



نقش مدیریت مشارکتی در کارآفرینی سازمانی تعاونی‌های کشاورزی (مطالعه موردی: شهرستان ایلام)

علیرضا پورسعید^۱ و سجاد لارتنی^۲

۱- دانشیار، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، (نویسنده مسوول: a_poursaeed@yahoo.com)

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام
تاریخ دریافت: ۹۵/۵/۲۲ تاریخ پذیرش: ۹۵/۷/۱۷

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش مدیریت مشارکتی در کارآفرینی سازمانی تعاونی‌های کشاورزی شهرستان ایلام تدوین شده است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه اعضای شرکت‌های تعاونی کشاورزی شهرستان ایلام می‌باشد که تعداد آنها ۱۹۶۰ نفر است که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۲۰ نفر به روش تصادفی به عنوان نمونه مورد بررسی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه‌ی محقق ساخته بوده است که شامل سؤالاتی در زمینه ابعاد مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی می‌باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از پانل تخصصی متشکل از اعضای هیأت علمی گروه ترویج و مدیریت کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شده ($0.85 < \alpha < 0.97$) که در سطح قابل قبولی قرار دارد. یافته‌های تحقیق نشان داد که تمامی ۴ متغیر مستقل (مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات و تغییر و تحول سازمانی) با متغیر وابسته کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، ۴ متغیر مذکور ۵۲ درصد از واریانس کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی شهرستان ایلام را تبیین کردند.

واژه‌های کلیدی: تعاونی‌های کشاورزی، شهرستان ایلام، مدیریت مشارکتی، کارآفرینی سازمانی

مقدمه

به عنوان یکی از سه بخش نظام اقتصادی کشور، طبق اصل ۴۴ قانون اساسی، به فعالیت در بخش‌های مختلف می‌پردازد. کشاورزی نیز از جمله شاخص‌های اقتصادی است، بنابراین، تعاونی‌های کشاورزی می‌تواند به ابزاری جهت ایجاد انگیزه در توسعه اقتصاد تبدیل شود و به طبع در توسعه اقتصاد کشاورزی نقش به‌سزایی داشته باشد. براساس اهداف تعیین شده برای بخش تعاون در ماده ۱۰۲ قانون برنامه چهارم توسعه، دولت موظف به توسعه بخش تعاون در اقتصاد ملی براساس اصل ۴۴ و ۴۳ قانون اساسی است. همچنین، بنابر سیاست‌های کلی ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری، سهم بخش تعاون در اقتصاد تا پایان برنامه پنجم توسعه باید از ۳ درصد کنونی به ۲۵ درصد برسد. بر اساس آمار موجود در سامانه آماری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تا پایان سال ۱۳۹۳ بیش از ۱۰۳ هزار شرکت تعاونی و ۶۷۳ اتحادیه تعاونی در کشور فعالیت دارند. تعداد اعضای این تعاونی‌ها بیش از ۴۳ میلیون نفر است که ۱۱ میلیون نفر در تعاونی‌های متعارف عضویت دارند و حدود ۳۲ میلیون نفر آنها مربوط به تعاونی‌های سهام عدالت می‌شوند.

شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی در ۱۴ گرایش اقتصادی شامل: اعتبار، تأمین نیاز تولیدکنندگان، تأمین نیاز صنوف خدماتی، تأمین نیاز مصرف‌کنندگان، تعاونی‌های نوع جدید، چندمنظوره، حمل و نقل، خدمات، صنعتی، عمرانی، فرش دستباف، کشاورزی، مسکن و معدنی فعالیت دارند که در این بین در بخش کشاورزی ۲۵۵۶۸ شرکت فعال بوده که ۳۱۱۹۱۴ نفر عضو دارند (۱۱).

در دنیای پر رقابت حاضر سازمان‌ها نیازمند تغییر هستند و باید مدیران راه‌های استفاده از مزایای خلاقیت و نوآوری انسان‌ها را یافته و بستر مناسب فعالیت‌های کارآفرینانه را فراهم سازند. از جمله شاخص‌ها و بستر مناسب برای توسعه کارآفرینی سازمانی سبک رهبری، کار تیمی، حمایت کافی مدیران از افراد خلاق و نوآور، سیستم پاداش و تشویق مناسب کارکنان خلاق و ریسک‌پذیر است، بنابراین برای ترویج روحیه کارآفرینی سازمانی باید شرایط مناسبی در درون سازمان وجود داشته باشد (۱۴).

یکی از این شرایط مناسبی که باید در درون سازمان وجود داشته باشد و در سال‌های اخیر با طرح سازمان‌های شبکه‌ای و زنده، افزایش تکنولوژی ارتباطی و اطلاعاتی و مشارکت بیشتر افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، همزمان با افزایش تخصص کارکنان، مباحث مربوط به آن، مجدداً اوج تازه‌ای گرفته، مدیریت مشارکتی است (۹). مدیریت مشارکتی به ایجاد فضا و نظامی توسط مدیران اشاره دارد که در آن تمام کارکنان و مشتریان و پیمانکاران در روند تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و حل مشکلات و مسائل سازمان، با مدیریت همکاری و مشارکت نمایند (۸).

تعاونی یک مؤسسه خودمختار و مبتنی بر اتحاد داوطلبانه اشخاص برای برآورده ساختن نیازهای عمومی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و آرزوها از طریق یک مالکیت مشترک و تحت کنترل دموکراتیک شرکت می‌باشد (۵).

