ میلادی، به کار برد و در آن زمان به کارآفرینان سازمان های بزرگ، کارآفرینی سازمانی اطلاق می شده است. اما با گسترش روزافزون کارآفرینی در سازمان و پیشرفت های شگرف سازمان ها به دلیل اجرایی کردن کارآفرینی، مفاهیم و تعاریف آن نیز دستخوش تغییرات شده و به مرحله ای از بلوغ و تکامل دست یافت. کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که فعالیت های سازمانی را به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره پذیری و پیشتازی سوق می دهد. زاهرا، کارآفرینی سازمانی را فرآیند ایجاد تجارب جدید می داند که از سوی سازمان هایی که سود، وضعیت رقابتی و راهبرد تجارب فعلی را بهبود می بخشد، تولید می شود. در همین زمینه، بورگلمن<sup>۸</sup> معتقد بود کارآفرینی سازمانی به عنوان توسعه حدود سازمان از لحاظ صلاحیت و تطبیق فرصت برای تولیدات داخلی از ترکیبات منابع جدید ( این همان نوآوری شومپتر<sup>۹</sup> است) می باشد و در نتیجه کارآفرینان ارزش ها را تغییر می دهند و ماهیت آن را دچار تحول می کنند. کارآفرینان مسئول نوآوری و خلاقیت در داخل سازمان هستند و می کوشند یک ایده را به یک واقعیت سودآور تبدیل کنند. (ناهید، ۱۳۸۸: ۳۳ و ۴۳).

جونز و باتلر کارآفرینی را چنین تعریف می کنند که کارآفرینی سازمانی پروسه ای است که از طریق آن سازمانها متوجه فرصتها می شوند و عوامل تولید را به طرز خلاقانه ای جهت ایجاد ارزش اضافه، سروسامان می دهند. آنچه یک سازمان را کارآفرین می سازد، تعهد قوی نسبت به نوآوری محصول، نوآوری تکنولوژی، ریسک پذیری و پیشتاز بودن است. (صمدآقایی، ۱۳۸۲: ۷۵).

لارس و فاس<sup>۱۰</sup>، در سال ۲۰۰۳، پیشنهاد می کنند که فعالیتهای نوین در زمینه مدیریت منابع انسانی، مانند کار تیمی، تفویض اختیار، و پرداخت مبتنی بر عملکرد در صورتی که به طور ترکیبی به کار روند، تاثیر بیشتری بر نوآوری خواهند داشت. هیل و هاواسک<sup>۱۱</sup>، در سال ۱۹۷۲، در پژوهش خود نشان دادند که فعالیتهای مدیریت منابع انسانی مانند استفاده از تیم های مستقل و چند رشته ای و با فشارهای زمانی اندک، جدول شرح شغل و با اعضای بسیار متعهد و مشارکتی که در ریسکها و سودها شریک می شوند در پرورش نوآوری و کارآفرینی موثر است. سودر، در سال ۱۹۸۱، نشان داد که شبکه های غیر رسمی عامل مهمی در موفقیت کارآفرینان سازمانی به شمار می آیند. همچنین ادبیات تحقیق نشان می دهد که محققان تا بحال در سه سطح، کارآفرینی سازمانی را تجزیه تحلیل کرده اند:

- سطح سازمان: از قبیل کووین<sup>۱۲</sup> و اسلوین<sup>۱۳</sup>، زهرا<sup>۱۴</sup>، و برگلمن<sup>۱۵</sup>
- سطح واحد سازمان: از قبیل مک میلیان<sup>۱۶</sup> و وودی<sup>۱۷</sup> و زهرا

7. Pincate  
8. Burgelman  
9. Shompiter  
10. Lars & Fas  
11. Hill & Havasck  
12. Couin, A  
13. Slovin  
14. Zahera  
15. Bergellman  
16. MacMillan  
17. Woody

