

تعاون و کشاورزی، سال ششم، شماره ۲۲، تابستان ۱۳۹۶

## بررسی تأثیر مؤلفه‌های بازدارنده توسعه کارآفرینی سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی

(مورد مطالعه: تعاونی‌های مرغ‌داران استان کرمانشاه)

احسان خسروی<sup>۱</sup>، سعید غلامرضایی<sup>۲\*</sup>، مهدی رحیمیان<sup>۳</sup>، مرتضی اکبری<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۱۹

### چکیده

گرایش کارآفرینانه سازمانی یکی از ضرورت‌های افزایش عملکرد تعاونی‌ها و تابعی از میزان توسعه کارآفرینی سازمانی است. بنابراین، بررسی آثار بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی بر این گرایش برای کنترل، تعدیل و یا حتی حذف این آثار، به‌خصوص در تعاونی‌های کشاورزی، امری ضروری است. هدف از این پژوهش نیز بررسی تأثیر مؤلفه‌های بازدارنده توسعه کارآفرینی سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی بود. جامعه آماری تحقیق را ۱۰۱۲ نفر از اعضای تعاونی‌های مرغ‌داران گوشتی فعال استان کرمانشاه تشکیل دادند. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۲۲۰ نفر تعیین شد که این افراد به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، پرسش‌نامه محقق‌ساخته بود. روایی محتوایی پرسش‌نامه توسط پنل متخصصان تأیید شد و از ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش و تأیید پایایی استفاده گردید. به منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS20 استفاده شد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که بازدارنده‌های روان‌شناختی، مهارتی-مدیریتی، آموزشی و حمایتی-پشتیبانی اثر منفی معنی‌داری را در پیش‌بینی متغیر وابسته دارند و ۲۹ درصد تغییرات این متغیر را تبیین کرده‌اند. لذا بر اساس یافته‌ها، افزایش آگاهی مدیران و اعضا جهت کاهش این آثار از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی پیشنهاد شد.

واژه‌های کلیدی: بازدارنده‌های توسعه، کارآفرینی سازمانی، گرایش کارآفرینانه سازمانی، تعاونی‌های کشاورزی

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد توسعه روستایی، دانشگاه لرستان

۲. استادیار گروه توسعه روستایی، دانشگاه لرستان

E-mail: sgholamrezai1970@gmail.com

\* نویسنده مسؤل

۳. استادیار گروه توسعه روستایی، دانشگاه لرستان

۴. عضو هیات علمی گروه کارآفرینی فناورانه، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران

## مقدمه

با اینکه امروزه در بسیاری از کشورها تعاونی‌های کشاورزی نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه روستایی، کشاورزی و اقتصاد ملی دارند، اما تعاونی‌های کشاورزی ایران علی‌رغم جایگاه قانونی مطلوب، نتوانسته‌اند نقش مؤثری در اقتصاد کشاورزی ایران ایفا نمایند (خسروی، ۱۳۹۴: ۲)، چرا که به اعتقاد برخی، تعاونی‌ها در بحث توسعه کارآفرینی سازمانی<sup>۵</sup> با مشکلات و موانع متعددی روبه‌رو هستند (لطیفیان، ۱۳۸۶: ۳۷؛ خسروی، ۱۳۹۴: ۳).

با وجود اهمیت کارآفرینی سازمانی و حرکت فزاینده بنگاه‌ها و سازمان‌های مختلف به سمت توسعه آن، به دلیل تعدد متغیرهای تأثیرگذار، توسعه این شکل از کارآفرینی، به خصوص در تعاونی‌ها به فرایند تقریباً دشوار و پیچیده‌ای دچار گردیده و در عمل با بازدارنده‌های گوناگونی مواجه شده است (Moghimi, 2007). از طرفی، این بازدارنده‌ها به مراتب بر سایر اقدامات کارآفرینانه، از جمله گرایش کارآفرینانه سازمانی<sup>۶</sup> به خصوص در تعاونی‌های کشاورزی، تأثیر گذار است.

یکی از دیدگاه‌های مهمی که فرایند کارآفرینی سازمانی را به راهبردهای سازمان پیوند می‌دهد گرایش کارآفرینانه سازمانی است (حسینی مقدم و حجازی، ۱۳۹۳). گرایش کارآفرینانه افراد سازمان یکی از ویژگی‌های اساسی و ضروری برای افزایش عملکرد سازمان می‌باشد (Lumpkin & Dess, 1996; Lee et al., 2011) که شامل فرایندها، شیوه‌ها و فعالیت‌های تصمیم‌گیری است که منجر به توسعه و ارائه محصولات یا خدمات جدید و نوآور در سازمان‌ها می‌شود (Naldi et al., 2007). گرایش کارآفرینی سازمانی تابعی از میزان توسعه کارآفرینی سازمانی است که سبب نوآوری در محصولات و خدمات ارائه شده سازمان می‌گردد. از طرفی، گرایش کارآفرینانه سازمانی تحت تأثیر عواملی می‌باشد که به عنوان عوامل بازدارنده توسعه کارآفرینی سازمانی شناخته شده‌اند، بنابراین، بررسی آثار این بازدارنده‌ها بر گرایش کارآفرینانه سازمانی به منظور کنترل، تعدیل و یا حتی حذف آثار آن به خصوص در تعاونی‌های کشاورزی ضروری است.

---

5. Development of Organizational Entrepreneurship

6. Organizational Entrepreneurship Orientation

علت انتخاب تعاونی‌های مرغداران به عنوان جامعه آماری تحقیق حاضر این است که در حال حاضر هر چند با وجود حمایت‌های مختلف دولت و سرمایه‌گذاری‌های انجام شده، تعاونی‌های مرغداران در سطح وسیع و در اقصی نقاط ایران توسعه یافته‌اند، اما متأسفانه این تعاونی‌ها نتوانسته‌اند، موفقیت لازم را به دست آورند و بسیاری از آنان غیرفعال و راکد شده‌اند به طوری که بالاترین آمار در بین تعاونی‌های راکد مربوط به تعاونی‌های مرغداران است (علی‌بیگی و شاهمرادی، ۱۳۹۵: ۲). از طرفی، این وضعیت در استان کرمانشاه ملموس‌تر و مشهودتر است تا آنجاکه بیش از نیمی از تعاونی‌های مرغداران در حالت رکود و غیرفعال به سر می‌برند (منصوری، ۱۳۹۳) و مابقی نیز با حدود نیمی از ظرفیت خود مشغول به فعالیت هستند که ادامه این روند، سیر نزولی تولید و تعطیلی مرغداری‌ها را به دنبال خواهد داشت (علی‌بیگی و شاهمرادی، ۱۳۹۵: ۳). همان‌طور که ذکر گردید، علت این امر را می‌توان در میزان تأثیرپذیری گرایش کارآفرینانه سازمانی از بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی جست‌وجو کرد. با وجود این مسئله مهم، تاکنون مطالعه‌ای در خصوص بررسی تأثیر بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی به خصوص در استان کرمانشاه صورت نگرفته است. بنابراین، هدف از انجام این مطالعه، بررسی تأثیر مؤلفه‌های بازدارنده توسعه کارآفرینی سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی استان کرمانشاه می‌باشد.

### مبانی نظری

امروزه مبحث توسعه کارآفرینی سازمانی بخش جدایی‌ناپذیر و کلیدی مباحث توسعه اقتصادی در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه می‌باشد (پورآتشی، ۱۳۸۷: ۵)؛ چراکه تحقیقات مختلف (Kellermanns et al., 2008; Zahra, 2005; Zahra et al., 2004; Habbershon & Pistrui, 2002) مؤید اثر مثبت کارآفرینی سازمانی بر بقا، سودآوری و رشد و عملکرد بنگاه‌های مربوطه است.

