

تحلیل رابطه نوآوری، کنترل و مخاطره پذیری با کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی)

جواد یوسفی (نویسنده مسئول)*

چکیده

فرهنگ سازمانی بستر لازم برای جهت‌دهی به فعالیت‌ها و رفتارهای کارکنان را فراهم می‌سازد و نقش اساسی در شکل‌گیری تغییرات سازمانی دارد. کارآفرینی به‌عنوان رویکردی تحول‌ساز در سازمان‌ها مطرح است که می‌تواند کارآمدی را ارتقا ببخشد. عوامل متعددی بر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذارند که بخش عمده‌ای از آن‌ها مربوط به متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌باشد. متغیرهای فرهنگ سازمانی نیز خود بسیار متنوع و گسترده هستند و بررسی همه آن‌ها در یک تحقیق مطلوب نمی‌باشد. تحقیق پیشرو تأثیر سه متغیر فرهنگ سازمانی شامل نوآوری، کنترل و مخاطره‌پذیری بر کارآفرینی را بررسی می‌کند. از جهت روش‌شناسی، این پژوهش پیمایشی است و داده‌های موردنیاز از طریق پرسشنامه و منابع اسنادی گردآوری شده و به کمک آزمون همبستگی و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بر اساس یافته‌ها مشخص شد بین متغیرهای نوآوری، کنترل فردی و مخاطره‌پذیری رابطه همبستگی وجود دارد و این رابطه معنی‌دار است. همچنین با توجه به نتایج آزمون رگرسیون، هرکدام از متغیرهای سه‌گانه فوق بر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار هستند و از نظر میزان تأثیرگذاری به ترتیب متغیرهای نوآوری، مخاطره‌پذیری و کنترل فردی بیشترین تأثیر را داشته‌اند. بنابراین پیشنهاد می‌شود سازمان موردنظر برای توسعه کارآفرینی بیش‌ازپیش زمینه لازم برای فعالیت‌های نوآورانه و خلاقانه کارکنان و همچنین پذیرش خطر از سوی آن‌ها را فراهم نماید.

واژگان کلیدی: کارآفرینی، نوآوری، مخاطره‌پذیری، کنترل، فرهنگ.

* مریی، گروه مدیریت جهانگردی، دانشگاه پیام نور، ایران. Javad.yousefj@pnu.ac.ir

مقدمه

امروزه نیازها و انتظارات جوامع بشری لحظه‌به‌لحظه در حال تغییر و تحول هستند و سازمان‌های تولیدی و خدماتی برای حفظ و بقای خود ناگزیر باید با این تغییرات همگام شده و درصدد پاسخگویی به آنها باشند. در این میان تداوم بقا و حیات سازمان‌ها، نیازمند روش‌ها و راه‌حل‌های نوینی است که ضمن ارتقاء توان رقابتی، برای سازمان ارزش‌آفرین باشد. کارآفرینی به‌عنوان یک رویکرد استراتژیک و مزیت‌آفرین در نظام‌های اقتصادی، می‌تواند الگویی کارآمد جهت حصول به اهداف توسعه اقتصادی - اجتماعی مورد تأکید قرار گیرد.

کارآفرینی به‌عنوان موتور توسعه اقتصادی کشورها در عصر حاضر شناخته شده است. استقرار و نهادینه کردن کارآفرینی در سازمان، مستلزم رفع موانعی نظیر قالب‌های ذهنی در سطح اشخاص و نیز برطرف کردن موانع سازمانی در سطح سازمان‌ها و شرکت‌ها است. تعقیب فرصت‌های کارآفرینانه بسیار متغیر، راه خوبی برای شناسایی رشد سازمان‌ها و بازسازی راهبردی آنهاست. برای سازمان‌های باثبات، کارآفرینی سازمانی که از طریق پروژه‌های کارآفرینی ایجاد می‌شود، نشان‌دهنده موتور بالقوه پیشرفت است که از طریق آن محصولات جدید خلق می‌شود، بازارهای جدید شکل می‌گیرد، تکنولوژی‌های جدید کشف و تجارت‌های جدید ساخته می‌شود. کارآفرینی پدیده‌ای است که در محیط‌ها و مجموعه‌های مختلف اتفاق می‌افتد و سبب رشد اقتصادی از طریق نوآوری‌هایی می‌شود که افراد در پاسخ به موقعیت‌های اقتصادی ایجاد کرده‌اند و این ارزش‌ها را هم برای افراد و هم برای جامعه خود به وجود آورده‌اند. بنابراین کارآفرینی سازمانی شامل به خدمت گرفتن رفتارهای کارآفرینانه در یک سازمان باثبات است. رفتارهایی که ابعاد مختلف آن فرهنگ سازمانی را شکل می‌دهد. حال با توجه به اهمیت این موضوع در سازمان‌های مختلف ضروری است تأثیرگذاری عوامل مختلف بر کارآفرینی مشخص و تحلیل شود. در این تحقیق سه بُعد رفتاری نوآوری، کنترل فردی و مخاطره‌پذیری مورد بررسی قرار گرفته است.

