

## بررسی وضعیت کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دولتی و خصوصی مبلان چوبی

امید حسین‌زاده

- استادیار، گروه جنگل‌داری، دانشکده منابع طبیعی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، پست الکترونیک: o.hoseinzadeh@urmia.ac.ir

تاریخ دریافت: مرداد ۱۳۹۷ تاریخ پذیرش: آذر ۱۳۹۷

### چکیده

با توجه به رقابت شدید، تغییرات سریع، نیازهای جدید کارکنان و مشتریان و اصلاح شیوه‌های مدیریت متداول برای استفاده بهینه از قابلیت‌های کارکنان، سازمان‌های امروزی باید در راستای بهبود و نهادینه‌سازی بسترهای سازمانی کارآفرینی تلاش کنند. هدف این تحقیق بررسی وضعیت کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دولتی و خصوصی مبلان و مقایسه آنها از نظر وضعیت کارآفرینی سازمانی بود. به همین منظور مؤلفه‌های مختلف کارآفرینی سازمانی در آنها بررسی شد تا نقاط قوت و ضعف مشخص شود و تصمیم‌گیرندگان بتوانند با توجه به نتایج حاصل تصمیم‌های مناسبی در راستای ارتقای کارآفرینی سازمانی اتخاذ کنند. با توجه به ماهیت موضوع و هدف تحقیق، این پژوهش از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد شده Margarita Hill (۲۰۰۳) بود و جامعه آماری شامل ۹۶۳ نفر از سرمایه‌های انسانی (۶۰۶ نفر در شرکت‌های خصوصی و ۳۵۷ نفر در شرکت‌های دولتی) در ۱۴ شرکت تولید مبلان (۱۲ شرکت خصوصی و دو شرکت دولتی) در استان تهران بود که به صورت تصادفی و با رعایت انتساب متناسب (دولتی و خصوصی) و برحسب جدول کرجسی-مورگان حجم نمونه‌ها مشخص شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای مقایسه کارآفرینی سازمانی در دو حوزه بخش خصوصی و دولتی از آزمون t دو نمونه مستقل استفاده شد. میانگین امتیاز کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دولتی ۱۳۲/۰۶ و در شرکت‌های خصوصی ۱۵۴/۷۷ بود. انحراف معیار در شرکت‌های دولتی ۲۸/۷۸ و در مورد شرکت‌های خصوصی ۲۵/۷۶ بود. نتایج آزمون t مستقل نشان داد، مقایسه میانگین کارآفرینی سازمانی بین دو گروه شرکت‌های مبلان دولتی و خصوصی در سطح ۹۹٪ معنادار است. با بررسی نتایج حاصل می‌توان نتیجه‌گیری کرد که شرایط کارآفرینی در هر دو حوزه شرکت‌های دولتی و خصوصی مبلان ضعیف است و باید راهبردهایی برای بهبود کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دولتی و خصوصی مبلان تعریف و اجرا شود. از جمله راهکارهای قابل پیشنهاد برای ارتقای کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های مورد مطالعه، تغییر نگرش مدیران برای حرکت در راستای ارتقای کارآفرینی سازمانی و توجه بیش از پیش به آموزش، تحقیق و توسعه و رشد سازماندهی شده نوآوری است.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی سازمانی، تهران، مبلان، سرمایه انسانی.

### مقدمه

به آنها برای تعقیب برنامه‌هایشان، آزادی و انعطاف‌پذیری بدهند. سازمان کارآفرینانه به کمک بهبود خلاقیت، کارآفرینی را به صورت پیوسته ارتقا می‌دهد و برای اطمینان از بقاء، افزایش ظرفیت‌های نوآوری و کیفیت موردنیاز در

کارآفرینی سازمانی شامل پرورش رفتارهای کارآفرینانه در یک سازمان است؛ بدین معنی که سازمان‌ها می‌توانند نوآوری‌های مفید را به وسیله تشویق کارکنان توسعه دهند و

