

# طراحی و آزمون الگویی از پیشایندهای مؤثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی در کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان

مژگان قاسمی<sup>۱</sup> عبدالحسین فرج پهلوی<sup>۲</sup> فریده عصاره<sup>۳</sup> نسرین ارشدی<sup>۴</sup>

## چکیده

هدف: پژوهش حاضر به منظور آزمون و ارائه الگویی از پیشایندهای مؤثر بر توسعه کارآفرینی در بین کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان انجام شده است.

روش: جهت انجام پژوهش حاضر نمونه‌ای به حجم ۴۱۰ نفر از کارکنان که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده انتخاب شده بودند، مورد آزمون قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل پرسشنامه‌های جو خلاقانه سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی، پرسشنامه خلاقیت سازمانی پرسشنامه رفتار کارآفرینانه در سازمان است. جهت آزمون الگو از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاکی از معنی‌داری کلیه مسیرهای مستقیم حمایت سازمانی ادراک شده و جو خلاقانه سازمانی به توسعه کارآفرینی بود با حذف مسیرهای غیر معنی‌دار، الگو اصلاح شد. شاخص‌های برازندگی الگویابی معادلات ساختاری، برازش مناسب الگوی اصلاح شده را نشان دادند. همچنین، نتایج روابط غیرمستقیم، معنی‌داری این روابط را تأیید نمودند.

اصالت/ارزش: طراحی مدل کارآفرینی سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان با توجه به متغیر بودن محیط و شرایط بی‌ثبات و ظهور کسب‌وکارهای جدید و رقبای جدید می‌تواند به‌عنوان راهکار مفیدی سیاست‌گذاران و مدیران نهاد را در تغییر و اصلاح ساختاری و مدیریتی موردنیاز برای تقویت زمینه‌ها و توسعه بسترهای کارآفرینی سازمانی نهاد یاری نماید تا بتوانند در رقابت باقی بمانند.

**کلید واژگان:** حمایت سازمانی ادراک شده، جو خلاقانه سازمانی، توسعه کارآفرینی، کتابخانه‌های عمومی

## مقدمه

امروزه بسیاری از سازمان‌ها به لزوم کارآفرینی سازمانی پی برده‌اند. در واقع این‌گونه تغییر گرایش در استراتژی، در پاسخ به سه نیازی است که بر شرکت‌ها تحمیل گردیده است: افزایش

---

<sup>۱</sup> دانش آموخته دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مسجد سلیمان (نویسنده مسئول) [ghasemi\\_azadm@yahoo.com](mailto:ghasemi_azadm@yahoo.com)

<sup>۲</sup> استاد دانشگاه شهید چمران اهواز گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی [farajpahlou@gmail.com](mailto:farajpahlou@gmail.com)

<sup>۳</sup> استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز [osareh.f@gmail.com](mailto:osareh.f@gmail.com)

<sup>۴</sup> دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز [narshadi@scu.ac.ir](mailto:narshadi@scu.ac.ir)

سریع رقبای جدید؛ ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی در شرکت‌ها؛ خروج بهترین نیروهای کاری از سازمان‌ها و اقدام آن‌ها به کارآفرینی مستقل. سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت و حفظ مزیت رقابتی، نیاز به بهره‌برداری از فرصت‌های جدید، توسعه محصولات و خدمات دارند. در نتیجه، همان‌طور که تاجدینی (۲۰۱۰) اظهار می‌دارد، در چند سال گذشته محققان کلیه رشته‌ها علاقه وافری به مباحث مشتری محوری، نوآوری و کارآفرینی سازمانی پیدا کرده‌اند. کارآفرینی سازمانی به مفهوم تعهد یک سازمان بر ایجاد و مصرف محصولات و خدمات جدید، فرآیندهای تازه و نظام سازمانی نوین است. به این نوع کارآفرینی، کارآفرینی شرکتی، کارآفرینی دولتی یا سازمان کارآفرین نیز اطلاق می‌شود (ذبیحی و مقدسی، ۱۳۸۵). در پژوهش حاضر این نوع کارآفرینی مطرح است. در اینجا به بررسی رابطه متغیرهای پژوهش در جهت ترسیم مدل پیشنهادی توسعه کارآفرینی در نهاد کتابخانه‌های عمومی خوزستان می‌پردازیم. مروری بر تحقیقات گذشته در زمینه جوسازمانی خلاقیت و حمایت سازمانی ادراک‌شده با کارآفرینی، نتایج متفاوتی را در این زمینه نشان می‌دهد، به طوری که در اکثر مطالعات بین جوسازمانی خلاقیت و حمایت سازمانی ادراک‌شده با توسعه کارآفرینی رابطه مثبت معناداری به دست آمده است. یکی از متغیرهای اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی مفهوم جوسازمانی است. جوسازمانی عبارت از الگوهای تکراری از رفتارها، نگرش‌ها و احساساتی است که در قالب رفتارهای روزانه در محیط کار توسط افراد تجربه، درک و تفسیر می‌شوند. این الگوهای رفتاری جوسازمانی، وجوه مستقلی از نگرش به سازمان است که در نگاه کارکنان به سازمان، متبلور می‌شود (اکوال<sup>۱</sup>، ۱۹۸۷؛ اکوال و ایساکسن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). درک افراد از رفتارها، روی نگرش آن‌ها از کار و همچنین سطوح عملکرد و در نتیجه بهره‌وری آن‌ها تأثیر می‌گذارد (اکوال، ۱۹۹۱؛ آمابیل و گرایسکی ویکز<sup>۳</sup>، ۱۹۸۷؛ ایساکسن و اکوال، ۲۰۱۰). شپیرز<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان دادند که رابطه‌ی مستقیمی میان جو کارآفرینی سازمانی و نوآوری وجود داشته است. همچنین میان شاخص‌های حمایت مدیریتی و پاداش و استقلال در کار با نوآوری رابطه وجود دارد. آنتونی<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) در پژوهش خود نقش محیط و جو کارآفرینانه را در این زمینه بسیار حیاتی دانست و ویژگی‌های جو مناسب کارآفرینی را حمایت مدیریت، خطرپذیری، نظام پاداش و منابع و ساختار حامی عنوان کرد. وی اعتقاد دارد درک و باور افراد از جو کارآفرینانه تأثیر بسیاری در فعالیت‌های کارآفرینانه و نوآورانه دانشگاه دارد. کریمی (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان داد که، بین کلیه ابعاد جوسازمانی با کارآفرینی

