

تأثیر ادراکات محیطی بر کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی: مورد مطالعه سازمان مدیریت منابع آب ایران

فرخ قوچانی*

استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی، تهران

محمد یزدانی زیارت**

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۵/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۱۰/۲۰

چکیده

محیط سازمان و کارآفرینی سازمانی دو مقوله مهم هستند که امروزه در نظریه‌های مدیریت از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. با توجه به اهمیت این دو مقوله، در این تحقیق تلاش می‌شود، ارتباط این دو مفهوم با یکدیگر در سازمان مدیریت منابع آب ایران، بررسی شود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان سازمان مدیریت منابع آب ایران هستند. برای اجرای این تحقیق تعداد ۷۷ نفر از کارکنان، مدیران، معاونان و کارشناسان سازمان مدیریت منابع آب ایران به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای بررسی کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه و نیز آمار برای پردازش اطلاعات استفاده می‌شود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ادراکات محیطی بر کارآفرینی سازمانی مؤثر هستند. ریسک کارآفرینی و پیچیدگی محیطی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر منفی و بخشندگی و پویایی محیطی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت دارند.

واژه‌های کلیدی: بخش دولتی، کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، ادراکات محیطی.

طبقه‌بندی JEL: Q51, L26, L32.

* مسئول مکاتبات، پست الکترونیکی: F-ghouchani@sbu.ac.ir

** پست الکترونیکی: Usb_tehran@yahoo.com

۱. مقدمه

امروزه سازمانهای دولتی با تلاطمهای محیط بیرونی مانند کاهش پایه‌های مالیاتی، فناوریهای به سرعت در حال تغییر، تنوع تقاضاهای عمومی و اوج پاسخگویی‌ها، رویارو شده‌اند. با هدف انجام اثربخش وظایف دولت در چنین محیط‌هایی برخی از نگرش‌های مبتنی بر بازار مانند خصوصی‌سازی، شرکای دولتی - خصوصی، برون سپاری و کارآفرینی سازمانی معرفی شده‌اند. بر خلاف خصوصی‌سازی، شرکای دولتی - خصوصی و برون سپاری که نقش و پاسخگویی دولت را در انجام فعالیت‌های کاهش می‌دهند، کارآفرینی از طریق بهبود ظرفیت‌های درونی سازمان می‌تواند یکی از ابزارهای مفید مدیریت سازمانهای دولتی برای رویارویی با تغییرات محیطی و نیز بهترین روش برای حل این ادراکات که خدمات بخش دولتی شکست خورده‌اند باشد.^۱ به عقیده کارینا و همکاران^۲ (۲۰۰۲) محدود کردن بحث کارآفرینی به شرکت‌های خصوصی کاری بی‌جهت است چون نهادهای دولتی می‌توانند با اتخاذ رویکرد کارآفرینانه برای ذی‌نفعان خود ایجاد ارزش نمایند.

کارآفرینی در سازمانها متأثر از عوامل مختلفی است و محیط بیرونی سازمان که متکی بر ادراکات افراد سازمان از آن است، یکی از عوامل تعیین کننده فعالیت‌های کارآفرینانه در سطح سازمانی است.^۳ سازمانهای دولتی همچون سازمانهای بخش خصوصی به طور روز افزونی در محیطی که در آن فعالیت می‌کنند، تحت تأثیر قرار می‌گیرند، لذا کارآفرینی به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به اثربخشی، انعطاف پذیری و سازگاری در بخش دولتی مورد ستایش قرار گرفته است.^۴ آزبورن و گابلر^۵ (۱۹۹۲) استدلال کرده‌اند که دولت‌ها باید از نو ایجاد شوند و تغییر یابند که این تحول باید از طریق ایجاد تغییر در اهداف، انگیزه‌ها، مسئولیت‌پذیری‌ها، ساختار قدرت و فرهنگ محقق گردد و به دنبال آن منجر به ایجاد ذهنیت و فرهنگ کارآفرینی دولتی شود. کارآفرینی دولتی، مفهوم کلیدی است که با این اصلاحات در ارتباط بوده و در جهت تقاضای مردم برای دولت کارآفرین و اثربخش است.^۶

در ادامه این مباحث، مقاله به این شرح سازماندهی شده است. در ادامه ابتدا ادبیات پژوهش با تأکید بر تعریف کارآفرینی سازمانی و محیط سازمان و نیز شناسایی ابعاد کارآفرینی سازمانی و ادراکات محیطی در بخش دولتی مرور می‌شود. پس از آن مدل مفهومی تحقیق و

¹ Kim (2007)

² Carina et al.

³ Antonic (2007)

⁴ Kearney et al. (2007)

⁵ Osborn and Gabler

⁶ Zampetakis and Moustakis (2007)

متغیرها و گزاره‌های مربوط به هر یک از آنها ارائه می‌شود. بیان فرضیه‌ها و روش شناسی تحقیق به ترتیب بخشهای چهارم و پنجم تحقیق را تشکیل می‌دهند. بخش بعدی نتایج آمار توصیفی و آزمون فرضیه‌ها و رتبه‌بندی آنها را نشان می‌دهد. در بخش پایانی بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادهاى سیاستی ارائه می‌شوند.

۲. ادبیات و مدل پژوهش

کارآفرینی تنها به فعالیتهای مخاطره‌آمیز مستقل منحصر نمی‌شود، بلکه علاوه بر آن شامل سازمان کارآفرینانه و مجموعه‌های سازمانی نیز می‌شود و رفتار کارآفرینانه نیازی فراگیر و ضروری برای تمامی سازمانها (دولتی، خصوصی، داوطلبانه و ...) با هر اندازه (بزرگ، متوسط و کوچک) است. صاحب نظران بر این باورند که اصلاحات سازمانی و خصوصی سازی نمی‌توانند بدون کارآفرینی موفق باشند، و فرض اساسی این است که سازمانهای دولتی در سراسر جهان برای ادامه حیات خود، باید رفتارهای کارآفرینانه را گسترش دهند. «شومپتر» بر این باور است که کارآفرینی سازمانی واژه‌ای است که از درون دنیای کسب و کار برخاسته و توانایی استفاده از منابع با روشهای جدید است که به خلق محصولات و خدمات جدید در محیط سازمانی منجر می‌شود.^۱ کارآفرینی سازمانی یعنی ایجاد سازمانی جدید درون یک سازمان موجود و یا تجدید و بازنگری سازمان موجود.^۲ به عقیده زهرا^۳ (۱۹۹۵) کارآفرینی سازمانی یعنی مجموعه نوآوری‌ها، تجدید کردن‌ها و فعالیتهای جسورانه درون یک سازمان.^۴