فقط ۰/۰۲ درصد است (Mohebbi *et al.*, 2010). ایجاد فضای رقابتی (Mohebbi *et al.*, 2010) و توسعه صنایع جانبی (Fathollahzadeh, 2006) از راهکارهای مناسب برای رشد و توسعه صنعت مبلمان کشور هستند. Mohebbi و همکاران (۲۰۱۷) الگوبرداری از مدل توسعه پایدار در کشورهای توسعه‌یافته را بهترین گزینه برای دستیابی به توسعه پایدار در صنعت مبلمان چوبی ایران معرفی کردند. Ghofrani و همکاران (۲۰۱۶) شاخص‌های مؤثر در پیشرفت صنایع مبلمان کشورهای در حال توسعه را مورد مطالعه قرار دادند و نشان دادند که از بین ۲۹ شاخص در نظر گرفته شده، شاخص‌های آموزش نیروی کار، حمایت‌های دولت، راهبرد بازاریابی و نوآوری در محصول دارای بیشترین اهمیت هستند و مشخص کردند که توسعه سرمایه‌های انسانی بهترین راهکار برای پیشرفت این صنایع است. Yazdi Moghaddam و همکاران (۲۰۱۵) ۷۰ شرکت دولتی در مشهد را از نظر کارآفرینی سازمانی مورد مطالعه قرار دادند و نشان دادند که در این شرکت‌ها کارآفرینی سازمانی بسیار ضعیف است و هیچ‌گونه برنامه‌ای برای ارتقاء آن وجود ندارد. آنان علت اصلی این شرایط را تمایل به روش‌های مدیریت سنتی و بوروکراسی اداری می‌دانند. Khosravi و همکاران (۲۰۱۷) نیز اثر مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی بر عملکرد تعاونی‌های مرغداران را مورد بررسی قرار دادند و نتیجه گرفتند که بهبود کارآفرینی سازمانی نقش کلیدی در زمینه توسعه پایدار این صنعت در کشور دارد. Yunis و همکاران (۲۰۱۸) ثابت کردند که استفاده بیشتر از فناوری اطلاعات بر ارتقای کارآفرینی سازمانی اثر مستقیم دارد و سازمان‌هایی که در چارچوب مدیریت خود از فناوری اطلاعات بیشتر بهره‌مند می‌شوند، شرایط بهتری از نظر کارآفرینی سازمانی دارند. بررسی تحقیقات پیشین نشان داد تا به حال در ایران وضعیت کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های تولیدکننده مبلمان بررسی نشده است. با توجه به اهمیت و تأثیرگذاری کارآفرینی سازمانی در توسعه و پیشرفت سازمان‌ها، در این تحقیق در مرحله اول وضعیت کارآفرینی سازمانی در چند شرکت

محیط پویا شرایط را برای اعمال نظرات کارآفرینانه نیروی انسانی فراهم می‌کند (Moghimi, 2013). افرادی که به استعداد‌های خود اعتقاد زیادی دارند اغلب تمایل دارند چیزهایی را ایجاد کنند که از خود آنها باشد. آنها خواهان مسئولیت، نیاز شدید به مطرح کردن خود و آزادی بیشتر در ساختار سازمانی هستند. هنگامی که آنها از چنین آزادی برخوردار نباشند و نیازهای آنان تأمین نشود، ناکام شده و این ناکامی باعث می‌شود که بهره‌وری فرد کاهش یافته و حتی ممکن است سازمان خود را به امید برآورده کردن این نیازها در جایی دیگر، ترک کند (Hadizadeh & Rahimi, 2005). به منظور جلوگیری از خروج افراد کارآفرین و توانمند از سازمان، توجه به کارآفرینی سازمانی و فراهم کردن بستر مناسبی برای آن در راهبرد شرکت‌ها ضروریست (Venkataraman, 2004). از این رو باید در هر سازمانی شرایط کارآفرینی مناسب برای سرمایه‌های انسانی آن بررسی و ارتقاء یابد. نظر کارکنان نسبت به جو کارآفرینی بر رفتارها، طرز فکر، عملکرد و بهره‌وری آنها تأثیر می‌گذارد (Jorge & Gathungu, 2013). کارآفرینی سرمایه انسانی به‌طور معنی‌داری بر میزان رشد سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد (Linan & Santos, 2007) و نقش مهمی در موفقیت سازمان‌های دولتی دارد (Analoui *et al.*, 2009). مهمترین عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی عبارت‌اند از: سیستم سازمانی، برآورد جمعی از کارآفرینی سازمانی، حمایت مدیریت از رویکردهای کارآفرینانه سازمان و توانمندسازی کارکنان (Srivastava & Agrawal, 2010) و ضعف آموزشی از جمله مهمترین عوامل عدم توسعه کارآفرینی سازمانی است (Khosravi *et al.*, 2017) که با راهکارهایی همانند توانمندسازی کارکنان، مدیریت دانش (Razavi *et al.*, 2018) و آموزش (Sharafi & Moghaddam, 2014) می‌توان کارآفرینی سازمانی را ارتقاء داد. صنعت مبلمان کشور با وجود توانمندی‌های بالا هنوز به توسعه‌ای شایسته و کافی نرسیده است و به دلیل مشکلات مختلف جایگاه واقعی خود را در بازارهای جهانی پیدا نکرده است، به طوری که سهم ایران از تجارت جهانی مبلمان