اصل مهم در تعاون، مشارکت اعضا در ساختار تعاونی به عنوان استفاده‌کننده بوده و نه سرمایه‌گذار (۹). در ایران تعاونی

آموزشی دانشگاه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و بین میزان کارایی مدیران اداری و آموزشی دانشگاه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

حضور (۸) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه بین مدیریت مشارکتی (با تأکید بر سیستم پیشنهادها) و اثر بخشی کارکنان» نشان داد که رابطه معنی‌داری بین ابعاد مدیریت مشارکتی (مشارکت در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات و ارایه پیشنهاد سازنده) و ابعاد اثربخشی کارکنان وجود دارد.

هم راستا با مطالعات داخلی پژوهش‌هایی در سایر کشورها صورت گرفته است.

نتایج پژوهش آنتونیک و هیسریچ (۱) تحت عنوان «کارآفرینی ساختار و اعتبار فرهنگی» نشان داد که برخی از مؤلفه‌های سازمانی و مدیریتی نظیر نحوه سازماندهی فعالیت‌ها، اختیار و مسئولیت، تقسیم کار، قوانین و مقررات، حمایت‌های مدیریتی، ساختار و سلسله مراتب سازمان، سیستم پاداش، فرهنگ سازمانی و دسترسی به منابع، در شکل‌گیری و توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه در درون سازمان‌ها مؤثر می‌باشند.

نتایج تحقیقات هینین (۷) در پژوهشی تحت عنوان «انجمن تجارت کوچک، دانشگاه اقتصادی اداره تجارت در ترکیه» نشان داد که یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی، شرایط و ویژگی‌های درون سازمانی نظیر ساختار، رویه‌های مدیریتی و شیوه‌های پاداش و تشویق در سازمان است.

ارمرستر (۳) در تحقیقی تحت عنوان «کارآفرینی سازمانی‌های غیرانتفاعی: اکتشاف عوامل موثر بر تسهیل رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان» که در هجده سازمان غیرانتفاعی در آمریکا و کانادا با روش پیمایشی و ابزار پرسش‌نامه انجام شده است، به این نتیجه رسیدند که بین توانمندی‌های کارکنان و حمایت مدیریت و رفتار کارآفرینانه کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد.

نتایج پژوهش ارامسیبیا (۲) تحت عنوان «کارآفرینی و سرمایه‌گذاری در تعاونی‌ها» بر نقش استراتژی‌های کارآفرینی سازمانی مدیران و عواملی نظیر حمایت‌های مدیریت، اختیار انجام وظایف، مکانیسم پاداش و ارتقاء و زمان قابل دسترس به عنوان محرک‌های بروز رفتارهای کارآفرینانه در سازمان تأکید شده است.

با وجود اهمیت تحقیقات انجام شده، شهرستان ایلام با دارا بودن ۱۱۵ شرکت تعاونی کشاورزی یکی از شهرستان‌هایی است که تأسیس شرکت تعاونی‌ها، به‌خصوص تعاونی‌های تولید کشاورزی در حال رشد فزاینده داشته است. این امر بدلیل روی آوردن سیاست‌های کشور به خصوصی‌سازی براساس اصل ۴۴ قانون اساسی و ترویج و حمایت تعاونی‌ها توسط دولت و پیش‌بینی و برنامه‌ریزی‌های انجام شده در برنامه‌های توسعه کشور برای سهم تعاون در تولید ناخالص داخلی، اشتغال، صادرات و در نهایت اقتصاد ملی، در حال رشد فزاینده می‌باشد.

در پژوهش‌های بسیاری، نقش مدیریت مشارکتی در کارآفرینی سازمان‌ها منعکس شده است. در این راستا، لباف و رنجبر (۱۰) در پژوهشی نشان دادند که وضعیت مدیریت مشارکتی در تعاونی‌های کشاورزی در سطح متوسط می‌باشد. همچنین یافته‌های پژوهش بیانگر این است که مدیریت مشارکتی باعث افزایش حس تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان، باعث مقاومت منفی کارکنان در برابر تغییرات سازمان و باعث افزایش انگیزه به کار در کارکنان می‌شود.

راسخ (۱۱) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی ارتباط بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی، نشان داد بین دو متغیر مدیریت مشارکتی و متغیرهای نحوه هدف‌گذاری، نحوه اعمال مشوق‌ها، نگرش نسبت به تحول و اتخاذ روش‌ها و فنون هماهنگی رابطه معنی‌دار وجود دارد. در نهایت، براساس نتایج این پژوهش چنانچه مشارکت‌دهی کارکنان افزایش یابد کارآفرینی سازمانی نیز افزایش خواهد یافت.

حسن‌زاده و همکاران (۶) در پژوهشی تحت عنوان «اثر مدیریت مشارکتی بر بهره‌وری و نوآوری در سازمان‌ها» دریافتند که مدیریت به سبک مشارکتی با افزایش کارایی کارکنان، کاهش هزینه و صرفه‌جویی در هزینه اداری، افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان و رضایت شغلی و مسئولیت‌پذیری رابطه دارد.

آصفی (۴) در مطالعه‌ای تحت عنوان «بررسی مدیریت مشارکتی و مقاومتی کارکنان در برابر تغییر در سازمان» بیان داشت، بین مدیریت مشارکتی و مقاومت در برابر تغییر در سازمان رابطه معنی‌دار منفی و معکوس وجود دارد. همچنین، بین مشارکت در برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مشارکت در تصمیم‌گیری و حل مسأله، مشارکت در کنترل و نظارت و مشارکتی در اجرا با مقاومت در برابر تغییر رابطه معنی‌دار منفی و معکوس مشاهده شده است.

