

بررسی رابطه تعهد سازمانی با گرایش کارآفرینانه در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای استان گلستان

بهمن خسروی پور^۱، نصیبه پورفاتح^۲، زهرا تیموری کوهسار^۳

۱. دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان

۲ و ۳. دانشجوی دکتری آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان

*نویسنده مسئول: بهمن خسروی پور

Khosravipour@ramin.ac.ir

چکیده

امروزه توجه به عواملی که موجب افزایش کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها می‌شوند، همواره شایان توجه بوده است. به نظر می‌رسد یکی از عوامل تاثیر گذار بر کارآفرینی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، نگرش سازمانی است که می‌تواند نقش قابل ملاحظه‌ای را در ایجاد تمایل و عدم تمایل به کارآفرینی در شرکت‌ها ایفا کند. از این رو هدف این تحقیق بررسی رابطه تعهد سازمانی با گرایش کارآفرینانه در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای استان گلستان است. روش اجرای تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری پژوهش شامل کارشناسان مراکز خدمات مشاوره‌ای شهرستان گلستان به تعداد ۱۵۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری ۱۱۰ نفر براساس جدول مورگان انتخاب شده است. با استفاده از ابزار پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز جمع آوری شده است. برای سنجش گرایش کارآفرینانه از پرسشنامه استاندارد دس و لامکین و تعهدسازمانی از پرسشنامه استاندارد آلن و می‌یر با استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده نشان داد که بین مولفه نوآوری با تعهد هنجاری رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین تعهد عاطفی با خطرپذیری رابطه معناداری وجود دارد. و در نهایت بین تعهد سازمانی و گرایش کارآفرینانه رابطه معناداری وجود ندارد.

واژه های کلیدی: گرایش کارآفرینانه، تعهد سازمانی، شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، گلستان

بخش کشاورزی یکی از مهم‌ترین بخش‌های اقتصادی کشور به شمار می‌رود که درصد قابل توجهی از تولید ناخالص داخلی را به خود اختصاص داده است. در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته بخش کشاورزی به عنوان یک بخش بالنده موجب رشد و تعالی سایر بخش‌ها و به حرکت در آوردن کل اقتصاد گردیده است این در حالی است که این بخش همواره با چالش‌های بسیار روبرو بوده است (احمدپور داریانی و همکاران، ۱۳۹۰). علیرغم سرمایه‌گذاری‌های تقریباً وسیع که اغلب از طریق کمک‌های دولتی انجام گرفت، بهره‌وری و تولید در بخش کشاورزی رشد چشمگیری نداشت و از خدمات ترویج کشاورزی که محور توسعه بخش کشاورزی به حساب می‌آید، به دلیل درست انجام ندادن کارکردهای محوله انتقاد گسترده‌ای شد و تغییرات اساسی نظیر تمرکززدایی و خصوصی‌سازی را برای ترویج کشاورزی ضروری کرد (شویکلو و همکاران، ۱۳۹۱ به نقل از شریف‌زاده و حسینی، ۱۳۸۸). در فرایند توسعه، و به ویژه توسعه بخش کشاورزی، عوامل متعددی ایفای نقش می‌کنند که مهم‌ترین آنها منابع انسانی، آموزش و مدیریت‌اند. بی‌شک در میان این عوامل، تأثیرگذاری منابع انسانی و مدیریت جایگاه ویژه‌ای دارد (بصیرت و همکاران، ۱۳۹۴). این در حالی است که بیکاری دانش‌آموختگان به عنوان نوعی معضل در جامعه کنونی ما، هر روز جنبه‌ی حادثری به خود می‌گیرد. در این بین، بخش کشاورزی نیز با وجود نرخ بالای بیکاری در میان دانش‌آموختگان از این قاعده مستثنی نیست، و این موضوع به یکی از معضلات اجتماعی تبدیل شده، که از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است (زرشانی و همکاران، ۱۳۹۰). به منظور کاهش مشکلات گریبانگیر بخش کشاورزی و افزایش بهره‌وری در این بخش و در راستای واگذاری امور به بخش خصوصی و کوچک‌سازی دولت، ایجاد و استقرار شبکه غیر دواتی خدمات و مشاوره فنی و مهندسی کشاورزی در سطح کشور در عرصه‌های تولید به منظور ارائه خدمات ترویجی، آموزشی، فنی و اجرایی در راستای کاهش تصدی‌گری دولت، ارتقا سطح کمی و کیفی تولیدات کشاورزی، ایجاد زمینه اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی، بهره‌مندی هر چه بیشتر کشاورزان از علوم و فنون کشاورزی، ایجاد تحول تحول در ترویج یافته‌های علمی و ارائه خدمات متناسب با نیاز کشاورزان، افزایش پوشش خدمات ترویج کشاورزی برای تولیدکنندگان و بهره‌برداران، افزایش توان پاسخگویی دولت به بهره‌برداران و تولیدکنندگان بخش کشاورزی و غیره به اجرا گذاشته شد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱ به نقل از Benin et al, 2007).