تولید مبلمان (به عنوان نمونه) مورد بررسی قرار گرفت و در مرحله بعد تفاوت این ویژگی در شرکت‌های دولتی و خصوصی ارزیابی شد. در این پژوهش هدف بررسی کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های تولید مبلمان چوبی دولتی و خصوصی بود و تفاوت کارآفرینی سازمانی شرکت‌های دولتی و خصوصی ارزیابی شد.

**مواد و روش‌ها**

این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌های مورد نیاز از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. شرکت‌های کوچک و متوسط (SMEs)<sup>۱</sup> مستقر در شهرستان تهران که به صورت ترکیبی در زمینه تولید مبلمان چوبی و دکوراسیون فعالیت داشتند و حداقل ۲۵ سال سابقه تولید داشتند، شناسایی شدند. شرکت‌های مورد مطالعه طوری انتخاب شدند که در رده شرکت‌های کوچک و متوسط (SMEs) قرار گیرند و دارای ۵۰ تا ۲۰۰

نفر سرمایه انسانی بودند. طبق فرم اولیه تهیه شده تعداد سرمایه‌های انسانی آنها مشخص شد. جامعه آماری شامل ۹۶۳ نفر از سرمایه‌های انسانی (۶۰۶ نفر در شرکت‌های خصوصی و ۳۵۷ نفر در شرکت‌های دولتی) در ۱۴ شرکت تولید مبلمان (۱۲ شرکت خصوصی و دو شرکت دولتی) در استان تهران بود که به صورت تصادفی و با رعایت انتساب متناسب (دولتی و خصوصی) و برحسب جدول کرجسی-مورگان<sup>۲</sup> حجم نمونه‌ها مشخص شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها ۲۰ عدد پرسشنامه قبل از شروع مرحله اصلی ارائه پرسشنامه‌ها، توسط جامعه آماری بصورت تصادفی تکمیل شد و ضریب آلفای کرونباخ<sup>۳</sup> آن محاسبه شد. نمونه آماری شامل ۱۸۶ نفر در شرکت‌های دولتی و ۲۴۲ نفر در شرکت‌های خصوصی تشخیص داده شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های مورد مطالعه در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های مورد مطالعه

نوع شرکت	تعداد	مدرك تحصيلی	پست سازمانی
خصوصی	زن	دیپلم و پایین‌تر	۶۸
		دیپلم تا لیسانس	۶۶
	مرد	فوق لیسانس	۱۴۸
		دکتری	۲۶
		دیپلم و پایین‌تر	۵۸
		دیپلم تا لیسانس	۱۰۷
دولتی	زن	فوق لیسانس	۲۱
		دکتری	۲
	مرد	۱۷۸	

1-Small and Medium sized Enterprises  
2-Kerjesi-Morgan  
3-Alpha Cronbach

بررسی و انجام اصلاحات لازم توسط استادان دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۲- مؤلفه‌های پرسشنامه

سؤالات	مؤلفه‌ها
۱ تا ۸	افعال سازمانی
۹ تا ۱۶	نگرش فردی
۱۷ تا ۲۴	انعطاف‌پذیری
۲۵ تا ۳۲	وضعیت پاداش
۳۳ تا ۴۰	رهبری کارآفرین
۴۰ تا ۴۸	فرهنگ کارآفرین