یداللهی و همکاران (۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «راه‌های تقویت کارآفرینی و حمایت از کارآفرینان از طریق تعاونی‌ها در استان زنجان» نشان دادند که مهم‌ترین راهکارهای تقویت کارآفرینی و حمایت از کارآفرینان از طریق تعاونی‌ها عبارتند از: مدیریت مشارکتی، جلوگیری از قانون‌شکنی، رانت‌خواری و رشوه، مشارکت کارآفرینان در فرآیندهای اقتصادی و پررنگ شدن نقش آنها در توسعه بازاریابی.

تقی‌زاده (۱۲) در پژوهشی تحت عنوان «سنجش میزان کارآفرینی سازمانی، مطالعه موردی: یکی از شرکت‌های تعاونی شهر تبریز» نشان داد میانگین کارآفرینی سازمانی در هر کدام از شاخص‌های نوآوری سازمانی، مسئولیت‌پذیری سازمانی، اعتماد به نفس سازمانی، توفیق‌طلبی سازمانی، ریسک‌پذیری سازمانی و خلاقیت سازمانی در حد متوسط بوده است.

زارع و همکاران (۱۴) در پژوهشی با عنوان «جایگاه مدیریت مشارکتی و تأثیر آن بر کارایی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد» نشان دادند که بین سبک مدیریت مشارکتی و کارایی مدیران دانشگاه رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد، بین میزان استفاده از سبک مدیریت مشارکتی در بین مدیران

نمونه‌گیری تصادفی ۳۲۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ی سه بخشی شامل بخش اول گویه‌های مربوط به مدیریت مشارکتی (۱۷ گویه)، بخش دوم گویه‌های مربوط به کارآفرینی سازمانی (۲۵ گویه) و بخش سوم مربوط به ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان بود. گویه‌های مربوط به بخش اول و دوم در قالب طیف لیکرت پنج سطحی (از خیلی کم تا خیلی زیاد) سنجیده شدند. پایایی قسمت‌های مختلف پرسشنامه به روش آلفا کرونباخ محاسبه شد ($0/85 < \alpha < 0/97$) و روایی آن نیز با نظرخواهی از اساتید گروه ترویج و مدیریت کشاورزی دانشگاه آزاد ایلام تأمین شد. به منظور پردازش آماری داده‌های جمع‌آوری شده از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، ضریب تغییرات، کمینه و بیشینه) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) استفاده شد.

نتایج و بحث

توصیف ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان

یافته‌ها نشان داد که از نظر سن بیشترین فراوانی مربوط به طبقه ۳۵-۴۵ سال ۲۹ درصد (۹۴ نفر) می‌باشد. از نظر جنسیت بیش از دو سوم پاسخگویان زن (۶۸ درصد) هستند. به لحاظ وضعیت تأهل، بیش از نیمی از افراد (۶۱ درصد) متأهل بودند. میانگین سابقه کار پاسخگویان حدود ۵ سال بود. از لحاظ تعداد افراد شاغل در تعاونی‌ها، بیشترین فراوانی مربوط به طبقه ۱۰-۵ نفر (۴۱ درصد) می‌باشد. به لحاظ رشته تحصیلی، سه چهارم اعضاء دارای تحصیلات علوم کشاورزی هستند (جدول ۱).

لذا، در فضای رقابتی ایجاد شده در بین این تعاونی‌ها برای افزایش بهره‌وری و کارایی، ضرورت استفاده از نوآوری و کارآفرینی در آنها کاملاً محسوس است. اما همانگونه که عنوان شد این تعاونی‌ها درگیر مسائل و مشکلاتی هستند که باعث کاهش بهره‌وری و ناکارآمدی آنها شده و یکی از راهکارها جهت غلبه با این مشکلات توسعه کارآفرینی در این شرکت‌ها می‌باشد. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مدیریت مشارکتی در کارآفرینی سازمانی تعاونی‌های کشاورزی شهرستان ایلام انجام شده است. جهت تحقق هدف فوق، اهداف اختصاصی زیر مد نظر می‌باشند:

۱. بررسی ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان،
۲. مشخص کردن نقش مدیریت مشارکتی (مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات و تغییر و تحول سازمانی) بر کارآفرینی سازمانی تعاونی‌های کشاورزی،
۳. سنجش میزان کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی شهرستان ایلام
۴. سنجش میزان مدیریت مشارکتی در تعاونی‌های کشاورزی شهرستان ایلام.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از لحاظ کنترل متغیرها شبه‌آزمایشی و به لحاظ تحلیل داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه اعضای شرکت‌های تعاونی کشاورزی شهرستان ایلام بوده که تعداد آنها ۱۹۶۰ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای (n=۳۲۰)