مفهوم کارآفرینی دولتی، در ادبیات کارآفرینی، قدمت چندانی ندارد بنابراین، تعاریف کارآفرینی دولتی محدود و متنوع هستند. در حالی که واژه کارآفرینی غالباً در ارتباط با بخش خصوصی به کار می‌رود اما در دهه گذشته به طور مکرر در ادبیات مدیریت دولتی دیده شده است.^۵ در قلمرو سازمانهای دولتی، دیدگاههای مختلفی از کارآفرینی مطرح شده است. برخی از رویکردهای مختلف به کارآفرینی، در بخش دولتی عبارتند از: تشویق دموکراسی، کاهش حجم کارکنان و عملیات، متمرکز کردن دوباره تلاش کارکنان به سوی موضوعات هدفمند.^۶ رابرتز^۷ (۲۰۰۲) کارآفرینی دولتی را ایجاد ایده‌های جدید، طراحی و پیاده سازی ایده‌های نوآورانه در

^۱ Moghimi (2004)

^۲ Kuratko et al. (1990)

^۳ Zahra

^۴ Kim (2007)

^۵ Kearney et al. (2007)

^۶ Luke and Verreynne (2006)

^۷ Roberts

سازمانهای بخش دولتی می‌داند. موریس و جونز^۱ (۱۹۹۹) کارآفرینی در بخش دولتی را فرآیند ایجاد ارزش برای شهروندان، از طریق کنار هم قرار دادن ترکیبات منحصر به فرد منابع خصوصی یا دولتی برای بهره‌گیری از فرصتهای اجتماعی می‌دانند. نهادهای بخش دولتی می‌توانند ارزش‌های جدیدی برای ذی‌نفعان خود ایجاد نمایند و با اقتباس رویکرد کارآفرینانه با منابعی بیش از آنچه در اختیارشان است، خدمت‌رسانی کنند.^۲ لیندن^۳ (۱۹۹۰) کارآفرینی در سازمانهای دولتی را نوعی فعالیت عمدی، برای ایجاد تغییرات نوآورانه می‌داند. به عقیده بلون و گورل^۴ (۱۹۹۲) کارآفرینی در بخش دولتی به ایجاد منابع درآمدی جدید و ارائه خدمات بیشتر، بیشتر، از طریق مشارکت دادن شهروندان اشاره دارد.^۵

۲-۱. ابعاد کارآفرینی در بخش دولتی

کارآفرینی دارای ابعاد گوناگونی است ولی با مرور مقالاتی که در این زمینه وجود دارد، سه بعد نوآوری، پیشگامی^۶ و خطرپذیری از ابعاد کارآفرینی هستند که بیشتر محققان بر آنها اتفاق نظر دارند.^۷ بسیاری از محققان^۸ دیگر این ابعاد را برای تعریف کارآفرینی به کار گرفته‌اند. به همین دلیل، سه بعد فوق را به پیروی از مدل مفهومی ای که کارنی و همکاران (۲۰۰۷) برای کارآفرینی در بخش دولتی ارائه داده‌اند، به عنوان ابعاد کارآفرینی سازمانی انتخاب می‌شود. در زیر شرح مختصری از هر یک از این ابعاد داده شده است.

۲-۱-۱. نوآوری

به عقیده گاردنر^۹ (۱۹۹۴) نوآوری ارزش اصلی رفتار کارآفرینانه است.^{۱۰} نوآوری یعنی واکنش خلاق به شرایط در حال تغییر لذا یک مدیر دولتی اثربخش، هم باید عامل ثبات و کنترل و هم عامل تغییر و خلاقیت باشد. کوهن و ایمیک^{۱۱} (۱۹۹۸) نوآوری مدیریت در بخش دولتی را

^۱ Morris and Jones

^۲ Terziovski (2009)

^۳ Linden

^۴ Bellone and Goerle

^۵ Luke and verreynne (2006)

^۶ Proactivity

^۷ Miller (1983), Davis (1988), Covin and Slevin (1989) and Lee and Peterson (2000), Marino et al. (2002), Tarabishy (2005) and Kearney et al. (2007)

^۸ Tabarsa et al. (2010)

^۹ Gardner

^{۱۰} Caruana et al. (2002)

^{۱۱} Cohen and Eimicke

نوعی طرح سیاسی و رویه‌های اجرایی استاندارد جدید، از سازمانهای دولتی در جهت اداره کردن مشکلات سیاسی دولت می‌دانند.^۱

۲-۱-۲. خطرپذیری

در سال‌های اخیر موضوع خطر در بخش خدمات دولتی، یکی از موضوعات مورد علاقه در مجامع علمی بوده است.^۲ اگرچه اتخاذ تصمیمات مستلزم خطر در بخش دولتی همیشه مناسب نیستند، سازمانهای دولتی به اقدامات مستلزم خطر نیاز دارند چرا که محیط سیاسی آنها به طور کامل قابل پیش بینی و ثابت نیست.^۳ بویت^۴ (۱۹۹۶) می‌گوید اگرچه ممکن است کارآفرینی در بخش دولتی دربرگیرنده خطرپذیری باشد، این خطر لازم نیست که حتماً اساس مالی داشته باشد. مدیریت خطر در بخش دولتی بر مکانیسم (سازوکار)های پاسخگویی و کنترل متمرکز است.^۵

۲-۱-۳. پیشگامی

پیشگامی یعنی شروع به عمل کردن یا درگیر شدن در عمل قبل از وقوع اتفاق، به جای واکنش نشان دادن به آن. پیشگامی بر پذیرش مسئولیت، پیش بینی و جلوگیری از مشکلات احتمالی، ارتباط اثر بخش با محیط‌های درونی و بیرونی و به کارگیری مستمر محصولات یا فرآیندهای جدید تأکید دارد.^۶ موریس و جونز (۱۹۹۹) اظهار داشته‌اند، پیشگامی مستلزم پایداری در رویارویی با تغییرات و تأکید بر پیش بینی و جلوگیری از مشکلات بخش دولتی، قبل از وقوع آنهاست. این پیشگامی شامل تفسیر خلاق قوانین، شبکه بندی و سطح بندی منابع و نیز سطح بالایی از ثبات و پایداری در مواجهه با تغییرات است.^۷