مبانی نظری پژوهش:

کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی به‌عنوان سبب و نماد تلاش و موفقیت در کسب‌وکار بوده و کارآفرینان پیشگامان کسب‌وکار موفق در جامعه هستند. توانایی‌های آنها در بهره‌گیری از فرصت‌ها، نیروی آنها در نوآوری و ظرفیت آنها در قبال موفقیت، به‌عنوان معیارهایی هستند که کارآفرینی نوین به‌وسیله آنها سنجیده می‌شوند. از کارآفرین به‌عنوان موتور حرکت توسعه اقتصادی یاد می‌شود. از این رو وجود کارآفرین در سازمان‌ها امری ضروری به نظر می‌رسد، دلیل آن‌هم قرار گرفتن در فضای رقابتی دنیای امروز است که سازمان‌ها را وادار می‌کند با استفاده از کارآفرینان از این قافله عقب نمانند و از گردونه خارج نشوند. از سوی دیگر تجربه دنیای امروز نشان داده است که نوآوری‌های مهم و پیشرفت‌های تکنولوژیکی، در سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ دولتی اتفاق نخواهد افتاد زیرا قابلیت تطبیق با بازار و نیاز روز چیزی است که از یک ساختار بزرگ، پیچیده و تودرتو ساخته نیست و در نتیجه برای پیشرفت سریع و ارائه محصولات جدید، تنها راه مؤثر ایجاد و توسعه شرایطی است که فعالیت‌های اقتصادی کوچک بتوانند تأسیس شوند و رقابت کنند (مهربانی مجد، ۱۳۹۲: ۲۱). به نقل از پیکارجو و علی اصغری، (۱۳۸۷). در حقیقت این‌طور می‌توان گفت که همان‌طور که مدل دیدبان جهانی کارآفرینی ابراز می‌دارد برای توسعه کارآفرینی باید روی مؤلفه‌های نگرش‌ها، فعالیت‌های کارآفرینانه، و روحیه توسعه کارآفرینانه تأکید کرد (شریعت نژاد، امرایی و ساعدی، ۱۳۹۴: ۳۱۶).

کارآفرینی سازمانی راه‌اندازی کسب‌وکار جدید درون شرکت‌های در حال پیشرفت است که از طریق نوآوری داخلی، اقدامات یا مالکیت مشترک، نوسازی راهبردی، محصول، فرایند و مدیریت نوآوری‌ها به دست می‌آید (محقق هرچقان، اکبری و مرزبان، ۱۳۹۴: ۷۱۱). به نقل از (Ergun et al., ۲۰۰۴). از جمله ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی با توجه به آنچه Antoncic و Hisrich (۲۰۰۴) معرفی کرده‌اند می‌توان

به کسب‌وکار جدید، نوآوری محصول / خدمت، نوآوری در فرایند، خود نوسازی، مخاطره‌پذیری، پیشگامی و مزیت‌های رقابتی اشاره کرد (همان منبع).

فرهنگ سازمانی

پیچیدگی‌های فرایندهای محیطی، اهمیت و نقش مدیریت را در پیروزی و شکست سازمان‌ها انکارناپذیر ساخته است. یکی از موضوعاتی که در سال‌های اخیر در دانش مدیریت موردتوجه قرارگرفته، مقوله فرهنگ سازمانی است. توجه به فرهنگ به‌عنوان نقطه شروع تغییر برای استوار ساختن توسعه بر هویت و ارزش‌های اخلاقی و معنوی ملت‌هاست. فرهنگ در سازمان، نقش شخصیت در یک فرد را ایفا می‌کند. فرهنگ پنهان است اما قدرت ایجاد مفاهیم و جهت‌دهی حرکت‌ها را دارد. در بسیاری از نظریه‌ها این شخصیت سازمانی به فرهنگ سازمانی ارجاع می‌شود که به‌عنوان سیستم اشتراک معانی و باورها و ارزش‌هایی مطرح می‌شوند که در نهایت رفتار کارکنان را شکل می‌دهد (منوریان، قربانی، شریفی، ۱۳۸۷: ۱۶). یا به‌عبارت‌دیگر شخصیت فردی کارکنان، شخصیت سازمان و فرهنگ سازمانی آن را موجب می‌گردد. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحب‌نظران بر این نظر هستند که اگر قرار است در یک سازمان تغییرات مؤثر و پایدار به وجود آید فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. متأسفانه در بسیاری از سازمان‌ها، پرورش فرهنگ سازمانی به‌عنوان مهم‌ترین وظیفه مدیران موردتوجه کافی قرار نگرفته است. درحالی‌که به‌وضوح قابل‌درک است که فرهنگ سازمانی روی تمامی جنبه‌های سازمان اثر می‌گذارد. ازاین‌رو آنچه در این تحقیق موردبررسی قرار می‌گیرد مطالعه تأثیر سه مؤلفه فردی در فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی هست که فرضیه‌های آن پیش‌تر اشاره شده است. البته باید اذعان داشت به دلیل چندبعدی بودن فرهنگ، مؤلفه‌های بسیاری بر فرهنگ سازمانی نیز تأثیرگذار است که مطالعه و تحقیق پیرامون همه ابعاد در یک کار تحقیقاتی یا امکان‌پذیر نبوده یا بسیار دشوار است و حداقل از نظر علمی نیز منطقی به نظر نمی‌رسد.

رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی:

تحولات و دگرگونی‌های متفاوت در نظام‌های اجتماعی-اقتصادی در عصر حاضر، ریشه در پیشرفت‌ها و تغییرات به وجود آمده در علم و فناوری دارد. بدون تردید، سازمان‌های کنونی در کشورمان با تحولات و تغییرات گسترده در داخل و در سطوح بین‌المللی مواجه هستند. ازاین‌رو، تضمین تداوم حیات و بقای سازمان‌ها نیازمند راه‌حل‌ها و روش‌های جدید مقابله با مشکلات است که به خلاقیت و نوآوری در روش‌ها، فرایندها و محصولات جدید بستگی دارد. در این میان، از کارآفرینی به‌عنوان موتور حرکت توسعه و پیشرفت یاد می‌شود. درواقع، کارآفرینان عامل اصلی ایجاد خلاقیت و نوآوری و انتقال از حالت بوروکراتیک و اداری به وضعیت کارآفرینی هستند. در هر سازمانی کارآفرینان بالقوه وجود دارند، ولی باید کوشید توانایی‌های آن‌ها فعالیت یابد و مهم‌تر از همه این‌که ساختارهای موجود اجازه دهند کارآفرینان ابراز وجود کنند و بتوانند توانایی‌هایشان را به کاربندند. در اینجا نقش مدیران سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است (پرداختچی، حیدری و شفیع‌زاده، ۱۳۸۷: ۷۲). زیرا مدیران سازمان هستند که با بسترسازی لازم امکان شکوفایی قابلیت‌های نوآوری و خلاقیت، خودکنترلی و پذیرش خطر را در کارکنان فراهم می‌نمایند و به‌این‌ترتیب می‌توانند موجب پرورش و تشویق فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان شوند. حسین‌زاده، پرداختچی، قهرمانی (۱۳۸۹) در بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی، نتیجه گرفتند که بین فرهنگ سازمان و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر با بهبود فرهنگ سازمانی، کارآفرینی سازمانی افزایش پیدا می‌کند. همچنین حیدری، پاپ‌زن، کرمی‌دارایجانی (۱۳۹۰) در بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد به این معنی که هر چه فرهنگ سازمانی یک سازمان بهتر باشد وضعیت کارآفرینی آن سازمان بهتر است. در تحقیق دیگری شهرکی پور، ندیری،

شیرمحمدی (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین سه مؤلفه از فرهنگ سازمانی (حمایت مدیریت، یکپارچگی و انسجام سازمانی، سیستم پاداش) با کارآفرینی رابطه معنی‌دار وجود دارد. دوم اینکه بین ابعاد شاخص فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه همبستگی مثبت و قوی وجود دارد. با توجه به آنچه مطرح شد و نظر به کمبود تحقیقات متمرکز بر ابعاد فردی فرهنگی سازمانی و ارتباط آن با کارآفرینی در مقاله پیش رو به سه مؤلفه فردی فرهنگ سازمانی که بر اساس تحقیقات پیشین بر کارآفرینی سازمانی تأثیرگذار است مورد بررسی قرار می‌گیرد:

