

## بررسی رابطه میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و توسعه بستر کارآفرینی سازمانی

محمدباقر گرجی<sup>۱</sup>، روح... سمیعی<sup>۲\*</sup>

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات کرمان

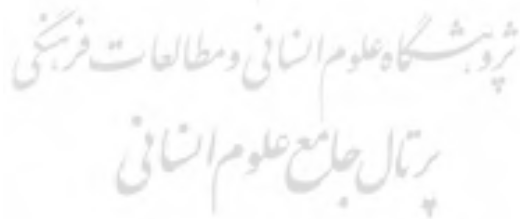
(تاریخ دریافت: ۸۷/۲/۲؛ تاریخ تصویب: ۸۷/۶/۱۸)

### چکیده

کارآفرینی را به مثابه «موتور توسعه اقتصادی» به کار گرفته‌اند، زیرا می‌تواند در رشد و توسعه اقتصادی کشورها که سبب افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماع می‌شود، نقش مهمی داشته باشد. شرکت آب و فاضلاب استان گلستان در راستای سیاست خصوصی‌سازی اقدام به واگذاری فعالیت‌های خود به بخش خصوصی نموده است. حال نکته مورد توجه این است که اقدام به واگذاری فعالیت‌ها به عنوان یکی از روش‌های خصوصی‌سازی چه نتایجی را برای این سازمان در بر خواهد داشت و اینکه چه تأثیری بر کارآفرینی و توسعه آن خواهد گذاشت. لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که: آیا میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و توسعه بستر کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

### واژگان کلیدی

کارآفرینی، واگذاری فعالیت‌ها، کارآفرینی فردی، کارآفرینی درون سازمانی، کارآفرینی سازمانی.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

امروزه اهمیت کارآفرینی از سطح سازمان‌ها نیز فراتر رفته است، چرا که کارآفرینی فراتر از یک فعالیت صرفاً اقتصادی یا تجاری است و انگیزه‌های ناشی از آن در تمام قسمت‌های جامعه نفوذ کرده است، کارآفرینی در خلاء اتفاق نمی‌افتد، بلکه در یک محیط واقعی و در یک دنیای واقعی روی می‌دهد، در حقیقت کارآفرینی یک کالای واقعی و با ارزش است (پرداختچی و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۷).

کارآفرینی با توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها رابطه تنگاتنگی دارد و امروزه یکی از شاخص‌های توسعه در کشورهای روبه رشد محسوب می‌گردد. هم‌چنین با توجه به اینکه امروزه اکثر اندیشمندان بر کوچک‌سازی و کاهش حجم فعالیت‌های دولت‌ها با هدف بهبود و افزایش کیفی وظایف دولت‌ها تأکید دارند، لزوم خصوصی‌سازی بیش از پیش احساس می‌شود، چرا که خصوصی‌سازی، این امکان را فراهم می‌سازد که دولت‌ها به سایر وظایف خود بپردازند و از طرفی دیگر، امکان توسعه هرچه بیشتر کارآفرینی سازمانی را فراهم سازند. توسعه کارآفرینی سازمانی از دو بعد قابل بررسی می‌باشد، نخست از نظر توسعه نتایج حاصل از کارآفرینی و دوم از نظر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی (ذبیحی و مقدسی، ۱۳۸۵، ص ۱۲۳).

## بیان مسأله

به طور کلی، واگذاری فعالیت‌های دولتی به عنوان یکی از روش‌های خصوصی‌سازی، جهت تحقق اهدافی نظیر کاهش حوزه فعالیت بخش دولتی، افزایش کارایی، کاهش کسر بودجه و بدهی‌های ملی، مقررات زدایی، افزایش رقابت، گسترش بازار سرمایه و ... انجام می‌گیرد. حال این نکته مطرح است که آیا می‌تواند ارتباطی میان این واگذاری‌ها و توسعه بستر کارآفرینی سازمانی وجود داشته باشد و اینکه شرکت آب و فاضلاب در راستای فرآیند خصوصی‌سازی از روش واگذاری فعالیت‌ها استفاده نموده، توانسته تأثیری بر توسعه کارآفرینی داشته باشد. لذا سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و توسعه بستر کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای وجود دارد؟

## مروری بر ادبیات تحقیق

نتایج مطالعات انجام گرفته در خصوص کارآفرینی در دهه‌های اخیر حاکی از آن است که به طور شگفت‌انگیزی میان کارآفرینی و بازده اقتصادی رابطه وجود دارد، به طوری که تحقیقات مذکور نشان می‌دهند، کارآفرینان یک عملکرد بسیار مهم و البته ویژه در اقتصاد دارند. آنها به طور نسبی منشا ایجاد شغل، رشد بهره‌وری و تولید و تجاری کردن اختراعات سطح بالا هستند (میرجم و ورسولت، ۲۰۰۷، ص ۱۲۳).

## تعریف کارآفرینی

از آنجا که کارآفرینی جزء مفاهیم مدیریتی به شمار می‌رود، دارای یک تعریف قطعی و مشخص نیست و درک کامل از آن نیازمند دیدگاهی بین رشته‌ای<sup>۱</sup> است (کوکران، ۱۹۹۶، ص ۲۵). واژه کارآفرینی از ریشه فرانسوی به مفهوم تعهد انجام کار را در بر می‌گیرد. کارآفرین کسی است که تعهد می‌کند تا سازماندهی و مدیریت کسب و کار جدیدی را که توأم با ریسک است، بپذیرد (کوراتکو و هاجیتس، ۲۰۰۱، ص ۲۸). کارآفرین در زبان فرانسه ابتدا به کسی اطلاق می‌شد که گروه موزیک یا دیگر فعالیت‌های تفریحی و سرگرم‌کننده را سازماندهی می‌کرد. سپس در اوایل قرن شانزدهم میلادی این مفهوم برای کسانی به کار برده می‌شد که به ماموریت‌های نظامی اعزام می‌شدند، به تدریج این واژه در قرن هفدهم کاربرد بیشتری پیدا کرد و فعالیت‌های مهندسی هم‌چون امور ساختمانی و سنگ‌سازی را نیز شامل شد. با شروع قرن هجدهم این اصطلاح برای فعالیت‌های اقتصادی نیز به کار گرفته شد. از این زمان به بعد بود که واژه کارآفرین برای فعالیت‌های متنوع و در قالب دیدگاه‌های مختلف مطرح شد (خانکا، ۲۰۰۳، ص ۱) در فارسی هم این اصطلاح ابتدا کارفرمایی و سپس کارآفرینی ترجمه شد که هر دو، ترجمه خوبی از این واژه نیستند. به نظر می‌رسد، بهتر بود که این واژه به «ارزش‌آفرین» ترجمه می‌شد (احمدپور دریانی، ۱۳۸۰، ص ۳۷). دانشمندان و محققان علوم مختلف تعاریف مختلفی از کارآفرینی مطرح نموده‌اند که گاه تفاوت‌های مغایر و متناقضی هم با یکدیگر دارند (ذبیحی و مقدسی، ۱۳۸۵، ص ۱۷).

1. Interdisciplinary viewpoint
2. Entrepreneur

- کارآفرینی را فرآیند شکار فرصت‌ها به وسیله افراد، به طور انفرادی (کارآفرینی مستقل) یا در سازمان (کارآفرینی سازمانی)، بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار آنها می‌دانند (رضاییان، ۱۳۸۵، ص ۲۸).

- کارآفرینی فرآیندی است که در آن فرد کارآفرین با ایده‌های نو و خلاق و شناسایی فرصت‌های جدید و با بسیج منابع، مبادرت به ایجاد کسب و کار و شرکت‌های نو، سازمان‌های جدید و نوآور و رشد‌یابنده که توأم با پذیرش مخاطره و ریسک است و منجر به معرفی محصول و یا خدمت جدیدی به جامعه می‌گردد، می‌نماید (استیونسون و جاریلو، ۱۹۹۰، ص ۱۷).

