



دانشگاه گورگان، مراکز علمی و پژوهشی

نشریه کارآفرینی در کشاورزی
جلد چهارم، شماره اول، بهار ۱۳۹۶
<http://jead.gau.ac.ir>

شناسایی راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی (مورد مطالعه: شهرستان ابهر)

* جعفر یعقوبی^۱ و پریسا نجف‌لو^۲

^۱دانشیار ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه زنجان، دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه زنجان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۹/۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۶

چکیده

توسعه کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های تعاونی راهی برای نوسازی و پویایی تعاونی‌ها است. توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها می‌تواند به احیا و بازسازی تعاونی‌های موجود کمک کرده و در تبدیل آن‌ها به تعاونی‌های کارآفرین اقدام مهمی باشد. هدف این تحقیق شناسایی راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی شهرستان ابهر بود. این تحقیق پیمایشی، از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش شامل مدیران تعاونی‌های فعال کشاورزی در شهرستان ابهر بودند ($N=210$) که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند ($n=78$). ابزار تحقیق پرسشنامه بود که روایی ظاهری و محتوایی آن توسط اعضای هیئت‌علمی و کارشناسان مرتبط مورد اصلاح و تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از پیش‌آزمون پرسشنامه و محاسبه ضریب کرونباخ آلفا تأیید شد ($0.89-0.70$). روایی سازه و پایایی ترکیبی ابزار تحقیق نیز با برآورد مدل اندازه‌گیری و پس از اعمال اصلاح‌های لازم به دست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و جهت انجام تحلیل عاملی تأییدی از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS Graphics²⁰ بهره گرفته شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی (CFA)، برازش متغیرهای مکنون پژوهش را تأیید کرد. مدل اندازه‌گیری استاندارد شده، خلاصه شدن راهکارهای

*مسئول مکاتبه: Yaghoobi@znu.ac.ir

توسعه کارآفرینی سازمانی در ۵ عامل ارائه فرصت‌ها، اصلاحات زیرساختی، سبک رهبری نوین، سیاست‌گذاری و فرهنگ‌سازی را تأیید کرد.

واژه‌های کلیدی: تعاونی کشاورزی، کارآفرینی سازمانی، شهرستان ابهر

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها به‌گونه‌ای فزاینده با محیط‌های پیچیده، متلاطم و در حال تحول روبه‌رو هستند. جهانی شدن، گسترده تجارت، رشد سریع فناوری، کوتاه شدن دوره عمر محصولات و تنوع و دگرگونی نیازهای مشتریان، از جمله این تغییرات در حوزه کسب‌وکار هستند (فهرجی و همکاران، ۱۳۹۲). در دهه‌های اخیر، با توجه به تحولات و تغییرات رخ داده در زمینه رقابت، سازمان‌ها برای ماندگاری نیاز به انعطاف‌پذیری، سرعت و نوآوری دارند. سازمان‌ها در حال حاضر نیازمند گرایش به سمت فعالیت‌های کارآفرینانه هستند؛ بنابراین ترویج روحیه کارآفرینانه در سازمان‌ها، ایجاد جو و روحیه سازمانی مناسب کارآفرینی، از مهم‌ترین وظایف سازمان‌ها به شمار می‌رود (عربیون و همکاران، ۱۳۹۰).

امروزه کارآفرینی به‌واسطه اقدامات اشتغال‌زایی، خلق نوآوری، خلاقیت و ایجاد محیط رقابتی نقشی اساسی را در توسعه اقتصادی ایفا می‌نماید. در صورتی که بیشتر سازمان‌ها تمایل به ایستایی و سکون دارند، سازمان‌های کارآفرین همواره در حالت تغییر و تحولات برای تطبیق پیدا کردن با محیط هستند (عربیون و همکاران، ۱۳۹۰). از طرفی، از آنجا که تقویت کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن از ابزارهای پیشرفت اقتصادی کشورها است (رکن‌الدین افتخاری و همکاران، ۱۳۸۹)، در دهه اخیر در زمینه توسعه کارآفرینی و فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌ها مطرح شده است.

توسعه کارآفرینی در شرکت‌های تعاونی نیز راهی برای نوسازی و پویایی آن‌ها است. توسعه کارآفرینی در تعاونی‌ها و در نهایت تبدیل آن‌ها به تعاونی‌های کارآفرین، می‌تواند به احیا و بازسازی تعاونی‌های موجود کمک کرده و ابزاری برای توسعه و بهبود کسب و کار، افزایش درآمد و سودآوری، پیشگامی در ایجاد و توسعه محصولات، خدمات و فرآیندهای جدید و نهایتاً ارتقاء نقش‌آفرینی آن‌ها در برنامه‌های کلان اقتصادی به شمار آید. به همین جهت تلاش برای زمینه‌سازی در جهت توسعه

کارآفرینی در تعاونی‌ها یکی از اولویت‌های برنامه‌های توسعه بخش تعاون به حساب می‌آید (اعظمی و همکاران، ۱۳۹۳).

تعاونی‌های کارآفرینانه زمینه مساعدی را برای دو نوع همکاری‌های اقتصادی- اجتماعی و تجاری- بازرگانی به وجود می‌آورند، همچنین این تعاونی‌ها با فضا سازی مناسب زمینه لازم را برای یک کار گروهی منظم و بادوام فراهم می‌آورند. لذا افراد با امکانات محدود و تجربیات گوناگون پیرامون یکدیگر جمع شده و از این رو منجر به تقویت و پیشبرد خلاقیت‌های گروهی، کاوش ذهن و ابتکار و نوآوری در فعالیت‌های شغلی، افزایش انعطاف‌پذیری و قدرت تطابق شده و استعداد فعالیت‌های کارآفرینانه جهت بهره‌برداری در دنیای واقعی را پرورش داده و بر روی آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند. تعاونی‌ها نیز به واسطه روی آوردن به کارآفرینی فرصت‌هایی را عرضه می‌کنند که افراد به وسیله آن‌ها، استعدادها و قابلیت‌های پنهان خود را شناخته و مجرای مفید و قانون‌مند برای تأثیرگذاری بر سرنوشت خود می‌یابند (بارانی، ۱۳۸۷).