### نتایج

پایایی پرسشنامه کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۸۶ به دست آمد. نتایج نشان داد پرسشنامه‌ها از پایایی مناسبی برخوردار بوده‌اند. همان‌طور که در جدول (۳) نشان داده شده است، نتایج مربوط به کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های مبلمان دولتی نشان داد از مجموع ۱۸۶ نفر از سرمایه‌های انسانی مشغول به فعالیت در شرکت‌های دولتی، ۵ نفر از پرسش-شوندگان امتیاز بسیار ضعیف، ۶۳ نفر ضعیف، ۱۰۲ نفر متوسط، ۱۳ نفر امتیاز قوی و فقط ۳ نفر امتیاز بسیار قوی به شرایط کارآفرینی سازمانی شرکت‌هایشان داده‌اند.

با توجه به حجم سؤالات و احتمال ناقص بودن برخی از پرسشنامه‌ها، تقریباً حدود ۳۵ درصد بیشتر از مقدار برآورد شده مورد نیاز، پرسشنامه به صورت حضوری توزیع شد و توضیحات تخصصی لازم در قالب مقدمه پرسشنامه و همچنین به صورت شفاهی ارائه شد. در نهایت پرسشنامه‌های معیوب حذف شده و اطلاعات پرسشنامه‌های صحیح برای انجام تحلیل‌های بعدی وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ شد. برای مقایسه کارآفرینی سازمانی در دو حوزه بخش خصوصی و دولتی از آزمون t دو نمونه مستقل استفاده شد. به منظور بررسی کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه کارآفرینی سازمانی Margarita Hill (۲۰۰۳) که دارای ۴۸ سؤال بود و هر ۸ سؤال از پرسشنامه مربوط به یکی از مؤلفه‌های شش‌گانه کارآفرینی سازمانی شامل افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف سازمانی، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرینانه و فرهنگ کارآفرینانه بود، استفاده شد (جدول ۲). علت استفاده از این پرسشنامه این بود که این پرسشنامه استاندارد در تحقیقات مختلف استفاده شده است و نتایج آن قابل قبول واقع شده است و به کمک این پرسشنامه می‌توان کارآفرینی درون سازمانی را از نظر ابعاد مختلف (افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین، فرهنگ کارآفرین) مورد ارزیابی قرارداد. این پرسشنامه دارای گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد تا حدودی، کم و بسیار کم می‌باشد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها پس از

جدول ۳- نتایج مربوط به کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های مبلمان دولتی در قالب طیف پنج مقوله‌ای (Hill (2003)

موضوع	بسیار ضعیف	ضعیف	متوسط	قوی	بسیار قوی
کارآفرینی سازمانی	۴۸-۸۶	۸۶-۱۲۴	۱۲۴-۱۶۳	۱۶۳-۲۰۱	۲۰۱-۲۴۰
فراوانی	۵	۶۳	۱۰۲	۱۳	۳
درصد	۲/۷	۳۳/۸	۵۴/۸	۷	۱/۶

۲ نفر از پرسش‌شوندگان امتیاز بسیار ضعیف، ۱۴ نفر ضعیف، ۱۳۶ نفر متوسط، ۸۹ نفر امتیاز قوی و فقط ۱ نفر امتیاز بسیار قوی به شرایط کارآفرینی سازمانی شرکت‌هایشان داده‌اند.

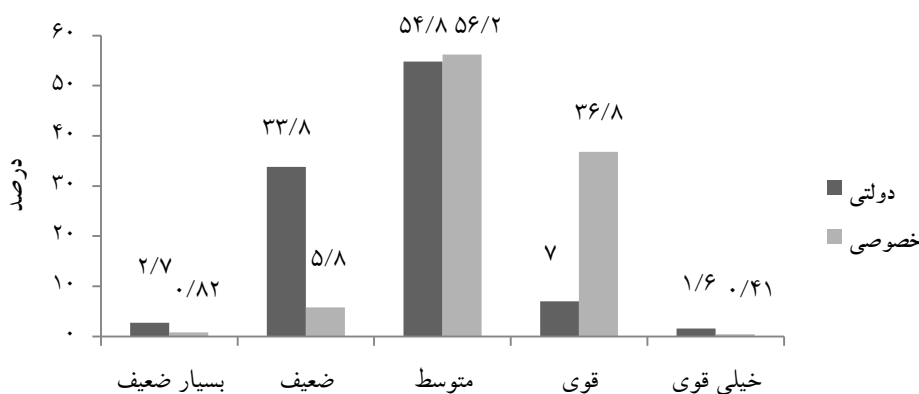
طبق جدول (۴)، نتایج مربوط به کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های مبلمان خصوصی نشان داد از مجموع ۲۴۲ نفر از سرمایه‌های انسانی مشغول به فعالیت در شرکت‌های خصوصی،

