

Quarterly Scientific Journal of Human Resources &
Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

Examining the relationship between the
organizational structure and the entrepreneurial
culture of the organization (Case study: Gas
Company of Chahar Mahal and Bakhtiari Province)

Mohammad heidari Goujani

PhD student in public administration (human resource management), lecturer in the public administration department, Islamic Azad University, Shahrekord branch, Iran

Zahra Mosleh Ghahfarokhi

Master's student in public administration, Islamic Azad University, Shahrekord branch, Iran

Date of receipt: 22/Nov/2022

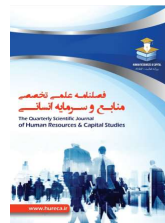
Date of acceptance: 21/Dec/2022

Review

Abstract :

In this research, the relationship between the organizational structure and the entrepreneurial culture of the organization in the gas company in Chahar Mahal and Bakhtiari province has been examined. The research population consisted of all the employees of Chaharmahal and Bakhtiari Gas Company, who numbered 270 people, and 160 people were selected by random sampling using the Karjesi-Morgan table. In order to collect data, a questionnaire on the structure of entrepreneurial culture and organizational structure was used. SPSS version 16 software was used to analyze the data in two sections of descriptive and inferential statistics. In the descriptive analysis of the data, the data frequency distribution table, the central and dispersion indices, and in the inferential analysis of the data, Pearson correlation and simple regression were used. The results show that a significant relationship has been observed between organizational structure and entrepreneurial organizational culture. And there is an inverse relationship between the components of organizational structure (formality, complexity and concentration) and organizational entrepreneurship. That is, the higher the formality, law and regulations and complexity in the organizational level and concentration, the less organizational entrepreneurship.

Keywords: organizational structure - entrepreneurial culture - gas company



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینی سازمان ...
کدمقاله: HRC-2212-1076

بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینی سازمان (مطالعه موردی: شرکت گاز

استان چهار محال و بختیاری)

محمد حیدری گوجانی

دانش آموخته دکترای مدیریت دولتی (مدیریت منابع انسانی) ، مدرس گروه مدیریت دولتی ، دانشگاه آزاد

اسلامی ، واحد شهرکرد ، ایران

زهرا مصلح قهفرخی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی ، دانشگاه آزاد اسلامی ، واحد شهرکرد ، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

چکیده :

در این پژوهش به بررسی رابطه بین ساختار سازمانی بر فرهنگ کارآفرینی سازمان در شرکت گاز در استان چهار محال و بختیاری پرداخته است. جامعه مورد پژوهش را تمامی کارکنان شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری که تعدادشان ۲۷۰ نفر بوده، تشکیل داده اند که با روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۱۶۰ نفر با استفاده از جدول کرجسی - مورگان انتخاب گردید. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه ساختار فرهنگ کارآفرینی و ساختار سازمانی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در تحلیل توصیفی داده ها از جدول توزیع فراوانی داده ها، شاخصهای مرکزی و پراکندگی و در تحلیل استنباطی داده ها از همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده گردید. نتایج نشان می دهد بین ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی کارآفرینی رابطه معناداری مشاهده شده است. و بین مولفه های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه ی معکوس وجود دارد. یعنی هر چه رسمیت، قانون و مقررات و پیچیدگی در سطح و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کمتر می شود .

واژگان کلیدی: ساختار سازمانی، فرهنگ کارآفرینی، شرکت گاز

مقدمه:

کارآفرینی به معنای بررسی عالمانه این که چه کسانی، چگونه، با چه اسلوب‌ها و پی آمدهایی به اکتشاف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها از طریق ایجاد کالا و خدمات آینده محور اقدام می‌کنند، می‌باشد و بسته به سطح تحلیل (سازمانی، درون سازمانی و مستقل یا آزاد) این حوزه شامل منابع، فرصت‌ها، فرآیندهای اکتشاف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها و مجموعه‌ای از افراد مکتشف، ارزیاب و بهره‌بردار است (محمدی الیاسی، ۱۳۸۴). از طرف دیگر صاحب‌نظران هر یک از حوزه‌های کارآفرینی برای توجیه رفتارهای کارآفرینانه تفاسیر و توجیهاتی ارائه نموده‌اند. آلوارو (۲۰۰۵) خاطر نشان می‌سازد که برای توجیه این رفتارها سه تفسیر متفاوت وجود دارد. نخستین تفسیر ظهور کارآفرینان و ویژگی‌های شخصی‌شان را با هم مرتبط در نظر می‌گیرد. دومین تفسیر معتقد است که استفاده از فرصت‌های کارآفرینانه به بافتی که افراد در آن زندگی و کار می‌کنند، بستگی دارد. در این تفسیر فعالیت‌های کارآفرینی سازمان به عوامل محیطی بستگی دارند.