با توجه به این‌که توسعه کارآفرینی در خلأ رخ نمی‌دهد، باید در نظر داشت که سازمان‌ها ملزم به ایجاد بسترهای مناسب برای خلق جو و شرایط بروز کارآفرینی هستند (عربیون و همکاران، ۱۳۹۰). امروزه، سازمان‌ها با کارکنانی مواجه هستند که خواستار کار با معنا و هدفمند و ایجاد محیط کاری مطلوب به منظور پرورش خلاقیت و استعدادهای خویش جهت بالندگی خود هستند (فتاحی، ۱۳۸۶). در رهیافت‌های جدید نیز، بر توسعه محیط‌های کاری با هدف پرورش خلاقیت، رشد شخصی کارکنان و تبدیل پتانسیل‌های بالقوه کارکنان به پتانسیل‌های بالفعل تأکید شده است (عسکریان و طاهری عطار، ۱۳۹۱). مدیران در کنار مهارت‌های فنی به مهارت‌های کارآفرینی، اجتماعی و تجاری نیز نیاز دارند تا بتوانند سازمان‌هایی را که در آن کار می‌کنند به‌طور موفق‌تری اداره کنند (Korhonen et al., 2007). سازمان‌ها باید فرایندی تهیه کنند تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرینان انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت‌های فردی یا گروهی را به‌طور مستمر، سریع و راحت در سازمان به ثمر برسانند. به عبارتی سازمان‌ها باید به‌جای کارآفرینی فردی باید بر روی کارآفرینی سازمانی تمرکز کنند. در واقع می‌توان کارآفرینی سازمانی را فاکتوری مهم در جهت سودآوری در سازمان‌ها قلمداد کرد (Antonicic and Prodan, 2008). از نظر چن و همکاران (۲۰۰۶) سازمان‌ها از طریق اقدامات کارآفرینانه بهتر می‌توانند به اهداف خود برسند.

کارآفرینی سازمانی ابزاری برای توسعه، بهبود کسب‌وکار، افزایش درآمد و سودآوری، پیشگامی در ایجاد توسعه محصولات و فرایندهای جدید در جهت احیا و بازسازی سازمان‌ها به شمار می‌رود. در واقع کارآفرینی سازمانی تلاشی در جهت وارد کردن ذهنیت و مهارت‌های کارآفرینانه در فرهنگ و فعالیت‌های سازمان است تا کارایی و اثربخشی سازمان‌ها را بهبود ببخشد. کارآفرینی سازمانی، مفهومی چند بعدی است که فعالیت‌های سازمان را به سوی نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی سوق می‌دهد و به ایده‌ها، روش‌ها و فرایندها و فرصت‌های جدید در درون سازمان اشاره دارد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۲).

شرکت‌های تعاونی کشاورزی با هدف اشتغال‌زایی، افزایش درآمد کشاورزان، کمک به توسعه و رشد کشاورزی حدود ۲۵ سال گذشته از سوی وزارت تعاون تشکیل شد. با وجود ابلاغ سیاست‌های کلی اصل ۴۴ که بند ب آن به سیاست‌های کلی بخش تعاونی از جمله افزایش سهم بخش تعاون در اقتصاد کشور به ۲۵ درصد تا آخر برنامه پنجم توسعه اشاره دارد، سهم بخش تعاون از اقتصاد کشور حدود ۴ تا ۵ درصد بوده است (کریمی و آگاهی، ۱۳۹۳). به‌نظر می‌رسد توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی گزینه مناسبی برای کمک به این تعاونی‌ها در راستای دستیابی به اهدافشان است. تاکنون توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های گوناگونی مثل بیمارستان‌ها، سازمان تربیت‌بدنی، دانشگاه‌ها، کتابخانه‌ها و ... مورد بررسی پژوهش قرار گرفته است. با توجه به اهمیت تعاونی‌های کشاورزی برای توسعه کشاورزی به‌نظر می‌رسد که بررسی راهکارهای موجود برای توسعه کارآفرینی این سازمان‌ها و به‌کارگیری آن‌ها باعث تسهیل کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی باشد. شهرستان ابهر در استان زنجان یکی از شهرستان‌هایی در سطح استان است که دارای بیشترین تعاونی‌های کشاورزی است و توجه به توسعه کارآفرینی سازمانی در آن‌ها می‌تواند به موفقیت و کارآمدی بیشتر این تعاونی‌ها منجر شود. پژوهش حاضر با هدف شناسایی راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی در شهرستان ابهر از توابع استان زنجان انجام گرفته است. **مرور ادبیات موضوع:** کارآفرینی مشتمل بر دو نوع کارآفرینی فردی و کارآفرینی سازمانی است. کارآفرینی سازمانی اشاره به محصولات یا فرایندهای نوآوری شده‌ای دارد که از طریق ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان به ظهور می‌رسد (عربیون و همکاران، ۱۳۹۰). در واقع کارآفرینان سازمانی، در فعالیت‌های مختلف سازمان به‌طور فعال، در هر مرحله به کشف فعالیت‌های جدید در سازمان می‌پردازند و غالباً در نیازسنجی بازار و ایجاد ارتباطات شبکه‌ای در توسعه فعالیت‌های جدید نقش

پشتیبانی را دارند (Jacobucci and Rosa, 2010). در یک تقسیم‌بندی فرایند کارآفرینی سازمانی به دو مرحله ایجاد و توسعه ایده فعالیت کسب‌وکار جدید و اجرای فعالیت جدید تقسیم می‌شود و کارآفرینان در این فرایند به رهبری و پشتیبانی می‌پردازند (Bosma *et al.*, 2011). کارآفرینی سازمانی موضوعی گسترده‌تر و مشکل‌تر از کارآفرینی فردی است و دلیل این مشکلات غالباً به گستردگی سازمان مرتبط است. نظارت و کنترل در سازمان‌های بزرگ در سازمان‌ها از کارآفرینی سازمانی جلوگیری می‌کند (Julie, 2008). علاوه بر این گروهی بودن کارآفرینی سازمانی را می‌توان یکی دیگر از سخت شدن فرایند توسعه آن دانست (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع باید گفت که مهم‌ترین تفاوت نیز در میان کارآفرینی فردی و کارآفرینی سازمانی در این است که کارآفرینی فردی در سطح شخص صورت می‌گیرد و اقدامی فردی است، ولی کارآفرینی سازمانی در سطح سازمان و به‌طور گروهی ایجاد می‌شود (Gap and Fisher, 2008).