### انواع کارآفرینی

به طور کلی، ادبیات کارآفرینی نشان می‌دهد که کارآفرینی در سه قالب ذیل شکل می‌گیرد:

۱. کارآفرینی فردی<sup>۱</sup>: کارآفرینی فردی فرآیندی است که در آن فردی با اتکای به منابع مالی غالباً شخصی و متکی بر ویژگی‌های شخصیتی نظیر فعالیت، ریسک‌پذیری و اهل عمل بودن اقدام به تأسیس یک کسب و کار جدید می‌نماید و آن را تا رسیدن به موفقیت هدایت می‌کند (هیسریچ و پیترز، ۱۹۹۸، ص ۱۷۵).

۲. کارآفرینی درون سازمانی<sup>۲</sup>: کارآفرینی درون سازمانی، مسئولیت به ثمر رساندن یک خلق نوآور در درون سازمان است، به عبارت دیگر، کارآفرینی درون سازمانی فرآیندی است که در آن محصولات یا فرآیندهای نوآوری شده از طریق ابقا و ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تأسیس شده به ظهور می‌رسند (کرباسی و دیگران، ۱۳۸۱، ص ۳).

۳. کارآفرینی سازمانی<sup>۳</sup>: کارآفرینی سازمانی به معنای اجرای فرآیند کارآفرینی در داخل سازمان و با استفاده از خصوصیات هم‌چون روحیه پشتکار، ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری می‌باشد که طی آن گروهی از افراد درون سازمان تبدیل به موتور توسعه آن می‌گردند (آپتون و همکاران، ۱۹۹۹، ص ۵). به عبارت دیگر، کارآفرینی شرکتی به مفهوم تعهد یک

- 
1. Entrepreneur
  2. Inpreneur
  3. Entrepreneurship corporate

سازمان به ایجاد و مصرف محصولات جدید، فرایندهای تازه و نظام سازمانی نوین است (کریاسی و دیگران، ۱۳۸۱، ص ۳۱).

### ماهیت خصوصی سازی

صاحب‌نظران گوناگون خصوصی سازی را به شرح زیر تعریف نموده‌اند: از نظر «بیس لی<sup>۱</sup>» و «لیتل چایلد<sup>۲</sup>»، «خصوصی سازی ابزاری برای بهبود بازده فعالیت‌های اقتصادی از راه افزایش نقش نیروهای بازار است، با این شرط که دست کم ۵۰ درصد از سهام دولتی به بخش خصوصی واگذار شود». «ولجانوسکی<sup>۳</sup>» خصوصی سازی را به معنای «انجام گرفتن فعالیت‌های اقتصادی از سوی بخش خصوصی یا انتقال مالکیت دارایی‌های دولتی به بخش خصوصی» می‌داند. «کی» و «تامسون» خصوصی سازی را این‌گونه تعریف می‌کنند: «اصطلاح خصوصی سازی در برگیرنده روش‌های متعدد و گوناگون برای دگرگون کردن رابطه دولت و بخش خصوصی است، از جمله «ملی نکردن» یا فروش دارایی‌های دولتی، «مقررات زدایی<sup>۴</sup>» یا از میان برداشتن ضوابط محدود کننده و معرفی رقابت در انحصارهای مطلق دولتی و «پیمانکاری<sup>۵</sup>» یا واگذاری تولید کالاها و خدماتی که از سوی دولت اداره و تأمین مالی می‌شده است، به بخش خصوصی».

«شوارتز» تعریف خصوصی سازی را برای کشورهای با اقتصاد متمرکز، بسیار فراتر از انتقال مالکیت و تعدیل مقررات می‌داند: «خصوصی سازی به معنی پدیدآوردن نظام اقتصادی تازه بر پایه بازار و در نتیجه دگرگونی و تحول در ابعاد گوناگون اقتصادی است». همیشه این سؤال مطرح است که چرا بخش خصوصی بایستی جایگزین بخش دولتی گردد؟ در پاسخ می‌توان سه نارسایی عمده را نام برد: نارسایی اول فقدان کارایی بخش دولتی، نارسایی دوم فقدان تأثیر شهروند یا مصرف کننده بر نوع خدمتی که می‌تواند از مؤسسات دولتی دریافت دارد و سومین نارسایی فقدان اثربخشی هدف‌های توزیعی و

1. Beesly
2. Little child
3. Veljanovski
4. deregulation
5. contracting out

توزیع مجدد دولت‌هاست. هم‌چنین پارکر (۱۹۹۵) معتقد است که اساساً بخش دولتی در مقایسه با بخش خصوصی دارای ویژگی‌هایی است که در تأمین و تولید کارا، اثربخش و اقتصادی خدمات و کالاها با دشواری مواجه است. در مقابل بخش خصوصی به دلیل رقابت و هم‌چنین به دلیل هدف‌ها، مدیریت، ساختار و نیروی انسانی کاملاً متفاوت با بخش دولتی، قادر است با کارایی بیش‌تر به تولید و تأمین کالاها و خدمات بپردازد. یکی از تفاوت‌های عمده بخش دولتی و خصوصی را می‌توان در اهداف آنها دانست. بدین‌گونه که در بخش دولتی اهداف: چندگانه، مبهم و متعارض، ثابت، سیستم بسته، تأکید بر درون‌داده‌ها و قیمت‌گذاری غیربازاری (یارانه‌ای) است، اما اهداف در بخش خصوصی: تک‌بعدی، توسعه‌کارآفرینی، سیستم باز و قابل انعطاف، تأکید بر برون‌داده‌ها و قیمت بر اساس سازوکار بازار می‌باشد. همان‌طور که ذکر گردید، یکی از اهداف خصوصی‌سازی، توسعه کارآفرینی است که اساس این تحقیق می‌تواند بر آن استوار باشد (منوریان، ۱۳۸۰، ص ۵۲).

### روش‌های واگذاری بخش‌های دولتی به بخش خصوصی

بسیاری از دولت‌ها جهت خصوصی‌سازی اقدام به فروش شرکت‌ها یا دارایی‌های دولتی به سرمایه‌گذاران خصوصی نموده‌اند. لکن مفهوم خصوصی‌سازی در برگیرنده گستره عظیمی از خط‌مشی‌ها بوده و چیزی بیش‌تر از فروش شرکت‌های دولتی یا دارایی‌های آنها می‌باشد؛ این روش برخی اوقات مناسب‌ترین روش هم نمی‌باشد. مفهوم گسترده‌تر خصوصی‌سازی در برگیرنده گستره وسیعی از خط‌مشی‌هایی است که به تشویق مشارکت بخش خصوصی در تدارک کالاها و خدمات و حذف موقعیت انحصاری بنگاه‌های دولتی می‌پردازد. در جدول شماره ۱، خلاصه‌ای از راهکارهای مختلف خصوصی‌سازی ارائه شده است (پرکوپنکو و ایگور، ۱۹۹۱، ص ۱۹).

با کمی دقت به انواع روش‌های ارائه شده می‌توان دریافت که سه روش انتهایی جدول به گونه‌ای مطابق با روش واگذاری فعالیت‌های بخش دولتی به بخش خصوصی می‌باشد.