فرهنگ سازمانی کارآفرینی سازمان، نظامی مشترک از باورها و ارزش‌ها و هنجارهای اعضای یک سازمان است که شامل ارزش نهادن به خلاقیت و نیز تحمل افراد خلاق می‌شود. بر مبنای این نوع فرهنگ، در مواجهه سازمان با مشکلات بقاء، عدم قطعیت محیطی و تهدیدات رقبا، نوآوری و عمل جسورانه در تصرف فرصت‌های بازار، امری ضروری است (مک گیور، ۲۰۰۳). سازمان برای کارآفرین شدن باید فرهنگ کارآفرینی سازمان را در خود نهادینه سازد. سازمان باید به نیروی انسانی به‌عنوان منبع کلیدی نگریسته و در جهت نگهداری و حمایت از آن حداکثر تلاش خود را انجام دهد. در این نقش، سازمان باید اصل ابتکار عمل را در تقویت و فضایی ایجاد کند تا از فعالیت‌های نوآورانه افراد حمایت و پشتیبانی شود. سازمان باید نوآور و پیشگام باشند و ریسک‌پذیری را نیز در خود تقویت کنند (سندرا و دابینسکی، ۲۰۰۰). کورنوال و پریمن (۱۹۹۰) سازمان‌های کارآفرینی سازمان را با ریسک‌پذیری تمرکز بر آینده و مرزهای سازمانی منعطف و ارتباطات باز و مکرر در تمامی جهات توصیف می‌کنند. اعضای سازمان‌های کارآفرینی سازمان، هم به خلاقیت و هم بهره‌وری ارجح می‌نهند. آن‌ها این موضوع را می‌بایست بین این دو سبک و سنگین کرد، نمی‌پذیرند. کارآفرینی سبب پیشرفت سازمان و فرهنگ کارآفرینی در سازمان سبب جهش سازمان به سمت تعالی و پیشرفت می‌گردد.

وجود ساختار یکی از ویژگی‌های اصلی هر سازمان است که بر اساس آن فعالیت‌ها، متفاوت از یکدیگر تفکیک شده و بین وظایف هماهنگی ایجاد می‌گردد. همچنین با وجود ساختار، روند تفویض اختیار، مسئولیت، کنترل مقررات و استانداردها بین فعالیت‌ها و مجریان آن‌ها مشخص می‌شود عملکرد خوب در سازمان مستلزم وجود ساختار خاصی در سازمان است. ساختار درونی سازمان می‌تواند مشوق و یا مانع عملکرد در سازمان باشد. مطالعاتی که در این رابطه صورت گرفته، نشان دهنده این است که وجود تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و رسمیت آن‌ها در فرآیندها و روابط کاری، مانع خلق اندیشه‌های جدید می‌شوند؛ در حالی که توزیع قدرت و انعطاف‌پذیری‌ها موجب افزایش عملکرد بالا در سازمان شده که خلق اندیشه‌های جدید را در سازمان تسهیل می‌نماید (سندرا و دابینسکی، ۲۰۰۰). در این پژوهش از میان عوامل سازمانی

متعددی که در مدل‌های سازمانی مختلف ذکر شده‌اند، به بررسی عامل کلیدی ابعاد مختلف ساختار به دسته تقسیم می‌گردند. ابعاد ساختاری آن شامل پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می‌باشد؛ و ابعاد محتوایی ساختار سازمانی نیز شامل استراتژی، فرهنگ و تکنولوژی می‌باشد که هر کدام به صورت مجزا قادر خواهند بود بهره‌وری کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند (شهابان، ۲۰۲۲).