کارآفرینی سازمانی به بنگاه این امکان را می‌دهد که در عین حال که از مزیت رقابتی خود بهره‌برداری می‌کند، به طور هم‌زمان، فرصت‌های جدیدی را شناسایی و شایستگی‌های جدیدی را نیز در خود شکوفا سازد (Kuratko et al., 2005; Covin & Miles, 1999). کارآفرینی سازمانی عموماً از طریق نوآوری در محصول، نوآوری در فرایند، ورود به بازارهای جدید، توسعه کسب و کارهای جدید مرتبط یا غیر مرتبط با کسب و کار محوری سازمان، نوسازی راهبردی و ساختار سازمان محقق می‌گردد (Morris et al., 2001). امروزه با توجه به روند روبه رشد تحولات محیطی، وجود کارآفرینی سازمانی برای شرکت‌ها به یک ضرورت تبدیل و فعالیت‌های کارآفرینانه موجب بهبود عملکرد آنها شده است (Kuratko et al., 2001). بنابراین، با توجه به تحولات مستمر در محیط اغلب کسب‌وکارها، توسعه کارآفرینی سازمانی و رفع عوامل بازدارنده آن، عامل اصلی در موفقیت بلندمدت بنگاه‌ها به حساب می‌آید (Rauch et al., 2009).

از طرفی، یکی از مباحث مهم در بحث کارآفرینی سازمانی، گرایش کارآفرینانه سازمانی است. در مطالعات و ادبیات کارآفرینی سازمانی، چهار بعد نوآوری<sup>۷</sup>، ریسک‌پذیری<sup>۸</sup>، پیشگامی<sup>۹</sup> و نوسازی راهبردی<sup>۱۰</sup> به عنوان ابعاد اصلی و کلیدی پدیده گرایش کارآفرینانه سازمانی شناخته شده‌اند (Scheepers et al., 2008; Morris & Kuratko, 2002; Hornsby et al., 2002; Heinonen & Korvela, 2003; Mils et al., 2009; Martins et al., 2003; Antoncic & Hisrich, 2001; Pittaway, 2001; رضایی و حسینی، ۱۳۹۲؛ کریمی و همکاران، ۱۳۹۱؛ خسروی، ۱۳۹۴). منظور از نوآوری، تولید و خلق محصولات، خدمات، فرایندها، فناوری‌ها و مدل‌های جدید کسب و کار می‌باشد (Hough and Scheepers, 2008). ریسک‌پذیری شامل آمادگی سازمان جهت استفاده از منابع به منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها و شروع پروژه‌ها بدون اطلاع از نتایج و بازگشت سرمایه است (همان منبع). پیشگامی دلالت بر گرایش شرکت‌ها در کشف فرصت‌های جدید دارد (Chang et al., 2007). و بالاخره نوسازی راهبردی به معنی تغییر و اصلاح در مأموریت سازمانی،

7. Innovativeness

8. Risk Taking

9. Proactiveness

10. Strategic renewal 0

سازماندهی مجدد و ایجاد تغییرات وسیع در سیستم سازمانی یک سازمان است (Heinonen and Korvela, 2003).

پژوهش‌های متعددی به بررسی عوامل بازدارنده توسعه کارآفرینی سازمانی و گرایش کارآفرینانه سازمانی پرداخته‌اند که در ادامه به برخی از آنان می‌پردازیم. خسروی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان "تحلیل موانع توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی با استفاد از رویکرد تئوری بنیانی" در استان کرمانشاه نشان دادند که بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی شامل بازدارنده‌های حمایتی - پشتیبانی، اقتصادی - مالی، آموزشی، روان شناختی، مدیریتی - مهارتی، قانونی - سیاسی، ارتباطی - اطلاعاتی و فرهنگی می‌باشند.

رضایی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود نشان دادند که بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها عبارت‌اند از: موانع ساختاری، محیطی، شناختی - دانشی، فرهنگی و حمایتی. رضایی و همکاران (۱۳۹۰) بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها را ساختاری، زمینه‌ای، روان‌شناختی و حرفه‌ای بیان نمودند.

مؤمنی‌هلالی و موذن (۱۳۹۴) در تحقیق خود نشان دادند که بازدارنده‌های سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، بازدارنده‌های اقتصادی، بازدارنده‌های پشتیبانی و حمایتی، بازدارنده‌های آموزشی و اطلاع‌رسانی، بازدارنده‌های زیرساختی و بازدارنده‌های فرهنگی عمده‌ترین بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی در بخش تعاونی‌ها می‌باشند.

کریمی و جوهری (۱۳۹۲) نیز در تحقیق خود نشان دادند که بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی از شش عامل آموزشی، حمایتی، ارتباطی، نگرشی، سیاست‌گذاری و فرهنگی تشکیل شده‌اند.

از نتایج مطالعات خارجی در این زمینه نیز می‌توان به نتایج تحقیق کراسنیکی (Krasniqi, 2007) اشاره کرد که در تحقیق خود نشان داد محیط اقتصادی نامساعد برای کسب و کارها، محدودیت‌های

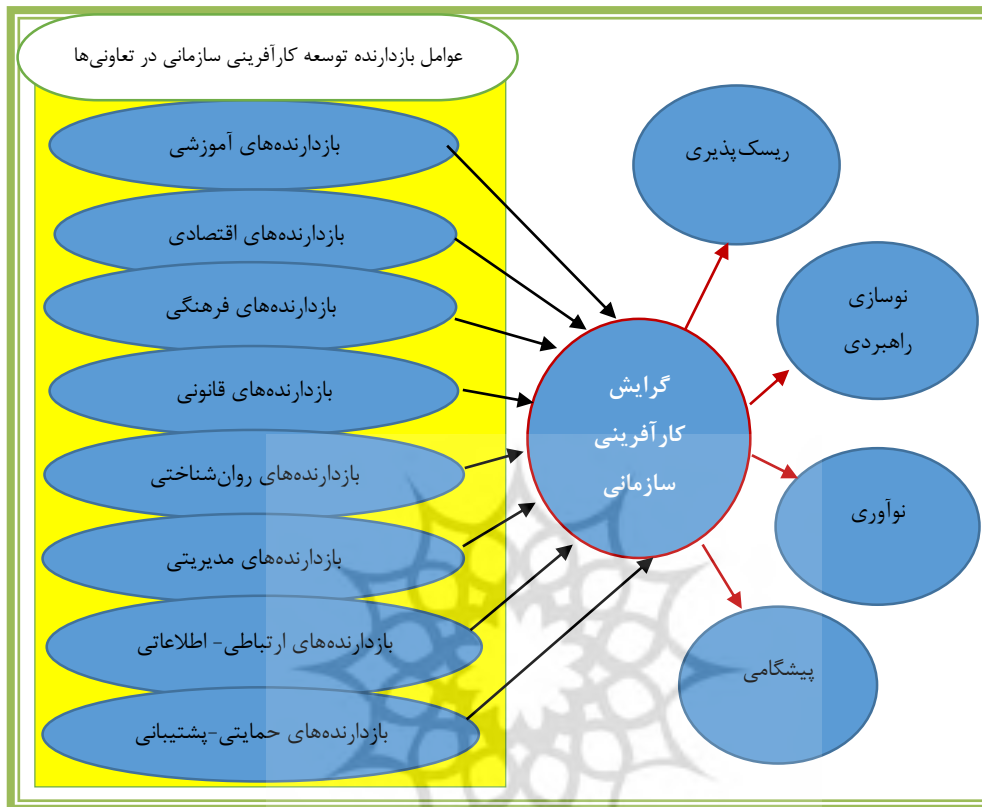
قانونی، پایین بودن سطح آشنایی اعضا به ویژه مدیران با ماهیت کارآفرینی و اهمیت آن از بازدارنده‌های مهم می‌باشند.

فرای (Fry, 1993) نیز در تحقیقی نشان داد که مهم‌ترین بازدارنده‌ها شامل نظارت و کنترل شدید، نبود سیستم پاداش‌دهی و تشویق کارکنان، وجود فرهنگ سازمانی محافظه‌کارانه و توجه به منافع کوتاه مدت در سازمان است.