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف معیار	نما	کمینه	بیشینه
سن (سال)	کمتر از ۲۵	۲۵	۸	۳۷/۳۳	۴/۴۸	-	۲۲	۶۱
	۲۵-۳۵	۷۵	۲۳					
	۳۵-۴۵	۹۴	۲۹					
	۴۵-۵۵	۵۴	۱۷					
	بالای ۵۵	۷۲	۲۳					
جمع	۳۲۰	۱۰۰						
جنسیت	مرد	۱۲۲	۳۸	-	-	زن	-	-
	زن	۱۹۸	۶۲	-	-	-	-	-
	جمع	۳۲۰	۱۰۰					
وضعیت تأهل	مجرد	۱۲۴	۳۹	-	-	متأهل	-	-
	متأهل	۱۹۶	۶۱	-	-	-	-	-
	جمع	۳۲۰	۱۰۰					
سابقه کار (سال)	کمتر از ۳	۶۷	۲۱	۵	۱/۷۰	-	۲	۱۱
	۳-۶	۱۰۲	۳۲					
	۶-۹	۶۴	۲۰					
	بیشتر از ۹	۸۷	۲۷					
جمع	۳۲۰	۱۰۰						
تعداد افراد مشغول در تعاونی (نفر)	کمتر از ۵	۸۵	۲۶	۱۲	۱/۹۸	-	۴	۲۵
	۵-۱۰	۱۳۰	۴۱					
	۱۰-۱۵	۴۵	۱۴					
	بیشتر از ۱۵	۶۰	۱۹					
جمع	۳۲۰	۱۰۰						
رشته تحصیلی	علوم کشاورزی	۲۴۶	۷۶	-	-	کشاورزی	-	-
	علوم غیر کشاورزی	۷۴	۲۴	-	-	-	-	-
	جمع	۳۲۰	۱۰۰					

تعیین هدف‌های شرکت مشارکت داریم" با میانگین ۳/۳۸ در انتهای جدول در رتبه پنجم قرار دارد (جدول ۲).

مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری

برای سنجش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری از ۳ گویه استفاده شده است. میانگین کلی نظرات پاسخگویان درباره میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری ۳/۷۸ با انحراف معیار ۱/۳۴ است که حاکی از مشارکت "متوسط" آنان می‌باشد. همچنین، نتایج نشان داد که گویه "در قبال تصمیم‌گیری در شرکت احساس مسؤلیت می‌کنم" با میانگین ۴/۳۲ در رتبه نخست قرار دارد (جدول ۲).

مشارکت کارکنان در حل مشکلات

برای سنجش مشارکت کارکنان در حل مشکلات از ۴ گویه استفاده شده است. میانگین کلی نظرات پاسخگویان درباره میزان مشارکت کارکنان در حل مشکلات ۳/۳۷ با انحراف معیار ۱/۶۹ است که حاکی از مشارکت "متوسط" آنان می‌باشد. همچنین، نتایج نشان داد که گویه "مشکلات کاری شرکت با کارکنان در میان گذاشته می‌شود" با میانگین ۳/۹۵ در رتبه نخست و گویه "فرصت اظهارنظر برای حل مشکلات توسط کارکنان وجود دارد" با میانگین ۳/۰۳ در رتبه آخر قرار دارد (جدول ۲).

بررسی وضعیت موجود مدیریت مشارکتی در تعاونی‌های کشاورزی شهرستان ایلام

برای سنجش مدیریت مشارکتی از چهار مؤلفه (مشارکت در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات و تحول سازمانی) استفاده شد. میانگین کلی نظرات پاسخگویان درباره وضعیت موجود مدیریت مشارکتی ۳/۶۰ با انحراف معیار ۱/۵۰ است که حاکی از وضعیت "متوسط" مدیریت مشارکتی در تعاونی‌های کشاورزی مورد مطالعه می‌باشد. در ادامه وضعیت موجود هر یک از مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی در سطح جامعه آماری مورد مطالعه بیان شده است (جدول ۲).

مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری

برای سنجش مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری از ۵ گویه استفاده شده است. میانگین کلی نظرات پاسخگویان درباره میزان مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری ۳/۹۹ با انحراف معیار ۱/۳۴ است که حاکی از مشارکت "زیاد" آنان می‌باشد. همچنین، نتایج نشان داد گویه "هدف‌های شرکت را منطقی می‌دانم" با میانگین ۴/۶۰ در رتبه اول قرار دارد، سپس به ترتیب "همه کارکنان از هدف‌های شرکت آگاهی دارند" و "مدیر در هدف‌گذاری علاقه‌مند به مشارکت کارکنان است" در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند و گویه "در

مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی

برای سنجش مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی از ۵ گویه استفاده شده است. میانگین کلی نظرات پاسخگویان درباره میزان مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی ۳/۲۶ با انحراف معیار ۱/۶۴ است که حاکی از مشارکت "متوسط" آنان می‌باشد. همچنین، نتایج نشان داد

که گویه "در برنامه‌ریزی‌های شرکت از نظر همکاران استفاده می‌شود" با میانگین ۳/۸۵ در رتبه نخست و گویه "برنامه‌های کاری در شرکت به صورت گروهی تدوین می‌شود" با میانگین ۲/۹۶ در رتبه آخر قرار دارد (جدول ۲).

جدول ۲- رتبه‌بندی گویه‌های مدیریت مشارکتی در تعاونی‌های کشاورزی (n=۳۲۰)