زمینه استفاده	هدف	روش
روشی برای بازگرداندن املاک کوچک اقامتی، صنعتی، بازرگانی یا کشاورزی به مالکان خصوصی آنها در شرایطی که دادخواست‌ها قابل ملاحظه هستند.	بازگرداندن املاک مصادره شده یا ملی شده به مالکان خصوصی پیشین با پرداخت خسارت به ازای بخشی از آن با همه آن.	اعاده <sup>۱</sup> و خصوصی سازی مجدد <sup>۲</sup>
روشی برای انتقال مالکیت املاک کوچک بازرگانی، تجاری، خدماتی و ملی به بخش خصوصی در شرایطی که اعاده آنها به صاحبان پیشین عملی نباشد.	فروش سازماندهی شده از جانب دولت برای فراهم کردن زمینه پیشنهاد قیمت توسط سرمایه‌داران خصوصی حقیقی در مورد املاک یا دارایی‌های دولتی.	حراج
روشی برای انتقال مالکیت بنگاههای دولتی سودآور (به صورت بالقوه یا بالفعل) و کارخانجات و تجهیزات بنگاههای دولتی تسویه شده.	انتقال املاک دولتی به بخش خصوصی از طریق فروش مستقیم آنها به سرمایه‌گذاران خصوصی	فروش مستقیم
روشی برای انتقال مالکیت بنگاههای دولتی بازسازی شده شرکت‌های سهامی تضامنی و شرکت‌های مادر.	فروش عمومی سهام بنگاههای دولتی در بازار بورس یا پیشنهاد فروش سهام به گروه‌های سرمایه‌گذاری خاص.	ارائه سهام
روشی برای سرانجام دادن به دارایی‌های بنگاه‌های دولتی غیر سودآور و غیر رقابتی که پتانسیل بازسازی یا فروش را ندارند.	تجزیه قانونی یک شرکت به گونه‌ای که کارخانه، تجهیزات و سایر دارایی‌های آن قابل فروش باشد.	تصفیه
روشی برای جلب مشارکت کارکنان و مدیران در بازسازی بنگاههای دولتی و ارائه سهام بنگاه‌های دولتی خصوصی شده به ایشان.	فروش همه یا بخشی از یک بنگاه دولتی به کارکنان یا مدیران.	خرید سهام توسط مدیریت یا کارکنان
روشی برای اشاعه مالکیت عمومی در شرکت‌های خصوصی و جلب حمایت عموم برای خصوصی سازی	استفاده از اوراق قرضه، کوپن‌های فروش یا حتی توزیع مجانی اوراق بهادار به شهروندان، جهت خرید سهام بنگاه‌های دولتی که قرار است خصوصی شوند.	توزیع عمومی سهام
روشی برای بهبود کارایی بنگاه‌ها و آژانس‌های دولتی که دولت خواهان خصوصی کردن آنها نیست.	الزام رقابت بنگاههای دولتی با بخش خصوصی در ارائه خدمات و کالاها و حساس شدن در مورد سود و زیان.	تجاری کردن یا انحصارزدایی
روشی برای افزایش مشارکت بخش خصوصی در بهبود خدمات، و کارایی و استفاده از تجربیات بخش خصوصی در ارائه خدمات.	توافق دولت با شرکت‌های خصوصی در ارائه خدمات مدیریت بر تسهیلات برای دوره‌ای خاص و ارائه امتیاز مربوطه به بخش خصوصی.	بستن قرارداد ارائه خدمات عمومی
روشی برای افزایش مشارکت بخش خصوصی در تدارک شالوده‌ها و خدمات عمومی شبه بازرگانی و جلب مشارکت	بازرگانی‌های مشترک میان دولت و شرکت‌های خصوصی در ارائه خدمات	مشارکت بخش خصوصی با بخش دولتی

1. Restitution
2. Privatization

زمینه استفاده	هدف	روش
مالی شرکتهای خصوصی		
روشی برای افزایش و بسط دسترسی به خدمات اجتماعی و عمومی، اسکان ارزان قیمت و سایر خدماتی که در توان دولت نیست یا به تنهایی آنها را ارائه نمی دهد.	انحلال خدمات دولتی، اعطا اجازه ارائه خدمات به بخش خصوصی استفاده از سازمانهای خصوصی و غیردولتی برای ارائه بهتر و بیشتر خدمات	انتقال خدمات به سازمانهای خصوصی و غیردولتی

جدول ۱: راهکارهای مختلف خصوصی سازی (پروپونکو و ایگور، ۱۹۹۱، ص ۵۶)

### مدل امکان سنجی توسعه بستر کارآفرینی سازمانی

توسعه کارآفرینی سازمانی از دو بعد قابل بررسی می باشد، نخست از نظر توسعه نتایج حاصل از کارآفرینی و دوم از نظر توسعه بستر کارآفرینی سازمانی که پژوهش حاضر به دنبال سنجش توسعه بستر کارآفرینی سازمانی با استفاده از مدل جامع ارائه شده در این خصوص می باشد. بر اساس مطالعات کتابخانه ای از ادبیات کارآفرینی، در خصوص بستر سازمانی مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان، در کل هفتاد و هفت عامل به عنوان عوامل مشوق کارآفرینی سازمانی به دست آمده است که پس از تجزیه و تحلیل، در نهایت، به سی و دو شاخص جهت سنجش بستر کارآفرینی سازمانی در پنج عامل ساختار، اهداف و استراتژی ها، فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریت و سیستم ها (حکومتی، پاداش، مالی و آموزشی) تقسیم بندی شده اند که در جدول شماره ۲، ارائه شده است (صمد آقایی، ۱۳۸۲، ص ۲۵۹).

عوامل	شاخص های سنجش بستر کارآفرینی سازمانی
ساختار	- ساختار تخت که مانع اجرای ایده های نو نباشد - کار گروهی - ارتباطات غیر رسمی، افقی و از پایین به بالا - کارکنان توانمند - تحمل اشتباه و یادگیری از آن - نگران نبودن از شرح شغل - بی اهمیت شمردن تظاهر به کار افراد
اهداف و استراتژی ها	- آرمان مشترک - فرصت گرایی - بازارگرایی
فرهنگ سازمانی	- نبود قلمرو حکومتی بین افراد - صداقت و اعتماد متقابل - قدرت تصمیم گیری مدیریت ارشد
حمایت و مدیریت	- متولی شدن فعالیت های کارآفرینانه - قدردانی از افراد صاحب ایده - استفاده مدیریت از ایده های جدید کارکنان



عوامل	شاخص‌های سنجش بستر کارآفرینی سازمانی
	- تجربه نوآوری مدیریت - حمایت از پروژه‌های آزمایشی کوچک
حاکمیت	- وجود سهامدار قوی و اصلی - مالکیت مدیران موظف در هیئت مدیره - نسبت بالای مدیران موظف در هیأت مدیره - مالکیت اعضای غیر موظف در هیأت مدیره
سیستم‌ها	پاداش و تشویق - هدافمند و دارای بازخور - پاداش بر اساس عملکرد - پاداش اقتضایی نسبت به تبلیغ ایده‌های سایرین - تشویق ریسک‌های حساب شده (متوسط) - تشویق ایده‌های نو، خلاقیت و نوآوری افراد - افق زمانی بلندمدت (زود نسبت به افراد قضاوت نمی‌شود)
مالی	- سرمایه گذاران سازمانی بلند مدت - دسترسی به منابع - سرمایه گذاران سازمانی کوتاه مدت - مخارج و هزینه‌های تحقیق و توسعه
آموزشی	تلاش‌های آموزشی نسبت به خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی
اطلاعات	به کارگیری فن‌آوری اطلاعات

جدول ۲: عوامل و شاخص‌های سنجش توسعه بستر کارآفرینی سازمانی (ذبیحی، مقدسی، ۱۳۸۵، صص ۱۲۳-۱۲۶ و صمد آقایی، ۱۳۷۸، صص ۲۵۹ - ۲۶۷)

### اهداف و فرضیات تحقیق

هدف اصلی از پژوهش حاضر تعیین این نکته است که واگذاری فعالیت‌های دولتی در زیر مجموعه روش‌های خصوصی‌سازی تا چه اندازه خواهد توانست با توسعه بستر کارآفرینی سازمانی و نیز شاخص‌های آن از جمله ساختار سازمانی، اهداف سازمانی، فرهنگ سازمانی، حمایت و سیستم‌های سازمانی رابطه داشته باشد. فرضیه اصلی: میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و توسعه بستر کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و ساختار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و اهداف سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

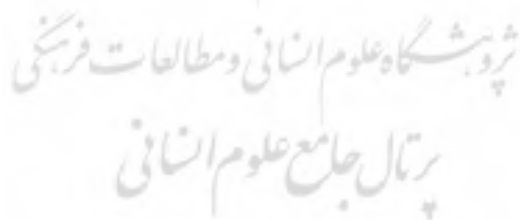
فرضیه فرعی ۴: میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و حمایت مدیریت رابطه معناداری وجود دارد.