جدول ۴- نتایج برآورد کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های خصوصی در قالب طیف پنج مقوله‌ای (Hill (2003)

موضوع	بسیار ضعیف	ضعیف	متوسط	قوی	بسیار قوی
کارآفرینی سازمانی	۴۸-۸۶	۸۶-۱۲۴	۱۲۴-۱۶۳	۱۶۳-۲۰۱	۲۰۱-۲۴۰
فراوانی	۲	۱۴	۱۳۶	۸۹	۱
درصد	۰/۸۲	۵/۸	۵۶/۲	۳۶/۸	۰/۴۱

مقایسه نتایج کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های میلمان دولتی و خصوصی نشان داد در هر دو گروه دولتی و خصوصی بیشترین درصد امتیازی متعلق به دامنه متوسط است. در شرکت‌های دولتی ۵۴/۸ درصد و در شرکت‌های خصوصی ۵۶/۲ درصد امتیازها در دامنه متوسط قرار داشت. بیشترین تفاوت‌ها در دامنه ضعیف و قوی قرار داشت. به طوری که در شرکت‌های دولتی ۳۳/۸ درصد افراد

امتیازی در دامنه ضعیف به کارآفرینی شرکتشان داده‌اند. این در حالی است که در شرکت‌های خصوصی فقط ۵/۸ درصد افراد این دامنه امتیازی را در نظر گرفته‌اند. همچنین در مورد دامنه امتیازی قوی، در شرکت‌های دولتی ۷ درصد افراد و در شرکت‌های خصوصی ۳۶/۸ درصد افراد امتیازی در این دامنه به کارآفرینی سازمانی داده‌اند (شکل ۱).



شکل ۱- مقایسه نتایج کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های میلمان دولتی و خصوصی (بر اساس درصد)

طبق جدول (۵) نتایج مقایسه مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های میلمان دولتی و خصوصی نشان داد، به جز مؤلفه نگرش فردی بقیه مؤلفه‌ها بین دو گروه تفاوتی معنادار دارند. مؤلفه‌های افعال سازمانی، انعطاف‌پذیری، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرینی در سطح ۹۹٪ درصد و وضعیت پاداش در سطح ۹۵٪ درصد معنادار بودند. در واقع می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت مؤلفه نگرش فردی بین دو

نتایج نشان داد، میانگین امتیاز کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دولتی ۱۳۲/۰۶ و در شرکت‌های خصوصی ۱۵۴/۷۷ به دست آمد. انحراف معیار در شرکت‌های دولتی ۲۸/۷۸ و در مورد شرکت‌های خصوصی ۲۵/۷۶ بود. نتایج آزمون t مستقل نشان داد، مقایسه میانگین کارآفرینی سازمانی بین دو گروه شرکت‌های میلمان دولتی و خصوصی در سطح ۹۹٪ معنادار است.

نسبت به شرکت‌های دولتی دارند. Uslu و همکاران (۲۰۱۵) نیز نشان دادند که سبک مدیریت رهبری باز<sup>۱</sup> در شرکت‌های خصوصی عامل بهبود مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی در این نوع شرکت‌ها بود.

گروه سرمایه‌های انسانی شرکت‌های دولتی و خصوصی یکسان هستند، ولی در مورد مؤلفه‌های افعال سازمانی، انعطاف‌پذیری، رهبری کارآفرین، فرهنگ کارآفرینی و وضعیت پاداش شرکت‌های خصوصی وضعیت مطلوب‌تری

جدول ۵- مقایسه مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دولتی و خصوصی

مؤلفه	افعال سازمانی	نگرش فردی	انعطاف‌پذیری	وضعیت پاداش	رهبری کارآفرین	فرهنگ کارآفرین
سطح معناداری	**	ns	**	*	**	**
در سطح ۱ درصد معنادار است.	در سطح ۱ درصد معنادار است.	معنادار نیست.	در سطح ۱ درصد معنادار است.	در سطح ۵ درصد معنادار است.	در سطح ۱ درصد معنادار است.	در سطح ۱ درصد معنادار است.