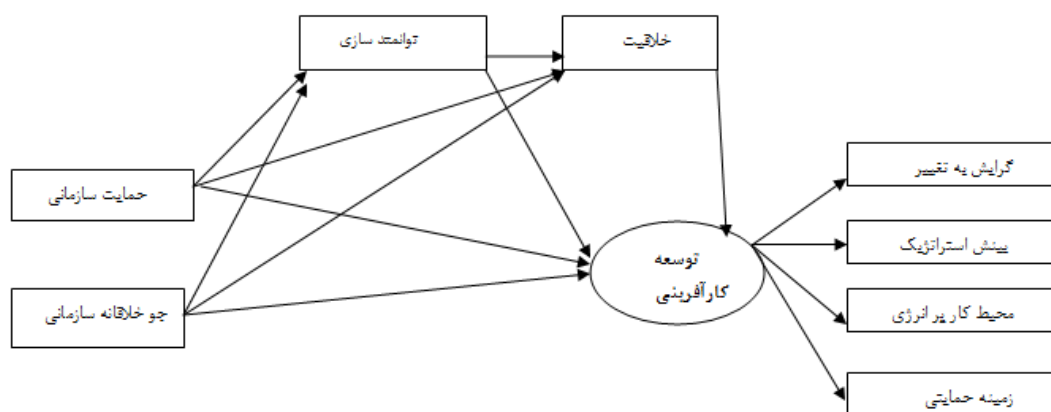
- 
1. Ekvall
  2. Ekvall & Isaksen
  3. Gryslciewjez
  4. Scheepers
  5. Anthony

درون‌سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد و از بین عوامل جوسازمانی بیشترین ضریب همبستگی با کارآفرینی درون‌سازمانی را رضایت و توافق بر رویه‌ها به خود اختصاص داده است. ناهید (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان داد که حمایت مدیریتی، انعطاف‌پذیری مرزهای سازمان، در دسترس بودن زمان و پاداش و تقویت کارکنان بر نوآوری تأثیر می‌گذارد، اما استقلال کاری، بر نوآوری تأثیری ندارد. هرچند که در پایان مشخص شد به‌طورکلی جو کارآفرینی سازمانی بر نوآوری سازمانی تأثیر معناداری دارد. رفتارهای حمایت‌کننده رهبران و هم‌چنین جوسازمانی، می‌تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی ادراک‌شده شود که منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل و نگران خوشبختی و آینده آن‌هاست. (ایزنیگر<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۸۶). عدم توجه به مسائل رفاهی و آسایشی کارکنان موجب کاهش انگیزه می‌شود. در این مورد ممکن است کارکنان از سازمان خود خارج شوند و به سازمان دیگری بپیوندند که مشکلات آن‌ها را درک کند و امکانات مناسبی برایشان در نظر می‌گیرد (فرج پهلوی و قاسمی، ۱۳۹۴). کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی ادراک‌شده را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان، ایفای نقش کنند تا عمل آن‌ها در راستای منافع سازمان متبوعشان باشد و به این وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند. حریری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با هدف سنجش رابطه‌ی حمایت سازمانی ادراک‌شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران به این نتیجه رسیدند بین کتابداران جامعه آماری، میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده پایین‌تر از حد متوسط و میزان بی‌تفاوتی سازمانی نیز پایین‌تر از حد متوسط است و بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و بروز بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران جامعه آماری رابطه‌ی معکوس معناداری وجود دارد. ریگل<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۹) در پژوهشی فرا تحلیلی نشان دادند که دریافت حمایت سازمانی، تعهد و مشارکت را در سازمان را به‌شدت افزایش می‌دهد و باعث افزایش عملکرد بالای کارکنان در سازمان می‌شود. طبرسا (۱۳۹۱) نشان داد که کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی در سطح مطلوبی قرار ندارد. همچنین آزمون‌های آماری فرضیه‌ها نشان داد که سه مؤلفه ساختار سازمانی، جوسازمانی و فرهنگ سازمانی نوآور در سطح مطلوبی نیستند؛ اما مؤلفه قابلیت‌های نیروی انسانی در سطح مطلوبی قرار دارد. صابری (۱۳۹۵) در پژوهش خود با هدف بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در بخش مدل ساختاری نشان داد گرایش کارآفرینانه تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور دارد. کارآفرینی سازمانی به اشکال مختلف وجود دارد و هر سازمانی