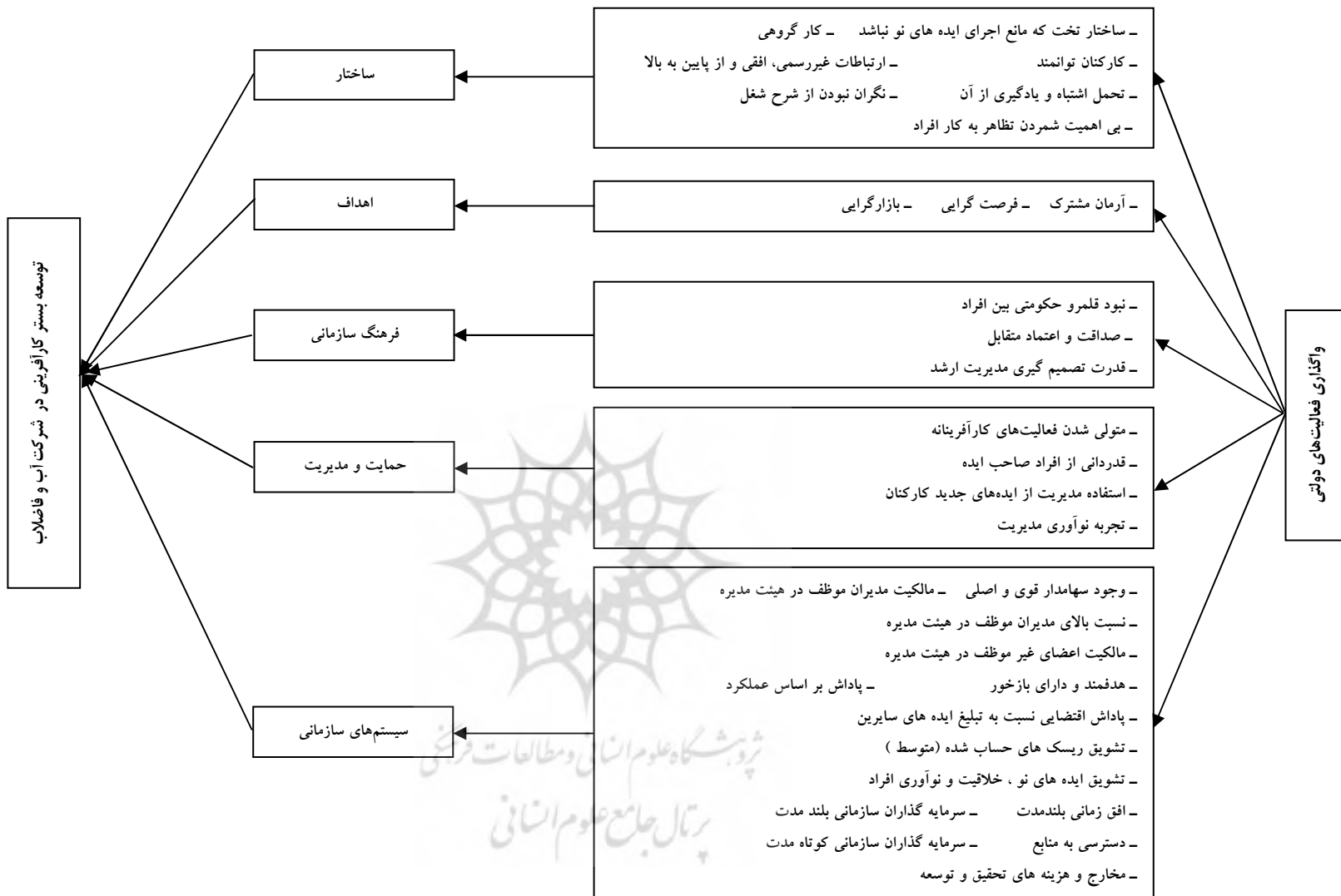
فرضیه فرعی ۵: میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و سیستم‌های سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

### مدل تحلیلی تحقیق

مدل تحلیلی<sup>۱</sup>، نوعی نمودارسازی برای متغیرهای استخراج شده از چارچوب نظری تحقیق است (خاکی، ۱۳۷۸، ص ۸۴).

مفهوم اساسی مورد مطالعه در پژوهش حاضر، توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در شرکت آب و فاضلاب و رابطه‌ای که واگذاری فعالیت‌های دولتی (در طرح خصوصی‌سازی) می‌تواند با آن داشته باشد است. عوامل و شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی بر اساس مدل جامع امکان‌سنجی، انتخاب و تنظیم گردیده است. هم‌چنین با توجه به اینکه یکی از اهداف خصوصی‌سازی از دیدگاه پارکر، توسعه کارآفرینی می‌باشد، پژوهش حاضر بر آن بوده که به بررسی این رابطه بپردازد. لذا مدل مفهومی در نمودار شماره ۱، نشان داده شده است.





نمودار ۱: مدل تحلیلی تحقیق

## روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی، همبستگی و پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان و مدیران مناطق ۱۲گانه شرکت آب و فاضلاب استان گلستان به تعداد ۴۴۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه با توجه به جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان<sup>۱</sup>، ۲۰۵ نفر تعیین گردید و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد.

روش اجرای تحقیق شامل چند مرحله بوده است. در مرحله نخست وضعیت شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در شرایط حاضر در شرکت آب و فاضلاب مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله بعد از طریق پرسش‌نامه شماره دو به بررسی میزان رابطه میان واگذاری فعالیت‌ها با شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی آزمون پرداخته شد، میزان این ارتباط سنجیده شد تا این موضوع مشخص گردد که در صورت وجود شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی، وجود این شاخص‌ها تحت تأثیر واگذاری فعالیت‌ها بوده است یا خیر. در مرحله سوم آزمون‌های مربوط به تأیید صحت فرضیات انجام گرفت. جهت جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده گردیده است. در روش میدانی از دو پرسش‌نامه، یکی به منظور تعیین وجود شاخص‌هایی که باعث توسعه کارآفرینی می‌گردند و دیگری جهت بررسی رابطه میان واگذاری فعالیت‌ها و توسعه بستر کارآفرینی سازمانی. همچنین از اسناد و مدارک موجود در شرکت که وضعیت شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی را تأیید می‌نمود نیز استفاده گردید. جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده گردید که میزان آن برای پرسش‌نامه اول، ۰/۹۵۵ و برای پرسش‌نامه دوم ۰/۹۳ به دست آمده است. همچنین به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از دو روش محتوایی و همسانی درونی استفاده شده است.

در تحقیق حاضر، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیات تحقیق از روش‌های آمار استنباطی مناسب نظیر ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون کای اسکویر،

1. Kerjcie & Morgan

آزمون فریدمن، آزمون ویلکاکسون، آزمون من ویتنی استفاده گردیده است که تمامی این محاسبات با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است.