## بحث

یکی از مهمترین و کارآمدترین راه‌های انطباق سازمان با تغییرات فزاینده محیطی و کسب مزیت، بهبود فضای کارآفرینی سازمانی است. امروزه، بیشتر شرکت‌ها با آگاهی از اهمیت پدیده کارآفرینی در سطح سازمان، تلاش می‌کنند تا ضمن بررسی مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی، در راستای تغییر شرایط به نفع بهبود کارآفرینی گام بردارند. در این تحقیق نیز در ابتدا شرایط کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های تولید مبلمان در دو بخش دولتی و خصوصی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد در هر دو مورد دولتی و خصوصی امتیاز میانگین حاصل در دامنه متوسط قرار می‌گیرد. Mirzaei Daryaei و Kojebaghi (۲۰۱۷) نیز وضعیت کارآفرینی سازمانی در صنعت فرش ماشینی را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که شرایط کارآفرینی سازمانی در این صنعت وضعیت مطلوبی ندارد. با توجه به اینکه صنعت مبلمان اکنون از سهم قابل توجهی در تجارت جهانی برخوردار است (Mohebbi et al., 2010)، رشد و توسعه پایدار این صنعت می‌تواند تأثیر بسزایی در اشتغال‌زایی، افزایش تولید ناخالص داخلی و کسب درآمدهای غیرنفتی برای کشور داشته باشد؛ به طوری که توجه به بهبود کارآفرینی سازمانی برای تحقق توسعه آن

ضروریست. میانگین امتیاز کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دولتی با اختلاف معنادار، پایین‌تر از شرکت‌های خصوصی بود؛ از جمله دلایل آن تمایل به روش‌های مدیریت سنتی و بوروکراسی اداری است (Sharafi & Moghaddam, 2014). بیشترین تفاوت امتیاز در شرکت‌های دولتی و خصوصی مربوط به دامنه ضعیف و قوی بود. به طوری که در شرکت‌های دولتی افراد بیشتری امتیازی در دامنه ضعیف به کارآفرینی شرکت داده بودند. همچنین در مورد دامنه امتیازی قوی، در شرکت‌های دولتی افراد کمتری در این دامنه به کارآفرینی سازمانی امتیاز داده بودند. مقایسه میانگین امتیازهای کارآفرینی سازمانی بین دو گروه شرکت‌های تولید مبلمان دولتی و خصوصی نشان داد، تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد و شرایط کارآفرینی در شرکت‌های خصوصی کمی مطلوب‌تر است. Uslu و همکاران (۲۰۱۵) نیز نشان دادند که سبک مدیریت رهبری باز در شرکت‌های خصوصی عامل بهبود کارآفرینی سازمانی در این نوع شرکت‌ها بود. باید توجه کرد که اختلاف معنادار به معنی تفاوت خیلی زیاد و اساسی در این زمینه نیست، بلکه همان‌طور که در نتایج نشان داده شد میانگین امتیاز