هرگونه تلاش به منظور تعیین و تعریف محیط مستلزم این است که بین محیط واقعی و محیط ذهنی و همچنین محیطی که مدیران محیط سازمانی می‌پندارند، تمایز قایل شد. مدارک و شواهد نشان می‌دهد، معیارهای تشخیص و تعیین محیط واقعی و عینی با ملاک و معیارهای تشخیص و تعیین محیط ذهنی ارتباط چندانی ندارند. بر این اساس می‌توان گفت افراد سازمان هستند که محیط‌شان را ایجاد می‌کنند و محیط متکی بر ادراکات آنهاست و باید توجه داشت آنچه به عنوان محیط سازمانی مد نظر قرار می‌گیرد، همان محیط ذهنی ادراک

¹ Cohen et al. (2008)

² Vincent (1996)

³ Keareny et al. (2007)

⁴ Boyet

⁵ Sadler (2007)

⁶ Kim (2007)

⁷ kearnay et al. (2007)

شده است.^۱ ادراک^۲ اشاره به روشی دارد که یک نفر بدان طریق به دنیای اطراف خود می‌نگرد.^۳ ادراک و سایر عوامل شناختی^۴ نقشی مهم در کشف و ایجاد دیدگاه‌های کارآفرینانه^۵ دارند. ادراکات محیطی سازوکارهایی هستند که از طریق آنها، ویژگیهای محیطی بر فعالیتهایی چون کارآفرینی تأثیر می‌گذارند. برای مثال تغییرات محیطی ممکن است منبعی برای فرصتها به شمار آید و پویایی محیطی، با افزایش فعالیتهای کارآفرینانه در ارتباط باشد. ولی باید توجه داشت که صرف بودن، در یک محیط پویا، پیچیده و یا دارای ظرفیتهای و منابع فراوان، برای کارآفرینی کافی نیستند چرا که ادراکات و ارزیابیهای افراد در مورد وجود و ارزش فرصتها در چنین محیط‌هایی غیریکسان است. مثلاً کارآفرینی هنگامی در محیط دارای منابع فراوان اتفاق می‌افتد که افراد درک نمایند، محیط منابعی را شامل می‌شود که در دسترس هستند و آنها می‌توانند از آنها برای تبدیل فرصتها به واقعیت استفاده کنند.^۶

۲-۲. ابعاد محیط بیرونی مؤثر بر کارآفرینی در بخش دولتی

محیط بیرونی یکی از تعیین کننده‌های اصلی فعالیتهای کارآفرینانه در سطح سازمانی است.^۷ محیط بیرونی سازمان دارای ابعاد گوناگونی است. به عقیده آلدریچ^۸ (۱۹۷۹) آن دسته از ابعاد محیطی که به طور مستقیم بر فعالیتهای سازمانها مؤثر هستند عبارتند از بخشندگی، پویایی و پیچیدگی محیطی.^۹ سیمسک و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۷) نیز این سه بعد را به عنوان ابعاد محیط وظیفه‌ای سازمانها معرفی کرده‌اند. کآرنی و همکاران (۲۰۰۷) در مدل مفهومی خود که برای کارآفرینی در بخش دولتی ارائه داده‌اند، بعد سیاسی محیط را نیز به این ابعاد افزوده‌اند. کیم (۲۰۰۷) نیز بعد سیاسی محیط را جزو ابعاد اساسی محیط سازمانهای دولتی معرفی کرده است. ما نیز در این تحقیق به پیروی از این محققان و مدل مفهومی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی کآرنی و همکارانش ابعاد سیاسی، بخشندگی، پویایی و پیچیدگی محیطی را به عنوان متغیرهای محیط بیرونی در نظر گرفته‌ایم که در زیر به طور مختصر شرح داده شده‌اند.

¹ Robbins (2008)

² Perception

³ Sharma and Saini (2001)

⁴ Cognitive Factors

⁵ Views of Entrepreneurship

⁶ Edelman and Renko (2010)

⁷ Antoncic (2007)

⁸ Aldrich

⁹ Dess and Beard (1984)

¹⁰ Simsek et al.

۲-۲-۱. محیط سیاسی

سیاسی بودن محیط در بخش دولتی یعنی احتمال اینکه تصمیمات، رویدادها و شرایط سیاسی محیط بیرونی، سازمان را تحت تأثیر قرار دهند به گونه‌ای که اعضای سازمان از هر لحاظ احساس ناامنی کنند که در اصطلاح به آن ریسک سیاسی هم گفته می‌شود. محیط سیاسی سازمانهای دولتی تأثیر عمده‌ای بر مدیریت آنها دارد. درگیری‌های سیاسی، مانع نوآوری و خطرپذیری در این بخش می‌شوند به طوری که می‌توان گفت میزان نوآوری به میزان حمایت سیاسی بستگی دارد.^۱ طبق گفته نوت^۲ (۲۰۰۵) محیط بیرونی سازمانهای دولتی با ملاحظات سیاسی همراه است. به خاطر محدودیتهای سیاسی، تغییرات مکرری در سیاستها و تحمیل افق کوتاه مدت برای مدیران این بخش، وجود دارد.^۳

۲-۲-۲. پویایی محیطی

پویایی محیطی اشاره به چرخشی و غیرقابل پیش بینی بودن عوامل محیطی دارد.^۴ سازمانهای دولتی دائماً با تغییر و بی‌ثباتی محیطی مواجه هستند که این بی‌ثباتی‌ها بیشتر در تصمیم‌گیریها، بودجه‌بندیها و برنامه‌ریزیهای راهبردی دیده می‌شوند.^۵ محیطهای پویا باعث می‌شوند سازمانها، وضعیت کارآفرینانه به خود بگیرند و کارآفرینی را تشدید نمایند.^۶

۲-۲-۳. پیچیدگی محیطی

پیچیدگی محیطی اشاره به نبود تجانس، تنوع و تعدد عوامل موجود در بخشهای مختلف محیط سازمان دارد.^۷ مدیران سازمانهای دولتی، به خاطر اینکه همواره خود را در میان تصمیمات سیاسی از یک سو و واقعیتهای عملی از سوی دیگر می‌یابند، همواره با پیچیدگی محیطی روبه‌رو هستند. تصمیمات سیاسی گاهی برای اهداف سیاسی گرفته می‌شوند و نمی‌توانند به درستی با واقعیتهای عملی تطبیق داده شوند. مدیران دولتی در چنین وضعیتی با یک معمای حل‌نشده مواجه می‌شوند. یک عامل پیچیدگی دیگر برای سازمانهای دولتی، واقعیتهای اقتصادی در قالب محدودیتهای بودجه‌ای است چراکه مجبورند خدمات بیشتری را با بودجه محدود ارائه دهند.^۸