مدیران سازمان‌ها و شرکت‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان‌هاست، از این رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرا نقشی منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌هاست (حیدرزادگان و همکاران، ۱۳۹۲). تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل، به معنی

علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه خدمت در آن است. هم چنین الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است (باقری و تولایی، ۱۳۸۹). برخورداری از کارکنانی متعهد، آگاه و وفادار مهم‌ترین عامل موفقیت سازمان است. اولویت اصلی هر شرکتی باید جلب و حفظ کارکنان متعهد و شایسته باشد. ناکامی در تحقق این امر به معنای از دست دادن کارآیی، عدم رشد و از دست دادن کسب و کار است. موفقیت در دنیای رقابتی متعلق به شرکت‌های است که کارکنان متعهد و وفادار را بزرگترین سرمایه خود بدانند (امیرکبیری و امیر احمدی، ۱۳۸۹). از طرفی در این دنیای رقابتی، کیفیت سرمایه‌های انسانی از عوامل مهم ایجاد مزیت رقابتی و همچنین افزایش توان کارآفرینی در سازمان محسوب می‌شود. در واقع کارآفرینی تنها به فعالیت‌های مخاطره‌آمیز مستقل منحصر نمی‌شود، بلکه افزون بر آن شامل سازمان کارآفرین و مجموعه‌های سازمانی نیز می‌شود. در سی سال اخیر به‌منظور غلبه بر چالش‌های موجود در محیط خارجی، شرکت‌هایی که به دنبال مزیت رقابتی پایدار هستند، بر کارآفرینی سازمانی به عنوان یک گرایش راهبردی توجه کرده‌اند (Shepherd et al, 2008, karacaoglu et al, 2012). تا موجب کمک به بقا و رشد شرکت‌های بزرگ و توسعه‌ی شرکت‌های کوچک بشود. سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند که در کل، سازمان، جو و روحیه‌ی کارآفرینی حکم فرما شده و افراد بتوانند به طور فردی و گروهی، در سازمان فعالیت‌های کارآفرینانه داشته باشند (داوری و شهباز مرادی، ۱۳۹۲). به نظر می‌رسد یکی از عوامل تأثیر گذار بر کارآفرینی در سازمان‌ها و شرکت‌ها نگرش‌های سازمانی می‌باشد که می‌تواند نقش قابل ملاحظه‌ای در ایجاد تمایل یا عدم تمایل به کارآفرینی در سازمان ایفا نماید (حسینی نیا و همکاران، ۱۳۹۶). نگرش‌های شغلی می‌تواند از طریق ایجاد انگیزه‌های درونی، ایجاد حس تعلق و تعهد به سازمان و تمایل به پیشرفت، خلاقیت و نوآوری کار، تمایلات کارآفرینی را گسترش دهد. اغلب سازمان‌ها علی‌رغم هزینه‌های زیادی که در بخش منابع انسانی، انگیزاننده‌ها، مسائل بهداشت شغلی، توسعه شغلی و ... انجام می‌دهند، همچنان با مسائل عدیده‌ای چون ترک خدمت، تأخیر و غیبت بیشتر، از بین رفتن تمایل ماندن در سازمان، پایین آمدن کمیت و کیفیت کار، عدم وفاداری کارکنان نسبت به سازمان، انجام فعالیت‌های غیر قانونی، برخوردهای ناشایست با مشتریان و ... که ناشی از تعهد و رضایت شغلی پایین به سازمان است، مواجهند (طغریایی و همکاران، ۱۳۹۵).

به واقع کارآفرینی از عناصر توسعه پایدار کشاورزی به شمار می‌رود و لازم است کنشگران و کارگزاران امر، از جمله شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی مهندسی کشاورزی، تلاشی هدمند، برنامه‌ریزی شده و راهبردی را برای تسهیل توسعه کارآفرینی هم در داخل خود شرکت‌ها و همچنین در به منظور تحقق کشاورزی پایدار کارآفرینانه در تعامل با سایر کنشگران در چارچوب نظام

دانش، اطلاعات و فناوری کشاورزی به انجام رسانند که این مهم از طریق سازوکارهای مختلفی می‌تواند پیگیری شود (احمدپور داریانی و همکاران، ۱۳۹۰) که یکی از این سازوکارها نگرش‌های سازمانی بوده که از طریق ایجاد انگیزه‌های درونی، تقویت حس تعلق و تعهد به سازمان و تمایل به پیشرفت و ... گرایش به کارافرینی را در کارکنان در این شرکت‌ها گسترش دهند. لذا هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن در گرایش به کارافرینی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی مهندسی کشاورزی است و همچنین بررسی اینکه ابعاد تعهد سازمانی تا چه اندازه قدرت پیش‌بینی گرایش کارافرینانه این شرکت‌ها را دارد.

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

تعهد سازمانی و ابعاد آن

تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. چاتمن و اورایی (۱۹۸۶) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دوری از ارزشهای ابزاری آن وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر تعریف کرده‌اند (حسینی و مهدیزاده اشرفی، ۱۳۸۸).

می‌یر و آلن (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را به ابعاد سه گانه زیر تقسیم نموده‌اند:

- **تعهد عاطفی:** تعهد عاطفی به معنای دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است که در این شکل از تعهد، کارکنان در سازمان باقی می‌مانند، چون «می‌خواهند بمانند». فرد هویت خود را از سازمان می‌گیرد و به آن احساس تعلق و وابستگی می‌کند و از ادامه عضویت در آن لذت می‌برد و سازمان را ترک نمی‌کند (غلامحسینی و اسماعیلی، ۱۳۹۰).

- **تعهد مستمر:** در بردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است. یعنی تمایل فرد بر ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. کارکنان در سازمان می‌مانند زیرا «نیاز دارند که بمانند» (تمایل به انجام فعالیت مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مرتبط به ترک سازمان) (اخباری و همکاران، ۱۳۸۹ به نقل از Allen and Meyer, 1991).