1- Open leadership management

- Public sector managers and entrepreneurship in Islamic Republic of Iran. *Journal of Management Development*, 28(6): 22-32.
- Fathollahzadeh, A., Saeed, A., Dost Hosseini, K. and Faeizipour, M., 2006, Examination of the status of foreign furniture business in Iran. *Iranian Natural Resources Magazine*, 4: 237-248.
  - Ghofrani, M., Rahimi, F., Noori, H. and Azizi, M., 2016. Review of Indicators Effective in the Development of Furniture Industry in Developing Countries. *Quarterly Journal of Forest and Wood Products*. 69 (3): 551-560.
  - Ghuchani, F and Yazdani Ziyarat, M., 2011. The Effect of Environmental Perceptions on Organizational Entrepreneurship in the Public Sector: Case Study of Iran Water Resources Management Organization. *Journal of New Economy and Commerce*, 27(4):67-96.
  - Hadizadeh, O.M. and Rahimi, F.A., 2005. *Organizational entrepreneurship*. Tehran, Janan Publishing, 120 pp.
  - Hill, M.E., 2003. *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, 209 pp.
  - Jorge, C.W. and Gathungu, J.M., 2013. The effect of entrepreneurial education and training on development of small and medium size enterprises in Githunguri district, Kenya. *International journal of education and research*, 1(8): 16-45.
  - Khosravi, E., Gholamrezaei, S., Rahimian, M. and Akbari, M., 2017. The Effect of Organizational Entrepreneurship Components on Co-operative Performance from the Point of View of Chicken Cooperative Members in Kermanshah Province. *Rural Studies Quarterly*, 8(4): 607-620.
  - Khosravi, E., Gholamrezaei, S., Rahimian, M., and Akbari, M., 2017. Investigating the Aspects Hampering the Development of Organizational Entrepreneurship on Organizational Entrepreneurial Orientation in Agricultural Cooperatives (The Case of the Poultry Cooperatives in Kermanshah Province). *Journal of Co-operation and Agriculture*. 22(330): 123-150.
  - Linan, F. and Santos, F.J., 2007. Does social capital affect entrepreneurial intentions? *International Advantages in Economic Research*, 13(4): 443-453.
  - Moghimi, S.M., 2013. *Strategic management and entrepreneurship*. Tehran: Mehrban Nashr Press, 202pp.
  - Moharer Kuchebaghi, M.R and Mirzaee Daryani, S.,

کارآفرینی سازمانی در هر دو گروه از نظر تقسیم‌بندی تفسیر نتایج پرسشنامه Hill (۲۰۰۳) در دامنه متوسط قرار می‌گیرد. برای بهبود این شرایط پیشنهاد می‌شود عوامل مؤثر بر بهبود کارآفرینی شناسایی و بکار گرفته شود، برای مثال Yunis و همکاران (۲۰۱۸) یکی از عوامل بهبود کارآفرینی سازمانی را استفاده بیشتر از فناوری اطلاعات می‌دانند. نتایج مقایسه مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های مبل‌مان دولتی و خصوصی نشان داد، مؤلفه‌های افعال سازمانی، انعطاف‌پذیری، رهبری کارآفرین، فرهنگ کارآفرینی و وضعیت پاداش تفاوت معنادار دارند؛ اما مؤلفه نگرش فردی بین دو گروه تفاوتی معناداری نداشت. در واقع با توجه به اینکه سرمایه‌های انسانی مشغول به فعالیت در این دو گروه شباهت‌های زیادی با یکدیگر دارند و این مؤلفه مربوط به ویژگی‌های فردی افراد بود، این شباهت دور از واقعیت نیست و می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت مؤلفه نگرش فردی بین دو گروه سرمایه‌های انسانی شرکت‌های دولتی و خصوصی یکسان هستند، ولی در مورد مؤلفه‌های افعال سازمانی، انعطاف‌پذیری، رهبری کارآفرین، فرهنگ کارآفرینی و وضعیت پاداش شرکت‌های خصوصی وضعیت مطلوب‌تری نسبت به شرکت‌های دولتی داشتند. بررسی نتایج نشان داد، کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های تولید مبل‌مان چوبی دولتی و خصوصی در حد مطلوب نیست؛ اما نتایج مطالعه کارآفرینی سازمانی که توسط Moharer Kuchebaghi و Mirzaee Daryani (۲۰۱۷) در صنعت فرش ماشینی انجام شد نشان داد که کارآفرینی سازمانی در این صنعت از حد متوسط بالاتر بوده است. همچنین طبق نتایج این تحقیق بصورت معناداری شرکت‌های دولتی از کارآفرینی سازمانی ضعیف‌تری برخوردارند، در همین راستا Ghuchani و Yazdani (۲۰۱۱) نشان دادند که جو سازمانی و ادراکات محیطی حاکم بر بخش دولتی تأثیر معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد.

#### منابع مورد استفاده

- Analoui, F., Moghimi, S.M. and Khanifar, H., 2009.