¹ Kim (2007)

² Nutt

³ kearnay et al. (2008)

⁴ Dess and Beard (1984)

⁵ Waldt et al. (1999)

⁶ Antonic (2007)

⁷ Dess and Beard (1984)

⁸ Waldt et al. (1999)

۲-۴. بخشندگی محیطی^۱

بخشندگی محیطی اشاره به فراوانی و یا کمیابی منابع مورد نیاز برای سازمانهایی دارد که در یک محیط فعالیت می‌کنند که بر بقا و رشد آنها و نیز بر توانایی سازمانهای جدید برای ورود به آن محیط تأثیر می‌گذارد (تانگ، ۲۰۰۸).^۲

محیطی که سازمانهای دولتی هم اکنون با آن مواجه هستند، بسیار پیچیده و پویاتر از محیطهای گذشته است.^۳ سازمانهای دولتی دائماً با تغییر و بی‌ثباتی محیطی، کمیابی منابع و خطرهای حاصل از مداخلات سیاسی که ویژگی اصلی محیط سازمانهای دولتی است مواجه‌اند^۴ که این امر محققان را بر آن داشته تا تأثیر این عوامل را بر کارآفرینی سازمانی بررسی نمایند. برای مثال، سیمسک، ویگا و لوباتکین (۲۰۰۷) در تحقیق خود با عنوان «تأثیر ادراکات محیطی بر کارآفرینی سازمانی: نقش منابع ذخیره شده و قابل دسترس در سازمان» به این نتیجه رسیدند که منابع ذخیره شده و قابل دسترس در سازمان رابطه مثبتی با کارآفرینی سازمانی دارد و یا تحقیقی که از سوی کیم (۲۰۰۷) تحت عنوان «مدل چند بعدی کارآفرینی در بخش دولتی» انجام شده است، نشان می‌دهد که عوامل محیطی از قبیل دخالت‌های سیاسی و توجه رسانه‌های جمعی به فعالیت‌های سازمان بر کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی تأثیر منفی دارند.

نتیجه تحقیق مقیمی (۲۰۰۴) با عنوان «عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمانهای بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران» نیز نشان داده است که محیط سیاسی مانع کارآفرینی سازمانی می‌شود. تانگ (۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان «بخشندگی محیطی برای کارآفرینان: تعهد و هوشیاری کارآفرینانه» به این نتیجه رسیده است که بخشندگی محیطی ارتباط مثبتی با رفتارهای کارآفرینانه دارد. بریتاین و فریمن، همچنین تاشمن و آندرسون، بیان داشته‌اند که پویایی محیطی فرصتهایی را از طریق رفتارهای کارآفرینانه، برای بهره‌برداری خلق می‌کند (مقیمی، ۲۰۰۴). کآرنی و همکاران (۲۰۰۷) نیز ابعاد بخشندگی، پیچیدگی و پویایی محیطی و نیز محیط سیاسی را عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی معرفی کرده‌اند. بنابراین، این کمیابی یا وفور منابع دسترس پذیر در محیط سازمان، پیچیدگی‌ها، پویایی‌ها و تغییرات دایمی محیطی، یا به عبارتی این ادراکات و عوامل شناختی محیطی که

^۱ Environmental Munificence

^۲ Tang

^۳ Kearney et al. (2008)

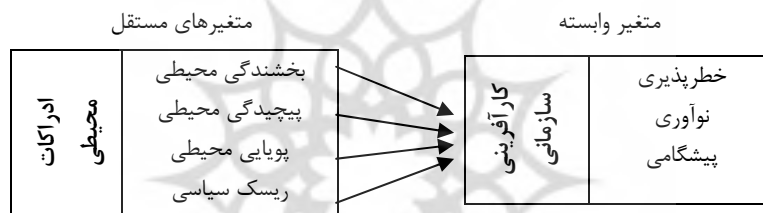
^۴ Waladt et al. (1999)

نقشی مهم در کشف و ایجاد دیدگاه‌های کارآفرینی ایفا می‌کنند، بررسی تأثیر این عوامل را بر کارآفرینی سازمانی در سازمانهای دولتی دارای اهمیت می‌سازند.

۲-۳. مدل مفهومی تحقیق

مفهوم کارآفرینی دولتی احتیاج به مرزبندیهای متفاوتی از بخش خصوصی دارد و بدون یک پیکر بندی خاص برای کارآفرینی در بخش دولتی تلاشهای کارآفرینانه در این بخش بی‌نتیجه خواهد ماند، لذا تصویب یک مدل کارآفرینی که بتواند برای سازمانهای دولتی کاربرد داشته باشد، مزایای بیشتری از مدل‌های سنتی کارآفرینی که بر سازمانهای بخش خصوصی تأکید داشتند، دارد. به پیروی از مدل مفهومی کارآفرینی در بخش دولتی کآرنی و همکاران (۲۰۰۷)، مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل ۱ خواهد بود.

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق



در پرسشنامه‌ای که برای این تحقیق ساخته شده است، از پاسخ دهندگان خواسته شد تا نظر خود را در مورد میزان مصداق هر یک از گزاره‌های مربوط به ابعاد کارآفرینی سازمانی و ادراکات محیطی که در جدول ۱ آمده است، بر اساس طیف لیکرت از گزینه‌های خیلی کم تا خیلی زیاد در سازمان خود، انتخاب نمایند.

بر اساس مدل مفهومی، فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر است. فرضیه اصلی تأثیر ادراکات محیطی بر کارآفرینی سازمانی مؤثر است و فرضیه‌های فرعی شامل تأثیر بخشندگی محیطی، پیچیدگی محیطی، پویایی محیطی، ریسک سیاسی، جنسیت، سطح تحصیلات و پست سازمانی کارکنان بر کارآفرینی سازمانی مؤثر هستند.

