دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری
راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی

# شناسایی عامل‌های مؤثر بر توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی شهرستان دره‌شهر، استان ایلام

**کیهان نیازی[۱] و احمد رضا عمانی[۲]**

۱- دانش‌آموخته گروه کارشناسی ارشد مدیریت کشاورزی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران
۲- دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران، (نویسنده مسوول: a.omani@iau-shoushtar.ac.ir)
تاریخ ارسال: ۹۹/۰۱/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۰۷
صفحه: ۸۷ تا ۹۶

**چکیده**

**کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که در طی آن محصولات، خدمات و یا روش‌های جدید از طریق یک فرهنگ سازمانی پویا در یک سازمان به‌ظهور می‌رسد. در این راستا، این تحقیق نیز با هدف شناسایی سازوکارهای توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی شهرستان دره‌شهر انجام گردید. پژوهش حاضر جزو پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. از لحاظ ماهیت کمی و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان کشاورزی عضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی شهرستان دره‌شهر بود (۱۰۰ نفر) که با استفاده از روش سرشماری به‌عنوان آزمودنی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده جهت گردآوری اطلاعات، پرسشنامه بود. روایی آن از طریق پانل متخصصان و پایایی از طریق ضریب کرونباخ آلفا به‌دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 انجام گردید. یافته‌ها نشان داد که بین سن افراد، سطح تحصیلات، میزان مشارکت افراد در کلاس‌های آموزشی و مهارتی، میزان ریسک‌پذیری، رضایت شغلی و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج نشان داد که به‌ترتیب تمایل شرکت به سرآمدبودن در خلق خدمات و ایده‌های جدید در زمینه‌ی کشاورزی، اعتقاد به اصل پیشگیری به‌جای درمان در زمینه‌ی فعالیت‌های کشاورزی، استقبال مدیر شرکت از رفتارهای شجاعانه به‌منظور بیشینه‌سازی احتمال بهره‌برداری از پتانسیل‌ها در اولویت بالاتری در زمینه کارآفرینی سازمانی بودند. بر اساس نتایج تحلیل عاملی چهار عامل پشتیبانی و آموزشی، ارتباطی و حمایتی، فرهنگی و مدیریتی- ترویجی ۷۳/۵۸ درصد تغیرات عوامل موثر بر توسعه‌ی کارافرینی سازمانی را تبیین نمودند.**

**واژه‌های کلیدی: کارآفرینی سازمانی، شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی، شهرستان دره‌شهر**

## مقدمه

بحران بیکاری به‌عنوان یک معضل تمامی جنبه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی یک جامعه را به‌شدت متأثر می‌کند که گاهی اوقات اثرات غیرقابل جبرانی را نیز بر جای می‌گذارد. بسیاری از کشورها از جمله راه‌حل‌های خروج از این بحران را کارآفرینی می‌دانند و به آن توجه فوق‌العاده‌ای می‌کنند (۲۷). فرآیند خلاقیت و کارآفرینی که یکی از موضوعات زیربنایی تغییر و تحول و پیشرفت است، نقش کلیدی در رسیدن به آینده‌ای روشن ایفا می‌کند (۱۳). کارآفرینی به‌عنوان یکی از محورهای توسعه، می‌تواند عاملی برای حل مشکلات اجتماعی و چالش‌های پیش‌روی جامعه قلمداد شود (۳۲). کارآفرینی دارای انواع مختلفی است که این تحقیق بر روی کارآفرینی سازمانی متمرکز خواهد بود. کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که در طی آن محصولات، خدمات و یا روش‌های نوآوری‌شده از طریق القاء در ایجاد فرهنگ سازمانی پویا در یک سازمان از قبل تأسیس‌شده به ظهور می‌رسد. (۲۴). در کل اگر در داخل یک شرکت و سازمان تنها یک فرد آغازگر فعالیت کارآفرینانه و اصلاحی باشد، به او کارآفرین سازمانی و به فرآیند مذکور کارآفرینی سازمانی گفته می‌شود (۱۵).

کارآفرینی مقوله‌ی بسیار مهمی است که بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه به آن توجه جدی مبذول داشتند (۳۵). توجه و تقویت روحیه‌ی کارآفرینی از مباحث مهم کارآفرینی در بین افراد جامعه می‌باشد که تحقق این مهم فراهم‌آوردن بستر مناسبی تحت عنوان عوامل زمینه‌ای را می‌طلبد (۱۶). امروزه کارآفرینی در نقش یک راهبرد در توسعه و شکوفایی و رشد جوامع انسانی، به جایگزین بی‌دلیلی تبدیل شده‌است که از طریق آن همه‌ی عوامل و منابع و امکانات یک جامعه به‌صورت خودجوش و از راه قرارگرفتن در یک روند تکاملی در جهت نیل به آرمان‌های بلند اجتماعی بسیج می‌شوند تا منشأ بسیاری از آثار و پیامدهای مثبت اقتصادی-اجتماعی گردند (۱۳).

بخش کشاورزی در کشورهای در حال توسعه نقش مهمی در پیشبرد توسعه‌ی ملی ایفا می‌کند (۶). در ایران، بیش از ۲ میلیون خانوار کشاورز و واحدهای تولیدی فعال در بخش کشاورزی نقش مهمی در اقتصاد ملی ایفا می‌کنند؛ به‌طوری که حدود ۱۵ درصد از صادرات غیرنفتی و حدود ۹۴ درصد از نیازهای غذایی کشور را این بخش تأمین می‌کند (۱۶). در سال‌های اخیر، ایجاد شبکه‌ی خدمات فنی و مشاوره‌ای خصوصی توانسته است زمینه‌ی ورود تعداد قابل‌توجهی از دانش‌آموختگان کشاورزی را به عرصه‌ی اشتغال فراهم نماید. اما این اشتغال بنا به‌دلایلی با چالش‌هایی همراه است که برای پایداری و بهبود آن بایستی مسایلی را مد نظر قرار داد،

[ Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-07 ]
[ DOR: 20.1001.1.25383426.1399.7.13.10.6 ]
[ DOI: 10.52547/jea.7.13.87 ]

که از جمله این چالش‌ها می‌توان، به عدم تجربه دانش‌آموختگان کشاورزی در بدو ورود به بازار کار (۲۰)، عدم تطبیق آموزش عالی کشاورزی با نیازهای شغلی (۵۴)، عدم ارتباط دانشکده‌های کشاورزی با بخش‌های اجرایی (۳۴) و شاید مهم‌تر از همه عدم وجود محتوای روشنی درباره خوداشتغالی و کارآفرینی در برنامه‌ی درسی آموزش عالی کشاورزی ایران (۱۲) اشاره نمود.