شرکت گاز در سطح کشور در اقتصاد و خدمات‌رسانی وظایف بسیار زیادی بر عهده دارد. این شرکت با مشتریان و ارباب رجوع‌های بسیاری در تماس است که رضایت آنان منوط به عملکرد شرکت و کارکنان می‌باشد. در صورتی که شرکت گاز نتواند به خوبی خدمات‌رسانی کند، شهروندان از خدمت‌رسانی شرکت گاز ناراضی خواهند بود. از طرفی صنعت و تولید در کشور در حد زیادی نیز به خدمت‌رسانی شرکت گاز بستگی دارد؛

بنابراین باتوجه به اهمیتی که این شرکت دارد و باتوجه به اینکه ساختار سازمانی بر فرهنگ کارآفرینی سازمان می‌تواند اثرگذار باشد، در این تحقیق سعی گردید به بررسی رابطه بین ساختار سازمانی بر فرهنگ کارآفرینی سازمان بپردازیم. حال این سؤال مطرح است که آیا بین ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینی سازمان در شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری ارتباط معناداری وجود دارد .

پیشینه تحقیق

شهابان و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار کارآفرینانه با نقش میانجی سرمایه اجتماعی بیان داشتند که محیط‌های دانشگاهی و موسسات آموزش عالی برای ایجاد یک فرهنگ کارآفرینی با ایجاد ساختاری منعطف با مشارکتی و مدیریت حمایتی به منظور توانمندسازی منابع انسانی و تشویق آنها برای ارتقای سرمایه اجتماعی برگزاری جلسات بحث با کارکنان و استفاده از ایده‌های ناب آنها و پرهیز از اجرای مقررات سختگیرانه علاوه بر آن برای ایجاد فضای مشارکتی می‌تواند نقش مهمی در این زمینه داشته باشد.

اول زیا و همکاران (۲۰۲۲)، گرایش کارآفرینی، فرهنگ سازمانی و عملکرد تجاری در SMEs را مطالعه نمودند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که رابطه‌ای بین اقتصاد نوظهور و نقش میانجی فرهنگ سازمانی وجود دارد. همچنین جهت گیری کارآفرینی بیشترین تأثیر را بر روی فرهنگ سازمانی دارد. از سوی دیگر، جهت گیری کارآفرینی تأثیر متوسطی در مورد عملکرد تجاری خواهد داشت و علاوه بر این، فرهنگ سازمانی تأثیر متوسطی بر تجارت دارد.

کاسن و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی که با عنوان فرهنگ کارآفرینی به عنوان یک مزیت رقابتی انجام دادند فرهنگ کارآفرینی را معرفی می‌کنند و تأثیرگذاری آن بر ساختار سازمانی که به شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا از منابع محدود خود استفاده و تخصیص بهتری داشته باشند را حیاتی می‌دانند.

مطالعات نجم الضیاء وهمکاران (۲۰۲۱) با عنوان "سرمایه اجتماعی سازمانی شرکتها در توسعه آمادگی اقتصادی و صنعتی قابلیت نوآورانه و ظرفیت جذب نویسنده، نشان داد بازارهای جهانی فرصتهایی را برای همکاری شرکتها در زمینه های مختلف فراهم کرده است. این همکاری ها منبع سرمایه اجتماعی برای دستیابی شرکتها به رقابت پذیری پایدار هستند. این مطالعه به بررسی چگونگی تاثیر سرمایه اجتماعی (فرهنگی، ارتباطی و ظرفیت اجتماعی شناختی) بین شرکتها در یک اقتصاد در حال توسعه و توسعه یافته بر توانمندی ظرفیت نوآورانه آنها و تثبیت آمادگی صنعت می پردازد و همچنین اهمیت سه بعد ظرفیت اجتماعی را نشان می دهد، که می تواند انتقال دانش دیجیتال از اقتصادهای توسعه یافته به یکدیگر را برای رسیدن به انقلاب صنعتی چهارم تسهیل کند.

اونیل (۲۰۰۵)، در پژوهشی با عنوان "استفاده از فرهنگ و ساختار سازمانی برای هدایت رفتار استراتژیک" بیان می دارد ارتباطات در سازمانهایی با ساختار مکانیکی بر پایه زنجیره فرماندهی و سلسله مراتب عمودی و از بالا به پایین است، در نتیجه باعث می شود تا کارکنان در ارتباط دهی و تصمیم گیری سازمانی دلسرد شوند. در مقابل، ساختار ارگانیکی دارای ویژگی های است که نیاز به تجربه و دانش ویژه، قدرت مناسب و ارتباطات مطلوب، مهارت سطح بالا، خلاقیت و آموزش بالاتر کارکنان دارد.