نوآوری فردی

نوآوری یا ابداع، عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه‌های نو و تازه ناشی از خلاقیت است. در سال‌های اخیر در میان محققان و دانشوران شایع شده است که «نوآوری برای سازمان‌ها قدرت است» (اردکانی، منفرد، حکاکی، دولت آبادی به نقل از Drach-zahovy et al., ۱۳۹۲: ۱۳۶) و از این رو به کارکنان به‌عنوان منابع خلق نوآوری توجه بیشتری می‌کنند (یسیل و سولبیزر ۲۰۱۳: ۵۴۰) از طرفی چالش اصلی سازمان‌ها نیز نوآوری است چراکه فرآیند تطبیق با بسیاری از تغییرات محیطی را تسهیل می‌کند و عاملی تعیین‌کننده برای رقابتی بودن و همچنین از عوامل اصلی زیربنایی توسعه کارآفرینی است (شریعت نژاد، امرایی و ساعدی، ۱۳۹۴: ۳۱۴). در واقع، نوآور بودن به سازمان در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می‌کند که با پیچیدگی و تغییری که به سرعت در حال افزایش است مقابله کند. در چنین شرایطی، شرکت‌هایی که ظرفیت نوآوری دارند، قادرند که به چالش‌ها سریع‌تر پاسخ دهند، محصولات جدیدی را استخراج کنند و فرصت‌های بازار بهتری نسبت به شرکت‌های فاقد نوآوری به دست آورند (مرادی، یاکیده، عبدالهیان، صفردوست، ۱۳۹۲: ۹۰) چراکه بقای نهای یک سازمان به توانایی آن در توسعه و تولید محصولات و خدمات جدید و نوآورانه وابسته می‌باشد (اردکانی، منفرد، حکاکی، دولت آبادی به نقل از خداد حسین، ۱۳۹۲: ۱۳۶). از طرفی در این میان تنها منبع در اختیار سازمان‌ها برای نوآوری کارکنان هستند که با قدرت خلاقیت خود می‌توانند به سازمان کمک کنند. این افراد معمولاً انعطاف‌پذیرترند، پیچیدگی را بر سادگی ترجیح می‌دهند، استقلال دارند، بیش از آنکه با پاداش‌های مالی برانگیخته شوند با مشکلات جالب برانگیخته می‌شوند (برومند، ۱۳۸۴: ۲۴۷). به این ترتیب با بهاء دادن به خلاقیت کارکنان نه تنها در درازمدت رشد و پیشرفت شرکت‌ها تضمین می‌شود، بلکه زمینه مناسبی را برای رشد و شکوفایی استعدادها و ظرفیت‌های انسانی نیز فراهم می‌گردد. بسیاری از محققین بر این عقیده‌اند که لازمه سعادت و سلامت پایدار در هر جامعه‌ای نوآوری است، چراکه معیاری برای تمایز جوامع و ایجاد رقابت میان آن‌ها می‌باشد. فومیو کوداما^۱ محقق ژاپنی در این باره می‌گوید: «افزایش بهره‌وری و سرعت نوآوری در جامعه، عامل تعیین‌کننده سلامت اقتصادی در تمامی جوامع دنیا است» (اردکانی، منفرد، حکاکی، دولت آبادی به نقل از میلر و موریس: ۱۳۹۲). به عبارتی علی‌رغم خطر و عدم اطمینان در نوآوری، نوآوری‌های موفق اثرات قابل‌توجهی بر عملکرد مالی و اقتصادی شرکت‌ها و در سطح کلان‌تر جوامع خواهد داشت (۲۰۱۳: ۵۴۲) (yesil & sozbilir). سرمایه‌گذاری در نوآوری، برای استفاده مفید از منابع، افزایش بهره‌وری، گسترش تجارت جهانی و بالا بردن سطح رفاه فردی و اجتماعی و سطح استانداردهای زندگی لازم می‌باشد.

اسکات و بروس (۱۹۹۴) نوآوری فردی را فرایندی چندمرحله‌ای معرفی می‌کنند که در هر مرحله فعالیت‌ها و رفتارهای خاصی را نیاز دارد. این سه مرحله عبارت‌اند از خلق ایده، پرورش ایده، و به کارگیری. وو و همکاران (۲۰۱۴) نیز رفتار نوآوری فردی را بر اساس درگیر شدن افراد در ایجاد و به بارگیری ایده‌ها و

^۱. yesil & sozbilir, ۲۰۱۳: ۵۴۲

^۲. Fumio Kodama

رویکردهای نو در محل کار بیان می‌کنند. دو جانگ و هارتاگ (۲۰۰۷) معتقدند رفتار کاری نوآورانه شامل کشف فرصت‌ها و خلق ایده‌های جدید می‌شود. همچنین رفتارهایی که مستقیماً منجر به ایجاد تغییر، به کارگیری دانش جدید یا بهبود فرایندها برای ارتقای عملکرد شخصی و تجاری شود را می‌توان در زمره رفتارهای نوآورانه قلمداد کرد.

- کنترل فردی بر کار:

کنترل به‌عنوان یکی از وظایف اصلی مدیریت در کنار دیگر وظایف برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و هدایت قرار می‌گیرد و به‌نوعی تضمین‌کننده فرایند درست مدیریت است. هدف از انجام کنترل بهبود فرایند است و بدون آن، سیستم پایدار نخواهد بود. در کنار این وظیفه مدیریتی، کنترل فردی بر انجام امور نیز موضوعی واجد اهمیت در احساس توانمندی کارکنان و بهره‌مندی از اندیشه‌ها و ابتکارات آن‌ها به‌حساب می‌آید. عموماً افراد در فضای کار خود به سطحی از استقلال نیاز دارند و افراد کارآفرین استقلال بیشتری طلب می‌کنند تا کنترل بیشتری بر کار خود داشته باشند. این قبیل افراد متناسب با سطح استقلالی که دارند متعهد و پاسخگو هستند از این‌رو بیشتر تمایل دارند با ابزار خودکنترلی تحت ارزیابی و نظارت قرار گیرند. با توجه به مدل توانمندسازی توماس و ولتهوسوس نیز هرچقدر افراد فرصت بیشتری در انتخاب وظایفشان، چگونگی انجام کار و قبول مسئولیت نتایج کارشان داشته باشند، احساس توانمندی بیشتری می‌کنند. وجود چنین احساسی در افراد باعث انعطاف‌پذیری، خلاقیت، ابتکار عمل، واکنش سریع و خودکنترلی خواهد شد (رسولی، ۱۳۹۱: ۳۱۳). ماینر معتقد است افرادی که سطح خوداتکایی بالایی دارند یعنی آن‌هایی که در هر وضعیت احساس می‌کنند قادرند خوب عمل کنند با پشتکار و ثابت‌قدم هستند و فرجام کارشان نیکوست (برومند، ۱۳۸۴: ۱۵۰). از طرفی اگر کارکنان احساس کنند که کنترل ناچیزی بر محیط کار و شغلشان دارند، عزت‌نفسشان جرحه‌دار شده و به دنبال آن فشار عصبی دریافت خواهند کرد (برومند، ۱۳۸۴: ۲۱۹ و رسولی، ۱۳۹۱: ۳۱۴). در تحقیقی که در رابطه با تأثیر عوامل فردی و محیطی بر رفتار کارآفرینانه دانشجویان انجام شد این نتیجه به دست آمد که دانشجویانی که اقدام به راه‌اندازی شرکت کرده و یا شاغل بوده‌اند، ویژگی‌های کارآفرینانه مانند توفیق طلبی، خلاقیت و کنترل درونی در آن‌ها به میزان زیادی بالاست (احمدی، شافعی و مفاحری نیا، ۱۳۹۱: ۱۵۹).