محققان مختلف برای کارآفرینی سازمانی مدل‌های مختلفی را ارائه نموده‌اند. در تحقیقات مختلف، راهکارهای مختلفی نیز برای توسعه کارآفرینی سازمانی پیشنهاد شده است. جمینی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی بر روی توسعه کارآفرینی در میان زنان روستایی شهرستان روانسر، عوامل پیش برنده توسعه کارآفرینی جامعه مورد مطالعه را، عامل اقتصادی، اجتماعی- فرهنگی، روان‌شناختی، سیاست‌گذاری، فنی- آموزشی و زیرساختی بیان کردند. یکی از مهم‌ترین موانعی که بازدارنده فعالیت‌های کارآفرینانه می‌شود مجهز نبودن افراد به مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی است، زیرا که در بسیاری از مواقع دیده می‌شود که فعالیت‌های کسب‌وکار از سوی کارآفرینان آغاز می‌شود و ادامه آن با دشواری روبرو می‌شود (خالدی و همکاران، ۱۳۹۳). از جمله دیگر راهکارهای توسعه کارآفرینی در سطوح مختلف شرکت‌های تعاونی می‌توان به اصلاح ساختار نهادی شرکت‌های تعاونی، فرهنگ‌سازی در راستای توسعه کارآفرینی، آشناسازی اعضا و ارکان تعاونی‌ها با مقوله کارآفرینی در تعاونی و تبیین راهکارهای انگیزشی برای توسعه کارآفرینی در تعاونی‌ها، اشاره کرد (اعظمی و همکاران، ۱۳۹۱).

احمدپورداریانی و همکاران (۱۳۹۰) نیز عوامل آموزشی، حمایتی، ارتباطی، مدیریتی، مهارت کسب‌وکار و سیاست‌گذاری را از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی در استان زنجان بیان کرده‌اند. تحقیق دیگری نیز نشان داد که عوامل مختلفی باعث کارآفرینی سازمانی می‌شوند. این عوامل شامل عوامل ساختاری مثل استراتژی، سیستم مالی و بودجه‌ای سیستم پژوهش و توسعه، سیستم ارزیابی عملکرد و سیستم حقوق و دستمزد،

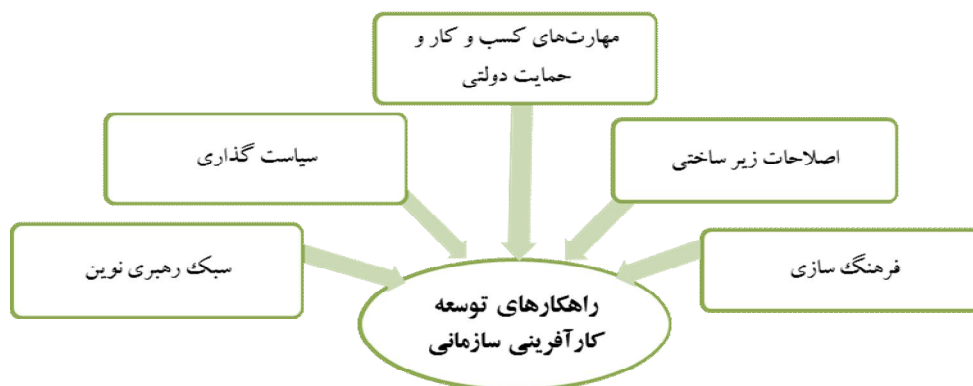
عوامل فرهنگی، نظیر فرهنگ‌سازمانی، ویژگی کارکنان و مدیران، سبک رهبری و عوامل محیطی نیز، ارتباطات محیطی، ارتباط با دولت و شهروندان است (رحمتی زنجان طلب، ۱۳۹۰). دهقان و همکاران (۱۳۹۱) راهکارهای توسعه نوآوری و کارآفرینی را در عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و عوامل محیطی خلاصه کرده‌اند. نتایج تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر تقویت و توسعه کارآفرینی در تعاونی‌های کشاورزی استان زنجان نشان داده است که از دیدگاه مدیران تعاونی‌ها ارائه حمایت‌های مالی و مالیاتی، اصلاح قوانین و مقررات بانکی و سازگار نمودن آن با شرایط کارآفرینان و تدوین سند ملی توسعه کارآفرینی مهم‌ترین عوامل در تقویت کارآفرینی در تعاونی‌های کشاورزی به شمار می‌آیند (دنیایی و همکاران، ۱۳۸۹).

مقصودی و داوودی (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای تحت عنوان شناسایی نیازهای آموزش کارآفرینی در تعاونی‌های تولید کشاورزی نشان دادند که پنج عامل آموزش قوانین، آموزش مدیریت خطر، آموزش خلاقیت، آموزش بازاریابی و آموزش ثبت دیدگاه نوآورانه و مالکیت معنوی در مجموع حدود ۸۳ درصد از آموزش‌های موردنیاز در توسعه کارآفرینی را می‌نمایند. نتایج تحقیقات علم بیگی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که بین متغیر توسعه کارآفرینی سازمانی و متغیرهای مرتبط با عوامل سازمانی رابطه معنی‌دار و مثبتی در سطح یک درصد وجود دارد و نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که چهار متغیر سبک رهبری، راهبرد سازمانی، نظام کنترل سازمانی و فرهنگ سازمانی به ترتیب دارای بیشترین نقش در پیش‌بینی متغیر توسعه کارآفرینی سازمانی هستند. یعقوبی و قاسمی (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت کارآفرینان بخش کشاورزی استان زنجان بیان نمودند که اعتماد به نفس، نوآوری، شناسایی فرصت‌ها و داشتن دانش و اطلاعات مهم‌ترین عوامل موفقیت کارآفرینان به شمار می‌آیند. فاضل بیگی و یوری (۱۳۸۸) بیان کردند که دولت‌ها باید پشتیبانی‌های لازم را از جنبه‌های مختلف اقتصادی که هادی و حامی افزایش سطوح فعالیت‌های تعاون و کارآفرینی هستند به عمل آورند؛ درنهایت سیاست‌ها باید در مسیر توسعه سرمایه‌گذاری در صنایع روستایی و محرک انگیزه‌های افراد برای سرمایه‌گذاری بهینه در مراحل ابتدایی سرمایه‌گذاری و کارآفرینی باشد.

یاو و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان بررسی کارآفرینی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان بر اساس گرایش کارآفرینانه سازمانی و منابع سازمان نتیجه گرفتند که منابع سازمانی، تیم مدیریت در سطوح بالا، سیستم حقوق و دستمزد، ساختار سازمانی، استراتژی سازمانی، محیط سازمان صنعتی و اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان بر اساس گرایش کارآفرینانه سازمانی تأثیر

دارد. چن و همکاران (۲۰۰۵) عواملی مثل فرهنگ سازمانی، راهبردهای سازمانی منعطف، حمایت مدیریت از کارمندان کارآفرین و مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، نقش عمده‌ای در توسعه کارآفرینی سازمانی دارند. هورنسی و همکاران (۲۰۰۲) پاداش، حمایت مدیریت، منابع، ساختار سازمانی و پذیرش ریسک را از عواملی می‌داند که سبب می‌شود سازمان‌ها به توسعه کارآفرینی سازمانی در خود بپردازند. بانک جهانی (۲۰۰۲) برای تحقق توسعه کارآفرینی در میان زنان روستایی توجه به مسائل اقتصادی و فرهنگی را عنوان کرده است. این مسائل شامل حمایت‌های فنی، تأمین سرمایه، بسترسازی فرهنگی است.