**ISC**  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

**نخستین کنفرانس ملی**

کتابخانه ملی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

**چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه**

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCI-conf.ir

MCI-CONF.IR

- سطح فعالیتها: از قبیل موریس، دیویس و اوینگ<sup>۱۸</sup>، موریس و گلن<sup>۱۹</sup>، اما متاسفانه، کوشش رسمی واحدی که بتواند همه سطوح را یکپارچه سازد، وجود ندارد. به طور کلی، مطالعات انجام شده تا بحال نتوانسته اند به روشنی عوامل موثر در کارآفرینی سازمانی را مشخص کنند، با وجود اینکه عوامل زیادی را برای آن معرفی می کنند فقط تعدادی از آنها با هم سازگاری دارند از قبیل:
  - تشویق و پاداش: سیستم تشویق و پاداش باید هدفمند و دارای بازخورد باشد، بر مسئولیت شخصی تاکید کند، و پادشها بر اساس نتایج کار داده شوند.
  - دسترسی به منابع: کارکنان باید امکان دسترسی به منابع و زمان لازم را برای نوآوریهایشان را حس کنند. ساختار سازمانی تخت: ساختاری که مانع سرعت اجرای ایده های نو شود.
  - ریسک پذیری و تحمل شکست و اشتباه: کارکنان و مدیریت باید تمایل به پذیرش ریسک، شکست و اشتباه را داشته باشند. (صمدآقایی، ۱۳۸۲: ۸).
- مدل مفهومی تحقیق بصورت شکل زیر ارائه می گردد:

<sup>18</sup>.Davis & Oving

<sup>19</sup>.Moris & Gleen



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

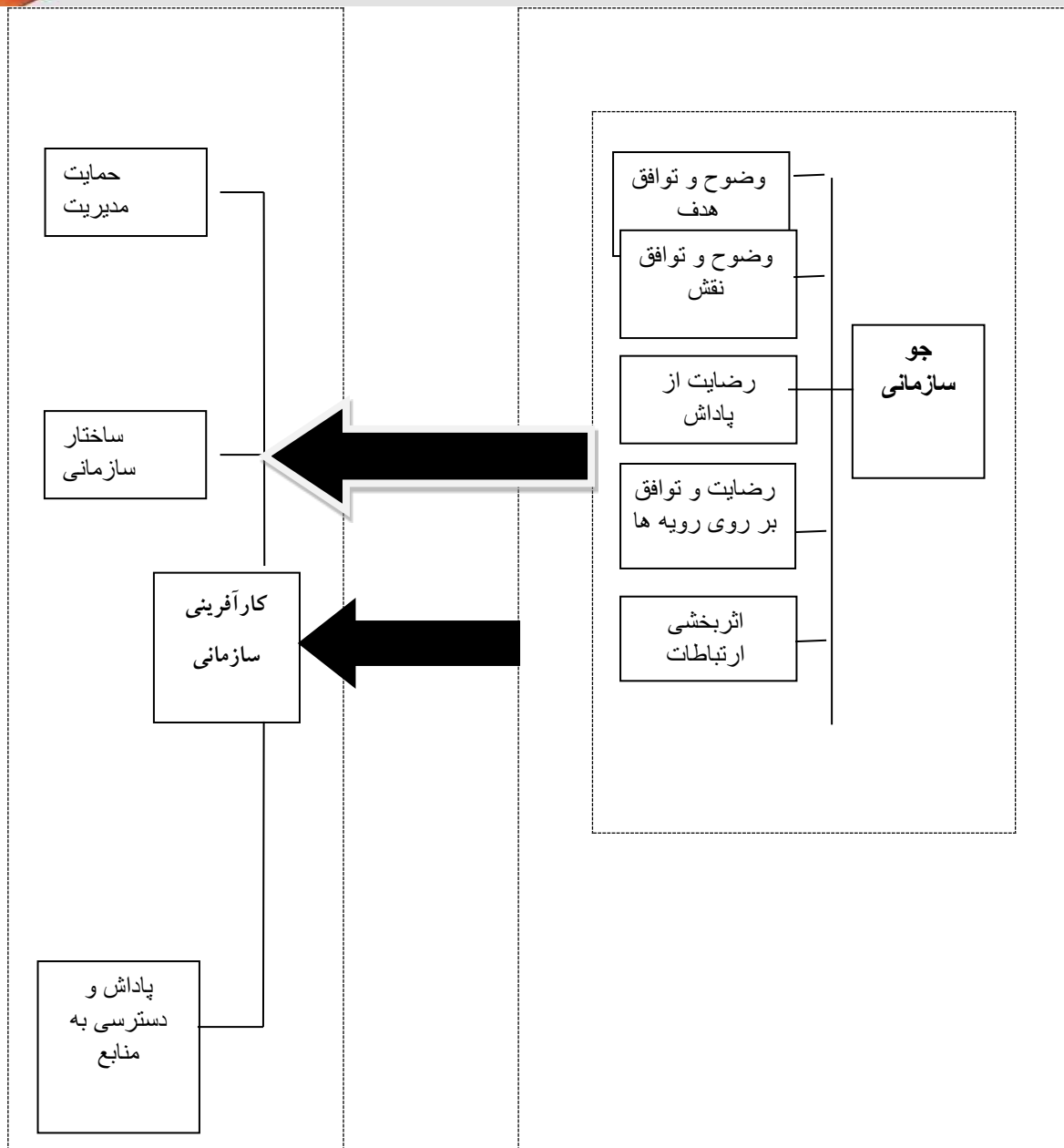
نخستین کنفرانس ملی

مركز آموزش و كاربردي مديريت صنعتي

چالش ها و راهكارهاي نوين در مديريت، حسابداري و صنعت بيمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir





#### ۴) فرضیه های تحقیق

- ۱- بین جو سازمانی با کارآفرینی سازمانی امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل رابطه وجود دارد.
- ۱-۱. بین جو سازمانی با حمایت مدیریت امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل رابطه وجود دارد.
- ۲-۱. بین جو سازمانی با ساختار سازمانی امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل رابطه وجود دارد.
- ۳-۱. بین جو سازمانی با پاداش و دسترسی به منابع در امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل رابطه وجود دارد.

#### ۵) روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش همبستگی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان شاغل در امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل می باشد که بر اساس اطلاعات دریافت شده از مدیریت منابع انسانی و مالی این سازمان، تعداد پرسنل شاغل در آن در حدود ۱۰۰ نفر می باشد. در این جامعه آماری فقط کارکنان رسمی و پیمانی برای نمونه گیری در نظر گرفته شده اند. حجم نمونه با استفاده از جدول فرمول مورگان ۸۰ نفر برآورد گردیده است. که تعداد ۴ نفر از این شرکت کنندگان را دیپلم، تعداد ۵۹ نفر را فوق دیپلم و لیسانس و تعداد ۱۷ نفر را فوق لیسانس تشکیل می دادند. تعداد ۹۵ نفر از این نمونه، مرد و تعداد ۵ نفر زن بودند

روش نمونه گیری چند مرحله ای بوده بدین صورت که در مرحله اول طبقه بندی متناسب جهت نمونه گیری استفاده شده است که پرسشنامه ها به صورت تصادفی ساده در میان مدیران کل استان ها، ذیحسابان، معاونین ذیحساب، کارشناسان و کادر اداری توزیع و تکمیل گردد. در تحقیق حاضر برای جمع آوری اطلاعات از روشهای کتابخانه ای و میدانی استفاده شده و برای تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. به منظور اهداف چنگانه این پژوهش از جمله بررسی ارتباط بین متغیرها از روش های ضریب همبستگی پیرسون با نرم Spss 16 استفاده شد.

برای جمع آوری اطلاعات از جامعه آماری و به منظور آزمون فرضیه های تنظیم شده تحقیق حاضر از سه پرسش نامه های استاندارد جو سازمانی و کارآفرینی سازمانی با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم شده، استفاده گردیده است.

پژوهش جو سازمانی بر پایه نظریات (لیلی ساسمن و سام دیپ) در سال ۱۹۸۹ ساخته شده که در آن جو سازمانی پنج بعد وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه ها و اثربخشی ارتباطات را می سنجد و هر بعد شامل ۴ سؤال اختصاصی است و جمعاً شامل ۲۰ سؤال توصیفی می باشد. پاسخ دهندگان به هر یک از عبارتهای کوتاه در مقیاس ۵ درجه ای که از عدد (۱) شروع و به عدد (۵) ختم می شود پاسخ می دهند. هر بعد ممکن است بین ۱ تا ۲۰ امتیاز کسب نماید و کسب نمره بالا در آزمون به منزله رضایت فرد از جو سازمانی کلی می باشد.