---

1. Eisenberger  
2. Riggle

باید مدل مخصوص و مناسب برای خود به وجود آورد. در نمودار ۱ الگوی پیشنهادی طرح حاضر که رابطه بین متغیرهای آن بر مبنای مطالعات پیشین که به اختصار اشاره گردید استخراج گردید، نمایش داده شده است.



نمودار ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

### فرضیه‌های پژوهش

۱. جو خلاقانه سازمانی بر توسعه کارآفرینی در کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی خوزستان تأثیر دارد.
۲. حمایت سازمانی ادراک شده بر توسعه کارآفرینی در کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی خوزستان تأثیر دارد.
۳. خلاقیت سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی میانجی گر رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و جو خلاقانه سازمانی بر توسعه کارآفرینی در کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی خوزستان هستند.

### روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگو یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> (SEM) است که یک روش همبستگی چند متغیری است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان بوده است که بر اساس آخرین آمار (مهرماه ۱۳۹۴) بالغ بر ۴۱۰ نفر بوده‌اند. با توجه به گستره‌ی حجم جامعه آماری، کل جامعه‌ی آماری به‌عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفتند

1. structural equation modeling

و ابزار پژوهش که شامل پرسشنامه بود. از کل پرسشنامه‌های ارسال شده برای آزمودنی‌ها، تعداد ۲۰۳ پرسشنامه برگشت داده شد. کلیه تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۱ و AMOS ویراست ۲۱ انجام گرفتند.

## ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای موردنظر از ابزارهای مختلفی استفاده شده است که شامل موارد زیر هستند:

**پرسشنامه رفتار کارآفرینانه در سازمان.** در پژوهش حاضر جهت توسعه کارآفرینی از پرسشنامه رفتار کارآفرینانه در سازمان زامپتاکیس و موستاکیس<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) استفاده شد. فرم اصلی این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است که ۱۰ ماده‌ی آن بر اساس مطالعه‌ی پیرس و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) و دو ماده‌ی دیگر آن در مورد زمینه‌ی حمایتی از رفتارهای نوآورانه است. در پژوهش حاضر نیز جهت سنجش توسعه کارآفرینی از فرم ۱۰ ماده‌ی آن شامل ۸ ماده‌ی رفتارهای نوآورانه و ۲ ماده‌ی زمینه‌ی حمایتی استفاده گردید. شیوه نمره‌گذاری سؤالات به صورت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. در پژوهش حاضر، به منظور بررسی ضرایب پایایی پرسشنامه مذکور از ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شده است. نتایج به دست آمده به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۶۴ است.

**پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده:** در پژوهش حاضر جهت سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از فرم کوتاه پرسشنامه حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)؛ به نقل از پرسون<sup>۳</sup>، (۲۰۱۲) استفاده شد. این پرسشنامه ۸ ماده دارد، هدف آن سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از جانب کارکنان است و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری می‌شود. پرسون (۲۰۱۲) شواهد گسترده‌ای از اعتبار و پایایی این پرسشنامه را ارائه نموده است... ضریب پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده از طریق دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۶ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول پرسشنامه فوق است.

---

1. Zampetakis and Moustakis  
2. Pearce  
3. Presson

**پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی:** در پژوهش حاضر جهت سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۲ ماده دارد، چهار بعد معناداری (۳ ماده)، شایستگی (۳ ماده)، خود تعینی (۳ ماده) و اثرگذاری (۳ ماده) را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن به صورت لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود... اسپریتزر (۱۹۹۵) برای تعیین اعتبار همگرا و افتراقی سؤالات پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کرد که داده‌ها از برازش عالی برخوردار بود و RMSEA معادل ۰/۰۴ به دست آمد و سؤالات بار عاملی بالایی بر عامل اختصاصی خود داشتند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی از طریق دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۵۹ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول پرسشنامه فوق است.