- Curriculum: Objectives, Content, Methods and Evaluation Methods. *Journal of Humanities Innovation*, 4(1): 1-12.
- Srivastava, N. and Agrawal, A., 2010. Factors supporting corporate entrepreneurship: An exploratory study. *The Journal of Business Perspective*, 14(3): 163-171.
  - Uslu, T., Bülbül, I.A. and Çubuk, D., 2015. An Investigation of the Effects of Open Leadership to Organizational Innovativeness and Corporate Entrepreneurship. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 195: 1166-1175.
  - Venkataraman, S., 2004. Regional transformation through technological entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 153-167.
  - Yazdi Moghaddam, J., Khorakian, A. and Maharati, Y., 2015. Organizational Entrepreneurship and its Impact on the Performance of Governmental Organizations in the City of Mashhad, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
  - Yunis, M., Tarhini, A. and Kassar, A., 2018. The role of ICT and innovation in enhancing organizational performance: The catalysing effect of corporate entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 88: 344-356.
  - 2017. Organizational Entrepreneurship Evaluation in Machine woven carpe Industry. *Journal of Development Evaluation Management*, 29(2):90-100.
  - Mohebbi, N., Azizi, M., Fathollahzadeh, A. and Mohebbi Gargari, R., 2010. Determination of Indicators Effecting the Development of Furniture Industry in Iran by Analytical Hierarchy Process (AHP). *Journal of Forest and Wood Science and Technology, University of Agricultural Sciences and Natural Resources, Gorgan*, 105-116.
  - Mohebbi, N., Azizi, M., Ziaie, M. and Faeizipour, M., 2017. A Model for Sustainable Development in Wood Furniture Industry. *Quarterly Journal of Forest and Wood Science and Technology*. 24(1): 117-137.
  - Razavi, S, M., Jalili Shishiwan, A., Hosseini, H. and Keshavarz, M., 2017. Communication Model the Role of Knowledge Management on Organizational Entrepreneurship and Empowerment of Employees of General Administration of Sports and Youth in Yazd Province. *Journal of Research on Organizational Behavioral Management in Sport*, 4 (16): 11-20
  - Sharafi, M. And Moghaddam., 2014. Entrepreneurship



## Investigating the status of enterprise entrepreneurship in public and private wooden furniture companies

O. Hosseinzadeh

-Assistant Professor, Department of Forestry, Faculty of Natural Resources, Urmia University, Urmia  
11km SERO Road, Urmia city, Iran, Email: o.hosseinzadeh@urmia.ac.ir

Received: July, 2018

Accepted: Nov., 2018

### Abstract

Given the intense competition, rapid changes, new employee and customer requirements, and the modification of traditional management practices to optimize the capabilities of employees, today's organizations should work towards improving and institutionalizing entrepreneurial enterprise platforms. The purpose of this study was to investigate the status of enterprise entrepreneurship in public and private furniture companies and compare them with regard to the status of the entrepreneurial organization. To this end, various components of organizational entrepreneurship were conducted in order to identify strengths and weaknesses, and decision-makers could, taking into account the results, make appropriate decisions in order to promote organizational entrepreneurship. Regarding the nature of the subject and purpose of the research, this research is a descriptive-survey method in terms of data collection method. The data collection tool was a standardized Margarita Hill questionnaire (2003). The statistical population consisted of 963 human capital (606 individuals in private companies and 357 in government companies) in 14 furniture manufacturing companies (12 private companies and two public companies) in Tehran province, which was determined randomly and with proportional (public and private) assignments, and according to the Kregis-Morgan table, the sample size was determined. To determine the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha method was used in this research. Two independent samples were used to compare organizational entrepreneurship in two areas of the private and the public sector. The average enterprise entrepreneurship rating in government companies was 1.612 and in private companies were 154.77. Standard deviations in public corporations were 78.88 and for private companies were 76.25. The results of the independent t-test showed that the comparison of the mean of organizational entrepreneurship between the two groups of public and private furniture companies at the level of 99% is significant. By examining the results, it can be concluded that the conditions of entrepreneurship in both basins of public and private companies are poor furniture and strategies should be developed to improve organizational entrepreneurship in public and private companies. One of the recommended strategies for promoting organizational entrepreneurship in the companies studied is changing managers' attitudes toward moving towards promoting entrepreneurship and more attention to education, research and development, and the organized growth of innovation.

**Keywords:** Organizational Entrepreneurship, Tehran, Furniture, Human Capital.