پژوهش کارآفرینی سازمانی نیز بر پایه نظریات (کوراتکو و همکارانش) در سال ۱۹۹۰ ساخته شده که در آن کارآفرینی سازمانی سه بعد حمایت مدیریت، ساختار سازمانی و پاداش و دسترسی به منابع را می سنجد جمعاً مشتمل بر ۲۱ سؤال میباشد. پاسخ دهندگان به هر یک از عبارتهای کوتاه در مقیاس ۵ درجه ای از نوع مقیاس لیکرت پاسخی به طیف خیلی ضعیف تا خیلی خوب می دهند که هر سؤال ممکن است بین (۱) تا (۵) امتیاز کسب نماید کسب نمره بالا در آزمون به منزله افزایش کارآفرینی سازمانی می باشد.

برای سنجش روایی و پایایی ابزار سنجش از روایی صوری یا نمادی استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده ابتدا در اختیار اساتید مدیریت دولتی و کارشناسان امر قرار داده شد تا در رابطه با روایی پرسشنامه، نظر دهند و برای سنجش پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. که میزان پایایی آزمون برای جو سازمانی (۰/۹۲) و کارآفرینی سازمانی (۰/۹۴) بدست آمد.



ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

### ۶) تحلیل داده های تحقیق

در جدول ۱-۶ ضریب همبستگی برای نشان دادن ضریب همبستگی برای آزمون کلیه فرضیه های مربوط به متغیرهای آزمون نشان داده شده است: جدول ۱-۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین کلیه متغیرهای آزمون فرضیه

جو سازمانی		متغیر
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۵	۰/۹۷۳	کارآفرینی سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۹۹۳	حمایت مدیریت
۰/۰۰۳	۰/۹۸۰	ساختار سازمانی
۰/۰۰۳	۰/۹۱۱	پاداش و دسترسی به منابع

همانطوری که در این جدول مشاهده می گردد

- فرضیه ۱: ضریب همبستگی بدست آمده بین جو سازمانی و کارآفرینی سازمانی، در سطح معنی داری خطای آزمون برای کمتر از ۰/۰۱ برابر ۰/۹۷۳ می باشد. بنابراین بین این دو متغیر همبستگی مثبت و معنی داری برقرار است.
- فرضیه ۱-۱: ضریب همبستگی بدست آمده بین جو سازمانی و حمایت مدیریت، در سطح معنی داری خطای آزمون برای کمتر از ۰/۰۱ برابر ۰/۹۹۳ می باشد. بنابراین بین این دو متغیر همبستگی مثبت و معنی داری برقرار است.
- فرضیه ۱-۲: ضریب همبستگی بدست آمده بین جو سازمانی و ساختار سازمانی، در سطح معنی داری خطای آزمون برای کمتر از ۰/۰۱ برابر ۰/۹۸۰ می باشد. بنابراین بین این دو متغیر همبستگی مثبت و معنی داری برقرار است.
- فرضیه ۱-۳: ضریب همبستگی بدست آمده بین جو سازمانی و پاداش و دسترسی به منابع، در سطح معنی داری خطای آزمون برای کمتر از ۰/۰۱ برابر ۰/۹۱۱ می باشد. بنابراین بین این دو متغیر همبستگی مثبت و معنی داری برقرار است.

جدول شماره ۵-۶: نتایج آماری آزمون فرضیه ها

رد	تأیید	فرضیه های تحقیق	ر دیف
	*	بین جو سازمانی با کارآفرینی سازمانی امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل رابطه وجود دارد	۱
	*	بین جو سازمانی با حمایت مدیریت امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل رابطه وجود دارد.	۱-۱

	*	بین جو سازمانی با ساختار سازمانی امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل رابطه وجود دارد.	۱ ۲-
	*	بین جو سازمانی با پاداش و دسترسی به منابع در امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل رابطه وجود دارد.	۱ ۳-

جدول ۶-۶: خلاصه نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین کلیه متغیرهای آزمون

پادا ش و دسترسی به منابع	ساخ تار سازمانی	حمای ت مدیریت	کارآ فرینی سازمانی	جو سازمانی	متغیر
				۱	جو سازمانی
			۱	۹۷۳ ۰/	کارآفرین ی سازمانی
		۱	۰	۹۹۳ ۰/	حمایت مدیریت
	۱	۰	۰	۹۸۰ ۰/	ساختار سازمانی
۱	۷۱ ۰/۰	۰	۰	۹۱۱ ۰/	پاداش و دسترسی به منابع