- **تعهد هنجاری:** الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می‌دهد، تعهد هنجاری به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود، اشاره می‌کند. (افراد در سازمان می‌مانند، چون احساس تکلیف می‌کنند که نباید سازمان را ترک کنند) (Allen and Meyer, 1991).

گرایش کارافرینانه

گرایش کارآفرینانه فرایندها، و فعالیت‌های تصمیم‌گیری برای ورود به بازارهای جدید با محصولات و خدمات فعلی یا جدید است. در واقع این عوامل ویژگی‌های اصلی کارآفرینانه هستند که وجود آنها بیانگر هدف مشخص سازمان در زمینه‌ی توسعه‌ی کارآفرینی بوده و منجر به بهبود عملکرد شرکت می‌شود (داوری و شهباز مرادی، ۱۳۹۲ به نقل از Lumpkin and Dess, 1966).

در این پژوهش ابعاد گرایش کارآفرینانه بر اساس مدل لامکین و دس بیان شده که از کامل‌ترین الگوهایی است که در سال ۱۹۹۶ به بررسی ابعاد مختلف گرایش کارآفرینانه پرداخته است، این ابعاد عبارتند از:

پیشگامی: پیشگامی تلاش شرکت از طریق موضع تهاجمی برای واکنش به اقدام‌های رقبا است که به افزایش قدرت رقابت شرکت منجر می‌شود. پیشگامی نگرش‌ها و قابلیت‌هایی را شامل می‌شود که به محصولات، خدمات و فرایندهای جدید برتر از رقبا در بازار منجر می‌شود (هادیزاده مقدم و همکاران، ۱۳۸۸ به نقل از Slevin, 1996).

ریسک‌پذیری: سازمان به ایجاد مخاطره‌ی جدید به منظور رشد و سودآوری شرکت از طریق تحمل خسارات احتمالی گرایش دارد. در واقع سازمان‌های کارآفرین برای تخصیص منابع موجود به فرصت‌های با احتمال شکست را دارند (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۲ به نقل از Lumpkin and Dess, 1966).

نوآوری: بیانگر توانایی خلق ایده‌هایی است که به تولید محصولات، خدمات و فناوری‌های نوین کمک می‌کند. شرکت‌هایی که محصولات، خدمات و ایده‌هایی مبتنی بر نیاز مشتریان ارائه می‌دهند، موقعیت بهتری نسبت به رقبای خود در بازار پیدا می‌کنند و مزیت رقابتی به دست می‌آورند. از نقطه نظر محققان، نوآوری ابعاد متفاوتی دارد که عبارتند از: محصول، خدمات و فناوری، فرایندی، محصول یا خدمت، اداری (Tajeddini & Mueller, 2012).

رقابت تهاجمی: بازتاب گرایش به چالش شدید و مستقیم با رقبا برای ورود به بازار کار یا بهبود موقعیت است که عبارت از بهتر عمل نمودن نسبت به رقبای بازار در صنعت است که با درجه پاسخگویی به تهدیدات رقابتی مشخص می‌گردد. لامپکین و دس نشان دادند که رقابت تهاجمی برای شرکت در مراحل پایانی چرخه عمر نسبت به مراحل ابتدایی آن مهمتر است. علاوه بر این شرکت‌ها با گرایش رقابت تهاجمی، باید قابلیت تجدید نظر در قواعد رقابت، تعریف مجدد مرزهای صنعت، دستیابی به مزیت ورود و بهبود جایگاه بازار را داشته باشند (Hui et al, 2009).

استقلال طلبی: لامپکین و دس استقلال طلبی را عمل مستقل یک فرد یا یک تیم در پیش بردن یک ایده یا مأموریت تا به اتمام رساندن آن، فارغ از محدودیت‌های طاقت‌فرسای سازمانی تعریف کرده‌اند. روحیه مستقل و آزادی عمل، برای پیشبرد کسب و کار

جدیدف به عنوان نیروی محرکه خاق ارزش کارافرینانه، برای رشد کارافرینی در زمینه‌های متعدد سازمانی ضروری است (Lumpkin et al, 2010).

در این زمینه مطالعاتی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته که به شرح زیر است:

پارسا معین و ناظم (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان ارتباط کارافرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی انجام دادند که نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که به طور کلی بین کارآفرینی و تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد.

طغریایی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی با گرایش کارافرینانه در سازمان‌های فرهنگی-هنری استان اصفهان انجام دادند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معناداری بین ابعاد تعهد عاطفی و تعهد مستمر با ابعاد گرایش کارافرینانه وجود دارد. لیکن رابطه معناداری بین تعهد هنجاری با گرایش کارافرینانه وجود ندارد.

باقری و تولایی (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان بررسی عملکرد تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آنها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد.

Jaramillo et al (2005) تحقیقی با عنوان متا تجزیه و تحلیل رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد فروشندگان انجام دادند که نتایج نشان داد میان تعهد و رفتارهای کاری متنوع از قبیل عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