پژوهشی با عنوان "زیرگروه بندی و مدیریت تعارض در یک گروه حل مسئله" توسط پارکس (۲۰۰۲)، انجام شد و نتایج آن حاکی از آن است که تناسب نوع ساختار با فرهنگ سازمانی از اهم شرایط موفقیت سازمان است. در حقیقت فرهنگ سازمانی است که ساختار را زنده نگه داشته است و این دو با یکدیگر دارای رابطه متقابل هستند.

دی سانتیس (۲۰۰۲)، در پژوهشی با عنوان "ساختار مدیریت شهری: تلاشی برای طبقه بندی" عنوان می کند بین ساختار سازمانی و میزان خلاقیت و نوآوری در سازمانها رابطه وجود دارد. آنها اظهار کردند که ساختار انعطاف پذیر نه تنها به پیشرفت و توسعه در بکارگیری ایده ها و نظرات جدید می انجامد بلکه میزان نوآوری این ساختارها خیلی بیشتر از ساختارهای سخت و انعطاف ناپذیر است.

حبیب الله طاهرپور کلانتری، محسن اصلانی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان "تاثیر برآزش راهبردی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی ساختار سازمانی و نقش تعدیل گری تلاطم محیطی در شرکتهای مادر" می نویسد: در این پژوهش به منظور بررسی تاثیر برآزش راهبردی (استراتژیک)، ساختار سازمانی، و تلاطم محیطی بر عملکرد سازمانی در شرکت های مادر تخصصی شهر تهران صورت می پذیرد. نتایج مدل معادلات ساختاری حاکی از آن است که عملکرد شرکت های مادر در سطح به نسبت مطلوبی است. تحلیل مسیر مبتنی بر واریانس نشان می دهد که ساختار سازمانی و برآزش راهبردی بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارند. همچنین، نتایج نشان می دهد که ساختار سازمانی روابط بین برآزش راهبردی و عملکرد سازمانی را به شکل مثبت و معناداری میانجی گری می کند و تلاطم محیطی از راه برآزش راهبردی بر عملکرد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد.

علیرضا فرخنده نژاد (۱۳۹۳)، تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و بهره‌وری دبیران مقطع متوسطه ناحیه یک شیراز در نیمسال دوم تحصیلی ۹۳-۹۴" انجام داده است. در این پژوهش نتایج بیانگر این است که ارتباط معنی‌داری و قوی بین بهره‌وری و ساختار سازمانی وجود دارد.

ذبیحی و همکاران (۱۳۹۲)، نیز به مطالعه‌ی " بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد توانمندی روا نشناختی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد " می‌پردازند و بیان می‌دارند که ارتباط معنی‌داری بین ابعاد ساختار سازمانی و توانمندی کارکنان وجود ندارد.

طبرسا و همکاران (۱۳۹۰)، " بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهید بهشتی "، را انجام می‌دهند. نتایج آنها نشان می‌دهد بین تمام عوامل ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی همبستگی مثبت و معنادار است.

مجیدی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهشی با عنوان " تأثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد معاونت آموزش دانشگاه علوم انتظامی " می‌نویسد: از آمار توصیفی جهت توصیف متغیرها از میانگین برای تحلیل فرضیه‌ها استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از تأثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد بوده برای بررسی نوع ساختار مناسب چهار فرضیه فرعی مطرح گردید که پس از استخراج میانگین‌ها و قرار دادن بر روی پیوستار مطرح شده برنز و استاکر کلیه فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت ولی از آنجایی که میانگین مربوط به ساختار ارگانیک بالاتر بوده است می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ساختار ارگانیک بر بهبود عملکرد تأثیر بیشتری دارد.