رتبه	انحراف معیار	میانگین	گویه
			مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری
۱	۰/۹۸	۴/۶۰	هدف‌های شرکت را منطقی می‌دانم
۲	۱/۰۹	۴/۲۲	همه کارکنان از هدف‌های شرکت آگاهی دارند
۳	۱/۳۷	۳/۹۴	مدیر در هدف‌گذاری علاقه‌مند به مشارکت کارکنان است
۴	۱/۴۵	۳/۸۴	هدف‌های شرکت به طور روشن بیان شده است
۵	۱/۸۴	۳/۳۸	در تعیین هدف‌های شرکت مشارکت دارم
	۱/۳۴	۳/۹۹	جمع
			مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری
۱	۰/۹۴	۴/۳۲	در قبال تصمیم‌گیری در شرکت احساس مسئولیت می‌کنم
۲	۱/۰۳	۴/۱۴	در اتخاذ تصمیم‌گیری‌های شرکت مشارکت دارم
۳	۲/۰۵	۲/۹۰	از نظرات کارکنان در اتخاذ تصمیم‌گیری استفاده می‌شود
	۱/۳۴	۳/۷۸	جمع
			مشارکت کارکنان در حل مشکلات
۱	۱/۴۸	۳/۹۵	مشکلات کاری شرکت با کارکنان در میان گذاشته می‌شود
۲	۱/۸۰	۳/۳۲	تصمیمات برای حل مسایل به صورت مشارکتی گرفته می‌شود
۳	۱/۸۴	۳/۱۸	مدیر در حل مسائل به استفاده از نظرات کارکنان تمایل دارد
۴	۱/۶۴	۳/۰۳	فرصت اظهارنظر برای حل مشکلات توسط کارکنان وجود دارد
	۱/۶۹	۳/۳۷	جمع
			مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی
۱	۱/۵۲	۳/۸۵	در برنامه‌ریزی‌های شرکت از نظر همکاران استفاده می‌شود
۲	۱/۱۷	۳/۲۵	در محیط کار فرصت مشارکت جهت بهبود کارها وجود دارد
۳	۱/۸۲	۳/۱۷	در شرکت در مقابل ایده‌های نو، مقاومت صورت می‌گیرد
۴	۱/۷۵	۳/۱۰	در شرکت برای انجام کارهای توسعه‌ای، مشوق وجود دارد
۵	۱/۹۴	۲/۹۶	برنامه‌های کاری در شرکت به صورت گروهی تدوین می‌شود
	۱/۶۴	۳/۲۶	جمع
	۱/۵۰	۳/۶۰	جمع کل

بررسی وضعیت موجود ابعاد کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی شهرستان ایلام

بُعد نوآوری در خدمات، فرآیندها و محصولات

برای سنجش نوآوری در خدمات، فرآیندها و محصولات از ۶ گویه استفاده شده است. میانگین کلی نظرات پاسخگویان درباره وضعیت نوآوری در خدمات، فرآیندها و محصولات ۳/۳۳ با انحراف معیار ۱/۵۲ است که حاکی از وضعیت "متوسط" این بعد از کارآفرینی سازمانی می‌باشد. همچنین، نتایج نشان داد گویه "برای عرضه مناسب محصولات شرکت، ایده‌های مبتکرانه می‌دهم" با میانگین ۴/۰۱ در رتبه اول قرار دارد و گویه "تجارب مبتکرانه شما جهت ارتقاء فنی محصول استفاده می‌شود" با میانگین ۲/۸۵ در انتهای جدول در رتبه ششم قرار دارد (جدول ۳).

بُعد پیشگامی

برای سنجش بعد پیشگامی از ۵ گویه استفاده شده است. میانگین کلی نظرات پاسخگویان درباره وضعیت پیشگامی

۳/۳۹ با انحراف معیار ۱/۲۷ است که حاکی از وضعیت "متوسط" این بعد می‌باشد. همچنین، نتایج نشان داد که گویه "در برنامه‌ریزی جهت تحقق اهداف پیشروانه" با میانگین ۴/۰۵ در رتبه نخست قرار دارد (جدول ۳).

بُعد ریسک‌پذیری

برای سنجش بعد ریسک‌پذیری از ۴ گویه استفاده شده است. میانگین کلی نظرات پاسخگویان درباره این بعد از کارآفرینی سازمانی ۳/۲۰ با انحراف معیار ۱/۳۹ است که حاکی از وضعیت "متوسط" این بعد از کارآفرینی سازمانی می‌باشد. همچنین، نتایج نشان داد که گویه "اقدام جسورانه

جهت بهره‌مندی از موقعیت پرمخاطره وجود دارد" با میانگین ۳/۳۹ در رتبه نخست و گویه "نگرش مدیران به سرمایه‌گذاری در فرصت‌های جدید مثبت است" با میانگین ۳/۱۰ در رتبه آخر قرار دارد (جدول ۳).

بُعد خودتجدیدی

برای سنجش بعد خودتجدیدی از ۴ گویه استفاده شده است. میانگین کلی نظرات پاسخگویان درباره این بعد از کارآفرینی سازمانی ۳/۱۵ با انحراف معیار ۱/۵۵ است که حاکی از وضعیت "متوسط" این بعد از کارآفرینی سازمانی می‌باشد. همچنین، نتایج نشان داد که گویه‌ی "شرکت در نحوه ارائه خدمات و محصولات تحول ایجاد می‌کند" با میانگین ۳/۵۵ در رتبه نخست و گویه "شرکت در جهت

بازسازی ایده‌ها و هدف‌های اصلی تلاش می‌کند" با میانگین ۲/۸۲ در رتبه آخر قرار دارد (جدول ۳).

بُعد رقابت تهاجمی

برای سنجش بعد رقابت تهاجمی از ۲ گویه استفاده شده است. میانگین کلی نظرات پاسخگویان درباره این بعد از کارآفرینی سازمانی ۳/۱۲ با انحراف معیار ۱/۷۸ است که حاکی از وضعیت "متوسط" این بعد از کارآفرینی سازمانی می‌باشد.