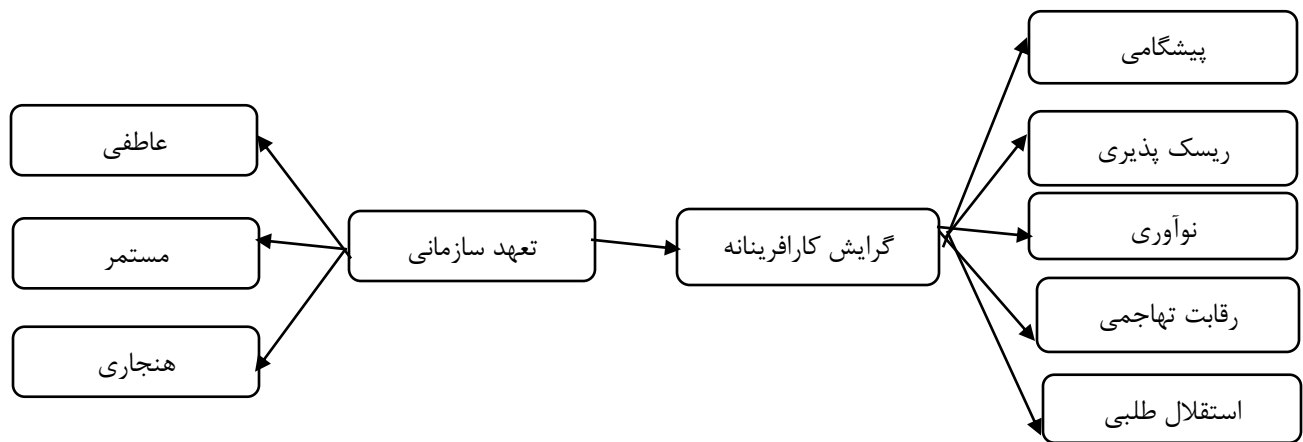
Yanga and Chang (2008) پژوهشی با عنوان کار احساسی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان پرستاران انجام دادند که بر اساس نتایج مشخص شد بین تعهد سازمانی و غیبت و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

Yilmaz and Bokeoglu. (2008) تحقیقی با عنوان رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی در مدارس ابتدایی ترکی انجام دادند که محققان در این پژوهش به این نتیجه رسیدند که بین تعهد و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

در پژوهش حاضر، به منظور بررسی رابطه تعهد سازمانی و گرایش کارافرینانه، با توجه به مطالعه پژوهش‌های پیشین برای سنجش تعهد سازمانی از مدل تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۳) و برای سنجش گرایش کارافرینانه از مدل لامپکین و دس استفاده شد و بر اساس بررسی ادبیات پژوهش و فرضیه‌های مطرح شده در پژوهش فعلی، چارچوب مفهومی زیر برای بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش کارافرینانه پیشنهاد و ارائه می‌شود.

فرضیه‌های تحقیق عبارتند:

- بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با گرایش کارافرینانه رابطه معنادار وجود دارد.
- بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با خطرپذیری رابطه معنادار وجود دارد.
- بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با نوآوری رابطه معنادار وجود دارد
- بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با استقلال طلبی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با پیشگامی رابطه معنادار وجود دارد.
- بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با گرایش رقابت تهاجمی رابطه معنادار وجود دارد.



شکل ۱-مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی-کاربردی می باشد. با عنایت به هدف اصلی تحقیق که بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و گرایش به کارآفرینی در میان مراکز خدمات مشاوره ای کشاورزی است روش تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را کارشناسان مراکز خدمات مشاوره ای شهرستان گلستان تشکیل می دهند که تعداد آنها ۱۵۰ نفر بوده که براساس جدول مورگان ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. ابزار گردآوری داده ها شامل دو پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی و پرسشنامه گرایش به کارآفرینی سازمانی بود. اطلاعات جمعیت شناختی بررسی شده شامل جنسیت، سطح تحصیلات و سنوات خدمت افراد بوده است. پرسشنامه تعهد سازمانی مشتمل بر ۲۴ سؤال بوده که بوسیله آن، چهار بعد تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر مورد سنجش قرار گرفت. با وجود اینکه در مطالعات پیشین، سازگاری درونی بالا و ضرایب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۶ برای همه مقیاس های فرعی گزارش شده (Ang,2004;Ang et al,2007)،

مجدداً ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه محاسبه گردید و پس از حذف یک سوال، میزان آلفای ۰/۸۲ بدست آمد. برای سنجش گرایش کارآفرینانه نیز از پرسشنامه استاندارد دس و لامکین (2005) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال بوده که پنج بعد ریسک پذیری، نوآوری، پیشگامی، حالت تهاجمی و استقلال را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی صوری این ابزار با نظرسنجی از خبرگان و استاتید دانشگاه بررسی شده و اصلاحات لازم اعمال گردید. پایایی آن نیز با سنجش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. میزان آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه با حذف دو سؤال، ۰/۷۵ بدست آمد که نشان از پایایی خوب هر دو پرسشنامه بود. این پرسشنامه‌ها به شیوه لیکرت ۵ گزینه‌ای طراحی و از ۱ تا ۵ امتیازبندی شده‌اند. فرضیات تحقیق با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری و استفاده از نرم افزارهای Lisrel و spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند؛ همچنین از ضریب همبستگی برای تعیین نوع رابطه بین رابطه دومتغیر کمی استفاده شده است. ضریب همبستگی، یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر است. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد و از آن جایی که رابطه بین دو متغیر مورد بررسی قرا می‌گیرد، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است.

یافته تحقیق

بررسی نشان می‌دهد که ۶۰ درصد از پاسخگویان مرد و ۴۰ درصد زن هستند. بیشترین فراوانی را افرادی تشکیل می‌دهند که سابقه کاری بین ۱ تا ۵ سال دارند. ۸۶/۴ درصد افراد داری سابقه کاری بین ۱ تا ۵ سال و ۱۳/۶ درصد دارای سابقه بین ۶ تا ۱۰ سال دارند. همچنین بیشترین فراوانی از نظر سطح تحصیلات به افراد دارای مدرک لیسانس (۵۶/۴ درصد افراد) تعلق دارد. پس از آن افراد دارای مدرک فوق لیسانس، فوق دیپلم و دکتری به ترتیب با فراوانی‌های ۲۹/۱، ۱۰، ۴/۵ بیشترین فراوانی را دارا هستند.