### یافته‌های تحقیق

#### ۱. بررسی وضعیت شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی

همانطور که اشاره شد، در فرآیند تحقیق ابتدا به بررسی وضعیت شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در شرکت پرداخته شد. نتایج حاصل از این بررسی نشان می‌دهد که در همه شاخص‌ها، درصد گزینه‌های خیلی زیاد و زیاد نسبت به درصدهای گزینه‌های خیلی کم و کم به مراتب بیش‌تر است. بنابراین می‌توان این‌گونه بیان نمود که شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در شرکت آب و فاضلاب استان گلستان وجود دارند.<sup>۱</sup>

#### ۲. بررسی ارتباط میان واگذاری فعالیت‌های دولتی با شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی

به منظور بررسی این رابطه، به دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی عمل شده است. نتایج حاصله از درصد فراوانی داده‌ها حاکی از آن است که در همه شاخص‌ها درصد نظرات مثبت به درصد نظرات منفی به مراتب بالاتر است. بنابراین می‌توان ادعا نمود که وجود شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در نتیجه واگذاری فعالیت‌های دولتی در شرکت آب و فاضلاب استان گلستان بوده است. اما در روش استنباطی با استفاده از آزمون ویلکاکسون به بررسی این رابطه پرداخته شد که نتایج در جدول ۳، ارائه شده است.

سطح معناداری	Z ویل کاکسون	میانگین رتبه‌ها	فراوانی	نوع رتبه	آمارها متغیر
۰/۰۰۰	-۶/۳۸۴	۱۱۵/۸۴	۱۳۸	رتبه‌های مثبت	ساختار سازمانی
		۷۴/۵۶	۶۷	رتبه‌های منفی	
۰/۰۰۰	-۹/۲۶۲	۱۰۴/۰۸	۱۶۲	رتبه‌های مثبت	اهداف سازمانی
		۶۸/۱۵	۳۳	رتبه‌های منفی	

۱. با توجه به طولانی بودن داده‌ها، جدول نتایج در مقاله ارائه نگردیده است.

سطح معناداری	Z ویل کاکسون	میانگین رتبه ها	فراوانی	نوع رتبه	آمارها متغیر
۰/۰۰۰	-۷/۹۰۱	۱۰۸/۹۸	۱۵۳	رتبه‌های مثبت	فرهنگ سازمانی
		۷۵/۵۹	۴۸	رتبه‌های منفی	
۰/۰۰۰	-۶/۲۹۴	۱۱۱/۸۳	۱۴۱	رتبه‌های مثبت	حمایت مدیریت
		۸۱/۶۲	۶۳	رتبه‌های منفی	
۰/۰۰۰	-۴/۲۹۵	۱۱۵/۵۳	۱۲۳	رتبه‌های مثبت	سیستم های سازمانی
		۸۴/۲۱	۸۲	رتبه‌های منفی	

جدول ۳: نتایج آزمون ویلکاکسون در خصوص رابطه میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی

سطح معناداری به دست آمده در این آزمون در سطح آلفای یک درصد، معنادار است. بنابراین می‌توان گفت وجود شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در نتیجه واگذاری فعالیت‌های دولتی در شرکت آب و فاضلاب استان گلستان بوده است.

### ۳. تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق

جهت دستیابی به اهداف تحقیق، یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی تنظیم گردید. جهت آزمون صحت فرضیه‌ها از آزمون کای اسکویر و همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج به دست آمده به تفکیک فرضیه‌ها به شرح زیر است:

#### فرضیه اصلی

میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و توسعه بستر کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. H1

میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و توسعه بستر کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. H0

با توجه به هدف ما که بررسی رابطه میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و توسعه بستر کارآفرینی سازمانی است. ابتدا باید وجود رابطه آماری معنادار این دو متغیر را بررسی نماییم. لذا جهت تحلیل آماری این فرضیه از آزمون کای اسکویر یا کای دو که آن را با  $\chi^2$

نشان می‌دهند و نرم افزار SPSS استفاده گردید. جدول شماره ۴، خروجی کامپیوتری آزمون  $\chi^2$  می‌باشد که برای آزمون فرض ما انجام شده است:

متغیرها	فراوانی	کای اسکوبر	درجه آزادی	سطح معناداری	کای اسکوبر مبین
واگذاری فعالیت‌های دولتی	۲۰۵	۳۰/۸۴	۶	۰/۰۰۰	۱۶/۸۱
توسعه بستر کارآفرینی سازمانی	۲۰۵				

جدول ۴: خروجی کامپیوتری آزمون  $\chi^2$  (کای اسکوبر)

در ردیف اول جدول شماره ۴، ابتدا عدد ۳۰/۸۴ آمده است که همان آماره کای مربع آزمون ماست و در مقایسه با مقدار مبین به دست آمده از جدول  $\chi^2$  در سطح خطای ۰/۰۰۰ و درجه آزادی ۶، یعنی ۱۶/۸۱، مقدار محاسبه شده، بزرگ‌تر است:  $16/81 > 30/84$ ، بنابراین فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض تحقیق تأیید می‌گردد. هم‌چنین برای آزمون مجدد از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، استفاده گردیده است، که نتایج در جدول شماره ۵، نشان داده شده است.

		واگذاری فعالیت‌های دولتی	شاخص‌های توسعه کارآفرینی
Spearman's rho	واگذاری فعالیت‌های دولتی	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	205
	شاخص‌های توسعه کارآفرینی	Correlation Coefficient	.582(**)
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	205

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۵: خروجی کامپیوتری ضریب همبستگی اسپیرمن

#### Correlations

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۵۸۲) و سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰) تأیید می‌گردد که همبستگی میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و توسعه بستر کارآفرینی سازمانی معنادار است. بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.

## فرضیه فرعی (۱):

میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و ساختار رابطه معناداری وجود ندارد  $H_0$

میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و ساختار رابطه معناداری وجود دارد  $H_1$

همانگونه که در جدول شماره ۶، مشاهده می‌شود در ردیف اول این جدول ابتدا عدد ۲۶/۳۵ آمده است که همان آماره کای دو آزمون ماست و در مقایسه با مقدار مبین به دست آمده از جدول  $\chi^2$  در سطح خطای ۰/۰۱ و درجه آزادی ۶، یعنی ۱۶/۸۱، مقدار محاسبه شده بزرگ‌تر است  $۲۶/۳۵ > ۱۶/۸۱$ ، بنابراین فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.

متغیرها	فراوانی	کای اسکویر	درجه آزادی	سطح معناداری	کای اسکویر مبین
واگذاری فعالیت‌های دولتی	۲۰۵	۲۶۳۵۰	۶	۰/۰۰۰	۱۶/۸۱
ساختار سازمانی	۲۰۵				

جدول ۶: خروجی کامپیوتری آزمون  $\chi^2$  (کای اسکویر)

هم‌چنین برای آزمون مجدد از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، استفاده گردیده است. که نتایج در جدول شماره ۷، نشان داده شده است:

	واگذاری فعالیت‌ها	ساختار
Spearman's rho	Correlation Coefficient 1.000	Correlation Coefficient .466(**)
	Sig. (2-tailed) .	Sig. (2-tailed) .000
	N 205	N 205
	Correlation Coefficient .466(**)	Correlation Coefficient 1.000
	Sig. (2-tailed) .000	Sig. (2-tailed) .
	N 205	N 205

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۷: خروجی کامپیوتری ضریب همبستگی اسپیرمن

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰)، تأیید می‌گردد که همبستگی میان متغیر واگذاری فعالیت‌های دولتی و ساختار معنادار است. بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.