آمار بالای بیکاری در بین دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی، لزوم توجه به اشتغال دانش‌آموختگان این بخش را نشان می‌دهد (۱). این در حالی است که بسیاری از این شرکت‌ها بدون توجه به فعالیت‌های کارآفرینانه قادر به حفظ حیات اقتصادی و اشتغال اعضای خود نخواهند بود (۵). از جمله راهکارهای مؤثر دولت‌ها برای رویارویی و پاسخگویی به این چالش‌ها و مشکلات، توسل به کارآفرینی است (۲۱، ۲۲ و ۳۳). در همین زمینه، کارآفرینی سازمانی به‌سرعت در حال تبدیل‌شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های بزرگ به‌منظور بهبود نتایج و پیامدهای سازمانی است (۳۰). در همین راستا و به‌منظور بهبود ارائه خدمات به بخش کشاورزی شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی با سه هدف: افزایش دسترسی به مشاوره و اطلاعات مناسب برای تولیدکنندگان و بهره‌برداران، ایجاد فرصت برای خوداشتغالی دانش‌آموختگان کشاورزی در بخش کشاورزی و فعالیت‌های وابسته و افزایش مشارکت کشاورزان در برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های ترویجی ایجاد شده است (۱۰).

همه این مسائل به‌خوبی گویای ضرورت توجه به راهکارهای توسعه‌ی فعالیت‌های کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی می‌باشد.

جدول ۱- تحقیقات در زمینه توسعه و موانع کارآفرینی

Table 1. Researches in the field of development and barriers of entrepreneurship

| نام محققین | عوامل، موانع و تنگناهای توسعه کارآفرینی |
|---|---|
| صمدآقایی (۲۹) | تنگناهای توسعه‌ی کارآفرینی شامل قانون کار، قانون تأمین اجتماعی، زیادبودن نرخ بیمه، قانون مالیات‌ها و عوارض، قانون صادرات و واردات، قوانین پولی و بانکی، عدم امنیت اقتصادی و سرمایه‌گذاری، دخالت دولت در کلیه امور اقتصادی کشور، دیوان‌سالاری شدید |
| زالی و رضوی (۳۶) | توسعه‌ی کارآفرینی در اثر افزایش دسترسی به سرمایه، کاهش موانع اداری راه‌اندازی کسب و کارهای جدید و فعالیت‌های کارآفرینانه، افزایش دسترسی به متخصصان و مشاوران فنی، ارتقای نظام امنیت اجتماعی کارآفرینان، توسعه‌ی مهارت‌ها و دانش کارآفرینی کارآفرینان، ترویج نگرش کارآفرینانه در نظام تعلیم و تربیت |
| غیاثی (۷) | عوامل روان‌شناختی، آموزشی، اقتصادی و ویژگی‌های فردی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات و...) و اجتماعی از عوامل اثرگذار |
| پورآتشی و مختارنیا (۲۶) | داشتن انگیزه‌ی کافی، خلاقیت، نوآوری و تأمین مالی |
| ناهید (۲۳) | استفاده از ایده‌های جدید کارکنان، تحمل انحراف از قواعد، قدردانی از افراد ریسک‌پذیر، قدرت تصمیم‌گیری مدیریت ارشد، اعتقاد به مدیریت مشترک، سازگاری ارزش‌ها و فلسفه سازمان با کارآفرینی، قبول مسئولیت فعالیت‌های کارآفرینانه، قدردانی از افراد صاحب ایده و پذیرش ریسک به‌عنوان خصیصه‌ای مثبت را از راهکارهای توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی می‌داند. |
| ملک محمدی و همکاران (۱۹) | تأثیر مثبت عوامل اقتصادی و تأثیر معکوس برخی عوامل فردی همچون سن و سابقه کار و میزان بدهی افراد بر توسعه‌ی کارآفرینی |
| غلامی و همکاران (۸) | مهارت‌های تصمیم‌گیری، بازاریابی، و همچنین مهارت‌های ارتباطی و تسهیل اخذ وام از بالاترین اولویت در توسعه‌ی کارآفرینی |
| ریسال (۲۸) | خلاقیت و نوآوری مؤثرترین ویژگی در انجام فعالیت‌های کارآفرینانه |
| آناند سینگ و کریشنا (۲) | آشنایی با مهارت‌های فنی (توانایی سازماندهی، تکمیل وظایف و اداره فعالیت‌ها) و مهارت‌های کارآفرینی (توانایی شناسایی فرصت‌ها، مشکلات و راه‌حل‌ها) از عوامل مؤثر در توسعه‌ی کارآفرینی بخش کشاورزی |
| جانسون و همکاران (۲۶) | عوامل سازمانی مؤثر بر کارآفرینی سازمانی شامل: حمایت مدیریت، استقلال کارکنان، سرمایه اجتماعی موجود در سازمان، سرمایه انسانی، مفاهیم سازمانی، رضایت شغلی، زمان در دسترس و فرهنگ سازمانی |
| شری و همکاران (۳۱) | مشکلات دستیابی به منابع مالی مورد نیاز کارآفرینان، قوانین و مقررات اداری و دولتی و قوانین مالیاتی از موانع توسعه‌ی کارآفرینی |
| اچولز و نک (۵) | همچون عدم حمایت مدیریت از کارآفرینی، عدم داشتن آزادی عمل در کار، سیستم نامناسب تشویق و ارائه پاداش‌ها، ساختار خشک و مکانیکی، فرهنگ ضعیف ناسازگار و محافظه‌کارانه، اعمال کنترل شدید، توجه به سودهای کوتاه‌مدت، عدم باور به توان خلاقیت افراد را از موانع کارآفرینی سازمانی |
| پوستیگو (۲۵) | مهم‌ترین دوره‌ها برای کارآفرینی دوره‌های آموزش خلاقیت و نوآوری |
| هیل (۱۱)، | ساختار سازمانی، نظام پاداش و تشویق سازمان؛ مدیریت سازمان و فرهنگ سازمانی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی |
| چن و همکاران (۴)، | عوامل فرهنگ سازمانی، استراتژی‌های سازمانی انعطاف‌پذیر، حمایت مدیریت از کارآفرینان و مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی نقش عمده‌ای در توسعه‌ی کارآفرینی |

این تحقیق نیز با هدف شناسایی سازوکارهای توسعه کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی شهرستان دره‌شهر انجام گردید.