همچنین فرآیند کنترل در مدیریت، فرآیندی است برای افزایش انگیزش افراد در فعالیت‌های سازمانی که منتهی به تحقق اهداف سازمان می‌گردد. کنترل مدیریت در حقیقت ابزاری است در دست مدیرانی که این کنترل را بر خود، بین خود و زیردستانش اعمال می‌کنند. نظام کنترل نظامی است جامع که همه جوانب عملیات سازمانی را در برمی‌گیرد. این نظام به مدیریت کمک می‌کند که با متعادل نگاه‌داشتن تمامی بخش‌های عملیاتی، سازمان بتواند به‌صورت یک جمع هماهنگ به فعالیت خود ادامه دهد. از این‌رو گزارش‌های این نظام مورد استفاده مدیران عالی سازمان یا مدیرانی است که تصمیم‌های استراتژیک می‌گیرند. از طرف دیگر به دلیل این‌که منابع مادی و انسانی برای تأمین احتیاجات چه در یک کشور و چه در یک سازمان یا مؤسسه نامحدود نیست بنابراین برای بالا بردن سطح درآمد ملی یا رسانیدن سود به حداکثر در مؤسسات تجاری و به دست آوردن بهترین عملکرد و نتایج در سازمان‌های دولتی بایستی بهترین و مؤثرترین استفاده از این منابع محدود به عمل آید و کنترل مؤثری روی هزینه اعمال شود. هدف نهایی هر نظام کنترل بالا بردن سطح کارایی و در نتیجه میزان تولید و ارائه خدمات بهینه به مشتریان می‌باشد (دانشور، ۱۳۹۳: ۹-۱۰). در این خصوص خردمند و ناظم (۱۳۸۹) در بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، به این نتیجه رسیدند که بین الگوی فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان سازمان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یعنی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و عملکرد را می‌توان به این صورت بیان کرد که ابتدا با برنامه‌های استراتژیک اهداف مشخص می‌شود و سپس کنترل مدیریتی جهت حصول اطمینان از پیشرفت مطلوب کارها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

- مخاطره پذیری سازمانی

مخاطره‌پذیری سازمانی به‌عنوان شکلی از کارآفرینی سازمانی به‌حساب می‌آید. این شکل از کارآفرینی سازمانی بیشتر از دهه ۷۰ میلادی پا به عرصه گذاشت. در آن زمان شرکت‌ها برای کسب مزیت رقابتی و افزایش توان رقابت در مقابل رقبای و ارائه محصولات و خدمات جدید از این شیوه استفاده می‌کردند. از آن زمان تاکنون دانشمندان و محققان مدیریت تلاش‌های زیادی برای شناخت این پدیده، تعاریف، فرآیندها و مدل‌های پیاده‌سازی آن داشته‌اند (خدامرادی، عبداللهی، ۱۳۹۱: ۶۴۸). ازجمله مک‌کلند که معتقد است یکی از ویژگی‌های افراد موفق، خطرپذیری در حد متوسط است (مورهد، ۱۳۸۳: ۱۴۲). تمایل افراد به خطرپذیری تنها به دلیل ارضاء حس کنجکاوی، تخلیه هیجانات، عادت دیرینه سنتی، و ارزشمند بودن صرف‌نظر از پیامدهای خوب یا بد آن است (محمودی، بجم پور، به اسامی، ۱۳۸۹: ۴۱). همچنین می‌توان به ماکس وبر اشاره کرد که خطرپذیری را یکی از مؤلفه‌های کارآفرینی به‌حساب می‌آورد.