#### ۷) نتیجه گیری و پیشنهاد

در این پژوهش همبستگی مثبت و معنی داری بین جو سازمانی با کارآفرینی سازمانی و کلیه ابعاد آن (حمایت مدیریت، ساختار سازمانی و پاداش و دسترسی به منابع) مشاهده گردید. بدین صورت که ضریب همبستگی در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ بین جو سازمانی و کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۹۷۳، جو سازمانی با حمایت مدیریت برابر ۰/۹۹۳، جو سازمانی با ساختار سازمانی برابر ۰/۹۸۰ و جو سازمانی با پاداش و دسترسی به منابع برابر ۰/۹۱۱ می باشد.

نتایج این آزمون با نتایج نظریات و پژوهش های مشابه ارائه شده در داخل و خارج کشور از جمله: طوسی (۱۳۷۰)، آقایی (۱۳۸۲)، صمدی و شیرزادی (۱۳۸۵)، ناهید (۱۳۸۸)، حقیقت جو (۱۳۸۷)، عقوبی فرآنی (۱۳۸۸)، موغلی (۱۳۸۹)، ثابتی، هیبل، سته (۱۹۸۵)، سیکز و بلاک (۱۹۸۹) و کوراتکو و همکارانش (۱۹۹۰)، مبنی تاثیر جو سازمانی بر کارآفرینی سازمانی، همخوانی دارد. از اینرو می توان نتیجه گرفت که هر چه جو سازمانی از دیدگاه کارکنان سازمانی، مناسب و رضایتبخش ارزیابی گردد بیانگر این مطلب است که در آن سازمان ارتباطات رسمی و بوروکراتیک کمتر، آزادی عمل کارکنان در محیط کار بیشتر، حمایت مدیریت بهتر، ساختار سازمانی مناسب و توزیع پاداش بین کارکنان عادلانه بوده و کارکنان در دسترسی به منابع از شرایط مناسبی برخوردارند.

باتوجه به نتایج بدست آمده از تحقیق پیشنهاد می گردد:  
 آنجاییکه فعالیت مالی و عملیاتی سازمانهای دولتی در حال گذر و تغییر از بودجه ریزی برنامه ای به سمت بودجه ریزی عملیاتی است. و امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل نیز زیر نظر مجلس شورای اسلامی و بعنوان بازوی نظارتی آن، به کلیه حسابهای وزارتخانه، مؤسسات، شرکتهای دولتی و سایر دستگاههایی که به نحوی از انحاء از بودجه کل کشور استفاده می کنند، رسیدگی یا حسابرسی می نماید. برای دستیابی به کارآفرینی سازمانی بایستی به موارد زیر را دقت نماید:

۱. ایجاد توازن بین اهداف سازمانی و دیدگاه کارکنان و مدیریت سازمان جهت رسیدن به اهداف مشترک و پرهیز از رویه های اجرایی نامناسب در برخورد با اشتباهات کارکنان.
۲. افزایش ظرفیت مدیران سازمان برای حمایت و قدردانی از افراد ریسک پذیر و صاحب ایده در سازمان
۳. ارائه تصویری روشن و شفاف از نقش کارکنان و شناساندن کامل شغل به اعضاء با ایجاد محیطی منعطف و ارگانیک در سازمان
۴. طراحی و اجرای یک سیستم پاداش و تشویق هدفمند و دارای بازخورد برای افزایش انگیزه کارکنان
۵. مشارکت دادن کارکنان در هدف گذاری ها، و توجه به خواسته ها و نیازهای آنان در تدوین خط مشی کلی سازمان
۶. ارائه تصمیمات و رویه های مناسب، جهت ایجاد بستر کارگروهی در سازمان چرا که از ملزومات اساسی توسعه کارآفرینی سازمانی است