## مواد و روش‌ها

این پژوهش در چارچوب کلی پژوهش‌های کمی انجام شد. از لحاظ گردآوری و تحلیل داده‌ها جزو پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. همچنین پژوهش حاضر، از لحاظ ماهیت کمی و از لحاظ هدف کاربردی است. تحقیق از این نظر کاربردی است که در جهت توسعه‌ی دانش کاربردی در یک زمینه‌ی خاص (شناسایی ساز و کارهای توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی شهرستان دره‌شهر) برای استفاده در برنامه‌ریزی‌های جاری انجام می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه‌ی کارشناسان کشاورزی عضو شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای کشاورزی شهرستان دره‌شهر تشکیل دادند. تعداد نفرات بر اساس اطلاعات اخذشده از مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان برابر با ۱۰۰ نفر بود (N=۱۰۰ نفر). با توجه به محدودبودن افراد جامعه و به‌منظور اطمینان و اعتماد

[ Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-07 ]
[ DOR: 20.1001.1.25383426.1399.7.13.10.6 ]
[ DOI: 10.52547/jea.7.13.87 ]

بیشتر به جمع‌آوری اطلاعات، جهت تعیین حجم نمونه از روش سرشماری استفاده شد. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه‌های این تحقیق براساس اهداف، پیشینه نگاشته‌ها، فرضیه‌های تحقیق و نتایج حاصل از مصاحبه‌های انجام‌شده با افراد مطلع و در قالب سؤالات بسته برای جامعه‌ی آماری طراحی شده است. در این پرسشنامه علاوه بر اندازه‌گیری ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای، سطح کارآفرینی سازمانی، ویژگی‌های روان‌شناختی، میزان رضایت شغلی، وضعیت تعهد سازمانی، ویژگی‌های اقتصادی و آموزشی مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار گرفت. جهت تعیین روایی ضمن مقایسه پرسشنامه طراحی‌شده با موارد مشابه، پرسشنامه در اختیار اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر قرار گرفت و با استفاده از نظرات اصلاحی ایشان، تأیید گردید. برای محاسبه قابلیت اعتماد (پایایی) در این تحقیق، با توجه به اینکه سوال‌های پرسشنامه از نوع بسته و در مقیاس لیکرت تهیه شده بودند، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. این به این منظور اطلاعات مربوط به ۲۰ پرسشنامه اول در محیط نرم‌افزار SPSS وارد گردید. محاسبه‌ی این ضریب نشان‌دهنده‌ی قابل‌قبول‌بودن پایایی پرسشنامه‌ها برای انجام تحقیق بود لذا این تعداد پرسشنامه از جریان تحقیق حذف نشده و در ادامه مورد استفاده قرار گرفت. مقدار آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای هر دسته گویه در جدول (۲) شرح داده شده است.

اطلاعات حاصل از تکمیل پرسشنامه، با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 /Win در دو بخش آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، واریانس، درصد تجمعی و بخش آمار تحلیلی شامل ضرایب همبستگی و تحلیل عاملی مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

به‌منظور سنجش میزان کاربرد هر کدام از گویه‌ها کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی، ۱۶ گویه طراحی گردید تا مخاطبین پاسخ‌های خود را درباره‌ی کارآفرینی سازمانی در یک طیف ۵ گزینه‌ای (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد) بیان نمایند. جهت گروه‌بندی افراد از لحاظ دیدگاه آن‌ها بر اساس میزان کاربرد کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی، پاسخ‌ها از ۱ تا ۵ ارزش‌گذاری شده و پس از تبدیل به دامنه‌ی ۱۶ تا ۸۰ بر ۱۶ تقسیم گردید. افرادی که نمره‌ی آن‌ها بین ۱ تا۱/۸ بود در گروه بسیار کم، از ۱/۸ تا ۲/۶ در گروه کم، از ۲/۶ تا ۳/۴ در گروه متوسط، از ۳/۴ تا ۴/۲ در گروه زیاد و از ۴/۲ تا ۵ در گروه بسیار زیاد از لحاظ سطح کارآفرینی سازمانی قرار گرفتند.

متغیر وابسته تحقیق کارآفرینی سازمانی است که در این تحقیق تعریف مفهومی آن عبارت است از اعتقاد به اصل پیشگیری به‌جای درمان، استقبال مدیر شرکت از رفتارهای شجاعانه به‌منظور بیشینه‌سازی احتمال بهره‌برداری از پتانسیل‌ها، گرایش شرکت به ریسک‌های حساب‌شده، تشویق اعضاء شرکت به ریسک حساب‌شده در جهت تولید ایده‌های نو، تمایل شرکت به سرآمدبودن در خلق خدمات و ایده‌های جدید، تأکید شرکت بر توسعه‌ی ایده‌های نو، میزان تولید ایده‌های جدید در زمینه‌ی به‌کارگیری فرایندهای جدید سازمانی، آینده‌نگربودن مدیر شرکت در زمینه‌ی فعالیت‌های شرکت، پیشروبودن شرکت در تولید خدمات جدید، تولید روش‌ها و فرایندهای جدید، باز تعریف مأموریت و رسالت شرکت، تولید ایده‌های جدید در زمینه به‌کارگیری فرایندهای جدید سازمانی، تولید ایده‌های جدید در رابطه با بهبود فرایندها و روش‌ها، تولید و معرفی خدمات جدید، تجدیدنظر در مفهوم فعالیت‌های معمول شرکت و جستجوی مداوم روش‌ها و فرایندهای جدید (جانسون و همکاران (۲۶)، شری و همکاران (۳۱)، اچولز و نک (۵)، پوستیگو (۲۵)، هیل (۱۱) و چن و همکاران (۴)).

به‌منظور اطمینان از انسجام درونی متغیرها و مناسب‌بودن آن‌ها برای آزمون تحلیل عاملی، از آزمون KMO [1] و بارتلت[2] استفاده می‌شود. برای انجام تحلیل عاملی، مدل‌های مختلفی وجود دارد که با توجه به این موضوع، در این تحقیق هدف تحلیل عاملی، تلخیص متغیرها و دست‌یابی به تعداد محدودی عامل برای اهداف پیش‌بینی می‌باشد، از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی استفاده می‌شود. برای تعیین تعداد عامل‌ها، به‌دلیل این که تعداد متغیرها ۲۸ می‌باشند، معیار مقدار ویژه[3] قابل اعتماد است برای تعیین تعداد عامل‌ها از معیار کیسر[4] استفاده شده و عامل‌هایی که مقدار ویژه آن‌ها به‌طور قابل ملاحظه‌ای بزرگ‌تر از یک باشد انتخاب می‌گردند. مقدار ویژه برای هر عامل نشان‌دهنده سهم آن عامل از کل واریانس متغیرها می‌باشد و هر چه مقدار ویژه بزرگ‌تر باشد، بیانگر اهمیت و تأثیر بیشتر آن عامل است.