مرور پیشینه موجود در زمینه پژوهش‌های داخلی و خارجی نشان داده است که کارآفرینی سازمانی به‌طور کلی متأثر از موارد مختلفی است. در این تحقیق این موضوعات در غالب ۶ راهکار برای توسعه کارآفرینی سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته است. هر یک از این ۶ مؤلفه حاوی زیر مؤلفه‌هایی نیز هستند (شکل ۱).



شکل ۱- چارچوب مفهومی راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی، از نظر درجه و اهمیت و میزان کنترل متغیرها میدانی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها پیمایشی بود. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق به‌دلیل صاحب‌نظر بودن در حوزه تعاونی‌ها و داشتن نقش‌های مدیریتی، مدیران تعاونی‌های کشاورزی فعال شهرستان ابهر و

روستاهای این شهرستان در سال ۱۳۹۳ بودند ($N=210$). حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برآورد گردید ($n=78$). با توجه به این که تعاونی‌های مورد بررسی بر حسب زمینه فعالیت (زراعت، باغبانی، علوم دامی و ...) در چند طبقه همگن قرار داشتند، نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی ظاهری و محتوایی آن توسط اعضای هیئت علمی و کارشناسان مرتبط مورد اصلاح و تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از پیش‌آزمون پرسشنامه و محاسبه ضریب کرونباخ آلفا تأیید شد ($0.70-0.89$). در خصوص روایی سازه، برای ارزیابی روایی همگرا از معیار بارهای عاملی استاندارد مساوی و بزرگ‌تر از 0.5 استفاده شد (Ho, 2006).

روایی^۱ ظاهری و محتوایی ابزار تحقیق با استفاده از نظرات جمعی از اعضای هیئت علمی ترویج و آموزش کشاورزی پس از چند مرحله اصلاح و بازنگری مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی^۲ پرسشنامه آزمون پیش‌آزمون^۳ انجام شد، برای انجام این کار تعداد ۲۰ پرسشنامه توسط مدیران تعاونی‌های کشاورزی شهرستان خرمدره تکمیل گردید و ضریب کرونباخ آلفا محاسبه شد. همان‌طور که در جدول ۱ نشان می‌دهد میزان آلفای کرونباخ برای تمامی بخش‌های پرسشنامه بالاتر از میزان قابل قبول (0.70) بود.

جدول ۱- بخش‌های مختلف پرسشنامه و مقدار آلفای کرونباخ هر یک از بخش‌های آن.

بخش	تعداد گویه‌ها	مقیاس سنجش	مقدار آلفای کرونباخ
ارائه فرصت‌ها	۳	طیف پنج‌قسمتی لیکرت	۰/۷۱
اصلاحات زیرساختی	۴	طیف پنج‌قسمتی لیکرت	۰/۷۰
سبک رهبری نوین	۳	طیف پنج‌قسمتی لیکرت	۰/۸۹
سیاست‌گذاری	۳	طیف پنج‌قسمتی لیکرت	۰/۷۲
فرهنگ‌سازی	۲	طیف پنج‌قسمتی لیکرت	۰/۸۱

- 1- Validity
- 2- Reliability
- 3- Pilot Test

برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در بخش آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS win20 و در تحلیل عاملی تأییدی از نرم‌افزار Graphics20 AMOS بر اساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آماره‌های توصیفی مثل فراوانی، درصد، میانگین، نما و تحلیل عاملی تأییدی^۱ استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های فردی مدیران تعاونی‌های کشاورزی و ویژگی‌های تعاونی‌ها: مدیران تعاونی‌های مورد بررسی در طیف سنی ۲۷ تا ۵۵ سال قرار دارند و میانگین سنی میان این افراد ۳۸/۲۴ سال است. ۷۰ درصد از پاسخگویان را مردان و تنها ۳۰ درصد آنان را زنان تشکیل می‌دهند. ۸۸ درصد پاسخگویان زیر ۱۲ سال سابقه عضویت در تعاونی‌های کشاورزی را دارند. میانگین سابقه عضویت پاسخگویان ۶/۶۶ سال بود. بیشترین سابقه عضویت در تعاونی ۲۵ سال بود. درصد بالایی (۸۲ درصد) از پاسخگویان متأهل و مابقی مجرد بودند. سطح تحصیلات ۱۲ درصد از پاسخگویان دیپلم، ۶۲ درصد کاردانی و کارشناسی و ۱۴ درصد نیز کارشناسی ارشد و دکتری بود.

یافته‌ها حاکی از آن بود که گرایش تعاونی‌های مورد مطالعه به لحاظ نوع فعالیت ۲۰ درصد زراعت، ۱۴ درصد چندمنظوره، ۱۲ درصد دامداری، ۱۰ درصد مرغ گوشتی و ۴ درصد زنبورداری، ۴ درصد پرورش ماهی، ۴ درصد پرورش گل و گیاه، ۴ درصد پرورش قارچ، ۲ درصد مرغ تخم‌گذار و بیش از ۲۶ درصد در سایر موارد بود. ۳۲ درصد تعاونی‌های کشاورزی مورد مطالعه در شهر اهر فعالیت می‌کنند و بقیه در روستای حومه این شهرستان واقع هستند. میانگین سرمایه اولیه مدیران تعاونی‌های مورد بررسی ۲/۲۰ میلیون تومان بود و سرمایه فعلی آن‌ها با میانگین ۷/۶۳ میلیون تومان بود. نتایج نشان داد میانگین تعداد اعضاء تعاونی‌های کشاورزی مورد بررسی ۸/۹۴ نفر بود. ۷۲ درصد تعاونی‌های مورد بررسی ۷ نفر عضو داشتند. همچنین نتایج نشان داد که میانگین تعداد مردان و زنان عضو در تعاونی‌های کشاورزی به ترتیب ۶/۷ و ۲/۲۴ نفر بود. میانگین تعداد اعضای تعاونی‌ها ۸/۹۴ نفر بود. پرجمعیت‌ترین شرکت تعاونی ۴۳ نفر اعضا داشت.

شناسایی راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی: در این مرحله برای بررسی قدرت نشانگرهای متغیرهای مکنون (۶ راهکار توسعه کارآفرینی سازمانی) که در طی مرور ادبیات تحقیق به دست آمده است، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. به منظور اعتبارسنجی مدل مفهومی (شکل ۱)، پس از بررسی وضعیت هر یک از سازه‌ها به صورت مجزا، در این مرحله برازش مدل مفهومی مورد بررسی قرار گرفت. متغیرهای مستقل مؤثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی در قالب ۱۵ گویه و پنج متغیر مکنون مورد مطالعه قرار گرفت (جدول ۲). برای این منظور از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. از آنجا که هدف انجام تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید متغیرهای مکنون بود، از مدل اندازه‌گیری استفاده شد. مدل اندازه‌گیری در واقع مجموعه‌ای از متغیرهای مشاهده شده را به مجموعه کوچک‌تری از متغیرهای مکنون (عامل‌ها) مرتبط می‌نماید (کلاتری، ۱۳۸۸).