در رابطه با پیشینه گرایش کارآفرینانه سازمانی، تحقیق خسروی (۱۳۹۴) یکی از کامل‌ترین تحقیقاتی می‌باشد که در این خصوص صورت گرفته است. وی با بررسی و تشریح ابعاد مختلف و متعدد گرایش کارآفرینانه سازمانی از دیدگاه و نظریات مختلف، نشان داد که ابعاد گرایش کارآفرینانه سازمانی در تعاونی‌های مرغ‌داران استان کرمانشاه شامل چهار بعد کلیدی نوآوری، ریسک‌پذیری، نوسازی راهبردی و پیشگامی است. در همین راستا، تحقیقات مختلفی داخلی همچون تحقیقات رضایی و حسینی (۱۳۹۲) و کریمی و همکاران (۱۳۹۱) و پژوهش‌های خارجی همچون مطالعات شپرز و همکاران (Scheepers et al., 2008)، موریس و کوراتکو (Morris & Kuratko, 2002)، هورنز بای و همکاران (Hornsby et al., 2002)، هنونن و کورولا (Heinonen and Korvela., 2003)، میلز و همکاران (Mils et al., 2009)، مارتینز و همکاران (Martins et al., 2003)، آنتونیک و هیسریچ (Antoncic & Hisrich., 2001) و پیتاوی (Pittaway, 2001) بر سر ابعاد کلیدی گرایش کارآفرینانه سازمانی شامل نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی و نوسازی راهبردی هم عقیده بوده و بر این چهار بعد به عنوان ابعاد اصلی و کلیدی پدیده گرایش کارآفرینانه سازمانی صحنه گذاشتند.

بنابراین، با توجه به مطالعات بررسی شده و مطالب پیش گفته، چهارچوب مفهومی تحقیق به

شکل زیر می‌باشد:



### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر پارادایم، کمی و از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی و به لحاظ زمانی جزو تحقیقات تک‌مقطعی می‌باشد که در سال ۱۳۹۴ انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق بر حسب آمار اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمانشاه، شامل اعضای تعاونی‌های فعال مرغداران گوشتی استان کرمانشاه می‌باشد ( $N=1012$ ). برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد ( $n=220$ ):

$$|n = \frac{N(t.s)^2}{Nd^2 + (t.s)^2}$$

در این فرمول،  $n$  حجم نمونه،  $N$  حجم جامعه آماری،  $t$  مقدار متغیر نرمال واحد استاندارد (که در سطح اطمینان ۹۵٪ برابر ۱/۹۶ می باشد)،  $s$  انحراف معیار صفت در جامعه (که بر اساس نتایج حاصل از داده‌های پیش آزمون انحراف معیار برابر ۰/۴۲۶۶ می باشد) و در نهایت  $d$  دقت احتمالی یا مقدار اشتباه مجاز (که در اینجا برابر ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است) می باشد.

روش نمونه‌گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب بود که در ادامه به تشریح آن پرداخته می‌شود. بر حسب آمار اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمانشاه، در زمان انجام این تحقیق، در دو شهرستان پاوه و بیستون، تعاونی مرغ‌داران گوشتی وجود نداشت (اداره تعاون استان کرمانشاه، ۱۳۹۴)، لذا به همین دلیل در جامعه آماری این تحقیق این دو شهرستان (از ۱۴ شهرستان استان کرمانشاه) حذف گردیدند. در مرحله نخست از ۱۲ شهرستان استان، ۶ شهرستان انتخاب شدند. سپس این شهرستان‌ها برحسب فراوانی (تعداد) تعاونی‌ها به سه طبقه تقسیم‌بندی شدند به طوری که در طبقه اول شهرستان‌های سرپل ذهاب و دالاهو (کمترین فراوانی تعاونی)، کنگاور (بیشترین فراوانی تعاونی) و در طبقه دوم شهرستان‌های اسلام آباد غرب (بیشترین فراوانی تعاونی) و روانسر (کمترین فراوانی تعاونی) و در طبقه سوم نیز کرمانشاه قرار گرفتند. سپس متناسب با جمعیت اعضا در هر طبقه، درصد نمونه در آن طبقه محاسبه شد. در مرحله آخر، اقدام به نمونه‌گیری تصادفی در هر طبقه شد. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان در جامعه آماری و سهم آنها در نمونه آماری در قسمت‌های مختلف در جدول ۱ قابل مشاهده می‌باشد.



جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان در جامعه آماری و سهم آنها در نمونه آماری در

شهرستان‌های مختلف						
طبقات	نام شهرستان	تعداد تعاونی	تعداد عضو	جمع کل اعضا در هر طبقه	تعداد اعضا از نمونه آماری (n)	درصد از نمونه آماري
	دالاهو	۳	۲۱			
طبقه اول (۱۰-۱)	سرپل ذهاب کنگاور	۲	۱۵	۱۲۴	۴۷	۲۱٪/۳۶
طبقه دوم (۲۰-۱۱)	اسلام آباد غرب روانسر	۱۶	۱۲۰	۱۹۷	۷۴	۳۳٪/۶۳
طبقه سوم (۳۵-۲۱)	کرمانشاه	۳۵	۲۶۵	۲۶۵	۹۹	۴۵٪
جمع کل	شهرستان	۷۸	۵۸۶	۵۸۶	۲۲۰	۱۰۰٪

جهت جمع‌آوری اطلاعات، از پرسش‌نامه‌ای محقق‌ساخته شامل سه بخش استفاده شد: بخش اول مربوط به ویژگی‌های فردی پاسخ‌گویان بود، بخش دوم جهت سنجش گرایش کارآفرینی سازمانی (براساس پرسش‌نامه تعدیل‌یافته Antoncic & Hisrich, 2001 و Scheepers et al., 2008) طراحی شد و بخش سوم به بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی اختصاص یافت. در این پژوهش به منظور سنجش گرایش کارآفرینی سازمانی، مجموع چهار مؤلفه گرایش کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد که ۲۴ گویه (در قالب یک جدول) در پرسش‌نامه را به خود اختصاص داد و به منظور سنجش بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی (به عنوان متغیرهای مستقل)، ۴۳ گویه (۸ مؤلفه) در قالب یک جدول جداگانه در پرسش‌نامه آورده شد که این گویه‌ها بر اساس مطالعه پیشینه مربوط به زمینه پژوهشی استخراج گردید. از پاسخ‌گویان خواسته شد تا وضعیت هر یک از گویه‌ها (بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی) را در تعاونی خود، در قالب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (از "خیلی ضعیف" تا "خیلی قوی") بیان نمایند.

روایی محتوایی پرسش‌نامه مربوطه، توسط پنل متخصصان (شامل اعضای هیئت علمی گروه توسعه روستایی دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه‌های لرستان، زنجان و رازی کرمانشاه و نیز اعضای هیئت علمی دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران و کارشناسان ارشد اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمانشاه) تأیید شد و به منظور سنجش پایایی ابزار، از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. به این منظور تعداد ۳۰ پرسش‌نامه به وسیله یک آزمون مقدماتی توسط بخشی از جامعه مورد مطالعه، که جزو نمونه نبودند، مورد بررسی قرار گرفت و تکمیل گردید که ضریب آلفای کرونباخ مربوط به گرایش کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها برابر با ۰/۸۸ و ضریب مربوط به بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۹۵ به دست آمد. در پژوهش حاضر جهت تحلیل داده‌ها و دستیابی به اهداف مذکور از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS<sup>20</sup> استفاده شد.

## نتایج و بحث

### آمار توصیفی

#### ویژگی‌های فردی اعضای تعاونی‌ها

نتایج مطالعه نشان داد که کمترین تعداد اعضای تعاونی ۷ نفر و بیشترین آن ۱۳ نفر می‌باشد. میانگین سابقه فعالیت اعضا در تعاونی ۱۰ سال و با انحراف معیار ۶/۴۳ است. از نظر جنسیت، ۱۴۴ نفر مرد (۶۵/۵ درصد) و ۷۶ نفر زن (۳۴/۵ درصد) می‌باشند. در این میان، ۲۰۸ نفر (۹۴/۵ درصد) متأهل و ۱۲ نفر (۵/۵ درصد) مجردند. میانگین سن اعضای تعاونی ۴۰/۹۴ سال با انحراف معیار ۹/۵۳ است و جوان‌ترین پاسخگو ۱۹ سال و مسن‌ترین آن ۶۰ سال دارد. از نظر تحصیلات، یافته‌ها نشان داد که بیشترین تعداد پاسخگویان دارای سواد دیپلم و زیر دیپلم می‌باشند و تنها ۱۲/۳ درصد (۲۷ نفر) با ۸۷/۷ درصد (۱۹۳ نفر) دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر بودند.

#### بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها

میانگین امتیازاتی که پاسخگویان به مجموع این گویه‌ها دادند برابر با ۳/۲۸ و با انحراف معیار ۰/۵۳ می‌باشد. بر اساس نتایج جدول ۲، ابتدا ابعاد و سپس گویه‌ها در داخل هر بعد بر حسب ضریب

تغییرات (CV) اولویت‌بندی شدند. نتایج نشان داد که بالاترین اولویت در بین تمام گویه‌ها مربوط به گویه "عدم درک متصدیان تعاون (کارشناسان ادارات) از ارزش کارآفرینی و مشارکت" با ضریب تغییرات ۰/۲۸ و میانگین ۳/۲۱ بوده است که ۸۹ درصد پاسخگویان (۱۹۶ نفر) تأثیر این گویه را به عنوان بازدارنده توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها، در حد قوی و خیلی قوی دانسته‌اند.

جدول ۲. اولویت‌بندی گویه‌های مربوط به بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها بر

اساس مؤلفه‌های ۸ گانه

ردیف	ابعاد	اولویت گویه‌ها در هر بعد	عنوان گویه	میانگین رتبه‌ای *	انحراف معیار	CV
۱	اقتصادی	۱	کمبود نقدینگی در تعاونی برای اقدام به فعالیت‌های کارآفرینانه	۳/۲۰	۰/۹۲	۰/۲۸
		۲	محیط اقتصادی نامناسب	۳/۴۸	۱/۰۲	۰/۳۰
		۳	عدم ریسک‌پذیری در تعاونی‌ها	۳/۵۷	۱/۰۹	۰/۳۰
		۴	مشکل تأمین سرمایه در تعاونی‌ها	۳/۵۱	۱/۱۲	۰/۳۲
۲	ارتباطی-اطلاعاتی	۱	نبود کارشناسان در فرایند شکل‌گیری تعاونی (به عنوان تسهیل‌گر تعاونی)	۳/۳۲	۱/۰۱	۰/۳۰
		۲	ضعف تعاملی مراکز ترویجی با تعاونی	۳/۳۲	۱/۰۴	۰/۳۱
		۳	ضعف تعاملی دفاتر کارآفرینی با تعاونی	۳/۵۸	۱/۱۴	۰/۳۱
		۴	ضعف تعاملی مؤسسات علمی (دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقات) با تعاونی	۳/۰۵	۱/۰۰	۰/۳۲
۳	آموزشی	۱	عدم پویایی دوره‌ها و کلاس‌های برگزار شده در تعاونی	۳/۵۵	۱/۱۱	۰/۳۰
		۲	عدم وجود خدمات مشاوره‌ای در زمینه فعالیت تعاونی	۳/۲۵	۱/۰۱	۰/۳۱
		۳	عدم تطابق زمینه آموزشی و نیاز آموزشی	۳/۲۹	۱/۰۵	۰/۳۲
		۴	نبود آموزش فنی و توانمندسازی اعضا جهت افزایش آگاهی و توانایی	۳/۵۵	۱/۱۷	۰/۳۳
		۵	نبود آموزش مهارت‌های کارآفرینانه برای اعضا و مدیران تعاونی‌ها	۳/۲۴	۱/۱۱	۰/۳۴
۴	فرهنگی	۱	عدم تعهد و احساس مسئولیت اعضا نسبت به ارتقای خدمات و تولیدات	۳/۱۹	۱/۰۵	۰/۳۲
		۲	نبود فرهنگ سازمانی مناسب در جهت کارآفرینی در تعاونی	۳/۲۱	۱/۰۵	۰/۳۲
		۳	ضعف فرهنگ مشارکتی در تعاونی	۳/۰۴	۱/۰۱	۰/۳۳
		۴	نبود دیدگاه مشترک بین اعضا و مدیران	۳/۰۶	۱/۰۶	۰/۳۴
		۵	نبود فرهنگ کار گروهی در تعاونی	۲/۹۹	۱/۰۹	۰/۳۶

ادامه جدول ۲

۰/۳۰	۱/۰۳	۳/۴۴	۱	ضعف حمایت تمام اعضای تعاونی از کارآفرینی	
۰/۳۰	۰/۹۷	۳/۲۳	۲	عدم جود سیستم پاداش‌دهی مناسب	
۰/۳۲	۱/۰۴	۳/۲۲	۳	عدم دادن انگیزه و پاداش به ازای ارائه نوآوری و ایده از سوی اعضا	حمایتی -
۰/۳۳	۱/۰۸	۳/۲۵	۴	عدم حمایت و دلجویی از اعضا در صورت ارائه ایده‌های منجر به شکست	۵ پشتیبانی
۰/۳۳	۱/۱۰	۳/۲۷	۵	عدم حمایت مدیران از ایده‌های نو	
۰/۳۳	۱/۱۶	۳/۵۰	۶	نبود تعاونی‌های نمونه و الگو	
۰/۲۹	۱/۰۴	۳/۶۰	۱	سیاست‌گذاری‌های نامناسب	
۰/۲۹	۱/۰۵	۳/۵۹	۲	انعطاف‌پذیر نبودن قوانین و مقررات حاکم بر تعاونی‌ها	
۰/۲۹	۱/۰۵	۳/۵۷	۳	وجود سیستم نظارت و کنترل انعطاف‌ناپذیر (کنترل شدید) در تعاونی‌ها	۶ قانونی
۰/۳۱	۰/۹۹	۳/۱۸	۴	یکنواختی و اعمال استانداردهای کاری مشخص در تعاونی‌ها	
۰/۳۲	۱/۱۱	۳/۴۴	۵	بی‌ثباتی در سیاست‌های دولت	
۰/۳۲	۱/۱۴	۳/۵۱	۶	نبود سیاست‌های دولت در جهت حمایت از توسعه کارآفرینی	
۰/۳۳	۱/۱۳	۳/۴۴	۷	محدودیت‌های قانونی	
۰/۲۸	۰/۹۰	۳/۲۱	۱	عدم درک متصدیان تعاون (کارشناسان ادارات) از ارزش کارآفرینی و مشارکت	
۰/۳۶	۱/۱۱	۳/۰۳	۲	پایین بودن سطح مهارت‌های مدیریت مشارکتی در مدیران تعاونی	
۰/۳۷	۱/۱۱	۲/۹۹	۳	نبود پایین بودن سطح دانش و تخصص و مهارت حرفه‌ای مدیران و اعضای تعاونی‌ها	۷ مدیریتی
۰/۳۷	۱/۱۴	۳/۰۲	۴	نبود یک سیستم ارزشیابی عملکرد مناسب در تعاونی	
۰/۳۹	۱/۱۴	۲/۹۰	۵	پایین بودن سطح مهارت‌های ارتباطی بین اعضا و مدیران	
۰/۳۹	۱/۱۵	۲/۹۱	۶	پایین بودن سطح مهارت‌های عمومی کسب‌وکار در مدیران و اعضا تعاونی	
۰/۳۰	۱/۰۰	۳/۲۹	۱	نبود علاقه و انگیزه پیشرفت در اعضا و مدیران	
۰/۳۱	۰/۹۹	۳/۲۰	۲	پایین بودن قدرت نوآوری و خلاقیت اعضا و مدیران	
۰/۳۱	۱/۰۳	۳/۲۳	۳	نبود روحیه کارآفرینی در بین اعضا و مدیران	۸ روان‌شناختی
۰/۳۳	۱/۰۳	۳/۱۲	۴	علاقه و انگیزه پایین اعضا به کارآفرینی	
۰/۳۴	۱/۰۶	۳/۰۷	۵	عدم وجود جو کارآفرینی در بین اعضا و مدیران	
۰/۶۰	۲/۲۱	۳/۶۳	۶	پایین بودن سطح خودباوری و اعتماد به نفس اعضا	
		۳/۲۸		میانگین کل	

منبع: یافته‌های تحقیق \*۵: خیلی قوی ۴: قوی ۳: متوسط ۲: ضعیف ۱: خیلی ضعیف

همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده شده است، پایین‌ترین اولویت در بین تمام گویه‌ها مربوط به گویه "پایین بودن سطح خودباوری و اعتماد به نفس اعضا" با ضریب تغییرات ۰/۶۰ و

میانگین ۳/۶۳ بوده است. ۸۴/۱ درصد (۱۸۵ نفر) از پاسخگویان تأثیر این گویه را به عنوان عامل بازدارنده توسعه کارآفرینی سازمانی در حد خیلی ضعیف، ضعیف و متوسط عنوان کرده‌اند. اولویت‌بندی و تأثیر ابعاد و سایر گویه‌ها نیز در جدول ۲ قابل مشاهده می‌باشد.