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر نوعی مطالعه کاربردی و توصیفی می‌باشد. جامعه مورد پژوهش را تمامی کارکنان شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری که تعدادشان ۲۷۰ نفر بوده، تشکیل داده‌اند که با روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۶۰ نفر با استفاده از جدول کرجسی _ مورگان انتخاب گردید. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ساختار سازمانی و پرسشنامه فرهنگ کارآفرینی استفاده شد. پرسشنامه ساختار سازمانی براساس نظریه استیفن رابینز (۲۰۰۰) ساخته شده که شامل ۲۰ سؤال می‌باشد. این پرسشنامه میزان ساختار سازمانی را براساس رسمیت (سوالات ۱ تا ۶)، تمرکز (سوالات ۷ تا ۱۶) و پیچیدگی (سوالات ۱۶ تا ۲۰) می‌سنجد. گزینه‌های این سوالات بر اساس طیف لیکرت به صورت پنج گزینه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) طراحی شده است. بحرینی نژاد (۱۳۸۴)، روایی این پرسشنامه را مناسب و قابل قبول و پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ ذکر کرده است. برای سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد هیل (۱۹۹۶) استفاده شد. این پرسشنامه شامل شش بعد افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف سازمان، وضعیت پاداش، رهبری

کارآفرینانه، فرهنگ کارآفرینانه می باشد که شامل ۴۸ سوال بسته پاسخ می باشد. این پرسشنامه در پژوهش محمدی (۱۳۹۷) اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه در مطالعه مذکور بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد)

در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. سرمد و همکاران (۱۳۸۷) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص ۱۶۹). این پرسشنامه محمدی (۱۳۹۷) اعتباریابی شده است. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر یک از پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیک در زیر ارائه می‌شود: پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی روایی محتوایی داشته است ولی جهت هماهنگ کردن سوالات با جامعه آماری اصلاحات مختصری در آن صورت گرفت. لذا روایی محتوایی و صوری آن با نظر متخصصان و استادان مدیریت مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه کارآفرینی سازمانی، شش مولفه مورد نظر را (افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف سازمان، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرینانه، فرهنگ کارآفرینانه) را بدست آورد که در آن ۵۹٪ در صد واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون $KMO=0.715$ و بارتلت ($P<0.000$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ با چرخش متعامد، شش مولفه مورد نظر را بدست آورد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ در دویبخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در تحلیل توصیفی داده ها از جدول توزیع فراوانی داده ها، شاخص های مرکزی و پراکندگی و در تحلیل استنباطی داده ها از همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده گردید.

یافته های پژوهش

در این بخش با استفاده از روش‌های آماری مناسب، داده های جمع اوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری میانگین و انحراف معیار است. همچنین جهت بررسی فرضیه ها از روش آماری پیرسون استفاده گردید. در زیر فرضیه های پژوهشی مطرح می شود و نتایج مربوط به هر کدام ارائه می گردد.

فرضیه کلی: بین ساختار و فرهنگ سازمانی کارآفرینی سازمان در شرکت گاز رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی استنباطی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱) : ضریب همبستگی و سطح معناداری بین ساختار و فرهنگ کارآفرینی

متغیر ضریب همبستگی سطح معناداری

ساختار ۰/۰۰۰ - ۰/۶۲

همانطور که نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد بین ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی کارآفرینی رابطه منفی معنادار (۰/۶۲- $P < 0.001$) وجود دارد. این ضریب همبستگی از لحاظ آماری معنادار است (۰/۰۰۱ $P < 0.001$)؛ بدین معنا که با کاهش ساختار سازمانی فرهنگ سازمانی کارآفرینی افزایش می‌یابد. لذا فرضیه‌ی کلی تایید می‌شود.

فرضیه جزئی اول: بین رسمیت و فرهنگ سازمانی کارآفرینی سازمان در شرکت گاز رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی استنباطی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۲) آمده است.

جدول (۲) : ضریب همبستگی و سطح معناداری بین رسمیت و فرهنگ کارآفرینی

متغیر ضریب همبستگی سطح معناداری

رسمیت ۰/۰۰۰ - ۰/۵۵

همانطور که نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد بین رسمیت و فرهنگ کارآفرینی رابطه منفی معنادار (۰/۵۵- $P < 0.001$) وجود دارد. این ضریب همبستگی از لحاظ آماری معنادار است (۰/۰۰۱ $P < 0.001$)؛ بدین معنا که با افزایش رسمیت در ساختار سازمان فرهنگ سازمانی کارآفرینی کاهش می‌یابد. لذا فرضیه‌ی جزئی اول تایید می‌شود.