سپس برای شناسایی متغیرهای مربوط به هر عامل و نیز برای تفسیرپذیرتر نمودن عامل‌ها، چرخش عاملی انجام می‌شود. به‌منظور جداسازی شفاف‌تر و واضح‌تر عامل‌ها از چرخش عاملی به شیوه وریماکس[5] استفاده می‌شود. در ماتریس به‌دست‌آمده هر متغیری که بار بیشتری بر یک عامل داشته باشد به آن عامل تعلق می‌گیرد و متغیرهایی که بار عاملی بیشتر از ۰/۵ داشتند سطح معنی‌داری بسیار قابل قبولی با عامل مربوطه دارند.

## نتایج و بحث

یافته‌های این پژوهش نشان داد (جدول ۳) که میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۲۹/۳ سال و جوان‌ترین فرد ۲۳ و مسن‌ترین آنها نیز ۵۱ سال سن داشته است. ۴۹ درصد افراد دارای مدرک کارشناسی بودند و میانگین درآمدی افراد در ماه ۳/۵ میلیون تومان بوده است. بر اساس نتایج تحقیق با توجه به میانگین رتبه‌ای حاصل از متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ریسک‌پذیری، نوگرایی و استقلال‌طلبی وضعیت در حد متوسط بوده است.

نتایج نشان داد که از میان گویه‌های مطرح‌شده به‌ترتیب سه گویه‌ی تمایل شرکت به سرآمدبودن در خلق خدمات و ایده‌های جدید در زمینه‌ی کشاورزی، اعتقاد به اصل پیشگیری به‌جای درمان در زمینه فعالیت‌های کشاورزی، استقبا ل مدیر شرکت از رفتارهای شجاعانه به‌منظور

1- Kaiser-Meyer-Olkin
2- Bartlett
3- Eigen Value
4- Kaiser
5- Varimax

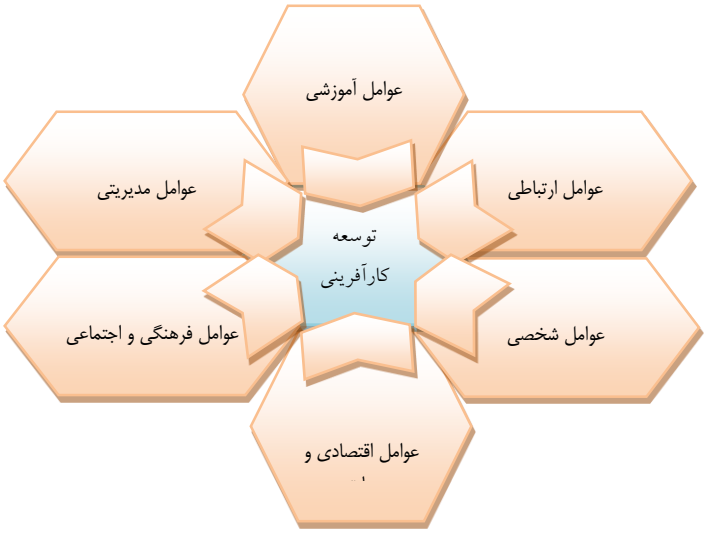
[ Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-07 ]
[ DOR: 20.1001.1.25383426.1399.7.13.10.6 ]
[ DOI: 10.52547/jea.7.13.87 ]

بیشینه‌سازی احتمال بهره‌برداری از پتانسیل‌ها در اولویت بالاتری در زمینه‌ی کارآفرینی سازمانی بودند (جدول ۴). بر اساس جدول توزیع فراوانی پاسخگویان، ۱۱ درصد با فراوانی ۱۱ نفر در گروه بسیارکم، ۱۹ درصد با فراوانی ۱۹ نفر در گروه کم، ۴۲ درصد با فراوانی ۴۲ نفر در گروه متوسط، ۲۳ درصد با فراوانی ۲۳ نفر در گروه زیاد و ۵ درصد با فراوانی ۵ در گروه خیلی‌زیاد بر حسب کارآفرینی سازمانی قرار می‌گیرند (جدول ۵).

جدول ۲- مقدار آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای هر متغیر

Table 2. Cronbach's alpha value obtained for each variable

| متغیر | تعداد گویه | مقدار آلفای کرونباخ |
|---|---|---|
| کارآفرینی سازمانی | ۱۶ | ۹۵/۸ |
| عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی | ۲۸ | ۹۷/۴ |
| استقلال‌طلبی | ۵ | ۹۰ |
| ریسک‌پذیری | ۴ | ۷۰/۴ |
| نوگرایی | ۵ | ۷۷/۹ |
| رضایت شغلی | ۱۱ | ۸۵/۱ |
| تعهد سازمانی | ۱۰ | ۸۱/۷ |




شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

Figure 1. Conceptual research model

جدول ۳- وضعیت جامعه‌ی مورد مطالعه بر حسب ویژگی‌های افراد

Table 3. Status of the study population according to individual characteristics

| متغیر | | میانگین | کمینه | بیشینه | انحراف معیار |
|---|---|---|---|---|---|
| سن (سال) | | ۲۹/۳ | ۲۳ | ۵۱ | ۱۳/۷ |
| درآمد ماهیانه (میلیون تومان) | | ۳/۵۱ | ۲ | ۵/۵ | ۱/۳ |
| | | فراوانی | درصد | درصد تجمعی | |
| سطح تحصیلات | کاردانی | ۱۸ | ۱۸ | ۱۸ | |
| | کارشناسی | ۴۹ | ۴۹ | ۶۷ | |
| | کارشناسی ارشد و بالاتر | ۳۳ | ۳۳ | ۱۰۰ | |
| تأهل | متأهل | ۶۳ | ۶۳ | | |
| | مجرد | ۳۷ | ۳۷ | | |
| | | تعداد گویه | میانگین | انحراف معیار | |
| رضایت شغلی | | ۱۱ | ۳/۲۵ | ۱/۰۸ | |
| تعهد سازمانی | | ۱۰ | ۳/۰۹ | ۱/۱۲ | |
| ریسک‌پذیری | | ۸ | ۳/۲۱ | ۱/۳۱ | |
| نوگرایی | | ۷ | ۳/۱۲ | ۱/۱۶ | |
| استقلال‌طلبی | | ۸ | ۳/۰۶ | ۱/۱۳ | |

[ Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-07 ]
[ DOR: 20.1001.1.25383426.1399.7.13.10.6 ]
[ DOI: 10.52547/jea.7.13.87 ]