جدول ۲- مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی.

مؤلفه‌ها	زیر مؤلفه‌ها	نشانگر	بار عاملی استاندارد شده
	استفاده از حمایت‌های مالی دولت	(P1)	۰/۷۹
ارائه فرصت‌ها	بهره‌گیری از فرصت‌های جدید برای کسب درآمد بیشتر	(P2)	۰/۹۳
	ارتقاء سطح تولید و درآمد کشاورزان	(P3)	۰/۷۱
	تغییر نحوه تشکیل تعاونی و توجه به کیفیت عملکرد تعاونی‌ها و اصلاح ساختار آن‌ها به تعاونی‌های کارآفرین و مولد	(R1)	۰/۶۵
اصلاحات زیرساختی	مشارکت کارآفرینان در فرآیندهای اقتصادی	(R2)	۰/۹۱
	پرنگ‌تر شدن نقش کارآفرینان در توسعه و بازاریابی	(R3)	۰/۷۷
	آموزش کارآفرینی	(R4)	۰/۶۴
سبک رهبری نوین	داشتن مدیر خلاق	(L1)	۰/۸۸
	داشتن اعضای آشنا به مباحث کارآفرینی و باسابقه در فعالیت‌های کارآفرینی	(L2)	۰/۸۶
	ایجاد و افزایش روحیه مشارکت در اعضا تعاونی	(L3)	۰/۷۵
سیاست‌گذاری	حمایت‌های مالی و مالیاتی و بخشودگی‌های سازمان‌یافته از تعاونی‌ها	(S1)	۰/۶۵
	اصلاح نظام قیمت‌گذاری در بخش کشاورزی	(S2)	۰/۸۸
	ارائه مشاوره‌های تخصصی جهت توجیه و ارزیابی اقتصادی فعالیت‌ها	(S3)	۰/۶۱
فرهنگ‌سازی	جلوگیری از قانون‌شکنی و رانت‌خواری و رشوه	(C1)	۰/۵۴
	اجرای برنامه بازدید از تعاونی‌های موفق و کارآفرین	(C2)	۰/۶۸

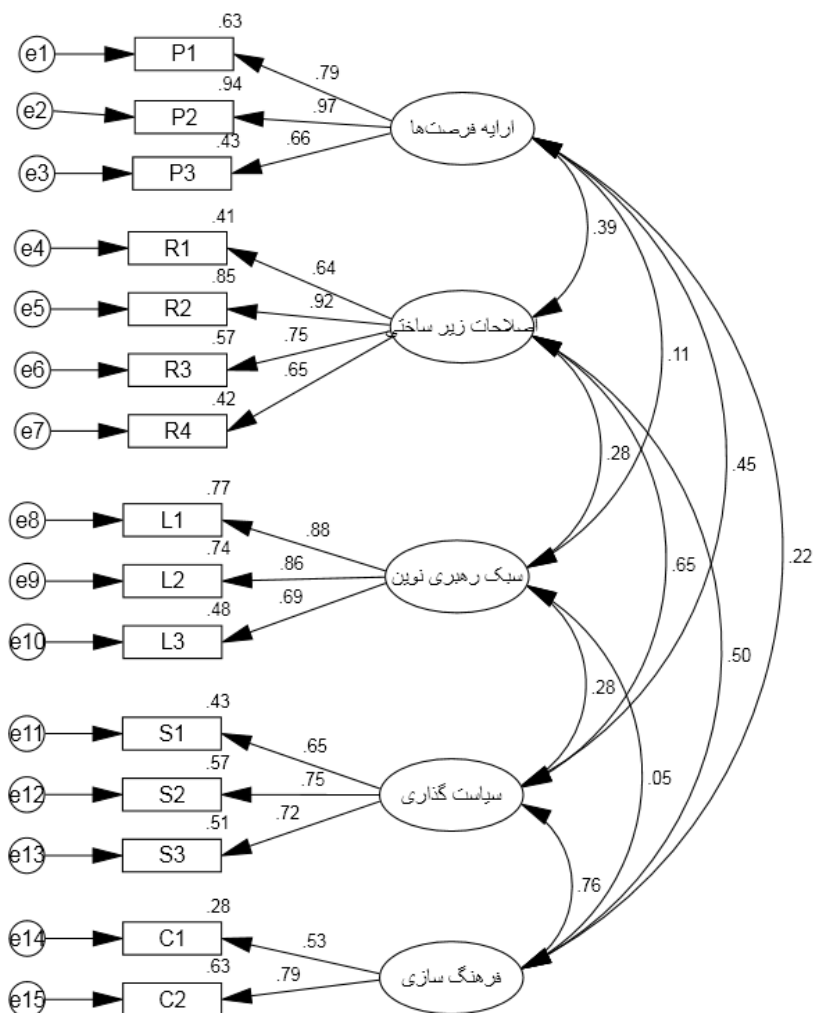
به‌طور کلی برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. این شاخص‌ها شامل شاخص‌های χ^2 ، کای اسکوئر نسبی (χ^2/df)، شاخص برازندگی فزاینده^۱ (IFI)، شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI)، شاخص توکر- لویس TLI و مهم‌ترین شاخص، شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب^۳ (RMSEA) است. برای آزمون درست بودن مدل و برازش آن با داده‌های میدانی، از شاخص‌های مختلف برازش استفاده شد. مقدار مجاز در برازش مطلوب مدل، برای شاخص‌های IFI، CFI و TLI میزان بیشتر از ۰/۹ و برای شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ میزان مطلوب است و همچنین ایدئال است که مقدار کای اسکوئر دارای سطح معناداری بیش از ۰/۰۵ باشد و مقدار نسبی، کای اسکوئر نسبی نیز کمتر از ۳ باشد (Ho, 2006).

در مدل میزان کای اسکوئر (χ^2) برابر با ۱۰۳/۳۱ و مقدار درجه آزادی df برابر با ۸۰ بود. همچنین سطح معنی‌داری برای χ^2 برابر با ۰/۰۴ بود. کای اسکوئر نسبی (χ^2/df) نیز، برابر با ۱/۲۹ بود. همان‌طور که نتایج حاصل از شکل ۲ نشان می‌دهد، شاخص‌های برازش مدل، از مطلوبیت لازم برخوردار بودند. به‌طوری‌که برای شاخص RMSEA مقدار به‌دست آمده، ۰/۰۷ بود. برای شاخص‌های IFI و CFI نیز مقادیر حاصل شده برابر با ۰/۹۲ و ۰/۹۲ بود. می‌توان اظهار کرد که مدل در مقایسه با میزان مجاز شاخص‌ها از برازش مطلوب برخوردار است.