فرضیه فرعی دوم: بین تمرکز و فرهنگ سازمانی کارآفرینی سازمان در شرکت گاز رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی استنباطی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۳) آمده است.

جدول (۳) ضریب همبستگی و سطح معناداری بین تمرکز و فرهنگ کارآفرینی

متغیر ضریب همبستگی سطح معناداری

تمرکز ۰/۰۰۰ - ۰/۵۴

همانطور نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد بین تمرکز و فرهنگ سازمانی کارآفرینی رابطه منفی معنادار (۰/۵۴- $P < 0.001$) وجود دارد. این ضریب همبستگی از لحاظ آماری معنادار است (۰/۰۰۱ $P < 0.001$)؛ بدین معنا که با افزایش تمرکز در ساختار سازمان فرهنگ سازمانی کارآفرینی کاهش می‌یابد. لذا فرضیه‌ی جزئی دوم تایید می‌شود.

فرضیه فرعی سوم: بین پیچیدگی و فرهنگ سازمانی کارآفرینی سازمان در شرکت گاز رابطه معناداری وجود دارد. برای بررسی استنباطی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۴) آمده است.

جدول (۴): ضریب همبستگی و سطح معناداری بین پیچیدگی و فرهنگ کارآفرینی

متغیر ضریب همبستگی سطح معناداری

پیچیدگی ۰/۶۶ - ۰/۰۰۰

همانطور نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد بین پیچیدگی و فرهنگ سازمانی کارآفرینی رابطه منفی معنادار (۰/۶۶=-) وجود دارد. این ضریب همبستگی از لحاظ آماری معنادار است (P < ۰/۰۰۱)؛ بدین معنا که با افزایش پیچیدگی در ساختار سازمان فرهنگ سازمانی کارآفرینی کاهش می‌یابد. لذا فرضیه‌ی جزئی سوم تایید می‌شود.

بحث و نتایج

بین مولفه های رسمی بودن (ساختار سازمانی) و کارآفرینی سازمانی رابطه ای معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت معکوس و منفی است. به این معنی که رسمیت زیاد در امور سازمانی باعث کاهش کارآفرینی سازمانی می‌گردد. رضازاده در پژوهشی که در سال ۱۳۸۲ با عنوان بررسی رابطه ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی تهران انجام داد به این نتیجه رسید که بین رسمیت و کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس و منفی وجود دارد که این مورد با پژوهش همخوانی دارد اما پژوهشی که با عنوان تاثیر تمرکز و رسمیت بر کارآفرینی در شرکت های صادراتی توسط آلبرت کاریوآنا و همکاران انجام شد، نشان داد که میزان بالای سطح رسمیت رابطه مثبت با کارآفرینی دارد که این با پژوهش همخوانی ندارد و یکی از دلایلی که می‌توان برای این ناهمخوانی ذکر کرد این است که چون در شرکت گاز افراد حرفه ای مشغول به کار هستند، بنابراین قوانین و رویه ها و سیستم های کنترل را نمی‌توان برای افراد حرفه ای به کار برد اما در شرکت های صادراتی برای رسیدن به هدف های سازمان لازم است که افراد از قوانین، مقررات و رویه ها پیروی کنند. بین مولفه ی پیچیدگی (ساختار سازمانی) و کار آفرینی سازمانی رابطه ای معنادار وجود دارد. و این رابطه به صورت معکوس و منفی می باشد. به این معنی که پیچیدگی در سطح باعث کاهش کار آفرینی سازمانی می‌گردد. در پژوهشی که حسین زاده در سال ۱۳۸۳ در مجتمع اقتصادی کوثر انجام داد، به این نتیجه رسید که بین پیچیدگی سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه ی معکوس و منفی وجود دارد. حسین رضازاده در پژوهشی که در سال ۱۳۸۲ با عنوان بررسی رابطه ی ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی تهران انجام داد، به این نتیجه رسید که بین پیچیدگی سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه ی معکوس و منفی وجود دارد که این موردها با یافته های این پژوهش همخوانی دارد. مولفه ی تمرکز (ساختار سازمانی) و کار آفرینی سازمانی رابطه ای معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت معکوس و منفی است. به این معنی که اگر مدیران در شرکت گاز خود به تنهایی تصمیم های سازمانی را اخذ کنند و کارکنان را در تصمیم گیری ها مشارکت ندهند، کارکنان شرکت روحیه ی خود را از دست می دهند و نتیجه ی این کار کاهش