جدول ۱. ابعاد و گزاره‌های مدل مفهومی تحقیق

مفهوم	ابعاد	گزاره‌ها
کارآفرینی سازمانی	نوآوری	۱- تأکید سازمان بر طرح‌ها، برنامه‌ها، فرآیندها و فنون مدیریتی جدید
		۲- تأکید سازمان بر تغییر یا بهبود در خدمات، رویه‌ها و فرآیندهای موجود
		۳- واکنش خلاق سازمان به شرایط در حال تغییر
		۴- تأکید سازمان بر استفاده از راه‌حل‌ها و ایده‌های جدید در حل مشکلات و رفع نیازها
	خطرپذیری	۱- تمایل سازمان به اجرای طرح‌های جدیدی که احتمال شکست در آنها وجود دارد
		۲- تشویق کارکنان به پذیرش طرح‌های مخاطره‌آمیز و جدید در سازمان
		۳- تشویق کارکنان به تجربه راه‌ها و روش‌های جدید در انجام امور سازمان
		۴- نبود تنبیه و سرزنش کارکنان هنگام شکست در اجرای ایده‌ها، روش‌ها و تجربیات جدید در سازمان
	پیشگامی	۱- ارزیابی و شناسایی سریع فرصت‌های جدید و بهره‌گیری از آنها در سازمان
		۲- پیش‌بینی خواسته‌ها و تقاضاهای آتی مردم از سازمان و پاسخگویی سریع به آنها
		۳- شروع فعالیتهایی برای ایجاد تغییر در برنامه‌ها، خدمات، فنون و رویه‌ها در سازمان قبل از اینکه آنها اتفاق بیفتند
		۴- جلوگیری از وقوع مشکلات احتمالی در سازمان
ریسک سیاسی	۱- نیاز به کسب اجازه از مراجع ذی‌ربط بیرونی برای اجرای طرح‌ها و سیاست‌های جدید در سازمان	
	۲- دخالت مقامات سیاسی بیرونی ذی‌ربط در جابه‌جاییها و عزل و نصب‌های کارکنان سازمان	
	۳- تحت پوشش قرار گرفتن فعالیتهای سازمان توسط رسانه‌های جمعی	
	۴- تأثیر مقامات سیاسی ذی‌ربط بیرونی بر فعالیتهای و تصمیم‌گیری‌های سازمان	
	۵- کنترل مکرر فعالیتهای سازمان توسط مقامات و سازمانهای بازرسی ذی‌ربط بیرونی.	
پویایی محیطی	۱- وجود تغییرات دائم و غیرقابل پیش‌بینی در سیاستها و قوانینی که توسط مقامات و سازمانهای ذی‌ربط بیرونی برای سازمان وضع می‌شود.	
	۲- وجود تغییرات دائم و غیرقابل پیش‌بینی در منابع مالی و بودجه‌ای مورد نیاز سازمان	
	۳- وجود تغییرات دائم و غیرقابل پیش‌بینی در توقعات و انتظارات مردم از سازمان	
	۴- وجود تغییرات دائم و غیرقابل پیش‌بینی در فناوری، دانش و اطلاعات مورد نیاز سازمان	
پایداری محیطی	۱- تأثیر عوامل متعدد و متنوع محیطی (نظیر عوامل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی) بر اهداف سازمان	
	۲- تأثیر عوامل متعدد و متنوع محیطی (نظیر عوامل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی) بر تصمیم‌گیریها و برنامه‌ریزیهای سازمان	
	۳- تأثیر عوامل متعدد و متنوع محیطی (نظیر عوامل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی) بر منابع مالی و بودجه‌ای مورد نیاز سازمان	
	۴- تأثیر عوامل متعدد و متنوع محیطی (نظیر عوامل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی) بر منابع انسانی کمی و کیفی مورد نیاز سازمان	
بخشندگی محیطی	۱- دسترس سریع و آسان سازمان به منابع مالی و بودجه‌ای مورد نیاز خود	
	۲- دسترس سریع و آسان سازمان به فناوری، دانش و اطلاعات مورد نیاز خود	
	۳- دسترس سریع و آسان سازمان به منابع انسانی کمی و کیفی مورد نیاز خود	
	۴- برخورداری سازمان از حمایت‌های سیاسی و قانونی کافی.	

* تدوین گزاره‌ها برگرفته از یزدانی زیارت (۲۰۱۱) است.

۳. روش تحقیق

مطالعه حاضر تحقیق میدانی است که در آن با انتخاب نمونه آماری و از طریق تکنیک‌ها و آمار استنباطی همبستگی، فرضیات تحقیق آزمون شده است و می‌توان آن را در گروه تحقیقات کاربردی به شمار آورد. روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است که از بخش‌های زیر تشکیل شده است: بخش اول حاوی مشخصات جمعیت شناختی (جنسیت، سطح تحصیلات، پست سازمانی) پاسخ‌دهندگان است. بخش دوم شامل دو پرسشنامه محقق ساخته، یکی برای کارآفرینی سازمانی و دیگری برای ادراکات محیطی است. پرسشنامه کارآفرینی سازمانی شدت و فراوانی سه بعد خطرپذیری، نوآوری و پیشگامی را اندازه‌گیری می‌کند و پرسشنامه ادراکات محیطی نیز چهار بعد پیچیدگی، پویایی و بخشندگی محیطی و ریسک سیاسی را می‌سنجد.

جامعه آماری این پژوهش تمامی مدیران، معاونان، کارشناسان و کارکنان مشغول به کار سازمان مدیریت منابع آب ایران در اسفند ۱۳۸۹ هستند. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شده است. در تحقیق حاضر حجم جامعه آماری تقریباً ۴۰۰ نفر و حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول نمونه‌گیری جامعه محدود ۷۷ نفر است. از پرسش‌نامه‌های توزیع شده در بین این تعداد نمونه آماری، ۶۹ پرسش‌نامه قابل استفاده برای تحلیل دریافت شده است.

ضریب پایایی پرسشنامه کارآفرینی سازمانی پس از تست آزمایشی پرسشنامه، با استفاده از آلفای کرونباخ ۸۱ درصد به دست آمد. در مورد پرسش‌نامه ادراکات محیطی نیز پس از آزمون آزمایشی پرسشنامه، ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۷۸ درصد به دست آمد که دلیل بر این است که پرسشنامه‌ها از پایایی خوبی برخوردار بوده‌اند. برای تعیین روایی این پرسشنامه‌ها، از تعدادی از استادان صاحب‌نظر، نظر خواهی شد و پس از انجام اصلاحات لازم، روایی آنها تأیید شد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۶ در قالب روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی تحلیل شده است. روش آمار توصیفی این پژوهش شامل فراوانی، میانگین و جدول‌های آماری است و برای آزمون فرضیه‌ها نیز از آزمون رگرسیون خطی ساده و چندگانه استفاده شده است.