فرضیه فرعی (۲):

میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و اهداف سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد  $H_0$   
 میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و اهداف سازمانی رابطه معناداری وجود دارد  $H_1$   
 همان گونه که در جدول شماره ۸، مشاهده می‌شود، در ردیف اول این جدول ابتدا عدد  $14/30$  آمده است که همان آماره کای مربع آزمون ماست و در مقایسه با مقدار مبین به دست آمده از جدول  $\chi^2$  در سطح خطای  $0/05$  و درجه آزادی  $6$ ، یعنی  $12/59$ ، مقدار محاسبه شده بزرگ‌تر است  $14/30 > 12/59$ ، بنابراین فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.

متغیرها	فراوانی	کای اسکویر	درجه آزادی	سطح معناداری	کای اسکویر مبین
واگذاری فعالیت‌های دولتی	۲۰۵	۱۴/۳۰۸	۶	۰/۰۲۶	۱۲/۵۹
اهداف سازمانی	۲۰۵				

جدول ۸: خروجی کامپیوتری آزمون  $\chi^2$  (کای اسکویر)

هم‌چنین برای آزمون مجدد از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپرمن استفاده گردیده است که نتایج آن در جدول ۹، نشان داده شده است:

	اهداف سازمانی	واگذاری فعالیت‌ها		
Spearman's rho	.505(**)	1.000	Correlation Coefficient	واگذاری فعالیت‌ها
	.000	.	Sig. (2-tailed)	
	205	205	N	
	1.000	.505(**)	Correlation Coefficient	اهداف سازمانی
	.	.000	Sig. (2-tailed)	
	205	205	N	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۹: خروجی کامپیوتری ضریب همبستگی اسپرمن

Correlations

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معناداری محاسبه شده ( $0/000$ )، تأیید می‌گردد که همبستگی میان متغیر واگذاری فعالیت‌های دولتی و اهداف سازمانی معنادار است، بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.

## فرضیه فرعی (۳):

میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد  $H_0$

میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد  $H_1$

همان‌گونه که در جدول شماره ۱۰، مشاهده می‌شود، در ردیف اول این جدول ابتدا عدد  $15/28$  آمده است که همان آماره کای مربع آزمون ماست و در مقایسه با مقدار مبین به دست آمده از جدول  $\chi^2$  در سطح خطای  $0/05$  و درجه آزادی  $6$ ، یعنی  $12/59$ ، مقدار محاسبه شده بزرگ‌تر است  $15/28 > 12/59$ ، بنابراین فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.

متغیرها	فراوانی	کای اسکویر	درجه آزادی	سطح معناداری	کای اسکویر مبین
واگذاری فعالیت‌های دولتی	۲۰۵	۱۵/۲۸۱	۶	۰/۰۱۸	۱۲/۵۹
ساختار سازمانی	۲۰۵				

جدول ۱۰: خروجی کامپیوتری آزمون  $\chi^2$  (کای اسکویر)

هم‌چنین برای آزمون مجدد از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، استفاده گردیده است که نتایج آن در جدول ۱۱، نشان داده شده است:

فرهنگ سازمانی	واگذاری فعالیت‌ها	Correlation Coefficient	واگذاری فعالیت‌ها	فرهنگ سازمانی
Spearman's rho	واگذاری فعالیت‌ها	1.000	1.000	.503(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	205	205
	فرهنگ سازمانی	Correlation Coefficient	.503(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	205	205

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۱: خروجی کامپیوتری ضریب همبستگی اسپیرمن

## Correlations

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معناداری محاسبه شده ( $0/000$ )، تأیید می‌گردد که همبستگی میان متغیر واگذاری فعالیت‌های دولتی و فرهنگ سازمانی معنادار است، بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی (۴)

میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و حمایت مدیریت رابطه معناداری وجود ندارد.  $H_0$   
 میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و حمایت مدیریت رابطه معناداری وجود دارد.  $H_1$   
 همان‌گونه که در جدول شماره ۱۲، مشاهده می‌شود، در ردیف اول این جدول ابتدا عدد ۱۳/۴۷ آمده است که همان آماره کای مربع آزمون ماست و در مقایسه با مقدار مبین به دست آمده از جدول  $\chi^2$  در سطح خطای ۰/۰۵ و درجه آزادی ۶، یعنی ۱۲/۵۹، مقدار محاسبه شده بزرگ‌تر است  $۱۳/۴۷ > ۱۲/۵۹$ ، بنابراین فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.

متغیرها	فراوانی	کای اسکور	درجه آزادی	سطح معناداری	کای اسکور مبین
واگذاری فعالیت‌های دولتی	۲۰۵	۱۳/۴۷۲	۶	۰/۰۴۲	۱۲/۵۹
ساختار سازمانی	۲۰۵				

جدول ۱۲: خروجی کامپیوتری آزمون  $\chi^2$  (کای اسکور)

هم‌چنین برای آزمون مجدد از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپرمن، استفاده گردیده است که نتایج آن در جدول ۱۳، نشان داده شده است:

	واگذاری فعالیت‌ها	حمایت مدیریت
Spearman's rho	1.000	.505(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	205
	حمایت مدیریت	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	205

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۳: خروجی کامپیوتری ضریب همبستگی اسپرمن

Correlations

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰)، تأیید می‌گردد که همبستگی میان متغیر واگذاری فعالیت‌های دولتی و حمایت مدیریت معنادار است، بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.

## فرضیه فرعی (۵):

- میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و سیستم‌های سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.  $H_0$

- میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و سیستم‌های سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.  $H_1$

همان‌گونه که در جدول ۱۴، مشاهده می‌شود، در ردیف اول این جدول ابتدا عدد ۲۹/۶۱ آمده است که همان آماره کای مربع آزمون ماست و در مقایسه با مقدارمیین به دست آمده از جدول  $\chi^2$  در سطح خطای ۰/۰۱ و درجه آزادی ۶ یعنی ۱۶/۸، مقدار محاسبه شده بزرگ‌تر است  $۲۹/۶۱ > ۱۶/۸$ ، بنابراین فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.

متغیرها	فراوانی	کای اسکور	درجه آزادی	سطح معناداری	کای اسکور مبین
واگذاری فعالیت‌های دولتی	۲۰۵	۲۹/۶۱۱	۶	۰/۰۰۰	۱۶/۸۱
سیستم‌های سازمانی	۲۰۵				

جدول ۱۴: خروجی کامپیوتری آزمون  $\chi^2$  (کای اسکور)

هم‌چنین برای آزمون مجدد از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپرمن، استفاده گردیده است که نتایج آن در جدول ۱۵، نشان داده شده است:

	واگذاری فعالیت‌ها	سیستم‌های سازمانی
Spearman's rho	1.000	.540(**)
	.	.000
	205	205
	.540(**)	1.000
	.000	.
	205	205

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول ۱۵: خروجی کامپیوتری ضریب همبستگی اسپرمن

## Correlations

با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده و سطح معناداری محاسبه شده (۰/۰۰۰)، تأیید می‌گردد که همبستگی میان متغیر واگذاری فعالیت‌های دولتی و سیستم‌های سازمانی معنادار است، بنابراین فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد.

## نتیجه

سؤال اصلی پژوهش حاضر این بوده که آیا میان واگذاری فعالیت‌های دولتی و توسعه بستر کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای وجود دارد؟ به منظور پاسخ به این سؤال، یک فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی ارائه شده که تمامی فرضیات با استفاده از دو روش آماری کای اسکویر و ضریب همبستگی اسپیرمن، مورد آزمون قرار گرفتند که براساس نتایج حاصله از این دو روش با اطمینان ۰/۹۹ مورد تأیید قرار گرفتند.