1- Incremental Fix Index.

2- Comparative Fix Index

3- Root Mean Square Error of Approximation



Chi-square (df) = 103.317 (80); P value (≥ 0.05) = .041;
 Relative Chi-Sq (≤ 5) = 1.291;
 GFI (≥ 0.9) = .813; CFI (≥ 0.9) = .924; IFI (≥ 0.9) = .929;
 RMSEA (≤ 0.08) = .077; RMR (≤ 0.08) = .100
 (Standardized estimates)

جدول ۲- مدل اندازه‌گیری راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی.

بحث و نتیجه‌گیری

شرکت‌های تعاونی کشاورزی با هدف اشتغال‌زایی، افزایش درآمد کشاورزان، کمک به توسعه و رشد کشاورزی از سوی وزارت تعاون تشکیل شده است. یکی از سیاست‌های کلی بخش تعاونی از جمله افزایش سهم بخش تعاون در اقتصاد کشور است و این در حالی است که در وضعیت کنونی، سهم بخش تعاون از اقتصاد کشور حدود ۴ تا ۵ درصد بوده است. توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی گزینه مناسبی برای کمک به این تعاونی‌ها در راستای دستیابی به اهدافشان است و در این راستا کشف راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی اهمیتی بالایی برخوردار است.

نتایج این تحقیق نشان داد که راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در پنج عامل ارائه فرصت‌ها، اصلاحات زیرساختی، سبک رهبری نوین، سیاست‌گذاری و فرهنگ‌سازی می‌توان خلاصه کرد. ارائه فرصت‌ها یکی از راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در این تحقیق بود. نتایج تحقیقات جمینی و همکاران (۱۳۹۴)، احدپورداریانی و همکاران (۱۳۹۰)، یعقوبی و قاسمی (۱۳۸۸)، فاضل بیگی و یآوری (۱۳۸۸) و چن و همکاران (۲۰۰۵) نیز با این یافته همسو باد. دومین عامل نیز، اصلاحات زیرساختی بود که با نتایج اعظمی و همکاران (۱۳۹۱) همسو بود. سبک رهبری نوین، نیز سومین راهکار توسعه کارآفرینی سازمانی در این تحقیق بود که با نتایج تحقیقات رحمتی زنجان طلب (۱۳۹۰)، هومسبی و همکاران (۲۰۰۲) همسویی داشت. چهارمین عامل توسعه راهکارهای کارآفرینی سازمانی نیز عامل سیاست‌گذاری بود. جمینی و همکاران (۱۳۹۴)، احدپورداریانی و همکاران (۱۳۹۰)، یاو و همکاران (۲۰۰۹) نیز در تحقیقات خود این عامل را تأیید کرده بودند. فرهنگ‌سازی نیز از دیگر راهکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی بود که با یافته‌های جمینی و همکاران (۱۳۹۴)، اعظمی و همکاران (۱۳۹۱)، رحمتی زنجان طلب (۱۳۹۰)، یاو و همکاران (۲۰۰۹)، چن و همکاران (۲۰۰۵) و بانک جهانی (۲۰۰۲) همسویی داشت.

منظور از فرصت‌ها برای توسعه کارآفرینی سازمانی، ارائه زمینه‌های توسعه سازمانی، بهبود کسب‌وکار، خدمات حمایتی و ... است. توسعه مهارت‌های افراد در زمینه کسب‌وکار، حمایت‌های مالی و تشویق سازمان‌ها به نوآوری‌ها سبب افزایش انگیزه و اعتماد به نفس در افراد شده و به توسعه کارآفرینی می‌تواند کمک کند. بهره‌گیری از فرصت‌های جدید برای کسب درآمد بیشتر و ارتقاء سطح تولید و درآمد کشاورزان عواملی هستند که باعث فراهم شدن فرصت‌هایی برای توسعه کارآفرینی می‌شوند.

ایجاد اصلاحات ساختاری و قانونی در تعاونی‌ها با هدف ایجاد تعاونی مولد و کارآفرین و نحوه تشکیل آن‌ها را همگی می‌توان نیازهایی دانست که در جهت توسعه کارآفرینی سازمانی باید فراهم کرد. این عوامل همگی نشان از نیاز به تغییرات زیرساختی را نشان می‌دهد. این اصلاحات زیر ساختی باید ساختار و اساس تعاونی‌ها را تغییر دهد. ساختارهای سازمانی در جهت توسعه کارآفرینی سازمانی باید توان ایجاد بستر لازم بروز کارآفرینی و پوشش دادن مؤلفه‌های لازم کارآفرینی اقدام کنند. از آنجا که خلاقیت و نوآوری تا حدودی اکتسابی است و با آموزش توسعه می‌یابد، لذا آموزش کارآفرینی امری ضروری است. تعاونی‌ها باید بر روی تبدیل کردن خود به تعاونی کارآفرینی و بهره‌گیری از کارآفرینان در حوزه‌های مختلف خود بخصوص بازاریابی توجه کنند.

مدیریت و رهبری کارآمد در سازمان‌ها می‌توانند از طریق تشویق خلاقیت‌ها، تفویض اختیار، کاهش نظارت و سلسله‌مراتب سازمانی، ترویج روحیه مشارکت و کارآفرینی در سازمان نقش مؤثری ایفا کنند. به نظر می‌رسد وجود سیستم مدیریتی متمرکز و قوانین سخت‌گیرانه ابراز خلاقیت و روحیه نوآوری را در میان اعضا از بین می‌برد و در واقع سبب بی‌توجهی به روحیه استقلال‌طلبی در سازمان می‌شود. هر چه مدیریت به سمت رهبری مشارکتی در سازمان تمایل پیدا کند، به پرورش روحیه خلاقیت و استقلال‌طلبی در افراد پرداخته خواهد شد. سیاست‌گذاری از دیگر راهکارهای توسعه کارآفرینی است. ارائه سیاست‌های تشویقی مثل بخشودگی مالیات، ارائه وام‌ها و ... از جمله راهکارها هستند. فرهنگ‌سازی گام مهمی شروع برای توسعه مؤلفه‌های کارآفرینی در افراد است. ترویج ریسک‌پذیری به‌عنوان خصیصه مثبت، ایجاد فرهنگ مشارکت و تعاون، استقبال از نوآوران و کارآفرینان در فرهنگ‌سازی سازمانی نقش به‌سزایی خواهد داشت.