جدول ۴- میزان کاربرد هر کدام از گویه‌ها کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی
Table 4. Application Rate of Each of the Items of Organizational Entrepreneurship in Agricultural Technical and Consulting Services Companies

| گویه‌ها | میانگین | انحراف معیار | ضریب تغییرات | اولویت |
|---|---|---|---|---|
| اعتقاد به اصل پیشگیری به‌جای درمان در زمینه‌ی فعالیت‌های کشاورزی | ۳/۰۱ | ۱/۳۷۴ | ۰/۴۵۷ | ۱ |
| استقبال مدیر شرکت از رفتارهای شجاعانه به‌منظور بیشینه‌سازی احتمال بهره‌برداری از پتانسیل‌ها | ۲/۸۹ | ۱/۳۲۵ | ۰/۴۵۸ | ۲ |
| گرایش شرکت به ریسک‌های حساب‌شده در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۶۸ | ۱/۲۶۲ | ۰/۴۷۱ | ۳ |
| تشویق اعضای شرکت به ریسک حساب‌شده در جهت تولید ایده‌های نو در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۶۵ | ۱/۳۳۶ | ۰/۵۰۴ | ۴ |
| تمایل شرکت به سرآمدبودن در خلق خدمات و ایده‌های جدید در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۶۴ | ۱/۱۶۸ | ۰/۴۴۲ | ۵ |
| تأکید شرکت بر توسعه‌ی ایده‌های نو در رابطه با کشاورزی | ۲/۶۳ | ۱/۲۱۲ | ۰/۴۶۱ | ۶ |
| میزان تولید ایده‌های جدید در زمینه‌ی به‌کارگیری فرایندهای جدید سازمانی در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۶۲ | ۱/۲۴۵ | ۰/۴۷۵ | ۷ |
| آینده‌نگربودن مدیر شرکت در زمینه‌ی فعالیت‌های شرکت | ۲/۵۳ | ۱/۱۶۷ | ۰/۴۶۱ | ۸ |
| پیشروبودن شرکت در تولید خدمات جدید در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۴۹ | ۱/۳۰۷ | ۰/۵۲۵ | ۹ |
| تولید روش‌ها و فرایندهای جدید در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۴۸ | ۱/۲۹۹ | ۰/۵۲۴ | ۱۰ |
| باز تعریف مأموریت و رسالت شرکت در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۴۷ | ۱/۲۱۰ | ۰/۴۹۰ | ۱۱ |
| تولید ایده‌های جدید در زمینه به‌کارگیری فرایندهای جدید سازمانی در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۴۵ | ۱/۲۱۸ | ۰/۴۹۷ | ۱۲ |
| تولید ایده‌های جدید در رابطه با بهبود فرایندها و روش‌های کشاورزی | ۲/۳۴ | ۱/۱۳۹ | ۰/۴۸۷ | ۱۳ |
| تولید و معرفی خدمات جدید در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۳۰ | ۱/۲۴۳ | ۰/۵۴۱ | ۱۴ |
| تجدید نظر در مفهوم فعالیت‌های معمول شرکت در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۲۶ | ۱/۱۱۶ | ۰/۴۹۴ | ۱۵ |
| جستجوی مداوم روش‌ها و فرایندهای جدید در زمینه‌ی کشاورزی | ۲/۰۸ | ۱/۰۸۹ | ۰/۵۲۳ | ۱۶ |

جدول ۵- توزیع فراوانی گروه‌های مورد مطالعه بر حسب سطح کارآفرینی سازمانی
Table 5. Frequency distribution of the studied groups according to the level of organizational entrepreneurship

| کارآفرینی سازمانی | فراوانی | درصد | درصد تجمعی |
|---|---|---|---|
| بسیار کم | ۱۱ | ۱۱ | ۱۱ |
| کم | ۱۹ | ۱۹ | ۳۰ |
| متوسط | ۴۲ | ۴۲ | ۷۲ |
| زیاد | ۲۳ | ۲۳ | ۹۵ |
| خیلی زیاد | ۵ | ۵ | ۱۰۰ |
| جمع | ۱۰۰ | ۱۰۰ | |

جدول ۶- میزان همبستگی متغیر کارآفرینی سازمانی با متغیرهای مستقل
Table 6. The correlation of organizational entrepreneurship variable with independent variables

| نام متغیر | کارآفرینی سازمانی | رضایت شغلی | تعهد سازمانی | ریسک‌پذیری | نوگرایی | استقلال‌طلبی | سن | تحصیلات | سابقه کار | کلاس‌های آموزشی | بدهی |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| کارآفرینی سازمانی | ۱ | | | | | | | | | | |
| رضایت شغلی | ۰/۳۵۳** | ۱ | | | | | | | | | |
| تعهد سازمانی | ۰/۱۸۷ | ۰/۶۵۱** | ۱ | | | | | | | | |
| ریسک‌پذیری | ۰/۲۲۱* | ۰/۴۲۷** | ۰/۴۹۹** | ۱ | | | | | | | |
| نوگرایی | ۰/۱۸۵ | ۰/۴۰۵** | ۰/۴۰۴** | ۰/۳۳۸** | ۱ | | | | | | |
| استقلال‌طلبی | ۰/۱۲۰ | ۰/۱۲۷ | -۰/۰۰۶ | -۰/۰۳۸ | ۰/۲۷۶** | ۱ | | | | | |
| سن | -۰/۲۰۰* | -۰/۱۹۹ | -۰/۲۳۹* | -۰/۱۳۷ | -۰/۱۹۵ | -۰/۱۳۵ | ۱ | | | | |
| سطح تحصیلات | ۰/۲۱۱* | ۰/۱۰۶ | ۰/۰۳۳ | ۰/۰۰۲ | ۰/۱۲۷ | ۰/۱۹۷ | ۰/۲۳۰* | ۱ | | | |
| سابقه‌ی کار | -۰/۰۹۸ | -۰/۰۸۹ | -۰/۱۹۲ | -۰/۰۲۲ | -۰/۲۴۲* | -۰/۰۶۶ | ۰/۶۱۴** | ۰/۱۶۵ | ۱ | | |
| کلاس‌های آموزشی | ۰/۳۱۶** | ۰/۳۶۳** | ۰/۲۲۹* | ۰/۱۱۸ | -۰/۱۲۴ | ۰/۲۲۸* | -۰/۰۵۵ | -۰/۱۲۱ | ۰/۲۱۳* | ۱ | |
| میزان بدهی | -۰/۰۷۸ | -۰/۲۸۰** | -۰/۲۷۵** | -۰/۱۴۵ | -۰/۳۲۴** | -۰/۰۷۸ | ۰/۳۲۹** | ۰/۱۸۱ | ۰/۴۳۳** | -۰/۲۲۲* | ۱ |

**: سطح معنی‌داری ۰/۰۱ *: سطح معنی‌داری ۰/۰۵

[ Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-07 ]
[ DOR: 20.1001.1.25383426.1399.7.13.10.6 ]
[ DOI: 10.52547/jea.7.13.87 ]

با توجه به نتایج حاصل از ماتریس همبستگی که در جدول ۶ ارائه شده است رابطه بین متغیرها مشخص شد. که بین کارآفرینی سازمانی و رضایت شغلی، ریسک‌پذیری، سطح تحصیلات، میزان شرکت در کلاس‌های آموزشی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که مقدار KMO، ۰/۹۱۰ و آماره بارتلت نیز ۲۸۶۲/۴ سطح معنی‌داری ۱/۰۰۰ بوده است، بنابراین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسبند.