۴. یافته‌های تحقیق

۴-۱. یافته‌های آمار توصیفی

یافته‌های توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی این پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است:

جدول ۲. یافته‌های توصیفی پژوهش

مؤلفه‌های جمعیت شناختی	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۲۸	۴۰/۶
	زن	۳۵	۵۰/۷
	اعلام نشده	۶	۸/۷
سطح تحصیلات	کمتر از کارشناسی	۷	۱۰/۱
	کارشناسی	۳۶	۵۲/۲
	کارشناسی ارشد	۲۵	۳۶/۲
	دکتری	۱	۱/۴
پست سازمانی	مدیران	۷	۱۰/۱
	کارشناسان	۵۰	۷۲/۵
	کارمندان	۱۲	۱۷/۴

همان طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، بیشتر پاسخ دهندگان از نظر جنسیت، زن از نظر مدرک تحصیلی، کارشناسی و از نظر پست سازمانی کارشناسان سازمانی هستند.

۲-۴. یافته‌های آمار استنباطی

فرضیه آزمون شده برای بررسی نرمال بودن داده‌های مربوط به مؤلفه‌های ادراکات محیطی و کارآفرینی سازمانی به صورت زیر است:

- توزیع نمرات مربوط به مؤلفه‌های هر متغیر از توزیع نرمال تبعیت می‌کند ($H_0: \mu = 0$).
- توزیع نمرات مربوط به مؤلفه‌های هر متغیر از توزیع نرمال تبعیت نمی‌کند ($H_1: \mu \neq 0$).

با توجه به جدول ۳ سطح معناداری به دست آمده در آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف تمامی عوامل در نمونه مورد بررسی، از سطح معناداری قابل قبول (۰/۰۵) بزرگ‌ترند، در نتیجه فرضیه صفر رد نمی‌شود یعنی فرضیه صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع تمامی نمرات پذیرفته می‌شود.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

متغیرها	شاخص‌ها	آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف	
		مقدار Z	حجم نمونه
ادراکات محیطی	بخشندگی محیطی	۱/۰۸۸	۶۹
	پیچیدگی محیطی	۰/۹۹۶	۶۹
	پویایی محیطی	۱/۱۹۱	۶۹
	ریسک سیاسی	۰/۸۲۱	۶۹

ادامه جدول ۳. نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف			شاخص‌ها	متغیرها
سطح معناداری	مقدار Z	حجم نمونه		
۰/۱۹۳	۱/۰۸۲	۶۹	ریسک‌پذیری	کارآفرینی سازمانی
۰/۴۰۴	۰/۸۹۲	۶۹	نوآوری	
۰/۲۴۱	۱/۴۸۷	۶۹	پیشگامی	

۳-۴. آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف نشان داد توزیع تمامی نمرات نرمال است، بنابراین، می‌توان برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد. از آنجایی که مقیاس متغیرها کمی است، به منظور بررسی فرضیه‌ها، از آزمون رگرسیون خطی و برای رتبه‌بندی اهمیت عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی از آزمون فریدمن استفاده شده است. به منظور تحلیل داده‌ها، فرضیه‌های آماری چنین تعریف می‌شود:

- ادراکات محیطی بر کارآفرینی سازمانی مؤثر نیستند ($H_0: \mu=0$).
- ادراکات محیطی بر کارآفرینی سازمانی مؤثر هستند ($H_1: \mu \neq 0$).

جدول ۴. نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده

کارآفرینی سازمانی (E)				R ²	متغیرها	شماره فرضیه
مشاهدات	ضرایب		ANOVA (Sig.)			
	مقدار ثابت	ضریب متغیر مستقل				
۶۹	۵/۰۲۷	۱۰/۴۸۱	۰/۰۰۰	۰/۲۷۴	(M) بخشندگی محیطی	اول
۶۹	-۳/۹۵۱	۱۴/۲۷۰	۰/۰۰۰	۰/۱۸۹	(C) پیچیدگی محیطی	دوم
۶۹	۴/۹۰۷	۷/۸۷۱	۰/۰۰۰	۰/۲۶۴	(D) پویایی محیطی	سوم
۶۹	-۴/۸۴۱	۱۳/۱۴۶	۰/۰۰۰	۰/۲۵۹	(R) ریسک سیاسی	چهارم

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود سطح معناداری محاسبه شده، در تحلیل واریانس رگرسیون که برای بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته به دست آمده است، برای تمام فرضیه‌ها از سطح معناداری قابل قبول (۰/۰۰۵) کمتر است که این امر نشان دهنده وجود رابطه خطی بین تمام متغیرهای مستقل و متغیر وابسته است. مقدار ضرایب تعیین ۲۷/۴ درصد یعنی تغییرات متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) به وسیله متغیر

بخشندگی محیطی، ۱۸/۹ درصد به وسیله متغیر پیچیدگی محیطی، ۲۶/۴ درصد به وسیله متغیر پویایی محیطی و ۲۵/۹ درصد به وسیله متغیر ریسک سیاسی توضیح داده می‌شود.

جدول ۵. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه بین متغیرهای مستقل و کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی (E)					متغیرها	فرضیه	
مشاهدات	R ^۲	ضرایب		ANOVA (Sig.)			
		مقدار ثابت	ضریب متغیر مستقل				
۶۹	۰/۵۸۴	۹/۴۹۶	۲/۹۵۵	۰/۰۰۴	بخشندگی محیطی (M)	فرضیه اصلی	
۶۹			-۲/۳۴۶	۰/۰۰۳	پیچیدگی محیطی (C)		
۶۹			۳/۵۰۲	۰/۰۰۱	پویایی محیطی (D)		
۶۹			-۳/۶۶۶	۰/۰۰۱	ریسک سیاسی (R)		

همان گونه که از جدول ۵ مشاهده می‌شود همه ضرایب متغیرها در سطح استاندارد ۵ درصد از نظر آماری معنادار است. مقدار ضرایب تعیین برابر ۰/۵۸۴ است که بیانگر این مطلب است که ۵۸/۴ درصد از تغییرات کارآفرینی سازمانی تحت تأثیر ادراکات محیطی هستند و از این رو، فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه ادراکات محیطی بر کارآفرینی سازمانی مؤثرند، پذیرفته می‌شود. معادله خط رگرسیون را می‌توان به صورت زیر نوشت:

$$E = 9/50 + 2/95M - 2/35C + 3/50D - 3/67R$$

آزمون فرضیه فرعی پنجم: جنسیت، مقطع تحصیلی و پست سازمانی بر کارآفرینی سازمانی مؤثر هستند.