در کل آنچه از راهکارهای بیان شده می‌توان دریافت این است که برخی از راهکارها درونی و برخی دیگر بیرونی هستند. به‌جز راهکار تغییر سبک رهبری به‌سوی رهبری نوین، بقیه راهکارها جنبه بیرونی دارند. راهکارهایی مثل سیاست‌گذاری، فرهنگ‌سازی، اصلاحات زیرساختی و ارائه فرصت‌ها راهکارهایی هستند که باید در سطح کلان و ملی اقدام شوند. در واقع می‌توان نتیجه‌گیری کرد که حرکت به‌سوی توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی به سبب اقدام‌هایی در سطح ملی مؤثر خواهد بود.

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش پیشنهاد می شود:

۱. سازمان تعاون، جهاد کشاورزی و دیگر نهادهای مرتبط باید در سیاست گذاری های خود، تمرکز بیشتری بر سوق دادن تعاونی ها بر مولد و کارآفرین بودن بنمایند. در خط مشی اساس نامه های تعاونی های کشاورزی بر کارآفرینی و خلاقیت توجه ویژه صورت بگیرد تا افراد برای کارآفرینی به تمایل بیشتری داشته باشند.
۲. باید نهادهای مختلف جامعه اعم از آموزش و پرورش، دانشگاه ها، رسانه های ارتباط جمعی و دیگر نهادهای تربیتی و فرهنگی که در بخش فرهنگ سازی مشغول به فعالیت هستند، به نهادینه سازی فرهنگ کارآفرینی، به واسطه فراهم ساختن روحیه ریسک پذیری، ایجاد انگیزه پیشرفت و خلاقیت در افراد اقدام کنند. تقدیر از تعاونی های کارآفرین و ارائه تسهیلات خاص به تعاونی های کارآفرین از جمله اقداماتی است که می تواند در فرهنگ سازی برای کارآفرینی مؤثر واقع شود.
۳. مدیران تعاونی ها باید مدیریت سنتی بر مبنای وظیفه مداری، توسل به سلسله مراتب سازمانی پیچیده، نظارت ها و قوانین شدید را کنار گذاشته و به رهبری مشارکتی و مدیریت بر اساس تفویض اختیارات و ایجاد زمینه ابتکار عمل و بروز خلاقیت بیشتر تمرکز کنند.
۴. ارائه فرصت های مادی و معنوی مثل حمایت مالیاتی، بخشودگی های سازمان یافته تعاونی ها و اصلاح نظام قیمت گذاری در بخش کشاورزی و ارائه مشاوره های تخصصی جهت توجیه و ارزیابی اقتصادی فعالیت ها، آموزش کارآفرینی، حمایت از نوآوران و کارآفرینان، تشویق سازمان ها به کارآفرینی و تسهیل قوانین و سازوکارهای مرتبط با کارآفرینی در نهادهای قانون گذار توصیه می شود.

منابع

۱. احمدپور داریانی، م.، نیکبین، ح.، کریمی، آ. ۱۳۹۰. عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی در شرکت های خدمات مشاوره های فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان. فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۲(۴): ۵۴۶-۵۳۵.
۲. الوانی، م.، کهن هوش نژاد، ر.، صفری، س.، خدامرادی، س. ۱۳۹۲. شناسایی و اولویت بندی سازمانی مؤثر بر اجرایی کردن ابعاد سازمانی با تبیین نقش نهادینه سازی کارآفرینی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۷۰: ۱-۲۴.

۳. اعظمی، م.، یعقوبی فراهانی، ا.، موسوی، ع.، پیرمرادی ا. ۱۳۹۳. توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها. نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۱(۱): ۱-۱۸.
۴. اعظمی، م.، یعقوبی فرانی، ا.، موسوی، ع. ۱۳۹۱. عوامل سازمانی مؤثر بر سطح کارآفرینی در تعاونی‌های کشاورزی استان همدان. مجله تعاون و کشاورزی، ۲۳(۱۰): ۷۵-۱۰۰.
۵. بارانی، ش.، علی‌بیگی، ا. ۱۳۸۷. ترویج فرهنگ تعاونی کارآفرینانه در نظام آموزشی: رویکردی جهت بهبود اشتغال دانش‌آموختگان علمی- کاربردی کشاورزی. مجموعه مقالات همایش ملی توسعه کارآفرینی در آموزش‌های علمی کاربردی کشاورزی. مشهد، موسسه آموزش عالی علمی کاربردی جهاد کشاورزی.
۶. جمینی، د.، تقدیسی، ا.، علی‌پور، خ.، فیضی، ش. ۱۳۹۴. تحلیل عاملی متغیرهای پیش‌برنده و بازدارنده توسعه کارآفرینی در میان زنان روستایی شهرستان روانسر. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱(۱۳): ۶۳-۸۸.
۷. خالدی، خ.، آگهی، ح.، اسکندری، ف. ۱۳۹۳. نیازهای آموزشی مدیریت کارآفرینی دانشجویان دانشکده‌های کشاورزی غرب ایران. مجله پژوهش آموزش مدیریت کشاورزی، ۶(۳۰): ۳-۱۵.
۸. دنیایی، ح.، یعقوبی، ج.، رجایی، ی. ۱۳۸۹. عوامل مؤثر بر تقویت و توسعه کارآفرینی در تعاونی‌های کشاورزی استان زنجان. مجله تعاون، ۲۱(۳): ۱۱۱-۱۲۵.
۹. دهقان، ر.، طالبی، ک.، عربیون، ا. ۱۳۹۱. پژوهشی پیرامون عوامل مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. مجله دانشکده علوم پزشکی تهران، ۶(۱): ۲۲-۳۳.
۱۰. رحمتی زنجان طلب، ف. ۱۳۹۰. طراحی و ارائه الگوی بومی جهت ارتقای کارآفرینی سازمانی در سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی (مورد موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران). مجله مدیریت فرهنگی، ۵(۱): ۹۰-۱۰۸.
۱۱. رکن‌الدین افتخاری، ع.، سجاسی قیداری ح.، رضوی ح. ۱۳۸۹. راهبردهای توسعه کارآفرینی کشاورزی در مناطق روستایی: مطالعه موردی روستاهای شهرستان خدابنده. فصلنامه روستا و توسعه. ۱۳(۳): ۱-۲۹.
۱۲. عربیون، ا.، دهقان نجم‌آبادی، ع.، رضازاده، آ.، زرنگاریان، ی.، ساعدی تپه دشت، ت. ۱۳۹۰. تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه تهران (پردیس‌های مستقر در شهر تهران). نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۵۸: ۳۳-۵۳.