ون هپیل (۱۹۷۷)، مخاطره‌پذیری سازمانی را به‌عنوان فعالیتی که منجر به زائیده شدن کسب‌وکار می‌گردد بیان می‌کند. بلاک و مک میلان (۱۹۹۳)، مخاطره‌پذیری سازمانی را پروژه‌ای می‌داند که دارای این خصوصیات باشد: ۱- فعالیتی که برای سازمان جدید باشد- از منابع داخلی استفاده کرده باشد ۳- درگیر ریسک، مخاطره و عدم اطمینان باشد- به‌طور مجزا از سازمان مدیریت شود ۵- متضمن سود، افزایش کیفیت و یا افزایش درآمد باشد. شارما و کریسمن (۱۹۹۹)، مخاطره‌پذیری سازمانی را به‌عنوان مجموعه تلاش‌های کارآفرینانه در سازمان می‌داند که منجر به بهره‌برداری از فرصت‌های جدید با منابع سازمان می‌گردد. بر اساس آنچه موریس و دیگران (۲۰۰۸) بیان می‌کنند، مخاطره‌پذیری سازمانی شامل مدل‌های متفاوت خلق، اضافه کردن و یا سرمایه‌گذاری در کسب‌وکار جدید است که می‌تواند از سه طریق داخلی، خارجی و تعاونی شکل گیرد.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مطالب ارائه‌شده در مبانی نظری در این تحقیق سه فرضیه به شرح ذیل مطرح است:

- بین نوآوری فردی با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین میزان کنترل فردی بر کار با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین مخاطره‌پذیری با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر ماهیت و روش جزء تحقیقات توصیفی تحلیلی و از نوع میدانی است و از نظر هدف نیز تحقیقی کاربردی است. جامعه مورد مطالعه این تحقیق کارکنان فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی می‌باشند که کارکنان شهرستان بیرجند مشتمل بر ۶۴ نفر به‌عنوان نمونه در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات نیز پرسشنامه بوده است که ۱۶ سؤال با توجه به متغیرهای تحقیق دسته‌بندی شده و برای پاسخ به سؤالات نیز طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت در نظر گرفته شده است. آزمون روایی داده‌ها (آلفای کرونباخ) مقدار ۰,۹ را نشان می‌دهد که حکایت از روایی بالای پرسشنامه طراحی شده دارد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نیز از روش‌های آماری متناسب استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

مهم‌ترین یافته‌های تحقیق در جداول زیر تشریح می‌گردد:

جدول (۱). نتایج آماری حاصل از وضعیت مؤلفه‌های تحقیق

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	دامنه تغییرات
نوآوری	۳,۰۰	۰,۹۵۱	۴,۰۰
کنترل فردی	۳,۵۰	۰,۶۴۷	۳,۶
مخاطره‌پذیری	۲,۹۱	۰,۷۴۲	۳,۴

شاخص‌های آماری نشان داده‌شده در جدول فوق مشخص می‌کند که متغیر کنترل فردی در بین کارکنان سازمان از وضعیت بهتری برخوردار است اما در زمینه مخاطره‌پذیری کارکنان ضعف دارند و کمتر خطر می‌کنند.

جدول (۲). نتایج حاصل از همبستگی بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

		مخاطره‌پذیری	نوآوری	کنترل فردی
مخاطره‌پذیری	همبستگی پیرسون	۱	۰,۶۸۹	۰,۵۵۶
	درجه معنی‌داری		۰,۰۰	۰,۰۰
	تعداد	۶۴	۶۴	۶۴
نوآوری	همبستگی پیرسون	۰,۶۸۹	۱	۰,۵۹۱
	درجه معنی‌داری	۰,۰۰		۰,۰۰
	تعداد	۶۴	۶۴	۶۴
کنترل فردی	همبستگی پیرسون	۰,۵۵۶	۰,۵۹۱	۱
	درجه معنی‌داری	۰,۰۰	۰,۰۰	
	تعداد	۶۴	۶۴	۶۴

در جدول شماره ۲ میزان همبستگی سه مؤلفه مورد مطالعه فرهنگ سازمانی نشان داده‌شده است که بر این اساس بین هر یک از مؤلفه‌ها با دو مؤلفه دیگر رابطه معنادار وجود دارد. اما به ترتیب بیشترین رابطه همبستگی بین نوآوری و مخاطره‌پذیری و سپس نوآوری و کنترل فردی است.

برای بیان همبستگی بین نوآوری، کنترل فردی، مخاطره‌پذیری و کارآفرینی سازمانی با توجه به ضرایب به‌دست‌آمده در جدول زیر می‌توان گفت همبستگی در حد خیلی قوی بین این متغیرهای تحقیق با کارآفرینی سازمانی وجود دارد.

جدول (۳). رگرسیون ساده برای بررسی رابطه بین نوآوری، کنترل فردی، مخاطره پذیری و کارآفرینی

متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	خطای استاندارد تخمین
نوآوری، کنترل فردی، مخاطره پذیری	۰,۹۷۱	۰,۹۴۲	۰,۱۸۱

جدول ۴ تحلیل واریانس (ANOVA) نیز معناداری مدل رگرسیون برای پیش بینی میزان کارآفرینی توسط متغیرهای نوآوری، کنترل فردی و مخاطره پذیری را نشان می دهد.