#### ۸) فهرست مراجع و مأخذ

- برنامه راهبردی امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل، ۱۳۸۹، انتشارات مرکز آموزش و برنامه ریزی امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل، تهران، چاپ اول، زمستان ۱۳۸۹
- حق شناس، اصغر، جمشیدیان، مهدی، شامی، علی و همکاران، ۱۳۸۶، الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸، زمستان ۱۳۸۶.
- حیدری، عباس و کوشان، محسن، ۱۳۸۱، بررسی منبع کنترل و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی در دانشجویان پرستاری، اسرار- مجله دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی سبزوار، سال نهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۱.
- خسروی، امین، گل پرور، محسن و آتش پور، حمید، ۱۳۸۹، بررسی رابطه جو سازمانی با ابعاد فرهنگ نوآوری (تشکیلات، یادگیری سازمانی و جهت گیری بازار) در کارکنان شرکت سیمان سپاهان اصفهان، فصلنامه یافته های نو در روان شناسی، برگرفته از پایان نامه آقای امیر خسروی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ۱۳۸۹.
- شایان جهرمی، شاهپور امین، احمدی، عبدالله و درویش پور، سکینه، ۱۳۸۸، بررسی رابطه ی میان جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره ی راهنمایی مدارس دخترانه ی شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت سال دوم، شماره سوم، بهار ۱۳۸۸.
- صمدآقایی، جلیل، ۱۳۸۲، سازمانهای کارآفرین، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، تک جلدی، چاپ دوم.
- صمدی، پروین؛ شیرزادی اصفهانی، هما، ۱۳۸۵، بررسی رابطه جو سازمانی موسسه با گرایش به کارآفرینی در دانش آموزان، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال ششم، شماره بیست و یکم، تابستان ۱۳۸۵
- عزیزی، م، ۱۳۸۳، بررسی زمینه های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان سال آخر کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- فراهانی، ابوالفضل، عجم، قاسم، عزیزان کهن، نسرين، سراج، سارا، ۱۳۹۰، رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۸، بهار ۱۳۹۰
- فرید، داریوش، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در بین مردان و زنان ورزشکار و غیر ورزشکار (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه یزد)، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲، پاییز ۱۳۸۸.

کوراتکو، داندلادف، هاجتس، ریچاردام، ۱۳۸۳، نگرش معاصر بر کارآفرینی، ترجمه ابراهیم محرابی، با همکاری محسن تبرایی، تهران: دانشگاه فردوسی مشهد، تک جلدی، چاپ اول.

گنجی، حمزه، ۱۳۷۹، بهداشت روانی، انتشارات ارسباران تهران، تک جلدی، چاپ سوم.

مردانی حموله، مرجان، شهرکی واحد، عزیز، رابطه ی جو سازمانی با ویژگیهای شخصیتی کارکنان بیمارستان فاطمه الزهرا (س) نجف آباد، نشریه مدیریت سلامت، شماره ۳۸، زمستان ۱۳۸۸.

ناظم، فتاح و محسن شیخی، عباس، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین موضع کنترل، جوسازمانی و بهره وری کارکنان در اداره کل امورمالیاتی استان تهران ، (پژوهشگر) فصلنامه مدیریت، سال ششم، شماره ۱۳، بهار ۱۳۸۸.

ناهید، مجتبی، ۱۳۸۸، چرایی کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی در یک نگاه، نشریه بررسی های بازرگانی، شماره ۳۴، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۸.

نورائی، طهمورث، امیر تاش، علی محمد، تندنویس، فریدون و بهرنگی، محمد رضا، (۱۳۸۷)، ارتباط بین فلسفه آموزشی مدیران و جو سازمانی در دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی، نشریه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۹، تابستان ۱۳۸۷.

هادیزاده، اکرم و رحیمی فیل آبادی، فرج الله، ۱۳۸۴، کارآفرینی سازمانی، انتشارات نشر جانان، تک جلدی، چاپ اول.

Christopher ,A.N. and Schlenker, B.R.( 2001). The impact of perceived material wealth and perceiver personality on first impressions. Journal of Economic Psychology, 21: 1–19.

[http://www.tebyan.net/science\\_technology/hi\\_tech\\_managment/2007/11/24/54241.html](http://www.tebyan.net/science_technology/hi_tech_managment/2007/11/24/54241.html).

Koene, B. A. S. (1996). Organizational culture, leadership and performance in context: trust and rationality in organizationa. Dissertation abstract, Ph.D. Maastricht University.

Laursen, K., & Foss, N. J. (2003). New HRM practices, complementarities, and the impact on innovative performance, Cambridge Journal of Economics, 27(2): 243–263.