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی مشخص شد که این چهار عامل در مجموع ۷۳/۵۸ درصد از تغییرات عوامل مؤثر بر توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی را تبیین می‌کنند (جدول ۷).

بر اساس یافته‌های تحقیق جدول (۸) حاصل شده است. بررسی متغیرهای مربوط به عامل اول نشان می‌دهد که این متغیرها مربوط به حوزه‌ی پشتیبانی دولت و مؤسسات مالی و همچنین توسعه‌ی مهارت‌ها و ارتقای سطح آموزش‌های لازم در زمینه‌ی کارآفرینی سازمانی بوده است و این عامل عامل پشتیبانی–آموزشی نام‌گذاری شد. بررسی متغیرهای مربوط به عامل دوم نشان می‌دهد که این متغیرها مربوط به مسائل مربوط به توسعه‌ی ارتباطات بین شرکت‌های موفق و کارآفرینان برتر و حمایت دولت و مسئولین بوده است و این عامل عامل ارتباطی–حمایتی نام‌گذاری شد. بررسی متغیرهای مربوط به عامل سوم نشان می‌دهد که این متغیرها مربوط به مسائل فرهنگی بوده است و این عامل عامل فرهنگی نام‌گذاری شد. بررسی متغیرهای مربوط به عامل چهارم نشان می‌دهد که این متغیرها مربوط به مسائل مربوط به مهارت‌های مدیریتی و همچنین ترویجی در بین شرکت‌ها بوده است و این عامل عامل مدیریتی–ترویجی نام‌گذاری شد.

در این بخش، نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق با نتایج حاصله از سایر تحقیق‌های مشابه، مقایسه شده و مورد بحث قرار می‌گیرد. بین سن افراد و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های تحقیقاتی غیاثی و همکاران (۷)، ملک محمدی و همکاران (۱۰) نیز مؤید این موضوع می‌باشد. بین سطح تحصیلات افراد و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های تحقیقاتی پورآتش و مختارنیا (۲۶)، غیاثی و همکاران (۷) نیز مؤید این موضوع می‌باشد. بین میزان مشارکت افراد در کلاس‌های آموزشی و مهارتی و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های تحقیقاتی کاظمی میان رودی و امیدی نجف‌آبادی (۱۷)، غیاثی و همکاران (۷) نیز مؤید این موضوع می‌باشد. بین میزان ریسک‌پذیری افراد و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های تحقیقات ناهید (۲۳) نیز مؤید این موضوع می‌باشد. بین میزان رضایت شغلی افراد و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های تحقیقاتی جانسون و همکاران (۱۴) نیز مؤید این موضوع می‌باشد.

جدول ۷– مشخصات عامل‌های استخراج‌شده از عوامل مؤثر بر توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی

Table 7. Characteristics of the factors extracted from the factors affecting the development of organizational entrepreneurship

| عامل‌ها | مقدار ویژه | درصد واریانس تبیین شده | درصد واریانس تجمعی |
|---|---|---|---|
| عامل اول | ۱۶/۰۳۷ | ۵۷/۲۷ | ۵۷/۲۷ |
| عامل دوم | ۱/۸۱۴ | ۶/۴۸ | ۶۳/۷۵ |
| عامل سوم | ۱/۴۴۷ | ۵/۱۶ | ۶۸/۹۲ |
| عامل چهارم | ۱/۳۰۵ | ۴/۶۶ | ۷۳/۵۸ |

[ Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-07 ]
[ DOR: 20.1001.1.25383426.1399.7.13.10.6 ]
[ DOI: 10.52547/jea.7.13.87 ]

جدول ۸- مشخصات عامل‌های استخراج‌شده از تحلیل عاملی عوامل مؤثر بر توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی

Table 8. Characteristics of the factors extracted from the factor analysis of the factors affecting the development of organizational entrepreneurship

| شماره عامل | متغیرهای مربوط به آن | بار عاملی |
|---|---|---|
| عامل اول پشتیبانی ـ آموزشی و مهارتی | حمایت دولت از شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای | ۰/۲۴۵ |
| | برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه‌ی مهارت‌های کارآفرینی برای اعضای شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای | ۰/۲۷۲ |
| | حمایت بانک‌ها و مؤسسات مالی– اعتباری از شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای | ۰/۲۴۷ |
| | تشکیل مراکز کارآفرینی به‌منظور تقویت مهارت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینی اعضای شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای | ۰/۲۳۷ |
| | برگزاری دوره‌های آموزش از راه دور و الکترونیکی در زمینه‌ی کارآفرینی | ۰/۲۴۸ |
| | توسعه‌ی زیرساخت‌های فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی | ۰/۱۵۹ |
| | افزایش مهارت‌های تخصصی مربوط به حیطه‌کاری | ۰/۱۰۴ |
| | افزایش مهارت‌های تصمیم‌گیری در بین اعضای شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای | ۰/۱۵۹ |
| عامل دوم ارتباطی و حمایتی | کسب مهارت‌های سه‌گانه مدیریت (فنی، ادراکی و ارتباطی) | ۰/۱۷۴ |
| | آشنایی با مهارت‌های تدوین طرح کسب و کار توسط اعضای شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای | ۰/۱۶۸ |
| | تشویق شرکت‌ها و افراد موفق در زمینه‌ی کارآفرینی | ۰/۲۱۶ |
| | برقراری ارتباط نزدیک‌تر شرکت‌ها و بنگاه‌های کسب و کار موفق | ۰/۳۰۸ |
| | کاهش مقررات دست و پاگیر بانکی جهت اخذ تسهیلات | ۰/۱۲۹ |
| | افزایش دانش فنی افراد در زمینه‌ی فناوری اطلاعات و ارتباطات | ۰/۱۱۷ |
| | برقراری ارتباط نزدیک‌تر بین شرکت‌های مختلف و اعضای آن‌ها | ۰/۲۲۲ |
| | ایجاد پایگاه‌های اطلاع‌رسانی اینترنتی به‌منظور معرفی کارآفرینان برتر و سهولت برقراری ارتباط با آن‌ها | ۰/۲۳۳ |
| | بها دادن مسئولین به ایده‌های نوآورانه و حمایت از آن‌ها | ۰/۳۰۳ |
| عامل سوم عامل فرهنگی | فرهنگ‌سازی در زمینه‌ی کارآفرینی | ۰/۲۰۲ |
| | داشتن روحیه‌ی انجام کارگروهی در بین اعضای | ۰/۱۰۹ |
| | افزایش مهارت‌های عملی افراد در زمینه‌های تخصصی | ۰/۲۳۵ |
| | برگزاری نمایشگاه‌های مختلف در زمینه‌ی کارآفرینی | ۰/۱۶۱ |
| | تقویت فرهنگ کار گروهی | ۰/۱۸۴ |
| | افزایش مهارت‌های حل مسئله در بین اعضای شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای | ۰/۱۳۱ |
| عامل چهارم عامل مدیریتی ـ ترویجی | آشنایی با سیاست‌ها و تسهیلات حمایتی دولتی | ۰/۲۹۱ |
| | ایجاد و تقویت مراکز مشاوره‌ای در حیطه‌های تخصصی | ۰/۲۸۹ |
| | برگزاری سمینارها و نشست‌های کارآفرینی | ۰/۳۳۲ |
| | برقراری ارتباط بین بخش کشاورزی با دانشگاه‌ها | ۰/۱۱۷ |
| | افزایش توانمندی و دانش افراد در زمینه‌ی اصول و مبانی مدیریت کسب و کار | ۰/۱۹۰ |