۱۳. عسکریان، م.، طاهری عطار، ف. ۱۳۹۱. فرهنگ سازمانی و نقش آن در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۲): ۳۴-۲۱.
۱۴. علم بیگی، ا.، ملک محمدی، ا.، مقیمی، م. ۱۳۸۸. بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان ترویج کشاورزی. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران)، ۴۰(۱): ۲۹-۲۱.
۱۵. فاضل بیگی، م.، یآوری، غ. ۱۳۸۸. تعاون روستایی سرآغازی بر توسعه کارآفرینی. مجله تعاون، ۲۰(۲۰۴-۲۰۵): ۶۲-۴۱.
۱۶. فتاحی، م. ۱۳۸۶. بررسی اثرات معنویت محیط کاری بر رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت خدمات در سازمان تأمین اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۱۷. فهرجی حسینی، ح.، نصیری‌پور، ا.، رنسی، پ. ۱۳۹۲. عوامل محیطی مؤثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی ایران. مدیریت بهداشت و درمان، ۳(۱-۲): ۷-۲۳.
۱۸. کریمی، ش.، آگهی، ح. ۱۳۹۳. تحلیل عوامل شخصیتی مؤثر بر موفقیت تعاونی‌های تولیدی کشاورزی. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۱۲(۳): ۷۵-۴۷.
۱۹. کریمی، آ.، ملک محمدی، ا.، احمدپورداریانی، م.، رضوانفر، ا. ۱۳۹۲. بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی در نتایج و پیامدهای سازمانی ترویج در زمینه توسعه پایدار کشاورزی با استفاده از مدل معادلات ساختاری. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۳(۳): ۴۴-۴۱۱-۴۲۷.
۲۰. کلاتنری، خ. ۱۳۸۸. مدل معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی (با برنامه LISREL و SIMPLIS). تهران، نشر فرهنگ صبا.
۲۱. کوشکی جهرمی، ع.، بودلایی، ح.، نیمایی، م. ۱۳۸۹. ویژگی‌های سازمانی و تأثیر آن‌ها بر کارآفرینی سازمان (مطالعه موردی: شرکت نفت و گاز پارس). فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۳): ۱۱۳-۱۲۹.
۲۲. مقصودی، ط.، داودی، ه. ۱۳۸۸. شناسایی نیازهای آموزش کارآفرینی در تعاونی‌های تولید کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۳: ۶۱-۷۳.

۲۳. یعقوبی، ج.، قاسمی، ج. ۱۳۸۸. بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت کارآفرینان بخش کشاورزی و راهکارهای حمایت از آنها (مطالعه موردی استان زنجان). مجله تعاون، ۲۰(۲۰۲-۲۰۳): ۸۵ - ۹۷.
24. Antoncic, B., and Prodan, I. 2008. *Alliances, Corporate technological entrepreneurship and firm performance: Testing a model on manufacturing firms*. *Technovation*, 28: 257-265.
25. Bosma, S., and Wennekers. 2011. *Entrepreneurship versus independent entrepreneurship: A cross-national analysis of individual entrepreneurial behavior*. *Utrecht School of Economics*, 3(6): 1-32.
26. Chen, J.C.H., Parker, L.J., and Lin, B. 2006. *Technopreneurship in Native American businesses: current issues and future with a case study*. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 3(1-2): 70-84.
27. Chen, J., Zhu, Z., and Anquan, W. 2005. *A system model for corporate entrepreneurship*. *International Journal of Manpower*, 26(6): 529-543.
28. Gapp, R., and Fisher, R. 2008. *Developing an entrepreneur-led three-phase model of innovation*. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 13(6). Available at: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13552550710829151>.
29. Hornsby, J.S., Kuratko, D.F., and Zahra, S.A. 2002. *Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: Assessing a measurement scale*. *Journal of Business Venturing*, 17(3): 253-273.
30. Ho, R. 2006. *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. United States of America: Chapman & Hall/CRC, Taylor & Francis Group.
31. Iacobucci, D., and Rosa, P. 2010. *The growth of business groups by habitual entrepreneurs: the role of entrepreneurial teams*. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 34(2): 351-377.
32. Julie, M. 2008. *Organizational entrepreneurship and organizational performance linkage in university extension*. (Dissertation). The Ohio state university.
33. Korhonen- Yrjanheikki K., Tukiainen, T., and Takala, M. 2007. *New Challenging Approaches to Engineering Education: Enhancing University-industry- co-operation*. *European Journal of Engineering Education*, 32(2): 167-179.
34. World Bank, 2002. *Reading the rural poor: UN Updated Strategy for Rural Development*. Washington D.C, 1:65-68.
35. Yao, X., Wen, W., and Ren, Z. 2009. *Corporate entrepreneurship in the enterprise clusters environment-Influence of network resources and entrepreneurial orientation on firm performance*, *Front. Bus. Res. China*, 3(4): 566-582.



Gorgan University of Agricultural
Sciences and Natural Resources

Journal of Entrepreneurship in Agriculture Vol. 4(1), 2017
<http://jead.gau.ac.ir>

Identifying strategies to development of organizational entrepreneurship in agricultural cooperatives (Case study: Abhar Township)

***J. Yaghoubi¹ and P. Najafloo²**

¹Associate Prof., University of Zanjan, ²Ph.D. Student of Agricultural Extension and Education, University of Zanjan

Received: 26/11/2016 ; Accepted: 5/2/2017

Abstract

Development of organizational entrepreneurship is a way to modernization and dynamism of the cooperatives. Development of organizational entrepreneurship in cooperatives can contribute to their reclamation and reconstruction and can be an important step in turning them into entrepreneurial cooperatives. The purpose of this study was identifying strategies to development of organizational entrepreneurship in agricultural cooperatives in Abhar Township. Survey methodology was implemented in this applied research. The statistical population consisted of active agricultural cooperative managers in Abhar (N= 210). The sample size was estimated using Cochran's formula (n=78). The research tool was a questionnaire. Validity of the instrument was confirmed by a panel of agricultural extension and education experts. A reliability analysis of questionnaire was determined by pilot test and calculating Cronbach's alpha (0.7-0.89). The data was analyzed using SPSS statistical software and Structural Equation Modeling (SEM). For confirmatory factor analysis AMOS Graphics₂₀ software and structural equation modeling was used. Results of confirmatory factor analysis confirmed the fitness of latent research variables. Standardized measurement model confirmed summarizing organizational entrepreneurship development strategies in five factors including operating facilities, infrastructural reforms, modern leadership style, and policy making cultural preparation.

Keywords: Agricultural Cooperatives, Organizational Entrepreneurship, Abhar city

*Corresponding author: Yaghobi@znu.ac.ir