البته قبل از آزمون فرضیات ارائه شده، ابتدا به بررسی وضعیت شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در شرکت آب و فاضلاب استان پرداخته شد که نتایج حاصل از این بررسی نشان داد، همه شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی در شرکت آب و فاضلاب استان گلستان در سطح بالایی وجود دارند. سپس به بررسی ارتباط میان واگذاری فعالیت‌های دولتی با شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی پرداخته شد. مبنی بر اینکه آیا وجود شاخص‌های توسعه بستر کارآفرینی سازمانی شرکت آب و فاضلاب ناشی از واگذاری فعالیت‌ها به بخش خصوصی بوده است یا نه؟ که نتایج حاصله از توزیع درصد فراوانی و نیز آزمون ویل کاکسون این را تأیید نموده است.

## پیشنهادات تحقیق

با توجه به نتایج حاصله از آزمون فرضیات تحقیق، پیشنهادات تحقیق عبارتند از:

۱. با توجه به نتایج حاصله در مورد فرضیه فرعی اول، جهت توسعه هرچه بیش‌تر بستر کارآفرینی سازمانی پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:
  - با اصلاح و سازماندهی چارت سازمانی و ادغام برخی پست‌ها و مشاغل موازی و غیر ضروری و ایجاد واحدهای تخصصی، ساختار سازمانی تخت و با سلسله مراتب کم را ایجاد نماید. ساختاری که در عرض گسترش یافته و افراد بتوانند بدون کم‌ترین مشکل و مانعی نظرات و ایده‌های خود را انتقال داده و در نهایت، عملیاتی نمایند.
  - ارتباطات غیررسمی را جایگزین ارتباطات رسمی و بورکراتیک نماید تا از این طریق فرآیند ارائه پیشنهادات و انتقادات تسریع گردد و کارکنان بتوانند به راحتی ابراز عقیده کرده و نظرات و انتقادات با کم‌ترین تحریفی به مدیریت سازمان انتقال داده شود و از

طرف دیگر، در سایه چنین ارتباطاتی، تعامل بین کارکنان با یکدیگر و بین کارکنان و مدیریت بهبود یافته و فعالیت‌های سازمان از مسیرهای کوتاه‌تری انجام گیرند.

تا حد امکان از کارکنان توانمند و شایسته در پست‌های تخصصی استفاده نماید تا از این طریق فعالیت‌های سازمانی با کم‌ترین پرت مالی و زمانی و به نحو احسن انجام گیرند و چنانچه قرار گرفتن افراد در پست خاصی نیاز به تخصص ویژه دارد، از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی مختلف، تخصص لازم را در اختیار کارکنان قرار دهد.

- با علم به تفاوت‌های اساسی میان کار گروهی و گروه کاری، زمینه گسترش هرچه بیش‌تر کار گروهی را که از ملزومات اساسی توسعه کارآفرینی سازمانی است، فراهم نماید. به گونه‌ای که کلیه فعالیت‌های سازمانی در قالب گروه‌های تخصصی بررسی و عملیاتی گردند.

۲. با توجه به نتایج حاصله در مورد فرضیه فرعی دوم، جهت توسعه هرچه بیش‌تر بستر کارآفرینی سازمانی پیشنهادهاتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- وجود آرمان و هدف مشترک در هدف‌گذاری‌های سازمان. بر اساس مطالعات علمی انجام گرفته در نظام‌های اداری کشورهای جهان سوم، فقدان هدف و آرمان مشترک میان کارکنان و سازمان یکی از ویژگی‌های نظام‌های اداری در این کشورها شناخته شده است. عاملی که شاید یکی از مهم‌ترین دلایل عقب‌ماندگی کشورهای مذکور در کنار سایر عوامل می‌باشد. لذا در این خصوص لازم است، مدیریت سازمان با اتخاذ سیاست‌هایی از جمله مشارکت دادن کارکنان در هدف‌گذاری‌ها، تشریح اهداف سازمانی، توجه به خواسته‌ها و نیازهای کارکنان در خط مشی‌گذاری‌های کلی سازمان، ... یک هدف و آرمان کلی را در سازمان به وجود آورند. به طوری که کلیه کارکنان اهداف خود را هم جهت و مکمل اهداف سازمانی ببینند و موفقیت خود را در گرو موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف تعیین شده، بیابند. چرا که در چنین شرایطی است که کارکنان خود را نسبت به سازمان و تحقق اهداف آن متعهد دانسته و در جهت رشد کارآفرینی و اعتلای آن تلاش می‌کنند.

- فرصت‌گرایی و استفاده از فرصت‌های موجود نیز از جمله عواملی است که می‌تواند سهم قابل توجهی در رشد بستر کارآفرینی سازمانی داشته باشد. لذا در این خصوص نیز

پیشنهاد می‌گردد که مدیریت سازمان علاوه بر اینکه واحدهای را جهت مطالعه، تجزیه و تحلیل شرایط و فعل و انفعالات داخلی سازمان در چارت سازمانی ایجاد می‌کند، قسمتی را نیز مسئول تجزیه و تحلیل شرایط محیطی و فعالیت‌های سایر رقبا و همتایان نماید تا از این رهگذر هم از فرصت‌های داخلی به بهترین وجه ممکن استفاده نماید و هم از موقعیت‌هایی که در محیط خارجی سازمان وجود دارد و شاید دیگران از آن غافلند، کمال بهره‌برداری را جهت رشد و توسعه سازمان به عمل آورد.

۳. با توجه به نتایج حاصله در مورد فرضیه فرعی سوم، جهت توسعه هرچه بیش‌تر بستر کارآفرینی سازمانی پیشنهادهاتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- ایجاد و برقراری روحیه همکاری و ارتباط متقابل میان کارکنان به گونه‌ای که کارکنان دارای قلمرو حکومتی نباشند. جهت دستیابی به این مهم مدیریت سازمان لازم است، فعالیت‌های سازمانی را در قالب گروه‌های تخصصی عملیاتی نماید که از این طریق ارتباط و همکاری متقابل را میان افراد برقرار نماید و هیچ‌یک از کارکنان خود را در قلمرو حکومتی خود جدای از سایرین نپندارد و همگی خود را در راستای تحقق یک هدف واحد مسئول دانسته و با همکاری متقابل نسبت به دستیابی به هدف مذکور کوشا و ساعی باشند. چرا که فرهنگ کارآفرینی سازمانی یک فرهنگ مشارکتی است، نه یک فرهنگ فردگرا و تک‌محور.

- تثبیت نمودن حس صداقت و اعتماد متقابل در فضای سازمان و تبدیل نمودن آن به یک هنجار و ارزش سازمانی در بین کارکنان. عاملی که وجود آن رمز بقای سازمان و فقدان آن به منزله پایان حیات سازمان است. لذا در این خصوص پیشنهاد می‌گردد که مدیریت سازمان با برگزاری دوره‌های آموزشی مختلف کارکنان را با اهمیت چنین موضوعاتی آشنا نموده و نیز با شفاف‌سازی امور مربوط به سازمان و کارکنان گام نخست را در زمینه اعتمادسازی در سازمان بردارد و با تدابیر و سیاست‌های مختلف این حس را در کارکنان سازمان القا نماید که کلیه اموری که در سازمان انجام می‌گیرد، برپایه صداقت و اعتماد متقابل بنا نهاده شده است و تنها عاملی که باعث می‌شود، فردی نسبت به دیگری از

جایگاه و امتیازات بیشتری برخوردار گردد، نوع عملکرد و تلاش او در سازمان می‌باشد که او را از دیگران متمایز ساخته است.