در بخش استنباطی، یافته‌های تحقیق براساس فرضیه‌های تحقیق تنظیم و به آن پرداخته شده است.

فرضیه اصلی: بین تعهد سازمانی و مولفه‌های آن با گرایش کارآفرینانه رابطه وجود دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین مولفه‌های تعهد سازمانی با گرایش کارآفرینانه

متغیرملاک		گرایش کارآفرینانه	
شاخص آماری	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
متغیر پیش بین			
تعهد سازمانی	۱۱۰	۰/۰۵۴	۰/۶۵
تعهد عاطفی	۱۱۰	۰/۱۴۴	۰/۲۳
تعهد مستمر	۱۱۰	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵
تعهد هنجاری	۱۱۰	-۰/۰۲۴	۰/۸۴

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و مولفه‌های آن با گرایش کارآفرینانه معنادار نمی‌باشد، به این معنا که بین تعهد سازمانی با گرایش کارآفرینانه ($r=0/054$) رابطه معنادار وجود ندارد. لذا فرضیه اصلی مبنی بر اینکه بین تعهد سازمانی و مولفه‌های آن با گرایش کارآفرینانه رابطه وجود دارد تایید نمی‌شود.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین مولفه‌های تعهد سازمانی با نوآوری

متغیرملاک		نوآوری	
متغیر پیش بین	شاخص آماری	تعداد	ضریب همبستگی
سطح معناداری			
تعهد سازمانی		۱۱۰	-۰/۲۰۵
تعهد عاطفی		۱۱۰	۰/۰۲۴
تعهد مستمر		۱۱۰	-۰/۰۵۸
تعهد هنجاری		۱۱۰	-۰/۳۹۱ *

برطبق جدول ۲ ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و مولفه‌های تعهد عاطفی و هنجاری با نوآوری معنادار نیست یعنی بین تعهد سازمانی با نوآوری ($r=0/205$) رابطه معنادار وجود ندارد. ولی رابطه بین نوآوری با تعهد هنجاری معنادار شده است. فرضیه دوم بین تعهد سازمانی و مولفه‌های آن با خطرپذیری رابطه وجود دارد

جدول ۳. ضریب همبستگی بین مولفه‌های تعهد سازمانی با نوآوری

متغیرملاک		خطرپذیری	
متغیر پیش بین	شاخص آماری	تعداد	ضریب همبستگی
سطح معناداری			
تعهد سازمانی		۱۱۰	-۰/۰۸۷
تعهد عاطفی		۱۱۰	-۰/۲۹
تعهد مستمر		۱۱۰	۰/۲۲۲
تعهد هنجاری		۱۱۰	-۰/۱۴۰

برطبق جدول ۳ ضریب همبستگی تعهد سازمانی و مولفه‌های آن با خطرپذیری معنادار نیست، یعنی بین تعهد سازمانی با خطرپذیری ($r=0/409$) رابطه معنادار وجود ندارد. ولی بین تعهد عاطفی با خطرپذیری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین تعهد سازمانی و مولفه‌های آن با پیشگامی رابطه وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین مولفه های تعهد سازمانی با پیشگامی

پیشگامی		متغیر ملاک	
سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	شاخص آماری متغیر پیش بین
۰/۷۲	۰/۰۴۴	۱۱۰	تعهد سازمانی
۰/۱۰۵	۰/۱۶۹	۱۱۰	تعهد عاطفی
۰/۰۶۴	-۰/۲۲۲	۱۱۰	تعهد مستمر
۰/۲۲۴	۰/۱۴۷	۱۱۰	تعهد هنجاری

بر طبق جدول ۴ ضریب همبستگی تعهد سازمانی و مولفه های آن با پیشگامی معنادار نیست، یعنی بین تعهد سازمانی با پیشگامی رابطه معنادار وجود ندارد. ($r = 0/054$)

فرضیه چهارم: بین تعهد سازمانی و مولفه های آن با استقلال طلبی رابطه وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین مولفه های تعهد سازمانی با استقلال طلبی

استقلال طلبی		متغیر ملاک	
سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	شاخص آماری متغیر پیش بین
۰/۱۹۹	۰/۱۵۵	۱۱۰	تعهد سازمانی
۰/۰۰۷**	۰/۳۱۸	۱۱۰	تعهد عاطفی
۰/۶۹	-۰/۰۴۷	۱۱۰	تعهد مستمر
۰/۶۶	۰/۰۵۳	۱۱۰	تعهد هنجاری

بر طبق جدول ۵، ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و مولفه تعهد عاطفی با استقلال طلبی معنادار نیست یعنی بین تعهد سازمانی با استقلال طلبی ($r = 0/155$) رابطه معنادار وجود ندارد. ولی بین تعهد سازمانی با استقلال طلبی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین تعهد سازمانی و مولفه های آن با رقابت پذیری رابطه وجود دارد.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین مولفه های تعهد سازمانی با رقابت پذیری

رقابت پذیری			متغیر ملاک
سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	شاخص آماری
۰/۰۰۹	۰/۳۰۹	۱۱۰	تعهد سازمانی
۰/۰۵	۰/۲۲۸	۱۱۰	تعهد عاطفی
۰/۶۵	۰/۰۵۴	۱۱۰	تعهد مستمر
۰/۰۲	۰/۲۶۶	۱۱۰	تعهد هنجاری

طبق جدول ۶. ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و مولفه تعهد عاطفی و تعهد هنجاری معنادار است، یعنی بین تعهد سازمانی با رقابت پذیری ($r = 0/309$) رابطه معنادار وجود دارد. براساس ضریب تعیین (r^2) درصد واریانس تعهد سازمانی با رویکرد رقابت مشترک بوده است. رابطه بین مولفه تعهد مستمر با رقابت پذیری معنادار نیست.