کارآفرینی سازمانی است. پژوهشی که به وسیله ی البرت کاربیونا، میچیل اچ موریس و آنتونی ج ولادر سال ۱۹۹۸ با عنوان "تأثیر تمرکز و رسمیت بر کارآفرینی در شرکت های صادراتی" انجام شد، نشان داد که سطح بالای تمرکز در سازمان سطح پایینی از کارآفرینی را موجب می شود. رضازاده در پژوهشی که در سال ۱۳۸۲ با عنوان "بررسی رابطه ی ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی تهران" انجام داد، به این نتیجه رسید که بین پیچیدگی سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه ی معکوس و منفی وجود دارد که این موردها با یافته های این پژوهش همخوانی دارد.

در پایان پیشنهادهای زیر ارائه می شود: با توجه به این که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه ی معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت منفی و معکوس می باشد، لذا به مسئولان پیشنهاد می شود که در ساختار سازمانی خود تجدید نظر کنند و آنرا به گونه ای طراحی نمایند که در واکنش در برابر نیازهای در حال تغییر محیط انعطاف پذیر عمل کند، از میزان قوانین و مقررات که برای کارمندان دست و پاگیر است، کاسته شود. کارکنان را در تصمیم گیری مشارکت دهد و شرایطی را ایجاد کند که ارتباطات به گونه ی شفاف و دو سویه (از بالا به پایین و از پایین به بالا) ایجاد شود. با توجه به این که بین رسمیت و کارآفرینی سازمانی رابطه ی معنادار و معکوس وجود دارد و پاسخ دهندگان از میزان بالا بودن رسمیت در شرکت گاز ناراضی بودند، لذا به مسئولان پیشنهاد می شود که از مقررات رسمی زیادی که بر کارکنان اعمال می شود، کاسته شود و تا حدودی به کارکنان اجازه اختیار عمل در کارها و فعالیت هایشان را بدهند و مدیران سعی کنند با کارکنان رابطه ی غیر رسمی و دوستانه داشته باشند و وظایف سازمانی را تدوین کنند که در آن آزادی عمل و انعطاف لازم منظور شده باشد زیرا کنترل کردن کارکنان و وادار کردن آنان به انجام دادن کارها بر اساس مقررات باعث می شود که کارکنان، قدرت خلاقیت و نوآوری خود را از دست بدهند. با توجه به این که بین پیچیدگی و کار آفرینی سازمانی رابطه ای معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت معکوس و منفی است، لذا به مسئولان پیشنهاد می شود که در پی کم کردن سطوح سازمان، تعداد دوایر و عناوین شغلی و نیز پراکندگی محل ها و مناطق جغرافیایی برآیند و فاصله های بین مدیریت عالی سازمان و کارکنان عملیاتی را کم تر کنند تا کارکنان سطح عملیات بتوانند بیش تر با مدیران ارتباط برقرار کنند و در برابر تغییرات محیطی واکنش مناسب نشان دهند. با توجه به این که بین تمرکز و کار آفرینی سازمانی رابطه ای معنادار وجود دارد و این رابطه به صورت معکوس و منفی است، لذا به مسئولان پیشنهاد می شود که کارکنان را در تصمیم گیری های دانشگاهی مشارکت دهند و با ایجاد رابطه ی عاطفی با کارکنان و نهادینه کردن آن در ساختار سازمانی زمینه ی بروز خلاقیت و نوآوری را در کارکنان بارور کنند و از مزایای هم فکری کارکنان استفاده نمایند تا حس تعهد و مسئولیت کارکنان نسبت به اهداف سازمانی بیش تر شود و ارتباط غیر رسمی بین کارکنان و مسولان دانشگاه برقرار شود که این مهم بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و... امکان دسترسی به اطلاعات و گردش آزاد و سالم را فراهم می کند و طی این فرایند تعامل اطلاعات و نظرها و ایده های کارآفرینانه و خلاق بیش تر امکان ظهور می یابد.