همان طور که جدول ۶ نشان می‌دهد، جنسیت بر کارآفرینی سازمانی در سطح استاندارد ۵ درصد تاثیر معناداری دارد، ولی مقطع تحصیلی و پست سازمانی افراد بر کارآفرینی سازمانی از نظر آماری مؤثر نیستند.

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آزمون F	سطح معناداری
جنسیت	۶۵/۹۱۵	۱	۶۵/۹۱۵	۹/۳۱۱	۰/۰۰۳
مقطع تحصیلی	۴۳/۴۶۱	۳	۱۴/۱۴۸۷	۱/۶۸۹	۰/۱۵۰
پست سازمانی	۱۵/۱۹۳۹	۲	۵/۹۶۹۷	۰/۱۸۵۹	۰/۳۲۵
خطا	۲۳۰۹/۱۴۳	۵۹	۲۶/۷۳۴		
کل	۴۹۲۵۴/۰۰۰	۶۶			

۴-۴. رتبه‌بندی اهمیت عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی

بعد از اینکه فرضیه‌ها بررسی شد حال می‌توان آنها را بر اساس میانگین شان، رتبه بندی کرد. نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن، فرضیات تحقیق به صورت جدول ۷ رتبه بندی می‌شوند:

جدول ۷. رتبه‌بندی اهمیت عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی

عامل	میانگین	رتبه بندی بر اساس میانگین
ریسک سیاسی	۳/۵۰	اول
پیچیدگی محیطی	۲/۹۶	دوم
پویایی محیطی	۲/۲۰	سوم
بخشندگی محیطی	۱/۳۵	چهارم

از آنجا که بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون خطی، بین ریسک سیاسی و پیچیدگی محیطی با کارآفرینی سازمانی رابطه منفی و بین بخشندگی و پویایی محیطی با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد، لذا این رتبه بندی، نشان می‌دهد که ریسک سیاسی بیشترین تأثیر منفی و پویایی محیطی بیشترین تأثیر مثبت را بر کارآفرینی سازمانی دارند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد تا تأثیر دو مقوله مهم که امروزه در سازمانهای دولتی دارای اهمیت است، بررسی شود که در نهایت نتایج بررسی‌های آمار تحلیلی بیانگر تأثیر قوی مؤلفه‌های ادراکات محیطی بر کارآفرینی سازمانی بود. نتایج بررسی‌ها در این تحقیق نشان دادند که

مؤلفه‌های ادراکات محیطی (بخشندگی، پویایی، پیچیدگی و ریسک سیاسی) بر کارآفرینی در سازمان مدیریت منابع آب ایران مؤثر هستند و متغیرهای تعدیل‌کننده مقطع تحصیلی و پست سازمانی نیز بر کارآفرینی سازمانی اثرگذارند. نتایج این تحقیق نشان داد که از میان مؤلفه‌های ادراکات محیطی، ریسک سیاسی بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی دارد. طبق نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون خطی، این تأثیر منفی است، بدین معنا که ریسک سیاسی، مانع کارآفرینی سازمانی می‌شود. این با نتیجه تحقیق مقیمی (۲۰۰۴) با عنوان «عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمانهای بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران»، مبنی بر اینکه، محیط سیاسی نه تنها موجبات کارآفرینی را فراهم نمی‌آورد، که مانع آن تلقی می‌شود و نیز با نتیجه مطالعه کیم (۲۰۰۷) با عنوان «مدل چند بعدی کارآفرینی در بخش دولتی»، مبنی بر اینکه نفوذهای سیاسی در بخش دولتی، تأثیر منفی بر کارآفرینی دارند، همسو است.

عامل دومی که در این تحقیق، بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی داشته، پیچیدگی محیطی است. این تأثیر نیز بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون خطی، منفی است، بدین معنا که افزایش پیچیدگی محیطی مانع کارآفرینی سازمانی می‌شود. در تحلیل این مورد می‌توان گفت، تأثیر عوامل متعدد و متنوع محیطی بر منابع مالی، انسانی و همچنین بر اهداف، برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمان باعث می‌شود سازمان کنترل کافی بر منابع خود نداشته باشد و با محدودیت‌های بودجه‌ای و یا انسانی و نیز با اهداف و تصمیم‌گیریهای مبهم و تضاد بین علایق و منافع تصمیم‌گیرندگان و عموم مردم روبه‌رو شود که اینها می‌توانند موجب ایجاد یک جو نامساعد برای کارآفرینی در سازمان شوند.

عامل سوم مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در این تحقیق، پویایی محیطی است. بر اساس نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی تأثیر پویایی محیطی بر کارآفرینی سازمانی مثبت است، بدین معنا که افزایش پویایی محیطی، موجب کارآفرینی سازمانی می‌شود. در استدلال این مورد می‌توان گفت که ممکن است وجود تغییرات دایم و پیش‌بینی نشده در سیاستها، قوانین و مقررات، منابع مالی و بودجه‌ای و نیز در فناوری، دانش و اطلاعات مورد نیاز سازمان و نیز وجود تغییرات دایم و غیرقابل پیش‌بینی در توقعات و انتظارات مردم از سازمان باعث می‌شود سازمان برای پاسخگویی به نیازهای ارباب رجوع و سازگاری با محیط به انعطاف پذیری روی آورد و وضعیت رقابتی و کارآفرینانه به خود بگیرد. در تحقیق مقیمی (۲۰۰۴) با عنوان «کارآفرینی و عوامل محیطی مؤثر بر آن» آمده است که بریتاین و فریمن^۱ (۱۹۸۰)، همچنین تاشمن

^۱ Brittain and Freeman

وآندرسون^۱ (۱۹۸۶)، بیان داشته اند پویایی محیطی فرصتهایی را از طریق رفتارهای کارآفرینانه، برای بهره برداری خلق می کند.

عامل چهارم مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در این تحقیق، بخشندگی محیطی و یا همان فراوان و در دسترس بودن منابع مورد نیاز در محیط سازمان است. این تأثیر نیز بر اساس نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی مثبت است. در استدلال این مورد می توان گفت وقتی منابع (مالی، انسانی، اطلاعاتی و فنی و ...) در دسترس فراوانی در محیط سازمان وجود داشته باشد و سازمان از حمایت سیاسی و قانونی کافی برخوردار باشد، بقای سازمان در محیط راحت تر شده، اعضای سازمان به خاطر منابع فراوان احساس پشت گرمی کرده و خطرپذیر و نوآورتر می شوند که این باعث می شود، انجام فعالیتها و ابتکارات کارآفرینانه سرعت یابد. این، با نتیجه تحقیق تانگ (۲۰۰۷) با عنوان «بخشندگی محیطی برای کارآفرینان: تعهد و هوشیاری کارآفرینانه» مبنی بر اینکه، بخشندگی محیطی ارتباط مثبتی با رفتارهای کارآفرینانه دارد، همسو است.