### سنجش گرایش کارآفرینانه سازمانی در تعاونی‌ها

میانگین امتیازاتی که پاسخگویان به مجموع این گویه‌ها دادند برابر با ۳/۲۴ و با انحراف معیار ۰/۵۶ می‌باشد. بر اساس نتایج جدول ۳، ابتدا ابعاد و سپس گویه‌ها در داخل هر بعد بر حسب ضریب تغییرات (CV) اولویت‌بندی شدند. نتایج نشان داد که بالاترین اولویت در بین تمام گویه‌ها مربوط به گویه "شفافیت اطلاعات در زمینه تصمیمات و برنامه‌های کاری بین اعضا" با ضریب تغییرات ۰/۲۷۳ و میانگین ۳/۶۰ بوده است که ۸۶/۸ درصد تأثیر این گویه بر میزان کارآفرینی سازمانی در تعاونی را در حد متوسط، قوی و خیلی قوی دانسته‌اند. پایین‌ترین اولویت در بین تمام گویه‌ها مربوط به گویه "اجازه هیئت مدیره به اجرای ایده‌های ریسک آمیز" با ضریب تغییرات ۰/۳۹۶ و میانگین ۲/۸۴ بوده است که ۷۹/۶ درصد از پاسخگویان تأثیر این گویه بر میزان کارآفرینی سازمانی حاکم بر تعاونی را در حد خیلی ضعیف، ضعیف و متوسط دانسته‌اند. اولویت‌بندی و تأثیر ابعاد و سایر گویه‌ها نیز در جدول ۴ قابل مشاهده می‌باشد.

## جدول ۳. اولویت‌بندی گویه‌های مربوط به گرایش کارآفرینانه سازمانی در تعاونی‌ها بر اساس

## ابعاد ۴ گانه

ردیف	ابعاد اولویت‌گویه‌ها در هر بعد	عنوان گویه	میانگین رتبه‌ای*	انحراف معیار	CV
۱	۱ پیشگامی	آینده‌نگری هیئت مدیره در به کارگیری فرایندهای نوآورانه	۳/۳۱	۱/۰۲	۰/۳۰۸
۲		تمایل به پیشگامی و پیشنهادی در بیان نظرات و ارائه خدمات و تولیدات جدید	۳/۲۹	۱/۰۵	۰/۳۱۹
۳		پیشرو بودن در پیش‌بینی مشکلات احتمالی و برنامه‌ریزی اثربخش جهت مقابله با آنها	۳/۲۵	۱/۰۴	۰/۳۲۰
۴		شنیدن ایده‌های اعضا در هر موقعیت غیر رسمی	۳/۴۳	۱/۱۲	۰/۳۲۷
۱	۲ نوسازی راهبردی	اجازه به اعضا در ارائه ایده‌های جدید و نو در انجام امور	۳/۲۰	۱/۰۰	۰/۳۱۲
۲		تشکیل جلسات جهت شنیدن ایده‌ها و نظرات اعضا	۳/۱۸	۱/۰۰	۰/۳۱۶
۳		بهره‌برداری تعاونی از نظرها و ایده‌های جدید اعضا برای ارائه تولیدات بهتر	۳/۱۸	۱/۰۱	۰/۳۱۸
۴		اجازه به اعضا برای جستجوی روش‌ها و فرایندهای جدید جهت بهبود عملکرد و کارایی	۳/۲۴	۱/۰۵	۰/۳۲۴
۵		اجازه به اعضا در ابراز نظر و ایده با آسودگی خاطر	۳/۲۵	۱/۰۹	۰/۳۳۵
۱	۳ ریسک پذیری	پشتیبانی از طرح‌های کوچک آزمایشی نوآورانه اعضا	۳/۳۴	۰/۹۸۳	۰/۲۹۳
۲		انتخاب اعضای شایسته برای واگذاری کارهای مختلف شرکت (خرید نهاده، فروش محصول و...) به آنها	۳/۳۰	۰/۹۸۸	۰/۲۹۹
۳		تمایل و استقبال هیئت مدیره از رفتارهای نوآورانه اعضا در ارائه تولیدات و خدمات جدید	۳/۲۵	۰/۹۷۸	۰/۳۰۰
۴		تحمل هیئت مدیره نسبت به ارائه تولیدات جدید از طریق انعطاف‌پذیری قوانین	۳/۱۵	۰/۹۹	۰/۳۱۵
۵		حمایت‌های مادی و معنوی هیئت مدیره از اعضا در انجام فعالیت‌های توأم با ریسک	۳/۰۶	۱/۰۳	۰/۳۳۸
۶		اجازه هیئت مدیره برای اجرای ایده‌های ریسک آمیز	۲/۸۴	۱/۱۲	۰/۳۹۶

## ادامه جدول ۳

۰/۲۷۳	۰/۹۸۵	۳/۶۰	شفافیت اطلاعات در زمینه تصمیمات و برنامه‌های کاری بین اعضا	۱	
۰/۲۹۱	۰/۹۶۰	۳/۳۰	تجدیدنظر در فعالیت‌های معمول تعاونی و سوق دادن آنها به سمت زمینه‌های جدید	۲	
۰/۲۹۹	۱/۰۱۷	۳/۴۰	آمادگی اعضا و هیئت مدیره به گسترش کمی و کیفی شرکت	۳	
۰/۳۱۷	۱/۰۹	۳/۴۵	توجه و ترغیب کارهای گروهی	۴	
۰/۳۲۰	۱/۰۷	۳/۳۷	هماهنگی و توسعه فعالیت‌های گروهی	۵	۴ نوآوری
۰/۳۳۰	۱/۰۲	۳/۰۹	جایگزینی مستمر روش‌ها و فرایندهای قدیمی با روش‌ها و فرایندهای جدید	۶	
۰/۳۳۸	۱/۰۵	۳/۱۰	بازتعریف اهداف تعاونی در راستای ارائه خدمات و تولیدات جدید	۷	
۰/۳۴۱	۱/۰۵	۳/۰۹	تجدید نظر در ساختار سلسله مراتبی تعاونی در راستای تسهیل فرایندهای نوآورانه	۸	
۰/۳۵۶	۱/۱۱	۳/۱۳	توجه به آموزش اعضا در راستای تقویت روحیه نوآوری و بهبود مهارت‌های کارآفرینانه آنان	۹	
		۳/۲۴	میانگین کل		

منبع: یافته‌های تحقیق \*۵: خیلی قوی ۴: قوی ۳: متوسط ۲: ضعیف ۱: خیلی ضعیف

## آمار استنباطی

## آزمون همبستگی متغیرها

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین ابعاد و مجموع بازدارنده‌های توسعه کارآفرینانه سازمانی با گرایش کارآفرینی سازمانی نشان داد که رابطه منفی و معنی‌داری بین تمامی ابعاد بازدارنده و گرایش یادشده در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی در گرایش کارآفرینانه سازمانی تأثیر منفی و معنی‌دار دارد (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی

و گرایش کارآفرینانه سازمانی

ابعاد بازدارنده‌ها	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری
آموزشی	-۰/۴۰۳	۰/۰۰۰
اقتصادی	-۰/۳۴۲	۰/۰۰۰
فرهنگی	-۰/۳۱۱	۰/۰۰۰
قانونی	-۰/۳۴۰	۰/۰۰۰
روان‌شناختی	-۰/۴۵۳	۰/۰۰۰
مدیریتی	-۰/۳۷۷*	۰/۰۰۰
ارتباطی - اطلاعاتی	-۰/۳۶۶	۰/۰۰۰
حمایتی - پشتیبانی	-۰/۴۳۸	۰/۰۰۰
مجموع	-۰/۴۹۵	۰/۰۰۰

منبع: یافته‌های تحقیق

تیین میزان آثار متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با استفاده از معادله خطی رگرسیون چندگانه

در این پژوهش به منظور بررسی آثار مربوط به متغیرهای مستقل (مؤلفه‌های بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی) بر متغیر وابسته (گرایش کارآفرینانه سازمانی) و نیز تعیین میزان این آثار، از معادله خطی رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده گردید.