جدول ۷. شاخص های برازندگی

P	RMR	IFI	CFI	RMSEA	GFI	NFI	DF
۰/۳۴	۰/۰۲	۱/۳۵	۰/۸۹	۰/۰۳۷	۰/۹۳	۰/۸۷	۱۹

در توضیح مقادیر شاخص های برازش لازم است ذکر شود که شاخص معنی داری خبی دو (P) از جمله شاخص های برازش مطلق^۱ محسوب می شود؛ این دسته شاخص ها بر مبنای تفاوت واریانس ها و کواریانس های مشاهده شده از یک سو و کواریانس های پیش بینی شده بر اساس پارامترهای مدل تدوین شده از سوی دیگر محاسبه می شوند (هومن، ۱۳۸۴). مقدار بزرگتر ۰/۰۵ معناداری خبی دو موید مدل است (Byrne, 2001; Shoemaker & Lomax, 2004; Berg & Lance, 2000). چهار شاخص دیگر عبارتند از CFI^2 , NFI^5 , IFI^4 , GFI^3 که این چهار شاخص بین صفر و یک قرار دارند و هر چه به عدد یک نزدیکتر باشند، کارایی مدل بیشتر خواهد بود. شاخص دیگر $RMSEA^6$ می باشد که هر چه کوچکتر از ۰/۱ باشد، مدل کارا تر خواهد بود (قاسمی، ۱۳۸۹). بنابراین با توجه به اطلاعات جدول بالا و ضمن اصلاحات پیشنهادی نرم افزار می توان دریافت که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است.

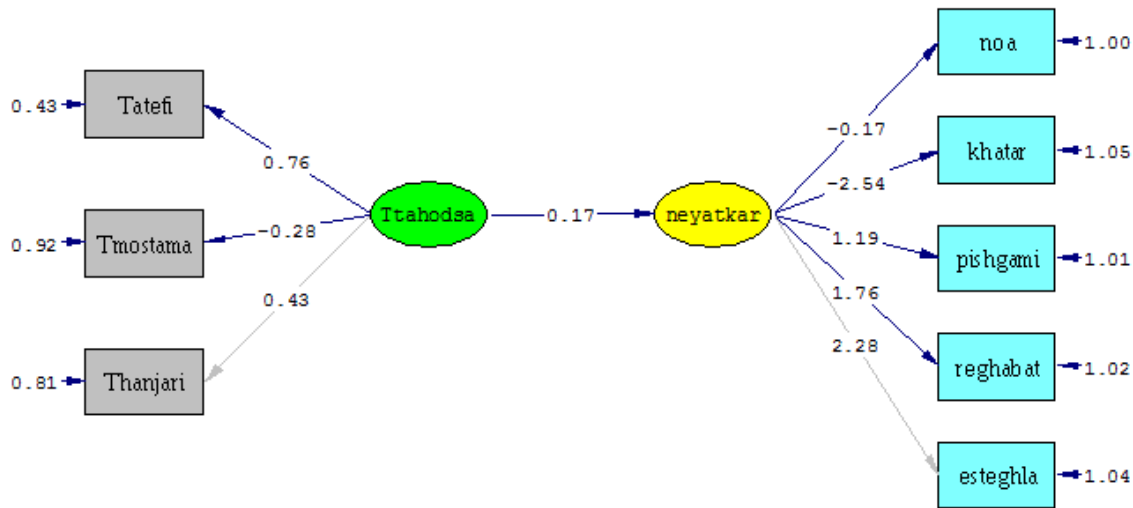
¹ Absolute Fit Indices

² Goodness-of-fit index

³ Incremental fit index

⁴ Comparative fit index

⁵ Root mean squared error of approximation



Chi-Square=20.84, df=19, P-value=0.34593, RMSEA=0.037

شکل ۲- مدل نهایی تحقیق (رابطه تعهد سازمانی و مولفه های آن با گرایش کارآفرینانه)

نتیجه گیری

نتایج حاصل از فرضیه اول (طبق جدول ۲) ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و مولفه های تعهد عاطفی و هنجاری با نوآوری معنادار نیست یعنی بین تعهد سازمانی با نوآوری (۲ = ۰/۲۰۵) رابطه معنادار وجود ندارد. ولی رابطه بین نوآوری با تعهد هنجاری معنادار شده است. براین اساس، نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می دهد هنگامی که افراد متخصص با مهارت بالا، احساس تعلق نسبت به سازمان داشته باشند و هیچ گاه تصمیم به ترک سازمان ننمایند (تعهد هنجاری) با فراغ بال به ارائه ایده های نوآورانه و جدید در سازمان خود می پردازند و مدیران عالی سازمان از این حیث که دارای کارکنان زبده و با مهارت بالا هستند، با پروژه های نوآورانه و جدید موافقت می نمایند. میر (۲۰۰۳) مطرح می کند که تعهد سازمانی منعکس کننده احساساتی نظیر پیوستگی، شناسایی و وفاداری به سازمان است که تعهد سازمانی توسط مولفه های مثبت مطلوب در مورد سازمان توصیف می شود. بنابراین تعهد سازمانی میزانی است که در آن کارمند مشتاق است تا با توجه به علاقه و پیوستگی او با اهداف و ارزش های نوآورانه، عضو سازمان شود.