۶. پیشنهادهای سیاستی

با توجه به اینکه تمام فرضیه های تحقیق تأیید شده اند، نتیجه نهایی که از این پژوهش به دست آمده این است که ادراکات محیطی بر کارآفرینی سازمانی مؤثر هستند. بر اساس یافته های این تحقیق، پیشنهادهای زیر برای کارآفرینی در سازمان مدیریت منابع آب ایران توصیه می شوند:

با توجه به اینکه ریسک سیاسی تأثیر منفی بر کارآفرینی سازمانی دارد، لازم است که به کارکنان و مدیران سازمان مدیریت منابع آب ایران استقلال و ابتکار عمل کافی داده شود تا طرح ها و سیاستهای جدید خود را آزادانه اجرا نمایند. چون پیچیدگی محیطی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر منفی دارد، ایجاد و توسعه سازوکارهایی به منظور تعیین و تشخیص عوامل محیطی و ایجاد جرح و تعدیل های داخلی ضروری قبل از تأثیر این عوامل بر فعالیتهای سازمان ضروری است.

چون پویایی محیطی تأثیر مثبتی بر کارآفرینی سازمانی دارد، لازم به نظر می رسد که سازمان مدیریت منابع آب ایران، سیستم های کنکاش محیطی مناسب داشته باشد تا بتواند تغییرات محیطی را به خوبی تفسیر کند و آن دسته از تغییراتی را که مناسب فعالیتهای کارآفرینانه هستند شناسایی نماید و با برقرار نمودن ارتباطات مناسب با ارباب رجوع برای تشخیص و پیش بینی نیازهای آنها و ارائه خدمات مناسب، اقدام کند.

¹ Anderson and Tushman

از آنجا که بخشندگی محیطی با کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت دارد، بنابراین، وزارت نیرو و دیگر ارگان‌های مربوط باید امکان دسترس سریع و آسان به فناوری، دانش و اطلاعات جدید، منابع انسانی کمی و کیفی، منابع مالی و بودجه‌ای مورد نیاز را برای سازمان مدیریت منابع آب ایران فراهم نمایند و حمایت‌های سیاسی و قانونی کافی از این سازمان داشته باشند.



مآخذ

- Antoncic, B. (2007). Intrapreneurship: A comparative structural equation modeling study. *Industrial Management & Data Systems*, 107(3), 309-325.
- Caruana, A, Ewing, M. T., & Andramaseshan, B. (2002). Effects of some environmental challenges and centralization on the entrepreneurial orientation and performance of public sector entities. *The Service Industries Management Journal*, 22(2), 43-58.
- Cohen, S, Eimicke, W., & Heikkila, T. (2008). *The effective public manager: Achieving success in a changing government*. John Wiley & Sons, Inc.
- Dess, G. G., & Beard, W. D. (1984). Dimensions of organizational task environments. *Administrative Science Quarterly*, 29(3), 52-73.
- Edelman, L., & Yli-teno, H. (2010). The impact of environment and entrepreneurial perceptions on venture-creation efforts: Bridging the discovery and creation views of entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(5), 833-856.
- Kearney, C., Hisrich, R. D., & Roche, F. (2007). Facilitating public sector corporate entrepreneurship process: A conceptual model. *Journal of Enterprising Culture*, 15(3). 275-299.
- Kearney, C., hisrich, R., & Roche, F. (2008). A conceptual model of public sector corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4(3). 295-313.
- Kim, Y. (2007). *A multidimensional model of public entrepreneurship*. A Dissertation Submitted to the Graduate School-Newark Rutgers, The State University of New Jersey.
- Kuratko, D. K., Montagno, R. V., & Hornsby, J. S. (1990). Developing an intrapreneurial assessment instrument for effective corporate entrepreneurial environment. *Strategic Management Journal, Summer Special Issue*, 11, 1-3.
- Luke, B., & Verreynne, M. (2006). Social enterprise in the public sector. Thinking beyond the weather. *International Journal of Social Economics*, 33(5/6), 432-445.
- Moghimi, S. M. (2004). Entrepreneurship and environmental factors. *Management Culture*, 2(7), 107-77 (in Persian).
- Moghimi, S. M. (2004). Factors affecting corporate entrepreneurship in social service and cultural organizations of government sector in Iran. *Journal of Culture Management*, 2(7), 78-27 (in Persian).
- Robbins, S. P. (2008). *Organization theory: Structure, design and applications*. Translated by Seied Mehdi Alvani and Hasan Danaei Fard. Safar (23th ed.). 179.
- Sadler, J. R. (2000). Corporate entrepreneurship in the public sector: The dance of the chameleon. *Australian Journal of Public Administration*, 59(2). 25-43.

- Sharma, D. D., & Saini, J. S. (2001). *Entrepreneurship development in society industry*. Northern Book Center.
- Simsek, Z. V., John, F., & Lubatkin, M. H. (2010). The impact of managerial environmental perceptions on corporate entrepreneurship: Toward understanding discretionary slacks pivotal role. *Journal of Management Studies*, 44(8), 1398- 1424.
- Tabarsa, G. A., Ziyarat Yazdani, M., & Taheri, A. (2010). *Entrepreneurship in the public sector: Conceptual approach*. Paper presented at the first International Conference on Management, Innovation and Entrepreneurship February-Shiraz, Iran) (in Persian).
- Tang, Jintong. (2008). Environmental munificence for entrepreneurs: Entrepreneurial alertness and commitment. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 14(3). 128-151.
- Terziowski, M. (2009). Energizing management through innovation and entrepreneurship. *European Research and Practice*, 1(3). 240-251.
- Vincent, J. (1996). Managing risk in public services: A review of the international literature. *International Journal of Public Sector Management*, 9(2), 57-64.
- Waladt, G., Van, D., & Du Toit, D. F. P. (1999). *Managing for excellence in the public sector*. Juta & Co, ltd.
- Yazdani Ziarat, M. (2011). *Impact of environmental perceptions on corporate entrepreneurship development in public sector organizations (case study: Iran water sources management organization)*, MA Thesis, Public Administration, Shahid Beheshti University (in Persian) .
- Zampetakis, A. L., & Moustakis, V. (2007). Entrepreneurial behaviour in the Greek public sector. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 13(1), 19-38.