با مشاهده ضریب تعیین حاصله می‌توان گفت که متغیرهای مستقل (بازدارنده‌ها) ۲۹ درصد تغییرات مربوط به متغیر گرایش کارآفرینی سازمانی را تبیین کردند. خلاصه مراحل مختلف ورود متغیرها به معادله در جدول ۵ مشاهده می‌شود. معادله رگرسیون چندگانه نیز به صورت زیر می‌باشد:

$$Y = 113/904 - 0/497X_1 - 0/609X_2 - 0/666X_3 - 0/505X_4$$



جدول ۵. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام

متغیر	ضریب	ضرایب خطای	ضرایب	خطای	ضرایب	آماره t
	تعیین (R <sup>2</sup> )	(B)	معیار	استاندارد (β)		
C: ضریب ثابت	-----	۱۱۳/۹۰۴	۳/۹۸۲	-----	۲۸/۶۰۶**	
X <sub>1</sub> : بازدارنده‌های روان‌شناختی	۰/۱۷۷	-۰/۴۹۷	۰/۲۳۰	-۰/۱۶۱	-۲/۶۳۰*	
X <sub>2</sub> : بازدارنده‌های مدیریتی	۰/۲۳۰	-۰/۶۰۹	۰/۱۷۵	-۰/۲۱۵	-۳/۴۸۰**	
X <sub>3</sub> : بازدارنده‌های آموزشی	۰/۲۷۳	-۰/۶۶۶	۰/۲۳۴	-۰/۲۰۰	-۲/۸۴۴**	
X <sub>4</sub> : بازدارنده‌های حمایتی-پشتیبانی	۰/۲۹۰	-۰/۵۰۵	۰/۲۲۳	-۰/۱۶۱	-۲/۲۶۰**	
F = ۲۱/۸۹* *    d <sub>f</sub> = ۴    R = ۰/۵۳۸    R <sup>2</sup> = ۰/۲۹۰						

منبع: یافته‌های تحقیق \*\* معنی‌داری در سطح خطای یک درصد \* معنی‌داری در سطح خطای پنج درصد

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن مشخص شد که بین تمامی بازدارنده‌های آموزشی و گرایش کارآفرینانه سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۹۵)، مؤمنی‌هلالی و موذن (۱۳۹۴)، کریمی و جوهری (۱۳۹۲) و کراسنیکی (Krasniqi, 2007) همخوانی دارد. این ارتباط شاید ناشی از این است که برای تقویت و ارتقای سطح کارآفرینی سازمانی و توسعه آن در تعاونی‌های کشاورزی ابتدا می‌بایست زمینه‌ها و الزامات آن از جمله سطح مهارت‌های کارآفرینانه افراد را ارتقا داد که این مهم از طریق آموزش و برگزاری دوره‌های کارآفرینی برای اعضا امکان پذیر است. بنابراین، بازدارنده‌های آموزشی نقش اساسی در کاهش گرایش به کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کنند.

بین بازدارنده‌های اقتصادی و گرایش کارآفرینانه سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط منفی و معناداری به دست آمد. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۹۵)، مؤمنی‌هلالی و موذن (۱۳۹۴)، کراسنیکی (Krasniqi, 2007) و فرای (Fry, 1993) همخوانی دارد. این ارتباط شاید ناشی از آن است که برای اقدام به گرایش کارآفرینانه سازمانی ابتدا باید تمام

اعضا به صورت گروهی و یکپارچه جهت توسعه فعالیت‌های کارآفرینه تلاش کنند تا از این طریق تعاونی‌های کشاورزی به کارآفرینی سازمان گرایش پیدا کنند و آن را محور کار خود قرار دهند. لذا بازدارنده‌های فرهنگی نقش اساسی در کاهش گرایش کارآفرینانه سازمانی اعضای تعاونی کشاورزی ایفا می‌کنند.

بین بازدارنده‌های فرهنگی و گرایش کارآفرینانه سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط منفی و معناداری به دست آمد. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۹۵)، رضایی و همکاران (۱۳۹۴)، مؤمنی‌هلالی و مودن (۱۳۹۴)، کریمی و جوهری (۱۳۹۲) و (Fry, 1993) همخوانی دارد. این ارتباط شاید ناشی از آن باشد که برای اقدام به گرایش کارآفرینانه سازمانی ابتدا باید تمام اعضا به صورت گروهی و یکپارچه جهت توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه تلاش کنند تا از این طریق تعاونی‌های کشاورزی به کارآفرینی سازمانی گرایش پیدا کنند و آن را محور کار خود قرار دهند. لذا بازدارنده‌های فرهنگی نقش اساسی در کاهش گرایش کارآفرینانه سازمانی اعضای تعاونی‌های کشاورزی ایفا می‌کنند.

بین بازدارنده‌های قانونی و گرایش کارآفرینانه سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط منفی و معناداری به دست آمد. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۹۵)، مؤمنی‌هلالی و مودن (۱۳۹۴)، کریمی و جوهری (۱۳۹۲) و کراسنیکی (Krasniqi, 2007) همخوانی دارد. این ارتباط شاید به این دلیل باشد که در یک تعاونی (به خصوص تعاونی‌های بزرگ با تعداد اعضای فراوان) بسیاری از قوانین انعطاف‌ناپذیر، اعضا را از اقدام به فعالیت‌های کارآفرینانه سازمانی باز می‌دارند و اجازه فعالیت و اقدام کارآفرینانه را به اعضا نمی‌دهند. بنابراین، بازدارنده‌های قانونی در کاهش گرایش کارآفرینانه سازمانی تأثیر زیادی می‌گذارند.

بین بازدارنده‌های روان‌شناختی و گرایش کارآفرینانه سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط منفی و معناداری حاصل شد. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۹۵)، رضایی و همکاران (۱۳۹۰) و (Fry, 1993) همخوانی دارد. این ارتباط شاید به این علت باشد که خصیصه کارآفرینی سازمانی عمدتاً ناشی از ویژگی‌های روان‌شناختی اعضای یک سازمان

است و برای اقدام این اعضا در جهت گرایش به کارآفرینی سازمانی ابتدا باید جو کارآفرینی سازمانی در بین اعضای آن سازمان حاکم باشد. بنابراین، بازدارنده‌های روان‌شناختی نقش اساسی در کاهش گرایش کارآفرینانه سازمانی اعضای تعاونی‌های کشاورزی ایفا می‌کنند.

بین بازدارنده‌های مدیریتی و گرایش کارآفرینانه سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط منفی و معناداری حاصل شد. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۹۵) و فرای (Fry, 1993) همخوانی دارد. این ارتباط شاید ناشی از این باشد که مدیریت می‌بایست با هماهنگی‌های لازم بین منابع محدود و سرمایه‌های انسانی خود، زمینه را برای گرایش تعاونی‌های کشاورزی به سمت فعالیت‌های کارآفرینانه فراهم آورد. بنابراین، بازدارنده‌های مدیریتی سهم چشمگیری در کاهش گرایش کارآفرینانه سازمانی دارند.

بین بازدارنده‌های ارتباطی - اطلاعاتی و گرایش کارآفرینانه سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط منفی و معناداری حاصل شد. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۹۵)، کریمی و جوهری (۱۳۹۲) و کراسنیک (Krasniqi, 2007) همخوانی دارد. این ارتباط شاید به این دلیل باشد که پیش‌نیاز اقدام و گرایش سازمان به سمت فعالیت‌های کارآفرینانه، داشتن اطلاعات از تغییرات بازار و نیاز روز مشتریان است که این مهم از طریق میزان ارتباطات در بازارها فراهم می‌گردد. بنابراین، بازدارنده‌های ارتباطی - اطلاعاتی نقش چشمگیری در کاهش گرایش کارآفرینانه سازمانی ایفا می‌کنند.