بر طبق جدول ۳ ضریب همبستگی تعهد سازمانی و مولفه های آن با خطرپذیری معنادار نیست، یعنی بین تعهد سازمانی با خطرپذیری (۲ = ۰/۴۰۹) رابطه معنادار وجود ندارد. ولی بین تعهد عاطفی با خطرپذیری رابطه معناداری وجود دارد. براین اساس، یافته های حاصل از پژوهش نشان می دهد هنگامی که مدیران ارشد و عالی سازمان درک کنند که کارکنان آنها نسبت به سازمان خود احساس مسئولیت دارند و به سازمان خود افتخار می کنند (تعهد عاطفی). بر طبق جدول ۴ ضریب همبستگی تعهد سازمانی و

مولفه های آن با پیشگامی معنادار نیست، یعنی بین تعهد سازمانی با پیشگامی (۲ = ۰/۰۵۴) رابطه معنادار وجود ندارد. بر طبق جدول ۵، ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و مولفه تعهد عاطفی با استقلال طلبی معنادار نیست یعنی بین تعهد سازمانی با استقلال طلبی (۲ = ۰/۱۵۵) رابطه معنادار وجود ندارد. ولی بین تعهد سازمانی با استقلال طلبی رابطه معنا داری وجود دارد. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهد هنگامی که افراد متخصص و با مهارت بالا، احساس تعلق نسبت به سازمان داشته باشند و به سازمان خود افتخار کنند و مدیران ارشد و بالایی سازمان تصور کنند که چنین کارکنانی دارند، نسبت به آنها تفویض اختیار می‌کنند و به آنها اجازه می‌دهند که در برابر فرصت‌ها و ایده‌های جدید و نوآورانه دارای قدرت اختیار و تصمیم‌گیری باشند و مسئولیت آن را به آنها واگذار می‌نمایند و این باعث می‌شود که آنها با انگیزه بالاتری نسبت به کشف فرصت‌های جدید و نوآورانه و بهره‌برداری از آنها اقدام نمایند. این یافته‌ها با پژوهش مهدی و همکاران (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. طبق جدول ۶، ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و مولفه تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با رقابت‌پذیری رابطه معنادار است، یعنی بین تعهد سازمانی با رقابت‌پذیری (۲ = ۰/۳۰۹) رابطه معنادار وجود دارد براین اساس رقابت‌نشان دهنده تمایل شرکت به چالش‌های سخت و مستقیم با رقبا به منظور بهبود وضعیت بازار خودشان است. شرکت‌هایی که هدف آن جلو زدن از رقباست نه ضرر زدن به آنها، به طور تهاجمی موقعیت رقابتی خود را با به کارگیری فرصت‌ها می‌سازند (لامپکن و دس، ۲۰۰۵). لذا برای اینکه شرکتی توانایی رقابت با رقبای خود داشته باشد و بتواند عملکرد قابل قبولی داشته باشد، نیازمند کارکنانی است که نسبت به سازمان خود احساس مسئولیت می‌کنند و خود را عضو این خانواده می‌دانند. در این راستا پیشنهادات زیر ارائه شود:

- ریسک‌پذیری از جمله ویژگی‌هایی است که در شرایط اقتصاد آرام و با ثبات خود را نشان می‌دهد. از طرفی نیز در یافتیم که بین این ویژگی با تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. لذا برای بالا بردن کلی عملکرد شرکت‌های خدمات مشاوره-ای باید زمینه اقتصاد باثبات را فراهم آورد تا شرکت‌ها ریسک‌پذیری بیشتری را متحمل شوند.
- با توجه به نتایج پژوهش که نشان داد استقلال طلبی، نوآوری و خطرپذیری با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد به مدیران پیشنهاد می‌شود که روی این عوامل سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی شود
- مدیران شرکت‌ها نوآوری را بین کارکنان تشویق و ترویج نمایند. نوآوری جزء جدایی‌ناپذیر و ابزار لازم برای کآفرینی است. بنابراین، سازمان باید اهمیت کلیدی نوآوری را درک کند

منابع

- احمدپور داریانی، م.، نیک‌بین، ح. و کریمی، آ. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی مهندسی کشاورزان استان زنجان. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲-۴۲، شماره ۴: ۲۴۶-۵۳۵.