جدول ۳- رتبه‌بندی گویه‌های کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی (n=۳۲۰)

رتبه	انحراف معیار	میانگین*	گویه
نوآوری در خدمات، محصولات و فرآیندها			
۱	۱/۱۹	۴/۰۱	برای عرضه مناسب محصولات شرکت، ایده‌های مبتکرانه می‌دهم
۲	۱/۳۰	۳/۵۲	کارکنان خلاق شرکت با پاداش مالی و غیرمالی تشویق می‌شوند
۳	۱/۶۴	۳/۳۰	کارکنان خلاق و مبتکر در شرکت ارتقاء می‌یابند
۴	۱/۸۲	۳/۱۷	در راستای تولید بهتر محصولات، طرح‌های نو ارائه می‌دهم
۵	۱/۲۶	۳/۱۴	امکان اضافه کردن تولید محصول جدید به خط تولید خود دارم
۶	۱/۹۴	۲/۸۵	تجارب مبتکرانه شما جهت ارتقاء فنی محصول استفاده می‌شود
	۱/۵۲	۳/۲۳	جمع
پیشگامی			
۱	۱/۰۸	۴/۰۵	در برنامه‌ریزی جهت تحقق اهداف پیشروانه، تلاش می‌کنم
۲	۱/۳۴	۳/۹۷	تلاش می‌کنم شرکت اولین واحد استفاده کننده تکنولوژی باشد
۳	۱/۱۷	۳/۲۴	فعالیت‌های شرکت الگویی برای سایر شرکت‌های رقیب می‌باشد
۴	۱/۸۰	۳/۰۶	شرکت در تولید و مصرف محصولات جدید به بازار، پیشگام است
۵	۰/۹۶	۲/۶۷	انگیزه پیشرفت در کارکنان از طریق آموزش تقویت می‌شود
	۱/۲۷	۳/۳۹	جمع
ریسک‌پذیری			
۱	۱/۲۴	۳/۳۹	اقدام جسورانه جهت بهره‌مندی از موقعیت پرمخاطره وجود دارد
۲	۱/۱۲	۳/۲۲	تمایل به اجرای پروژه‌های پرمخاطره در شرکت وجود دارد
۳	۱/۵۴	۳/۱۱	تمایل شرکت به آزمایش طرح‌ها، ایده‌ها و تجارب وجود دارد
۴	۱/۶۶	۳/۱۰	نگرش مدیران به سرمایه‌گذاری در فرصت‌های جدید مثبت است
	۱/۳۹	۳/۲۰	جمع
خودتجدیدی			
۱	۱/۶۴	۳/۵۵	شرکت در نحوه ارائه خدمات و محصولات تحول ایجاد می‌کند
۲	۱/۱۲	۳/۲۰	شرکت جهت رقابت با رقیب، مدل کسب و کار تغییر می‌دهد
۳	۱/۸۰	۳/۰۳	شرکت در شیوه تولید و سازمان‌دهی نیروی انسانی تغییر می‌دهد
۴	۱/۶۷	۲/۸۲	شرکت در جهت بازسازی ایده‌ها و هدف‌های اصلی تلاش می‌کند
	۱/۵۵	۳/۱۵	جمع کل
رقابت تهاجمی			
۱	۱/۶۰	۳/۱۵	شرکت تمایل به اولین دریافت‌کننده اطلاعات فنی دارد
۲	۱/۹۶	۳/۰۹	شرکت تمایل به دریافت اطلاعات فنی از دیگر رقیب می‌باشد
	۱/۷۸	۳/۱۲	جمع
	۱/۵۰	۳/۲۳	جمع کل

می‌باشد: ۰ تا ۰/۱ = خیلی کم، ۰/۱ تا ۰/۳ = کم، ۰/۳ تا ۰/۵ = متوسط، ۰/۵ تا ۰/۷ = زیاد، ۰/۷ تا ۰/۹ = خیلی زیاد و ۰/۹ تا ۱ = تقریباً کامل.

ضرایب همبستگی پیرسون محاسبه شده برای متغیرهای "مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری ($P \leq 0/01$) و ($r = 0/64$)"، "مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری ($P \leq 0/01$) و ($r = 0/51$)"، "مشارکت کارکنان در حل مشکلات ($P \leq 0/01$) و

همبستگی بین متغیرهای مستقل با کارآفرینی سازمانی تعاونی‌های کشاورزی

برای بررسی معنی‌داری همبستگی بین متغیرهای مستقل مورد مطالعه با کارآفرینی سازمانی، از ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شده است. شایان ذکر است که برای توصیف میزان همبستگی بین متغیرها نیز از الگوی Hopkins (2000) استفاده شده است. این الگو به شرح ذیل

کشاورزی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۴).
 (۴/۰۴۸) (r=) و "مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی
 (۰/۰۱) (r=) با کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های

جدول ۴- همبستگی بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی (n=۳۲۰)
 Table 4. The correlation between participative management with organizational entrepreneurship in agricultural cooperatives (n=320)

متغیر	ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری	
	Sig	R
مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری	۰/۰۰۱	۰/۶۴**
مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	۰/۰۰۳	۰/۵۱**
مشارکت کارکنان در حل مشکلات	۰/۰۰۰	۰/۴۸**
مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی	۰/۰۰۰	۰/۴۲**

*P ≤ 0.05 **P ≤ 0.01

می‌نماید. در گام دوم، متغیر "مشارکت در تصمیم‌گیری" وارد معادله گردید. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۵۶ و ضریب تعیین تعدیل شده را به ۰/۴۴۲ افزایش داد. در گام سوم، متغیر "مشارکت در حل مشکلات" وارد معادله گردید. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۶۶ و ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۵۰۲ می‌باشد. در واقع، این متغیر به همراه دو متغیر قبلی ۵۰/۲ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌نماید. در گام چهارم، متغیر "مشارکت در تغییر و تحول سازمانی" وارد معادله گردید. این متغیر ضریب همبستگی چندگانه را به ۰/۷۶ و ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۵۲۰ می‌باشد. در واقع این متغیر به همراه سه متغیر قبلی ۵۲ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌نماید (جدول ۵). با توجه به نتایج به دست آمده از جدول (۶)، معادله خطی حاصل رگرسیون به صورت رابطه (۱) می‌باشد:

$$Y' = .815 + .37(X1) + .23(X2) + .12(X3) + .20(X4) \quad (1)$$

بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی بر کارآفرینی سازمانی تعاونی‌های کشاورزی