**پرسشنامه خلاقیت سازمانی:** در پژوهش حاضر جهت سنجش خلاقیت سازمانی از پرسشنامه زو و جورج<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۳ ماده دارد، دو بعد کلی بدیع بودن ایده‌ها (۹ ماده) و کاربردی بودن ایده‌ها (۴ ماده) را مورد سنجش قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۵ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش زامپتاکیس (۲۰۰۸) برای تعیین اعتبار پرسشنامه، با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی، سؤالات روی دو بعد بدیع بودن ایده‌ها و کاربردی ایده‌ها بار عاملی گذاشتند. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط مشایخی و همکاران (۱۳۹۳) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. مشایخی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود جهت تعیین اعتبار این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده نموده‌اند که شاخص‌های برازش الگو برازندگی قابل قبول این پرسشنامه را نشان می‌دهند (RMSEA=۰/۰۸). همچنین، این پژوهشگران جهت تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده نموده‌اند که ضریب پایایی برای بعد بدیع بودن ایده‌ها ۰/۸۴، برای کاربردی بودن ایده‌ها ۰/۷۹ و برای کل پرسشنامه ضریب ۰/۹۰ به دست آمده است. در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب پایایی پرسشنامه خلاقیت سازمانی به ترتیب از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که ضریب پایایی پرسشنامه خلاقیت سازمانی از طریق دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۷ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول پرسشنامه فوق است.

**پرسشنامه جو خلاقانه سازمانی:** در پژوهش حاضر جهت سنجش جو خلاقانه سازمانی از نسخه اصلاح شده‌ی پرسشنامه چشم‌انداز موقعیتی (SOQ) که توسط ایساکسن و اکوال<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) تنظیم و اعتبار یابی مجدد شده است استفاده شد. این پرسشنامه خود گزارشی ۲۱ ماده دارد و جو در سازمان را در ۹ حیطه‌ی چالش پذیری، آزادی، اعتماد، زمان ایده، خوشحالی و شوخ‌طبعی، تعارض، حمایت از ایده‌ها، گفتمان و ریسک‌پذیری موردسنجش قرار می‌دهد و پاسخ‌های آن بر اساس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (برای کاملاً مخالفم) تا ۴ (برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود... تحقیقات زیادی پایایی و اعتبار مقیاس اولیه را بررسی کرده‌اند (ترنیسید<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴؛ ایساکسن و اکوال، ۲۰۰۷). این پرسشنامه برای اولین بار در کشور توسط مشایخی، ارشدی و نیسی (۱۳۹۳) ترجمه و مورداستفاده قرار گرفته است. مشایخی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود جهت سنجش اعتبار پرسشنامه از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده نمودند که نتایج حاصل نشان داد که پرسشنامه از اعتبار مناسبی برخوردار است ( $GFI=0/89$ ,  $AGFI=0/88$ ,  $NFI=0/86$ ,  $CFI=0/89$ ,  $RMSEA=0/07$ ,  $IFI=0/91$ ). در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب پایایی پرسشنامه جو خلاقانه سازمانی به ترتیب از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که نتایج از طریق دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۷۴ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی ضریب پایایی قابل قبول پرسشنامه فوق است

### **یافته‌های پژوهش**

در این پژوهش درمجموع روابط بین متغیرها در الگوی پیشنهادی موردبررسی قرار گرفت. جدول ۲ یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های افراد نمونه را، روی متغیرهای پژوهش، نشان می‌دهد. همچنین جدول ۳ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

### **الگوی معادلات ساختاری**

جدول ۲. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	شاخص توصیفی مقیاس
۵۰	۲۳	۴/۲۵	۳۷/۰۷	توسعه کارآفرینی
۲۰	۸	۱/۹۵	۱۴/۸۱	گرایش به تغییر
۱۰	۳	۱/۲۲	۷/۳۶	بینش استراتژیک
۱۰	۴	۱/۰۷	۷/۸۴	محیط کاری پر انرژی
۱۰	۲	۱/۵۴	۷/۰۶	زمینه حمایتی
۱۰۰/۶۴	۲۹	۹/۸۷	۷۰/۶۷	جو خلاقانه سازمانی
۴۰	۸	۵/۳۲	۲۷/۴۸	حمایت سازمانی ادراک شده
۶۰	۳۰	۵/۲۳	۴۸/۸۷	توانمندسازی روانشناختی
۶۵	۲۸	۶/۳۶	۴۸/۹۶	خلاقیت سازمانی

الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر درمجموع متشکل از ۵ متغیر است که متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده، جو خلاقانه سازمانی به عنوان متغیرهای پیشایند، متغیر توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان به عنوان متغیر پیامد و متغیرهای توانمندسازی و خلاقیت سازمانی به عنوان متغیرهای



جدول ۳. ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱ توسعه کارآفرینی	-								
۲ گرایش به تغییر	** ۰/۷۷	-							
۳ بینش استراتژیک	** ۰/۶۹	** ۰/۳۵	-						
۴ محیط کاری پرانرژی	** ۰/۷۷	** ۰/۴۱	** ۰/۵۲	-					
۵ زمینه حمایتی	** ۰/۷۱	** ۰/۲۹	** ۰/۳۰	** ۰/۵۱	-				
۶ جو خلاقانه سازمانی	** ۰/۴۶	۰/۱۲	** ۰/۳۳	** ۰/۴۰	** ۰/۵۷	-			
۷ حمایت سازمانی ادراک شده	** ۰/۳۹	۰/۱۴	۰/۱۶*	** ۰/۳۷	** ۰/۵۳	** ۰/۵۲	-		
۸ توانمندسازی روان‌شناختی	** ۰/۴۹	** ۰/۲۴	** ۰/۳۳	** ۰/۴۴	** ۰/۴۷	** ۰/۳۷	** ۰/۴۳	-	
۹ خلاقیت سازمانی	** ۰/۵۶	** ۰/۳۱	** ۰/۶۰	** ۰/۵۴	** ۰/۳۰	** ۰/۴۵	** ۰/۱۹	** ۰/۳۹	-

$$*p \leq 0.05, ** p \leq 0.01$$

میانجی می‌باشند. جهت ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفت. برازش الگوی اولیه بر اساس شاخص‌های برازندگی مورد استفاده در این مطالعه، در جدول ۴ گزارش شده است. با وجود اینکه مقادیر برخی شاخص‌های برازندگی نشان‌دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند اما مقادیر برخی شاخص‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی نیازمند اصلاحاتی است. به منظور ارتقاء برازندگی الگو ابتدا مسیرهای غیر معنی‌دار از الگو حذف شدند و همان‌گونه که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود الگویی نهایی از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است.

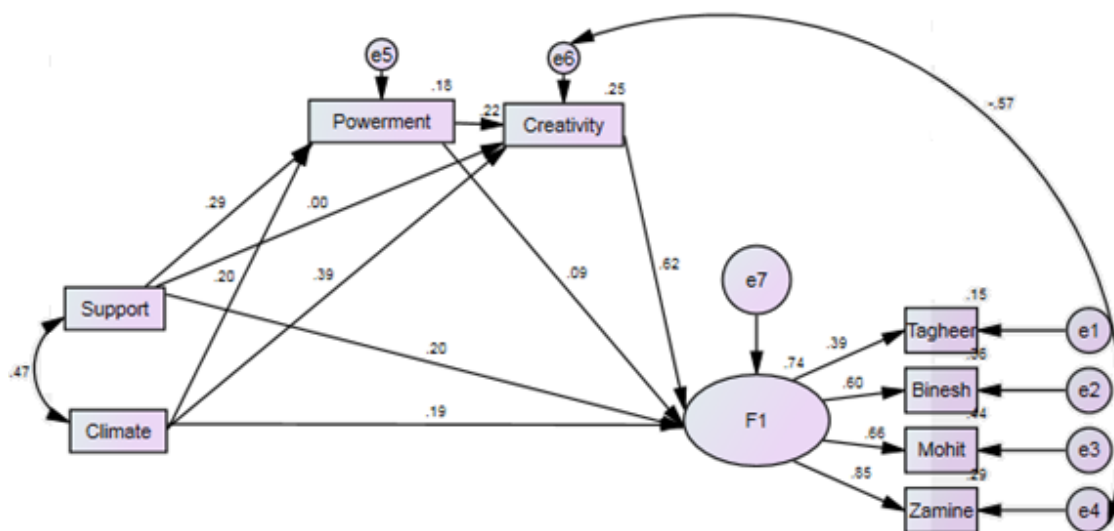
جدول ۴. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و نهایی

RMS EA	TLI	IFI	CFI	NFI	AGFI	GFI	$\chi^2/df$	df	$\chi^2$	شاخص‌های برازش متغیر
۰/۱۲۳	۰/۷۸۹	۰/۸۹۸	۰/۸۹۴	۰/۸۶۷	۰/۸۲۵	۰/۹۳۲	۳/۸۵۱	۱۴	۵۳/۹۱۵	الگوی پیشنهادی
۰/۰۵۷	۰/۹۵۵	۰/۹۸۰	۰/۹۷۹	۰/۹۴۸	۰/۹۲۷	۰/۹۷۳	۱/۶۱۰	۱۳	۲۰/۹۳۴	الگوی نهایی

در نمودار ۲ الگوی نهایی و ضریب بتای استاندارد آن در مسیرهای مختلف نمایش داده شده است.