بین بازدارنده‌های حمایتی - پشتیبانی و گرایش کارآفرینانه سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط منفی و معناداری به دست آمد. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۹۵)، رضایی و همکاران (۱۳۹۴)، رضایی و همکاران (۱۳۹۰)، مؤمنی‌هلالی و موذن (۱۳۹۴)، کریمی و جوهری (۱۳۹۲) و فرای (Fry, 1993) همخوانی دارد. این ارتباط شاید ناشی از این باشد که برای اقدام به هرگونه فعالیت کارآفرینانه‌ای، به خصوص در سازمان، نه تنها باید از حمایت‌ها و پشتیبانی‌های مدیریت بهره جست، بلکه تمام اعضا در تمام سطوح می‌بایست از

فعالیت‌های کارآفرینانه پشتیبانی‌های لازم را داشته باشند. بنابراین، بازدارنده‌های حمایتی - پشتیبانی نقش اساسی در کاهش گرایش کارآفرینانه سازمانی دارند.

نتایج رگرسیون چندگانه به روش گام به گام نشان داد که بازدارنده‌های روان‌شناختی، مدیریتی، آموزشی و حمایتی-پشتیبانی در پیش‌بینی آثار بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمانی تأثیر گذارند به گونه‌ای که ۲۹ درصد تغییرات این متغیر را تبیین کرده‌اند. این بخش از نتایج با یافته‌های مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۹۵)، مؤمنی‌هلالی و مؤذن (۱۳۹۴)، رضایی و همکاران (۱۳۹۴)، کریمی و جوهری (۱۳۹۲)، رضایی و همکاران (۱۳۹۰)، کراسنیک (Krasniqi, 2007) و فرای (Fry, 1993) هم‌خوانی دارد؛ چرا که هر یک از آنان بر تأثیرات بازدارنده‌های توسعه کارآفرینی سازمانی در گرایش کارآفرینانه سازمانی تأکید کردند. شاید علت این امر آن باشد که برای گرایش به کارآفرینی سازمانی ابتدا باید سازمان به عنوان یک پیش‌نیاز از نظر روان‌شناختی آماده باشد. از طرفی مدیریت نیز باید الزامات مناسب را فراهم کند و اعضای تعاونی‌ها نیز باید از توانایی‌های کارآفرینانه برخوردار باشند و همچنین اقدامات کارآفرینانه سازمانی باید مورد حمایت و پشتیبانی قرار گیرد تا از این طریق سازمان بتواند به سمت گرایش به اقدامات کارآفرینانه حرکت نماید. بنابراین، بر اساس نتایج، چهار بازدارنده روان‌شناختی، مدیریتی، آموزشی و حمایتی-پشتیبانی در پیش‌بینی گرایش کارآفرینانه سازمانی نقش اساسی ایفا می‌کنند.

بر اساس یافته‌های تحقیق، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

۱. حمایت‌های قانونی: اعطای معافیت‌های مالیاتی، ایجاد ثبات در سیاست‌های دولت، تصویب

سیاست‌های دولت در جهت حمایت از توسعه کارآفرینی؛

۲. تقویت و حمایت مدیریتی: ارتقای سطح مهارت‌های عمومی مدیریتی در مدیران از طریق

برگزاری کلاس‌های آموزشی، ارتقای مهارت‌های ارتباطی اعضا و مدیران از طریق برگزاری

کلاس‌های آموزشی؛

۳. تقویت و حمایت روان‌شناختی: تقویت و زمینه‌سازی برای ایجاد انگیزه و علاقه به کارآفرینی، ایجاد جو و روحیه کارآفرینی سازمانی در بین اعضا، تقویت و زمینه‌سازی اعضا به گروه‌سازی در دل سازمان جهت اقدام به کارآفرینی، تقویت و زمینه‌سازی سطح خودباوری و اعتماد به نفس اعضا؛
۴. حمایت‌های اقتصادی: تعاونی‌ها از سوی دولت به طرق گوناگونی چون اعطای تسهیلات مالی جهت ارتقای کیفیت تولیدات، افزایش بهره‌وری، ایجاد واحد در مناطق محروم، رفع نیازهای نقدینگی، خرید مواد اولیه و نیز در جهت صادرات تولیدات حمایت گردند؛
۵. تقویت و زمینه‌سازی فرهنگی: ارتقا و زمینه‌سازی فرهنگ کار گروهی، ارتقا و زمینه‌سازی دیدگاه مشترک بین اعضا و مدیران، ایجاد تعهد و احساس مسئولیت در اعضا، عملکرد مناسب جهت تشویق افراد به ریسک‌پذیری و نوآوری؛
۶. تقویت اطلاعاتی - ارتباطی: ارائه خدمات مشاوره مدیریت، بازاریابی و مشاوره حقوقی، ارائه خدمات اطلاع‌رسانی تجاری، اطلاع‌رسانی مدیریت، اطلاع‌رسانی فنی و معرفی فناوری‌های جدید به شرکت‌های تعاونی، افزایش تعاملات با مراکز تحقیق و دفاتر کارآفرینی و نیز دانشگاه‌ها، مراکز ترویجی و سایر مؤسسات پژوهشی و تخصصی؛
۷. تقویت حمایتی-پشتیبانی: پشتیبانی از پروژه‌های کوچک آزمایشی و همکاری و مشارکت در آن، بهادادن به خطرهای معقول در تعاونی؛
۸. حمایت‌های آموزشی: تقویت آموزش‌های مربوط به سطوح مدیریت، استانداردکردن محصولات و خدمات، کنترل کیفی محصولات، آموزش‌های بازاریابی و صادرات، روش‌های تأمین سرمایه و آموزش مقررات تجاری و مالی، توجه به آموزش اعضا و پویایی دوره‌ها، آموزش مهارت‌های کارآفرینانه به اعضا.

## منابع

پورآتشی، م. (۱۳۸۷). شناخت شناسی تعاون و کارآفرینی. مجله تعاون، ۲۰۲-۲۰۱، ۵-۱۵.

- حسینی مقدم، س. م. ر. و حجازی، س. م. ر. (۱۳۹۳). تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد بانک‌ها با متغیر میانجی بازارگرایی. نشریه توسعه کارآفرینی، ۷(۲)، ۲۱۱-۲۲۹.
- خسروی، ا. (۱۳۹۴). تحلیل موانع توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها: (مورد مطالعه: تعاونی‌های مرغ‌داران استان کرمانشاه). پایان‌نامه کارشناسی ارشد توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه لرستان.
- خسروی، ا.، غلامرضایی، س.، رحیمیان، م. و اکبری، م. (۱۳۹۵). تحلیل موانع توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی با استفاده از رویکرد تئوری بنیانی. مجله تعاون و کشاورزی، ۵(۱۹)، ۱۶۷-۱۸۹.
- رضایی، ر. ح.، قلی‌فر، ا.، صفا، ل. و کاظمی‌تربفان، م. (۱۳۹۰). شناسایی موانع توسعه کارآفرینی شرکتی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان. فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۴(۱۴)، ۲۷-۴۶.
- رضایی، ر. ح. و حسینی، س. م. (۱۳۹۲). طراحی مدل معادلات ساختاری توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی استان زنجان. فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۶(۴)، ۵۷-۷۴.
- رضایی، ر. ح.، حسینی، س. م. و محمدی‌پابندی، م. (۱۳۹۴). شناسایی و تحلیل موانع توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی استان زنجان. فصلنامه راهبردهای توسعه روستایی، ۲(۲)، ۱۴۳-۱۵۶.
- علی‌بیگی، ا. ح. و شاهمرادی، م. (۱۳۹۵). بررسی رکود تعاونی‌های مرغ تخم‌گذار استان کرمانشاه. مجله تعاون و کشاورزی، ۵(۱۷)، ۱-۳۲.
- کریمی، آ. و جوهری، ه. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل بازدارنده توسعه کارآفرینی از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی (مورد مطالعه: دانشکده‌های کشاورزی استان تهران). مجله توسعه کارآفرینی، ۶(۴)، ۱۵۱-۱۶۷.