منابع

حسین زاده، طاهر (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

سرمد، زهرا؛ بازرگان، علی و حجازی، احسان. (۱۳۸۷) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.

شائمی، علی رضا . شاهین، آرش. و یزدان شناس، محمد. (۱۳۸۶). الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲(۸): ۳۱-۷۳.

ذبیحی، م. ر ؛ابراهیمی پور، ح؛ و عارفی نیا، ح. (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد توانمندی روان‌شناختی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد». فصلنامه مدیریت پرستاری، سال ۲، ۲(۱).

رضا زاده، حسین(۱۳۸۲) " بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی:

اداره کل تأمین اجتماعی تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه تهران.

فرخنده نژاد، ع (۱۳۹۳)، "بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و بهره‌وری دبیران مقطع متوسطه ناحیه یک شیراز در نیمسال دوم تحصیلی ۹۳-۹۴"، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱.

طاهرپور ، ح ، اصلانی، م (۱۳۹۹). در پژوهشی با عنوان "تأثیر برآزش راهبردی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی ساختار سازمانی و نقش تعدیل گری تلاطم محیطی در شرکتهای مادر". دوره ۳۴ بهار ۱۴۰۰ شماره ۱ پیاپی ۱۱۵.

طبرسا، غ، یزدانی زیارت، م، رئیسی، ح؛ و طاهری، ا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹).

رابینز، ا (۱۳۸۴). تئوری سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فر. تهران. انتشارات اشراقی.

رابینز، ا (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. تهران. دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رابینز، ا (۱۳۷۹). مبانی مدیریت، محمد اعرابی، محمدعلی رفیعی، بهروز اسراری ارشاد، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رابینز، ا (۱۳۸۴). تئوری سازمان ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فر. تهران. انتشارات اشراقی.

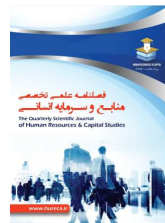
محمدی، م. (۱۳۹۷)، طراحی مدل ساختاری تأثیر ارزش استراتژیک تجارت الکترونیک بر توسعه کارآفرینی سازمانی در یک واحد صنعتی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

مجیدی، ع ، محمدی مقدم، ی؛ و قاسمی، ف (۱۳۹۰). «تأثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد معاونت آموزش دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی».

Arabeche , Zina, Soudani Ahlem (2022). Entrepreneurial Orientation, Organizational Culture and Business Performance in SMEs: Evidence from Emerging Economy . Sustainability jornal. 37(2).

Caruana, A. H; Morris, M. J. and vella, A. (1998), The Effect of Centralization and Formalization On Entrepreneurship in Export Firms, Journal Of Small Business management ,Jan 1998, 36, 1, ABI/INFORM Global, p 16-28

Hill, M. E. (1996). The Development of an Instrument to Measure Entrepreneurship: Entrepreneurship within the Corporate Setting. Full thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree Master of Arts (MA) in Industrial Psychology. Department of Psychology Rhodes University. Grahams town.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱
ISSN : 2783-3984

بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینی سازمان ...
کدمقاله: HRC-2212-1076

-
- Shaaban Sana , Mohammad Khani Mohammad Reza(2022). Impact of Organizational Culture on Entrepreneurial Behavior with the Mediating Role of Social Capital: Path Analysis Evidence Based Health Policy, Management & Economics E . 6 (1): 61 -70
- Najam ul zia, Ladislav B, Yumei Y (2021). "Inter-organizational social capital of firms in developing economies and industry 4.0 readiness: the role of innovative capability and absorptive capacity Author-1". Review of Managerial Science.
- O'Neil, J; Beauvais, L; Scholl, R. (2005). "The use of organizational culture and structure to guide strategic behavior". Behavioral and Applied Management Journal, Winter-Spring, 2.
- Parks, B; Zanger, A; Quarterman, J. (2002). "Sub-grouping and conflict management in a problem solving group". Systems - Centered News, 10(2): 6.
- DeSantis, Victor S. and Tari Renne (2002). "City Government Structures: an Attempt at Classification" State and Local Government Review, vol. 34, no. 2. Human Resources With MADM Technique. journal of Civility & Training. No 100.