جدول (۴). تحلیل واریانس نوآوری، کنترل فردی، مخاطره پذیری

متغیرهای پیشگو	مجموع مربعات	میانگین مربعات	آزمون F	معنی داری (sig)
نوآوری، کنترل فردی، مخاطره پذیری	۳۲,۱۵۹	۱۰,۷۲۰	۳۲۵,۷۵۴	۰,۰۰

برای تبیین دقیق و آزمون فرضیه های تحقیق میزان تأثیر نوآوری، کنترل فردی و مخاطره پذیری کارکنان در فنی و حرفه ای خراسان جنوبی بر کارآفرینی آنها بر اساس داده های جدول به شرح رابطه زیر است:

جدول (۵). میزان تأثیر نوآوری، کنترل فردی و مخاطره پذیری بر کارآفرینی سازمانی

معنی داری	t	ضرایب استاندارد		ضریب ثابت
		Beta	خطای معیار B	
۰,۴۵۴	-۰,۷۵۳		۰,۱۳۰	-۰,۰۹۸
۰,۰۰	۱۰,۳۰۸	۰,۴۷۶	۰,۰۳۶	۰,۳۶۸
۰,۰۰	۷,۴۵۴	۰,۲۶۹	۰,۰۴۵	۰,۳۳۷
۰,۰۰	۷,۷۰۳	۰,۳۴۵	۰,۰۴۴	۰,۳۴۲

* سطح معنی داری ۰,۰۵

بر اساس آزمون t مربوط به ضریب رگرسیون مؤلفه های نوآوری، کنترل فردی و مخاطره پذیری و مقدار معنی داری (Sig) کمتر از ۰,۰۵ می توان گفت این ضریب در سطح ۰,۰۵ معنادار بوده و با اطمینان ۹۵

درصد می‌توان گفت بین متغیرهای نوآوری، کنترل فردی، و مخاطره‌پذیری با کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد. مدل روابط بین متغیرها به شرح زیر است:

$$Y = 0.337(X) + 0.368(X) - 0.098(X) + 0.342(X) + \dots$$

در این رابطه Y: میزان کارآفرینی سازمانی اداره کل فنی و حرفه‌ای خراسان جنوبی

X: میزان نوآوری کارکنان

X': میزان کنترل فردی کارکنان

X": میزان مخاطره‌پذیری کارکنان



بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به آنچه در این پژوهش موردنظر محققان بوده است مشخص گردید بین سه مؤلفه تحقیق یعنی نوآوری، کنترل فردی بر کار و مخاطره‌پذیری با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. بر این اساس بیشترین رابطه همبستگی بین نوآوری و مخاطره‌پذیری به میزان ۰,۶۸۹ و سپس نوآوری و کنترل فردی به میزان ۰,۵۹۱ است، همبستگی بین مخاطره‌پذیری و کنترل فردی نیز به میزان ۰,۵۵۶ هست. بنابراین چنین می‌توان استدلال کرد که هر چه در سازمان موردنظر شاخص‌های مرتبط با نوآوری، کنترل فردی و مخاطره‌پذیری کارکنان تقویت شود، کارآفرینی سازمانی توسعه پیدا خواهد کرد. موضوعی که تحقیقات پژوهشگران مختلف آن را تأیید می‌کند (حسین زاده، پرداختچی، قهرمانی، ۱۳۸۹؛ شهرکی پور، ندری، شیرمحمدی، ۱۳۸۹؛ حیدری، پاپ زن، کرمی‌دارایخانی، ۱۳۹۰). نتایج گزارش‌شده در جدول ۵ حاکی از آن است در بین سه متغیر مورد مطالعه بیشترین تأثیر بر کارآفرینی سازمانی را نوآوری با ضریب Beta معادل ۰,۴۷۶ دارد و سپس مخاطره‌پذیری با ضریب ۰,۳۴۵ و سپس کنترل فردی با ضریب ۰,۲۶۹ در رتبه‌های بعد قرار دارند. بنابراین می‌توان پیشنهادهایی به این شرح ارائه نمود: در راستای حمایت از نوآوری ضروری است در سازمان فرصت ارائه ایده‌های نوین در کنار اختیارات و مسئولیت‌ها به کارکنان داده شود تا بتوانند توانمندی خود را به اثبات رسانده و به پیشرفت سازمان کمک کنند. تقویت روحیه نوآوری با تشویق و ترغیب کارکنان در بلندمدت پیامدهای مطلوبی در کارآمدی سازمان خواهد داشت. بعلاوه کنترل رفتارهای فردی در تعاملات و ارتباطات درون و برون سازمانی کارکنان نقش مهمی در ایجاد محیط آرام و باثبات و به‌دوراز تنش ایفا می‌کند که به نظر می‌رسد آموزش‌های مدیریت تعارض و درک صحیح نقش سازمانی در این زمینه حایز اهمیت است. مخاطره‌پذیری کارکنان نیز سهم بسزایی در انجام کارهای نوآورانه و خلاقانه دارد. فراهم نمودن شرایط اطمینان خاطر در خصوص نتایج تلاش‌های نوآورانه چه مثبت باشد و چه منفی می‌تواند اعتمادبه‌نفس کارکنان را تقویت نموده و فعالیت آن‌ها را بیشتر کند تا در نتیجه اقدامات مثبتی در این زمینه انجام دهند.