### یافته‌های مربوط به روابط واسطه‌ای

نتایج مربوط به روابط غیرمستقیم پژوهش حاضر در جدول ۵ آورده شده‌اند.



نمودار ۲. الگوی نهایی و ضرایب مسیرها

برای تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای، از بوت استرپ استفاده شده است. جدول ۵ نتایج حاصل از بوت استرپ را برای مسیرهای واسطه‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای

متغیر	$\beta$	سطح معنی - داری
جو خلاقانه سازمانی ← توانمندسازی روان‌شناختی ← خلاقیت سازمانی	۰/۰۷۷	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک‌شده ← توانمندسازی روان‌شناختی ← خلاقیت سازمانی	۰/۱۱۳	۰/۰۰۱
جو خلاقانه سازمانی ← توانمندسازی روان‌شناختی ← توسعه کارآفرینی	۰/۰۸۴	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک‌شده ← توانمندسازی روان‌شناختی ← توسعه کارآفرینی	۰/۱۰۲	۰/۰۰۱
جو خلاقانه سازمانی ← خلاقیت سازمانی ← توسعه کارآفرینی	۰/۱۵۸	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک‌شده ← خلاقیت سازمانی ← توسعه کارآفرینی	۰/۱۱۰	۰/۰۰۱
توانمندسازی روان‌شناختی ← خلاقیت سازمانی ← توسعه کارآفرینی	۰/۱۴۶	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهند که صفر در فواصل اطمینان یادشده قرار نمی‌گیرد، بنابراین تمامی روابط غیرمستقیم معنی‌دار می‌باشند.

#### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف به‌منظور آزمون و ارائه الگویی از پیشایندهای مؤثر بر توسعه کارآفرینی در کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان انجام شده است. بسیاری از روابط به‌دست‌آمده در این پژوهش همسان با یافته‌های گذشته است. از آنجایی که پرداختن به تک‌تک یافته‌های این مطالعه و تفسیر آنان در این مقاله میسر نیست، لذا به اشاراتی کلی اکتفا می‌گردد. همان‌طور که در ماتریس همبستگی (جدول ۳) ملاحظه می‌شود طبق پیش‌بینی، بیشتر متغیرهای طرح، همبستگی معنی‌داری باهم دارند. در زمینه تأثیر متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر توسعه کارآفرینی نتایج پژوهش بیانگر اثر مستقیم حمایت سازمانی ادراک‌شده بر توسعه کارآفرینی سازمانی در کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی است. این یافته با پژوهش‌های محققینی نظیر ایزنبرگر و همکاران، (۲۰۰۱) حریری و همکاران (۱۳۹۲) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت کارکنانی که میزان زیادی از حمایت سازمانی ادراک‌شده را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در کتابخانه عمومی، ایفای نقش کنند تا عمل آن‌ها در راستای منافع سازمان نهاد باشد و به این وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند و از این جهت بیشتر در جستجوی راه‌حل‌های جدید برای حل مسائل کاری هستند و به سمت رفتارهای کارآفرینانه سازمانی کشیده می‌شوند. در زمینه اثر جو خلاقانه سازمانی بر توسعه کارآفرینی پژوهش حاضر نشان داد که جو خلاقانه سازمانی بر توسعه کارآفرینی اثر مثبت معنی‌دار