- اخباری، م.، عربی، ح.م. و علوی، س.ک. (۱۳۸۹). رابطه‌ی تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۲: ۱۵۷-۱۲۹.
- امیرکبیری، ع. و امیراحمدی، ا. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۷، سال ۲: ۲۵۶-۲۳۹.
- باقری، م. و تولایی، ر. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۷، شماره ۳۰: ۹۶-۷۳.
- بصیرت، م. ایمانی، ص. زراء نژاد، م و نجم آبادی، ع (۱۳۹۴). بررسی تاثیر میانجی گرایش کارآفرینانه بر رابطه بین بازاریابی داخلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: ادارات ستادی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری)، مدیریت بهره‌وری، سال هشتم، شماره ۳۲.
- پارسا معین، ک. و ناظم، ف. (۱۳۸۹). ارتباط کارافرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی، سال ۱، شماره ۳: ۱۷-۷.
- حسینی، س. م. و مهدی زاده اشرفی، ع. (۱۳۸۹). شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی. فصلنامه مدیریت، سال ۷، شماره ۱۸: ۱۵-۹.
- حسینی‌نیا، غ. مقدس فریمانی، ش و جعفری، آ. (۱۳۹۶). تاثیر گرایش کارآفرینانه شرکت های تعاونی تهیه و تولید نهاده‌ها و ادوات کشاورزی بر عملکرد آنها: با در نظر گرفتن نقش تعدیل گری گرایش به بازار، فصلنامه تعاون و کشاورزی، سال ششم، شماره ۲۲.
- حیدرزادگان، ع.، فرهنگ، ا. و قربانی، م. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ساده و چندگانه توسعه‌ی کارکنان و تعهد سازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۵، شماره ۳: ۵۸-۴۳.
- داوری، ع. و شهباز مرادی، س. (۱۳۹۲). شناسایی تأثیر گرایش کارآفرینانه و عوامل سازمانی بر عملکرد کسب و کار (مورد مطالعه: شرکت‌های فنی تابعه‌ی شرکت ملی نفت ایران. توسعه کارافرینی، دوره ۶، شماره ۳: ۱۴۳-۱۲۵.
- رحیمی، م.ک.، زرفشانی، ک.، نوری، م.، عباسی زاده قنوتی، ص. و رستمی، ف. (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای و فنی و مهندسی کشاورزی استان‌های کرمانشاه و زنجان. پژوهش‌های روستایی، سال سوم، شماره چهارم: ۲۴۰-۲۱۵.
- زرفشانی، ک.، علی بیگی، ا.ح.، رنجبر، ز. و سلیمانی، ع. (۱۳۹۰). سنجش انتظارات کشاورزان از اعضای شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای فنی و مهندسی کشاورزی (مطالعه موردی: شهرستان اسلام آباد غرب). پژوهش‌های روستایی، سال دوم، شماره سوم: ۱۴۴-۱۲۵.
- سنجقی، م.ا.، فرهی بورزنجان، ب.، ظهوریان نادعلی، ا. و درودی، ح. (۱۳۹۲). تبیین رابطه گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی با میانجی تبادلات اجتماعی از منظر عدالت سازمانی. توسعه کارافرینی، دوره ۶، شماره ۳: ۲۶-۷.
- طغرای، م.ت.، شریفی، س. و دارابیان، س. (۱۳۹۵). بررسی رابطه تعهد سازمانی با گرایش کارآفرینانه در سازمان‌های فرهنگی-هنری استان اصفهان. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۶، شماره ۱: ۱۸۷-۱۶۳.
- غلامحسینی، ا. و اسماعیلی، ا. ر. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی. فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال ۶، شماره ۲۳: ۱-۲۳.

-هادیزاده مقدم، ا.، رامین مهر، ح. و حسینی، س.س. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط هوش هیجانی با گرایش کارافرینانه مطالعه موردی: سازمان‌های وابسته به شرکت نفت. توسعه کارافرینی، سال ۱، شماره ۶: ۱۶۲-۱۳۹.

- Allen, N., and Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.

- Hui, L. Y., Haung, J. and Tsai, M. (2009). Entrepreneurial orientation and firm performance: the role of knowledge creation process. *Industrial Marketing Management*, 38: 440-449.

-Jaramillo, F., Mulki, J. P. and Marshall G. W. (2005) A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*, 58: 705 –714.

-Lumpkin, G. T., Cogliser, C. C., Schneider D. R. (2010). Understanding and Measuring Autonomy: An Entrepreneurial Orientation Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 33 : 47-69.

- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management Review*, 21(1), 135-172.

- Karacaoglu, K., Bayrakdaroglu, A.& San,F.B.(2012). The impact of corporate entrepreneurship on firms financial Performance: Evidence from Istanbul Stock Exchange. *Firms. International Business Research*,6(1),163

-Shepherd, D., Covin, G.F. and Kuratko F.D. (2008). Project Failure from Corporate Entrepreneurship: Managing the Grief Process,. *Journal of Business Venturing*, 24(6), 588-600.

- Tajeddini K., & Mueller S.L. (2012). Corporate entrepreneurship in Switzerland: evidence from a case study of Swiss watch manufacturers. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 8(3): 355-372 .

-Yanga F. and Chang C. C. (2008). Emotional labor, job satisfaction and organizational Commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45: 879 – 887.

-Yilmaz, K. and Bokeoglu O. C. (2008). Organizational citizenship behaviors and Organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*, 3(5): 775-780.

Abstract:

Today, paying attention to the factors that increase the efficiency and effectiveness of organizations has always been worthy of attention. It seems that one of the factors affecting entrepreneurship in consulting firms is an organizational approach that can play a significant role in creating inclination and inclination to entrepreneurship in companies. Therefore, the purpose of this study was to examine the relationship between organizational commitment and entrepreneurial orientation in consulting services companies in

Golestan province. The research method was descriptive-correlational. The statistical population of the study consisted of experts in consulting centers in Golestan city of 150 people. The sample size of 110 people is selected based on Morgan's table. Data collection tool was collected using the required data tool. To measure the entrepreneurial orientation, a standard Dean & Lamkin & Organizational Commitment Questionnaire has been used by Allen & Meyer standard questionnaires. The results showed that there is a significant relationship between the component of innovation with normative commitment and also there is a significant relationship between emotional commitment and risk. Finally, there is no meaningful relationship between organizational commitment and entrepreneurial orientation.

Keywords: Entrepreneurial orientation, Organizational Commitment, advise Service companies, Golestan