احمدی، ف، شافعی، ر، مفاخری نیا، ف (۱۳۹۱). "بررسی تأثیر عوامل فردی و محیطی بر رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه کردستان"، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال چهارم، شماره پانزدهم، صص ۱۴۵-۱۶۳. برومند، ز (۱۳۸۷). "مدیریت رفتار سازمانی، تهران: دانشگاه پیام نور، چاپ شانزدهم. پرداختچی، م ح، حیدری، م، شفیع زاده، ح (۱۳۸۷). "بررسی اثربخشی مدیریت در زمینه‌سازی برای بروز و پرورش کارآفرینی"، پیام مدیریت، شماره ۲۶، صص ۷۱-۱۰۰. حسین زاده، ط، پرداختچی، م ح، قهرمانی، م (۱۳۸۹). "فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱، صص ۲۵-۳۹. حیدری، ح، پاپ زن، ع، کرمی‌دارایخانی، ر (۱۳۹۰). "بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه)"، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال اول، شماره ۳، صص ۱۴۵-۱۶۶. خردمند، ا، ناظم، ف (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال"، فراسوی مدیریت، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۱۵۹-۱۸۱. دانشور، غ ر (۱۳۹۳). اصول نظارت و کنترل، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز. رسولی، ر (۱۳۹۱). "مدیریت منابع انسانی، تهران: دانشگاه پیام نور، چاپ سوم. سعیدا اردکانی، س، کنجکاو منفرد، ار، حکاکای، س م، رضایی دولت آبادی، ح. (۱۳۹۲). "شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه نوآوری فردی"، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، شماره ۲، صص ۱۳۵-۱۵۵.

شریعت نژاد، ع، امرایی، ف، و ساعدی، ع (۱۳۹۴). "تأثیر راهبردهای نوآوری بر توسعه کارآفرینی سازمانی: با مباحثی قابلیت‌های یادگیری سازمان (مطالعه موردی: شهرک‌های صنعتی استان لرستان)"، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۸، شماره ۲، صص ۳۱۳-۳۲۲.

شهرکی پور، ح، ندری، خ، شیرمحمدی، ر (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه لرستان"، فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۴، صص ۱۰۹-۱۳۶.

مرادی، م، یاکیده، ک، عبداللهیان، ف، صفر دوست، ع (۱۳۹۲). "بررسی تأثیر فرهنگ مدیریت خطا بر نوآوری سازمانی"، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۲، صص ۸۷-۱۱۴.

محقق هرچقان، م، اکبری، م و مرزبان، ش (۱۳۹۴). "تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی سازمانی بین کارکنان دانشگاه تهران"، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۸، شماره ۴، صص ۷۰۹-۷۲۷.

محمودی، ن، بهمن پور، ح و باسامی، ط (۱۳۸۹). "بررسی عوامل مؤثر بر ریسک‌پذیری دانشجویان"، جامعه‌شناس کاربردی، سال بیست و یکم، شماره دوم، صص ۳۵-۵۶.

منوریان، ع، قربانی، م ح، شریفی، م (۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی با تکیه بر مدل دنیسون، شیراز: دانشگاه شیراز، چاپ اول.

مهربانی، م. (۱۳۹۲). "کارآفرینی سازمانی"، نشریه فرهنگ و رفتار اداری، شماره ۳، صص ۲۱-۲۴.

مورهد، گ. (۱۳۸۳). رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: نشر مروارید.



- Wu, C. H., Parker, S. K., & De Jong, J. P. (۲۰۱۴). Need for cognition as an antecedent of individual innovation behavior. *Journal of Management*, ۴۰(۶), ۱۵۱۱-۱۵۳۴.
- Yesil, S., & Sozbilir, F. (۲۰۱۳). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۸۱, ۵۴۰-۵۵۱.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (۱۹۹۴). "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace." *The Academy of Management Journal*, ۳۷(۳), pp. ۶۰۰-۶۰۷.
- De Jong, J.P.J., & Hartog, D.N. (۲۰۰۷). "How leaders influence employees' innovative behaviour." *European Journal of Innovation Management*, ۱۰(۱), ۴۱-۶۴.
- Morris, M.H., Kuratko, D.F., Covin, J.G. (۲۰۰۸), *Corporate Entrepreneurship & Innovation: Entrepreneurial Development within Organizations*. Mason, OH: Thomson/South-Western, Second Edition.
- Sharma, P., & Chrisman, S. J. J. (۲۰۰۷). Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. In *Entrepreneurship* (pp. ۸۳-۱۰۳). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Block, Z. & MacMillan, I. C. (۱۹۹۳). *Corporate venturing: Creating new businesses within the firm*. Boston: Harvard Business School Press.