دارد. این یافته با پژوهش کوراتکو و هادجتس (۲۰۰۱)<sup>۱</sup> و طبرسا (۱۳۸۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت دادن آزادی عمل به کارکنان و حمایت مدیریت عالی سازمان نهاد کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان تسریع رویدادها و تصمیم به عمل در سازمان است که نتیجه-ی نهایی آن برنامه‌ریزی کسب‌وکار کارآفرینانه و اجرای ایده‌های کارآفرینانه است. مطالعه حاضر نشان داد که جو خلاقانه سازمانی بر خلاقیت سازمانی اثر مثبت معنی‌دار دارد. این یافته با پژوهش‌های دانشمندانی از جمله ایساکسن (۲۰۱۱) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت در سازمان‌هایی با جو خلاقانه، سطح ریسک‌پذیری بالا است، ابتکارات متهورانه حتی در وضعیتی که خروجی‌ها ناشناخته می‌باشند، به وجود می‌آیند. از این طریق افراد احساس می‌کنند که می‌توانند روی ایده‌هایشان ریسک‌پذیر باشند. همچنین، در سازمان‌هایی که جو خلاقانه دارند، گفتمان رایج است، عمده نظرات شنیده می‌شود و افراد ایده‌هایشان را برای بحث و بررسی و استفاده از نظرات دیگران ارائه می‌کنند. افراد اغلب می‌توانند عقاید مخالف را ببینند و بشنوند و در دیدگاه‌های متنوعی از افراد سهیم شوند که این خود باعث می‌شود تولید ایده و در نتیجه خلاقیت سازمانی افزایش یابد (ایساکسن، ۲۰۰۷). در زمینه متغیر توانمندسازی روان‌شناختی پژوهش حاضر نشان داد که بر خلاقیت سازمانی اثر مثبت معنی‌دار دارد. این یافته با پژوهش‌های دانشمندانی مانند توماس و ولتهوس<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت افراد توانمند به خاطر وجود احساس شایستگی و تسلط بر محیط دست به تولید ایده‌های جدید زده و در ورای تولید این ایده‌ها، به یادگیری و خودشکوفایی بیشتر نیز می‌رسند. کارکنانی که به توانمندی‌های خودباور داشته و انگیزه‌ی لازم را نیز دارند، با چالش‌های روبه‌رو مقاومت می‌کنند و راه‌حل‌های جایگزین مناسب‌تری را به دست می‌آورند. در زمینه اثر جو خلاقانه سازمانی بر توسعه کارآفرینی پژوهش حاضر نشان داد که جو خلاقانه سازمانی بر توسعه کارآفرینی در کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی اثر مثبت معنی‌دار دارد. این یافته با پژوهش کوراتکو و هادجتس<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت دادن آزادی عمل به کارکنان و حمایت مدیریت عالی سازمان تسریع رویدادها و تصمیم به عمل در سازمان است که نتیجه‌ی نهایی آن برنامه‌ریزی کسب‌وکار کارآفرینانه و اجرای ایده‌های کارآفرینانه است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان دادند که متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده بر توسعه کارآفرینی در کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی اثر مثبت معنی‌دار دارد نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهشگرانی نظیر آیزنبرگر و همکاران (۲۰۰۱)

---

1. Kuratko

2. Thomas & Veithouse.

3. Kuratko.and Hodgetts

همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت بر اساس هنجار عمل متقابل، وقتی که کارکنان حمایت و منافع را از جانب سازمان و سرپرستان خود دریافت می‌کنند، درصدد جبران برمی‌آیند و این خدمات را با تعهد بیشتر، تلاش بیشتر برای موفقیت سازمان، ریسک‌پذیری بیشتر در انجام وظایف، خلاقیت، نوآوری و رفتارهای کارآفرینانه جبران می‌نمایند (آیزنبرگر و همکاران، ۲۰۰۱). پژوهش حاضر نشان داد که خلاقیت سازمانی بر توسعه کارآفرینی در کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی اثر مثبت معنی‌دار دارد. قابل استنباط است زمانی که خلاقیت سازمانی در سطح بالایی باشد، از طریق مهندسی ایده و با مهارت‌تصورات خلاقانه به پیدایش و تولید یک اندیشه و فکر نو منجر می‌شود که با مدیریت ایده منجر به پیدایش ایده‌های عملی به‌وسیله‌ی نوآوری و کارآفرینی خدمات و محصولات جدید خواهد شد. در پایان می‌توان بیان کرد جو خلاقانه سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده از طریق تأثیری که بر توانمندی سازی و بالا بردن خلاقیت سازمانی دارند منجر به توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان می‌گردند؛ بنابراین برای ارتقا رفتارهای مرتبط با کارآفرینی نیاز به توجه به متغیرهای حمایت سازمانی و جو خلاقانه در سازمان است. بر اساس نتایج پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر در جهت رشد و توسعه کارآفرینی در سازمان نهاد کتابخانه‌های عمومی ارائه می‌گردد.

- توسعه فرهنگ و جو کارآفرینی در نهاد کتابخانه‌های عمومی: عبارت است از فرهنگی که اجازه می‌دهد کارآفرینی علی‌رغم وجود همه محدودیت‌ها در سازمان رشد کند (فرهنگ تحمل شکست، خطر و اشتباه) و در این جهت تأسیس یک بخش در دپارتمان منابع انسانی که افرادی را که به کارآفرینی علاقه نشان می‌دهند آموزش و تشویق کند.
- ایجاد یک گروه تولید و ارائه محصولات و خدمات جدید در سطح معاونت سازمان نهاد کتابخانه‌های عمومی (R&D)<sup>۱</sup> که نیاز به حمایت مالی و معنوی سازمان دارد؛ معاونت جدید این اختیار را داشته باشد که بخش‌هایی از سازمان را برای نزدیک‌تر کردن به اهداف کارآفرینی سازمانی، تجدید ساختار کند. این معاونت بایستی حامی فرهنگ کارآفرینانه باشد و کارکنان را برای تولید ایده‌های متنوع و جدید آموزش دهد.
- ایجاد یک شعبه برای خلق محصولات و خدمات جدید در نهاد کتابخانه‌های عمومی با استفاده از افراد نخبه و دارای ایده‌های نوآور: مزیت ایجاد این واحد جداگانه در نهاد

کتابخانه‌های عمومی این است که می‌تواند از نتایج فعالیت‌های کارآفرینانه سود ببرد، بدون آنکه این فعالیت‌ها محل دیگر فعالیت‌های سازمان مادر باشد.