با توجه به اینکه بین سن افراد و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین می‌توان نسبت به ترویج و گسترش مباحث مربوط به کارآفرینی سازمانی در بین افراد جوان‌تر که از لحاظ ریسک‌پذیری در وضعیت بهتری هستند، اقدام نمود. با توجه به اینکه بین سطح تحصیلات افراد و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد، بنابراین می‌توان با استفاده از جذب و مشارکت افرادی که از لحاظ تحصیلی در وضعیت مطلوب‌تر و بالاتری هستند نسبت به ترویج کارآفرینی سازمانی در بین شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای اقدام نمود. با توجه به اینکه بین بین میزان مشارکت افراد در کلاس‌های آموزشی و مهارتی افراد و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد نسبت به برگزاری کلاس‌های آموزش کارآفرینی و سایر دوره‌های مرتبط با موضوع جهت اعضاء اهتمام بیشتری به خرج داده شود.

با توجه به اینکه بین میزان ریسک‌پذیری افراد و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می‌گردد نسبت به به‌کارگیری افراد با سطح ریسک‌پذیری بالاتر در اینگونه شرکت‌ها و یا برگزاری دوره‌های آموزشی مربوط به مباحث توسعه‌ی مهارت‌های کارآفرینانه و روحیه‌ی ریسک‌پذیری جهت اعضاء اقدام شود. با توجه به اینکه بین میزان رضایت شغلی افراد و سطح کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران اینگونه شرکت‌ها نسبت به بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی در حوزه خود حساسیت بیشتری به خرج دهند تا بتوانند شاهد افزایش رضایت شغلی و به‌تبع آن توسعه‌ی سطح کارآفرینی سازمانی باشند. با توجه به نتایج تحلیل عاملی باید به‌منظور توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های مشاوره‌ای کشاورزی عوامل پشتیبانی–آموزشی و مهارتی، ارتباطی و حمایتی، عامل فرهنگی و عامل مدیریتی ـ ترویجی مورد توجه قرار گیرد.

[ Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-07 ]
[ DOR: 20.1001.1.25383426.1399.7.13.10.6 ]
[ DOI: 10.52547/jea.7.13.87 ]

## منابع


1. Amadi, A. and Gh. Husseinia. 2009. The role of agricultural cooperatives in promoting entrepreneurship (case study of tehran agricultural cooperatives). Journal of Agricultural Extension and Economics, 1(4): 81-71 (In Persian).
2. Anand Singh, K. and K.V.S.M. Krishna. 1994. Agricultural entrepreneurship: the concept and evidence. Journal of Entrepreneurship, 3(1): 10-15.
3. Azizi, B., F. Hosseini, M. Hosseini and M. Mirdamamdi. 2010. Factors influencing the development of entrepreneurial education in iran's applied-scientific educational centers for agriculture. American Journal of Agricultural and Biological Sciences, 5(1): 77-83.
4. Chen, J., Z. Zhu and W. Anquan. 2005. A system model for corporate entrepreneurship. International Journal of Manpower, 26(6): 529-543.
5. Echols, A. and C. Neck. 2001. The impact of behaviors and structure on corporate entrepreneurial success. Journal of managerial psychology, 13(1): 2.
6. FAO. 2009. Agriculture and Consumer Protection Department, Conservation Agriculture. What is Conservation Agriculture? http://www.fao.org/ag/ca/1a.html.
7. Ghiasi, F. 2009. Factors Influencing Entrepreneurship in Agricultural Cooperatives. Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research, 2-40(2): 144-156 (In Persian).
8. Gholami, H., A. Ghulifar, J. Qasemi and M. Baghaee. 2013. Investigation of Entrepreneurship Development Strategies in Agricultural Consulting, Technical and Engineering Services Companies in Isfahan Province. Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research, 2-43(4): 713-705 (In Persian).
9. Haji, L., N. Vali Zadeh and H. Karimi. 2019. Investigating the effects of contextual factors on entrepreneurial mood: agricultural cooperatives of naghadeh. Journal of Entrepreneurial Strategies in Agriculture, 6(11): 26-33 (In Persian).
10. Hashemi, S.M. and S.Y. Hedjazi. 2011. Factors affecting members' evaluation of agri-business ventures' effectiveness. Journal of Evaluation and Program Planning, 34: 51-59.
11. Hill, E.M. 2006. The development of an Instrument to measure Intrapreneurship: Entrepreneurship within the corporate setting. from http://eprints.ru.ac.za/210/01/hill-ma-thesis.pdf .
12. Hosseini, S. and M. Soleimanpour. 2006. Investigating the Effects of Boosting Entrepreneurial Mood on Agricultural Development Process. Jahad Monthly, 273: 47-55 (In Persian).
13. Izadi, N. and P. Ataee. 2013. Rural Entrepreneurship and the Role of Agricultural Promotion and Training in Its Development. Journal of Agricultural and Natural Resources Engineering, Eleventh year, 40 (In Persian).
14. Johansen. K.J. 2001. Organizational Factors and Intrapreneurship. Retrived. http://www.entrepreneur.ir/pdf/KarlJohan%20Johansen%20Organizational%20factors%20and%20intrapreneurship.pdf.
15. Jolodar, R., J. Hosseini, M. Hosseini and M. Mirdamadi. 2007. Factors affecting the success of entrepreneurship in rural women in the north of Iran. Village and Development Quarterly, 4: 87 pp (In Persian).
16. Karbasioun, M., M. Mulder and H. Biemans. 2008. Changes and Problems of Agricultural Development in Iran. World Journal of Agricultural Sciences, 4(6): 759-769.
17. Kazemi Mianroudi, F. and M. Omidi Najafabad. 2014. Factors Influencing Entrepreneurship Development in Agricultural Consulting Services of Mazandaran Province from a Member Viewpoint. Journal of Agricultural Extension Research and Education, 6(1): 70-59 (In Persian).
18. Kiakajuri, D. and A. Fazeli Visery. 2010. Identify the internal, environmental, and organizational barriers to organizational entrepreneurship. Management Quarterly, 7(20): 46 pp (In Persian).
19. Malek Mohammadi, I. 2012. The role of agricultural cooperatives in entrepreneurship development. Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research, 21(3): 54-67 (In Persian).
20. Mirshekari, A. 2006. The role of higher education on entrepreneurship development in agriculture. Tehran: National Conference on Agricultural Education (In Persian).
21. Moghimi, M. 2003. Entrepreneurship in NGOs. Tehran University and Tehran University entrepreneurship center publication, Tehran, 2nd ed, 395 (In Persian).
22. Moghimi, S. 2004. Entrepreneurship in civil society institutions. University of Tehran Publications and Entrepreneurship Center of Tehran University. Second edition, Tehran, 198 pp (In Persian).
23. Nahid, M. 2009. What and why of entrepreneurship and organizational entrepreneurship at a glance. Business Reviews, 39: 28 (In Persian).
24. Pinchot, G. 1985. Entrepreneurship. New York, Harper and row publishers, Practice, 15(4): 13-31.
25. Postigo, S. 2002. Entrepreneurship education in argentina: the case of sananders university. in proceedings of the conference entitled, The Internationalizing in Entrepreneurship Education and Training, Malaysia.
26. Pouratshi, M. and M. Mukhtarnia. 2010. Investigating the Factors Affecting the Creation of Agricultural Learners from the Viewpoints of Faculty of Agriculture and Natural Resources Campus.


[ Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-07 ]
[ DOR: 20.1001.1.25383426.1399.7.13.10.6 ]
[ DOI: 10.52547/jea.7.13.87 ]

University of Tehran, Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research, 2-40(2): 115-122 (In Persian).
27. Reza Zadeh, H.A., N. Sheikhs and M. Ahmadpourdariani. 2002. Entrepreneurship in Germany. Specialized Journal of Marketing, 3(22): 28 (In Persian).
28. Rissal, R. 1992. A Study of the Characteristics of Entrepreneurs in Indonesia. EDD Dissertation, George Washington University, U.S.A.
29. Samad Aghaie, J. 2000. Entrepreneurial organizations. Tehran: Public Management Training Center Publications, (In Persian).
30. Scott, A.J., D. Denslow, F. Janssen and D.Z. Knyphausen. 2008. Teaching international entrepreneurship through student exchange: Observations, obstacles and recommendations. Journal of Entrepreneurship Education, annual, onlin format, 11(5): 1-14.
31. Shurry, J., S. Lomax and S. Vyakarnam. 2001. Household Survey of Entrepreneurship. IFF Research, London.
32. Valizadeh, N. and H. Karimi-Gougheri. 2018. An Analysis of Factors Influencing the Social Entrepreneurial Intention in Rural and Nomad Women's Micro-Credit Funds, Journal of Entrepreneurial Strategies in Agriculture, 5(9): 10-20.
33. Van de Ven, A.H. 2006. Suggestions for studying strategy process: A research note. Strategic Management Journal, 13: 169.
34. Yaghobi, J., S. Salmanzadeh, L. Safa and Z. Khoshnodifard. 2006. Problems of agricultural higher education in Iran and guidelines to improve the final year agricultural students: (Case study university), Tehran: National Conference on Agricultural Education (In Persian).
35. Zabihi, M.R. and A. Moghadasi. 2006. Entrepreneurship from theory to practice. Mashhad: Nashre Farda Publisher, pp: 208 (In Persian).
36. Zali, M. and M. Razavi. 2009. Research on Entrepreneurship Development in Iran. Tehran, Tehran University Press, pp: 19 (In Persian).

[ Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-07 ]
[ DOR: 20.1001.1.25383426.1399.7.13.10.6 ]
[ DOI: 10.52547/jea.7.13.87 ]

# Identifying Factors Affecting Organizational Entrepreneurship Development in Agricultural Technical and Consulting Services Companies in Darehshahr Township, Ilam Province

**Keyhan Niazi[1] and Ahmad Reza Ommani[2]**

1- Graduate Student Agricultural Extension and Education, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran
2- Associate Professor Agricultural Extension and Education, Shoushtar Branch, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran, (Correponding author: a.omani@iau-shoushtar.ac.ir)
Received: March 31, 2020 Acceptad: June 27, 2020

**Abstract**

Organizational entrepreneurship is the process by which new products, services, or practices emerge through a dynamic organizational culture in an organization. The purpose of this study was to identify the mechanisms of organizational entrepreneurship development in Darehshahr agricultural technical and consulting services companies. This research is a descriptive correlational research. It is quantitative in nature and functional in purpose. The statistical population of this study consisted of all agricultural experts who were members of Dareh Shahr agricultural technical and consulting services companies (n = 100) who were selected as the subjects using census method. Validity was obtained through the panel of experts and reliability was obtained through Cronbach's alpha coefficient. Data were analyzed using SPSS22 software. The results showed that there was a significant relationship between age, education level, and participation in training and skill classes, risk taking, job satisfaction and organizational entrepreneurship level in agricultural technical and consulting companies. The results showed that according to the tendency of the company to excel in the creation of new services and ideas in the field of agriculture, the belief in the principle of prevention rather than treatment in the field of agriculture activities, the company manager welcomed bold behaviors in order to maximize the potential for exploitation of higher priority in agriculture. Based on the results of factor analysis, four factors of patronage and education, communication and support, cultural and managerial-promotional explained 73.58% of changes in factors affecting organizational entrepreneurship development.

**Keywords:** Agricultural Technical and Consulting Services Companies, Darehshahr Township, Organisational Entrepreneurship

[ Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-07 ]

[ DOR: 20.1001.1.25383426.1399.7.13.10.6 ]

[ DOI: 10.52547/jea.7.13.87 ]