به منظور بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از رگرسیون گام به گام استفاده شد. با توجه به میزان آمار دوربین واتسون (DW=2/1) استفاده از رگرسیون مجاز است. لازم به ذکر است که در رگرسیون چندگانه به روش به گام به گام، در آغاز با مقایسه متغیرهای مستقل، مهم‌ترین متغیر را وارد معادله می‌کند. به عبارت دیگر متغیری که بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته دارد ابتدا وارد معادله می‌شود. این روند تا زمانی ادامه دارد که هیچ متغیر مستقلی توانایی ورود به معادله رگرسیونی را نداشته باشد. در این تحلیل رگرسیونی، در گام اول متغیر "مشارکت در هدف‌گذاری" وارد معادله گردید که مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر ۰/۵۳ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۴۳۴ به دست آمد. یعنی ۴۳/۴ درصد از تغییرات کارآفرینی سازمانی تعاونی‌های کشاورزی را این متغیر به تنهایی تبیین

جدول ۵- مقدار تأثیر متغیرهای مستقل بر کارآفرینی سازمانی تعاونی‌های کشاورزی
 Table 5. The effect of independent variables on organizational entrepreneurship of agricultural cooperatives

مراحل ورود متغیر	R	R ²	Adj.R ²
۱	۰/۵۳	۰/۴۳۷	۰/۴۳۴
۲	۰/۵۶	۰/۴۴۹	۰/۴۴۲
۳	۰/۶۶	۰/۵۱۷	۰/۵۰۲
۴	۰/۷۶	۰/۵۲۴	۰/۵۲۰

جدول ۶- متغیرهای تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی تعاونی‌های کشاورزی
 Table 6. Factors affecting on organizational entrepreneurship of agricultural cooperatives

متغیرهای مستقل	B	خطای استاندارد	T	Sig
ضریب ثابت (b)	۰/۸۱۵	۰/۲۱۳	۳/۸۰	۰/۰۰۰
مشارکت در هدف‌گذاری (X1)	۰/۳۷	۰/۰۶۵	۵/۸۵	۰/۰۱۰
مشارکت در تصمیم‌گیری (X2)	۰/۲۳	۰/۰۵۱	۴/۷۳	۰/۰۰۰
مشارکت در حل مشکلات (X3)	۰/۱۲	۰/۰۴۷	۲/۶۵	۰/۰۰۳
مشارکت در تحول سازمانی (X4)	۰/۲۰	۰/۰۷۴	۳/۰۳	۰/۰۰۰

**P ≤ 0.01

استفاده قرار گرفته و به عنوان یکی از بسترهای مهم جهت خلق کارآفرینی سازمانی مطرح می‌باشد.
 بر اساس نتایج تحقیق، وضعیت موجود مدیریت مشارکتی در تعاونی‌های کشاورزی شهرستان ایلام در سطح متوسطی قرار دارد. این نتیجه، با یافته‌های پژوهش لیا و رنجبر (۱۰) و تقی‌زاده (۱۲) که به بررسی وضعیت مدیریت

نظام مدیریت مشارکتی یکی از نظام‌های مدیریتی پویاست که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه در فرآیند توسعه ملی دارد. این نظام مدیریتی به عنوان یک نظام مطلوب و کارآمد هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون‌های موفق خود را گذارنیده است و هم اکنون در کشورهای پیشرفته و نیز کشورهای درحال توسعه کاملاً مورد

شرکت و استفاده از نوآوری‌ها و خلاقیت‌های کارکنان، از نظام مدیریت مشارکتی استفاده شود. توصیه می‌شود برای افزایش نظم و انضباط، تقویت روابط انسانی بین کارکنان و مدیریت شرکت‌ها و افزایش بازدهی و کیفیت خدمات، جو مشارکت‌جویی در شرکت‌ها بیشتر اجرا شود.

پیشنهاد می‌شود که از نیروهای متخصص و جوان در زمینه برنامه‌های توسعه شرکت و هدف‌گذاری آن استفاده شود. این امر از یک سو باعث رواج فرهنگ مشارکت در جامعه گشته و از طرف دیگر باعث ترویج این فرهنگ در شرکت‌های تعاونی استان خواهد گشت.

با توجه به تأثیرگذاری نقش آموزش در بهبود مهارت‌های کارکنان و مدیران، تأکید می‌گردد با سمینارهای ویژه و آموزش‌های تخصصی مدیریت مشارکتی برای مدیران و کارکنان در نظر گرفته شود و در آن به مباحث مشارکت و رابطه آن با عملکرد شرکت و کارآفرینی و بهره‌وری پرداخته شود.

پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها با استفاده از مشارکت دادن اعضا و کارکنان سازمان در تصمیم‌گیری و حل تعارضات، ایجاد نظام پیشنهادها، کمک به تأمین نیازهای روحی و جسمی، برگزاری دوره‌های آموزشی لازم، شایسته‌سالاری، ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری، روزآمدی و استفاده از مشاوران و صاحب‌نظران باعث ایجاد جو باز و سازنده شوند تا بتوانند موجبات کارآفرینی واحد خود را تضمین کنند.