کریمی، آ.، ملک‌محمدی، ا.، رضوانفر، ا. و احمدپورداریانی، م. (۱۳۹۱). سنجش سطح کارآفرینی سازمانی ترویج کشاورزی در زمینه توسعه پایدار کشاورزی: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۲ (۲)، ۲۲۲-۲۰۹.

لطیفیان، ا. (۱۳۸۶). سنجش اثربخشی و کارایی شرکت‌های تعاونی استان خراسان رضوی به روش تحلیل پوششی داده‌ها. *مجله تعاون*، ۱۹۲ (۱)، ۴۴-۳۷.

منصوری، ع. ا. (۱۳۹۳). تولید سالیانه ۵۹ هزار تن گوشت مرغ در استان کرمانشاه. خبرگزاری کوچ. بازیابی شده از <http://www.itpnews.com>

مؤمنی‌هالالی، ه.، و موذن، ز. (۱۳۹۴). مروری بر موانع توسعه کارآفرینی در بخش کشاورزی. نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۲ (۱)، ۱۲۴-۱۱۱.

Alvarez, C., Urbano, D., Coduras, A., & Ruiz-Navarro, J. (2011). Environmental conditions and Entrepreneurial activity: A regional comparison in Spain. *Journal of Small and Enterprise Development*, 18(1), 120-140.

Antoncic, B., & Hisrich, R.D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16 (1), 495-527.

Belousova, O., Gailly, B., & Basso, O. (2010). A conceptual model of corporate entrepreneurial behavior (Interactive paper). *Journal of Frontiers of Entrepreneurship Research*, 30 (17), 1- 14.

Chang, S., Lin, R., Chang, F., & Chen, R. (2007). Achieving manufacturing flexibility through entrepreneurial orientation. *Industrial Management & Data Systems*, 107 (7), 235-220.

Covin, J. O., & Miles, M. P. (1999). Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 23 (3), 47-63.

- Fry, F. (1993). *Entrepreneurship: A planning approach*. Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
- Habbershon, T. G., & Pistrui, J. (2002). Enterprising families' domain: Family-influenced ownership groups in pursuit of transgenerational wealth. *Family Business Review*, 15 (3), 223-237.
- Heinonen, J., & Korvela, K. (2003). *How about measuring intrapreneurship?*. 33rd *Entrepreneurship, Innovation and Small Business Conference*, Milan, Italy, 10-12 September.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F. & Zahra. S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: Assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*, 17 (1), 49-63.
- Hough, J., & Scheepers, R. (2008). Creating corporate entrepreneurship through strategic leadership. *Journal of Global Strategic Management*, 3 (1), 17-25.
- Kellermanns, F.W., Eddleston, K.A., Barnett, T., & Pearson, A. (2008). An exploratory study of family member characteristics and involvement: Effects on entrepreneurial behavior in family firms. *Family Business Review*, 21 (1), 1-14.
- Krasniqi, B.A (2007). Barriers to entrepreneurship and sme growth in transition: The case of Kosova. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 12(1), 71-94.



- Kuratko, D. F., Ireland, R. D., & Hornsby, J. S. (2001). The power of entrepreneurial outcomes: Insights from Acordia, Inc. *Academy of Management Executive*, 15 (4), 60–71.
- Kuratko, D. F., Ireland, R. D., Covin, J. G., & Hornsby, J. S. (2005). A model of middle-level manager's entrepreneurial behavior. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 29 (6), 699–716.
- Lee, S. M., Seong-bae, L. & Raghavar, D. P. (2011). Culture & entrepreneurial orientation: A multicountry study. *International Entrepreneurship & Management Journal*, 7, 1-15.
- Lumpkin, G.T., & Dess, G.G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and linking it to Performance. *Academy of Management Review*, 21 (1), 135-172.
- Martins, E.C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6 (1), 64-74.
- Miles, M., P., Munilla, S. M., & Darroch, J. (2009). Sustainable corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5, 65-76.
- Moghimi, M. (2007). Corporate entrepreneurship: Obstacles and alternatives (The Case of Industrial Corporations in Iran). *Journal of Entrepreneurship Research*, 1 (2), 87- 119.

- Morris, M. H., & Kuratko, D. F. (2002). *Corporate entrepreneurship: Entrepreneurial development within organizations*. Orlando, FL: Harcourt College Publishers.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. C. (2011). *Corporate entrepreneurship and Innovation*. South-Western: Thomson Publishers.
- Naldi, L., Nordqvist, M., Sjoberg, K., & Wiklund, J. (2007). Entrepreneurial orientation, risk taking & performance in family firm. *Family Business Review*, 22 (1), 33-47.
- Pittaway, L. (2001). Corporate Enterprise: A new reality for hospitality organizations?. *Hospitality Management*, 20 (1), 379-393.
- Rauch, A. J., Wiklund, G.T., Lumpkin & Frese, M., (2009). Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33 (3), 761-87.
- Scheepers, M., Hough, J., & Bloom, J. (2008). Nurturing the corporate entrepreneurship capability. *Journal of Southern African Business Review*, 12 (3), 50-75.
- Zahra, S. A., Hayton, J. C., & Salvato, C. (2004). Entrepreneurship in family vs. non-family firms: A resource based analysis of the effect of organizational culture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28 (4), 363-381.
- Zahra, S.A. (2005). Entrepreneurial risk taking in family firms. *Family Business Review*, 18 (1), 23-40.

## Investigating the Aspects Hampering the Development of Organizational Entrepreneurship on Organizational Entrepreneurial Orientation in Agricultural Cooperatives (The Case of the Poultry Cooperatives in Kermanshah Province)

*E. Khosravi*<sup>11</sup>, *S. Gholamrezai*<sup>12\*</sup>, *M. Rahimian*<sup>13</sup>, *M. Akbari*<sup>14</sup>

Received: Jan 01, 2017 Accepted: Jun 09, 2017

### Abstract

Organizational entrepreneurial orientation is an essential feature to enhance the performance of cooperatives. Organizational entrepreneurship orientation as a function of the amount of development entrepreneurship is affected by barriers the development of organizational entrepreneurship. So, investigate the effects of these barriers on organizational entrepreneurial orientation in order to control, modify or even eliminate its effects, particularly in agricultural cooperatives, for the improving performance of agricultural cooperatives is essential. So, the purpose of this paper was to investigate the effects the aspects barriers the development of organizational entrepreneurship on organizational entrepreneurial orientation in agricultural cooperatives. The population consisted of poultry cooperatives members of Kermanshah province, west of Iran (F=1012). A sample of 220 respondents was selected using Cochran's formula by stratified random sampling method. For collecting data, use of a researcher made questionnaire. Questionnaire validity was confirmed by expert panel. Cronbach's alpha was used to estimate the reliability. The reliability was calculate to be acceptable ( $\alpha_1=0.88$ ,  $\alpha_2=0.95$ ). In this study the data were analyzed using descriptive and inferential statistics by using SPSS<sub>20</sub> software. The stepwise multivariate regression analysis showed that psychological, administrative, educational and protective -support barriers has a negative impact on the dependent variable was predicted. Cooperatives managers by reduce these effects can development to intrapreneurship in own cooperatives. Therefore it is recommended to increase the knowledge of members and administrators about obstacles negative effects.

- 
11. Former Master Student, Department of Rural Development, University of Lorestan, Lorestan, Iran
  12. Assistant Professor, Department of Rural Development, University of Lorestan, Lorestan, Iran  
Corresponding Author E-mail: sgholamrezai1970@gmail.com.\*
  13. Assistant Professor, Department of Rural Development, University of Lorestan, Lorestan, Iran
  14. Faculty Member, Department of Technological Entrepreneurship, University of Tehran Tehran, Iran

**Keywords:** Barriers to Development, Organizational Entrepreneurship, Organizational Entrepreneurship Orientation, Agricultural Cooperatives