- اتخاذ تصمیمات استراتژیک و راهبردی از سوی مدیران ارشد سازمان، به گونه‌ای که قدرت تصمیم‌گیری آنها را نمایان سازد، نیز از جمله مواردی است که می‌تواند به توسعه شاخص‌های بستر کارآفرینی سازمانی کمک نماید. وجود چنین توانایی در مدیران سازمان و باور قلبی کارکنان نسبت به وجود چنین قدرتی، باعث می‌شود که کارکنان به مدیران خود اعتماد کرده و تصمیماتی که از سوی آنها اتخاذ می‌گردد را بدون هیچ عذری بپذیرند و نسبت به اجرای آن بکوشند. لذا جهت ایجاد چنین باوری در کارکنان، مدیران باید بر پایه مطالعات و تحقیقات علمی معتبر، اتخاذ تصمیم نمایند.

۴. با توجه به نتایج حاصله در مورد فرضیه فرعی چهارم، جهت توسعه هرچه بیش‌تر بستر کارآفرینی سازمانی پیشنهادهاتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- متولی شدن فعالیت‌های کارآفرینانه از سوی سازمان نیز از جمله مواردی است که می‌تواند به توسعه کارآفرینی سازمانی کمک نماید. این گونه اقدامات باعث می‌گردد که کارکنان با موضوع کارآفرینی بیش‌تر آشنا شده و با مشاهده نتایج آن علاقمند گردند که خود متولی اجرای چنین طرح‌هایی شوند که این خود از یک سو هم می‌تواند به جهت آشنایی کارکنان با مقوله کارآفرینی، سرعت کارآفرین شدن سازمان را افزایش دهد و هم از سوی دیگر، منافع سرشاری را عاید سازمان نماید. بدین منظور، مدیران سازمان می‌توانند با استفاده از متخصصان، زمینه‌هایی که امکان فعالیت در آنها وجود دارد، ولی بنا به دلایلی کم‌تر مورد توجه قرار گرفته‌اند را شناسایی نموده و با انجام مطالعات دقیق علمی و بررسی نتایج و ریسک‌های احتمالی، متولی انجام آنها گردند و از این طریق، ضمن درگیر کردن کارکنان با طرح، تجربه و دانش لازم را نیز در آنان ایجاد نمایند.

- حمایت و قدردانی مدیریت از ایده‌های جدید، پروژه‌های آزمایشی کوچک و افرادی که منشا چنین طرح‌هایی می‌باشند نیز از جمله اموری است که می‌تواند در قالب متغیر حمایت مدیریت مطرح شود. لذا توصیه می‌گردد که سازمان و مدیریت ارشد آن با درک این واقعیت که حمایت‌های مالی و معنوی به شدت در رشد خلاقیت و گرایش افراد به



ابداع و نوآوری مؤثر است، شرایط مالی و سازمانی لازم را جهت پرداختن به امور کارآفرینانه مهیا سازند تا از این طریق صاحبان ایده و علاقمندان در یک بستر مناسب و فارغ از هرگونه کمی و کاستی، توانایی‌های خود را عملی ساخته و باعث رشد و بالندگی سازمان گردند.

۵. با توجه به نتایج حاصله در مورد فرضیه فرعی پنجم، جهت توسعه هرچه بیش‌تر بستر کارآفرینی سازمانی پیشنهادهای به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- با توجه به اینکه هسته و عنصر اصلی در یک سیستم خصوصی سهام و سهام‌داری است، لذا پیشنهاد می‌گردد که مدیریت سازمان با ایجاد زیر ساخت‌های مناسب و کاهش ریسک سرمایه‌گذاری زمینه واگذاری میزان بیش‌تری از سهام را به سهام‌داران قوی و با نفوذ، فراهم نماید تا از این طریق، ضمن تقویت سیستم حاکمیتی شرکت، شرایط لازم را جهت پرداختن به طرح‌های نو و خلاق فراهم گردد.

- با ایجاد گروه‌های کاری تخصصی متعدد و واگذاری مسئولیت این گروه‌ها به سهام‌داران اصلی، زمینه حضور فیزیکی بیش‌تر و به تبع آن بهره‌گیری از توانایی‌های آنها در خصوص اتخاذ تصمیمات و هدف‌گذاری‌های کلان شرکت را فراهم نماید.

- با طراحی و اجرای یک سیستم پاداش و تشویق هدفمند و دارای بازخورد که براساس اصول اساسی نظام پاداش و تشویق بنا نهاده شده باشد، ضمن فراهم نمودن زمینه هدفمندتر شدن پاداش‌ها، از طریق دریافت منظم بازخورد، این موضوع را روشن سازد که آیا پاداش‌های پرداخت شده، تأثیر و کارایی لازم را داشته‌اند و به عبارت دیگر، باعث برانگیختگی و تلاش بیشتر کارکنان شده‌اند یا خیر که در صورت منفی بودن پاسخ دلایل آن شناسایی و نسبت به رفع آن اقدام گردد.

- حمایت مادی و معنوی از طرح‌ها و افراد خلاق و نوآور نیز از جمله مواردی است که مدیریت سازمان جهت رشد و توسعه شاخص‌های بستر کارآفرینی سازمانی همواره باید مدنظر داشته باشد. لذا ضمن اینکه طرح‌های مذکور باید از لحاظ مالی حمایت گردند، ضروریست که صاحبان آنها نیز طی جشنواره‌هایی که به همین منظور (تقدیر از افراد خلاق

و نوآور) برگزار می‌گردد، مورد حمایت‌های مادی و معنوی قرار گیرند تا این خود عاملی جهت پرداختن سایر افراد به مقوله کارآفرینی و ابداع و اختراع گردد.



## منابع و مأخذ

۱. پرداخت‌چی، محمد حسن؛ شفیعی‌زاده، حمید (۱۳۸۵)، "درآمدی بر کارآفرینی سازمانی"، تهران، ارسباران.
۲. ذبیحی، محمد رضا؛ مقدسی، علیرضا (۱۳۸۵)، "کارآفرینی از تئوری تا عمل"، مشهد، انتشارات جهان فردا.
۳. رضاییان، علی (۱۳۸۵)، "مبانی سازمان و مدیریت"، چاپ نهم، تهران، انتشارات سمت.
۴. صمد آقایی، جلیل (۱۳۷۸)، "سازمان‌های کارآفرین"، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۵. کرباسی، علی؛ ولدخانی، محمد؛ شرافت، مهرداد؛ عظیم‌زادگان، حمید (۱۳۸۱)، "مروری بر ادبیات کارآفرینی"، فصل‌نامه صنایع، شماره ۳۳، صص ۳۶-۲۵.
۶. منوریان، عباس (۱۳۸۰)، "خصوصی‌سازی: رویکرد تطبیقی"، مدیریت دولتی، شماره ۵۳ و ۵۴، مرکز آموزش مدیریت دولتی، صص ۶۴-۴۷.
1. Hisrich.R.D.and M.P.Peters (1998), "*The individual entrepreneur in entrepreneurship*", McGraw Hill publishing.
2. Hisrich.R.D.and M.P.Peters (2002), "*Entrepreneurship*", Fifth Edition, McGraw Hill publishing.
3. Khanka S.(2003), "*Entrepreneurial development*", New Delhi: Chand an Company 1td.
4. Kuratko Donald and Hodgetts Richard (2001), "*Entrepreneurship: a contemporary approach*", Philadelphia: Harcourt College Publishers.
5. mirjam van praag C.& Peter H. versloot.(2007), "*What is the value of entrepreneurship? a review of recent research*".
6. Prokopenko Joseph & Pavlin Igor (1999), "*Entrepreneurship development in pullice enterprises*", international labour organization .
7. Stevenson. H. and J. C. Jarillo (1990), "*A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management*", Management Journal, Vol.11,pp. 17-27.
8. Upton.N.,C.Moore,L.Wachols and D.Sexton (1999), "*A comparative analysis of learning needs of family-owned and entrepreneurship firms*", Hankamer school of business journal.No.17.pp.5-20.