مشارکتی در تعاونی‌های کشاورزی پرداخته‌اند، همسو است. بر اساس بخش دیگری از نتایج، بین ابعاد مدیریت مشارکتی (مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مشکلات و تغییر و تحول سازمانی) با کارآفرینی سازمانی تعاونی‌های کشاورزی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این بخش از نتایج با یافته‌های مطالعات پژوهشگران مختلفی همچون راسخ (۱۱)، حسن‌زاده و همکاران (۶)، آصفی (۴)، ارمیراستر (۳) و هینونن (۷) همسو می‌باشد.

یافته‌های پژوهش نشان داد چهار متغیر "مشارکت در هدف‌گذاری"، "مشارکت در تصمیم‌گیری"، "مشارکت در حل مشکلات" و "مشارکت در تحول سازمانی" توانایی تبیین ۵۲ درصد از واریانس کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی مورد مطالعه را دارند.

بر اساس یافته‌ها و نتیجه‌گیری از تحقیق، به منظور بهبود وضعیت مدیریت مشارکتی و به تبع آن کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی مورد مطالعه، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

با توجه به اینکه اجرای طرح مدیریت مشارکتی با میزان کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت‌های تعاونی استان، بیشتر به طرح مدیریت مشارکتی جهت افزایش میزان کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی توجه کنند.

چون نوآوری و خلاقیت کارکنان بیشتر در جو مشارکتی افزایش می‌یابد، پیشنهاد می‌شود برای ایجاد شرایط خلاق در

منابع

1. Antoncic, B. and R. Hisrich. 2001. Entrepreneurship: Construct Refinement and Cross- Cultural Validation. *Journal of Business Venturing*, 16: 495-527.
2. Arancibia, E. 2008. Entrepreneurship in value chains of non-timber forest products. *Forest Policy Journal*, 212-221.
3. Armbruster, H., A. Bikfalvi and G. Lay. 2008. Organizational innovation: The challenge of measuring non-technical innovation in large-scale surveys. *Tec novation*, 28: 644-657
4. Asefi, A.A. 2008. Examine participatory management and resistance staff against change in the physical education organization and the General Administration of physical education Department at the Ministry of Education.
5. Dhliwayo, S. and V. Vuuren. 2007. The strategic entrepreneurial thinking imperative. *Acta Commercii*, 123-134.
6. Hassanzade, R., A. Asnaashari, F. Monzavisani and S. Frivr. 2005. Participatory management effect on the efficiency and innovation in organizations. *Quarterly of Pedagogical*. 1: 63-73.
7. Heinonen, J. 2003. Entrepreneurship in Public Sector Organization. *Turku School of Economics and Business Administration, Small Business Institute*, {on line} <http://www.tukkk.fi/pki>
8. Hozoori, M.J. 2014. Examine relationship of participatory management and job satisfaction and intention to change Payame Noor University's employees and providing the establishment of the proposed system. *Noor Payk*, 6: 14-24.
9. James, H. 2010. Promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A Review of empirical research. *Human Resource Management Review*, 15: 21-41.
10. Labaf, H. and R. Ranjbar. 2002. Examine the impact participatory management at effectiveness staff. *Quarterly Management Studies*, 5: 33-50.
11. Ministry of labour and social welfare. 2014. Annual Statistics.
12. Racekh, N. 2007. Determine the connection between participatory management and entrepreneurship at faculty of physical education and sports science of Tehran University. Master's thesis sport management, Faculty of physical education and sports science of Tehran University.
13. Yadolahi-Farsi, J., A. Jannesari and M. Zamani. 2008. Examine interorganizational entrepreneurship in state institution case study in Khozestan province. *Enterepreneurship development*, 1: 171-206.
14. Zare, Gh., M. Hamidi and N. Sajadi. 2014. The relationship between the psychological factors powerment of expert and organizational entrepreneurs in physical education organization in the country sport and science publication, 5: 71-81.

The Role of Participatory Management in Organizational Entrepreneurship of Agricultural Cooperatives (Case Study of Ilam Township)

Alireza Poursaeed¹ and Sajad Larti²

1- Associate Professor, of Agricultural Extension and Education Department, Islamic Azad University of Ilam Branch, (Corresponding author: a_poursaeed@yahoo.com)

2- M.Sc. Student of Agricultural Extension and Education Department, Islamic Azad University of Ilam Branch, respectively

Received: August 12, 2016 Accepted: October 8, 2016

Abstract

The role of participatory management in organizational entrepreneurship of agricultural cooperatives was studied in Ilam Township. The study was an applied study in terms of objective and a survey study in terms of data collection method. The statistical population was composed of all members of agricultural cooperatives in Ilam Township who totaled 1960 people, out of which 320 people were randomly sampled by Morgan and Krejcie's table. Data collection tool was a self-designed questionnaire including questions about different facets of participatory management and organizational entrepreneurship. The validity of the questionnaire was confirmed by a panel of experts composed of faculty members of Agriculture Extension and Management Group of Islamic Azad University of Ilam. Its reliability was estimated to be ($0.77 < \alpha < 0.85$) by Cronbach's alpha. It was revealed that all four independent variables (people's participation in goal-setting, decision-making, problem-solving, and organization development) were positively and significantly related to the dependent variable of organizational entrepreneurship. According to the results of regression analysis, these four variables accounted for 52% of the variance of organizational entrepreneurship in agricultural cooperatives in Ilam Township.

Keywords: Agricultural Cooperatives, Ilam Township, Organizational Entrepreneurship, Participatory Management