- حمایت مدیریت نهاد کتابخانه‌های عمومی از افراد با ایده‌های جدید: طراحی یک سیستم پاداش برای کارآفرینان سازمانی نیازمند این است که مدیران عالی هم از نیاز کارآفرینان سازمانی آگاه باشند و هم از نیاز کارمندان عادی. این پاداش هم باید پولی باشد و هم غیر پولی؛ اما جنبه‌های غیر پولی مهم‌تر است. پاداش‌های غیر پولی برای کارآفرینان سازمان می‌تواند عبارت باشد از: به رسمیت شناختن عملکرد او، تأثیر آن بر میزان پاداش، تهیه بودجه‌های احتیاطی، ایجاد گروه‌های حمایتی یا ایجاد دستگاه‌های دوگانه ارتقا بر پایه عملکرد در توسعه پروژه‌های نوآورانه.
- برگزاری کلاس‌های آموزشی (ضمن خدمت) تعریف و حل مسئله و تکنیک‌های خلاقیت برای کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی در جهت گسترش فرهنگ خلاقیت و نوآوری.

## منابع

- ذبیحی، محمدرضا و مقدسی، علیرضا (۱۳۸۵). کارآفرینی از تئوری تا عمل. مشهد: نشر جهان فردا.
- حریری، نجلا؛ روتن، سیده زهرا؛ جان محمدی، مریم (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران مطالعه موردی: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران دوره ۴۷، شماره ۴، صفحه ۳۹۷-۴۱۴.
- فرج پهلوی، عبدالحسین؛ قاسمی، مزگان (۱۳۹۴). مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، صفحه ۲۰۶.
- صابری، محمدکریم؛ باب الحوائجی، فهیمه؛ حریری، نجلا؛ محمداسماعیل، صدیقه (۱۳۹۵). مدل‌یابی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. دوره ۲۲ شماره ۱ صفحات ۵۳-۷۲.
- طبرسا غلامعلی و دیگران (۱۳۸۹). بررسی تأثیر فرهنگ کارآفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. ۱۶ (۱) ۵-۲۲.
- طبرسا، غلامعلی و دیگران (۱۳۹۱). بررسی وضعیت کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۸(۳)، ۳۶۳-۳۷۴.
- کریمی، مریم؛ یاشار عطا زاده و حسین عیسی زاده، (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین ابعاد جوسازمانی با کارآفرینی درون‌سازمانی (مطالعه موردی: پتروشیمی تندگویان بندر امام خمینی)، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی.

مجتبی ناهید؛ محمدرضا زالی؛ مجید حسین زاده؛ فیروزه ساجدینیا (۱۳۹۲). بررسی تأثیر جو کارآفرینی سازمانی بر نوآوری (مورد مطالعه: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی) دوره ۶، شماره ۳، صفحه ۴۷-۶۶.

نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور (۱۳۸۹) تبیین مؤلفه‌های چشم‌انداز نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در افق ایران ۱۴۰۴. به کوشش اداره کل پژوهش و نوآوری، تهران: انتشارات نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور.

نوشین مشایخی؛ نسرین ارشدی؛ عبدالکاسم نیسی (۱۳۹۳). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای خلاقیت سازمانی مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی دوره ۱، شماره ۱، صفحه ۵۱-۷۲.

- Amabile, T. M. Grysiewicz, N. D. (1989). The Creative Environment Scales: Work Environment Inventory. *Creativity Research Journal*, 2 (4), 231—52.
- Anthony, Lima, J. (2005) The university environment and academic entrepreneurship: a behavioral model for measuring environment success. Stevens institute of technology. Available from: <http://www.cherry.gatech.edu/t2s2006/papers/llano-1057-T.pdf>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. & Sowa, D. (1986). "Perceived organizational support *Journal of Applied Psychology*, 75 ( 1), 500-507.
- Ekvall, O., Arvonen, J. (1989). Change centred leadership: an addition to the two- dimensional model. The Swedish Council for Management and Organizational Behaviour, Stockholm: FARâdet
- Ekvall, G. (1991). The organizational culture of idea-management: A creative climate for the management of ideas", in Henry, J. and Walker, D. (Eds.) *Managing Innovation*, Sage Publications Ltd, London, 73-9
- Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (2007). Assessing the context for change A technical manual for the Situational Outlook Questionnaire Enhancing performance of organizations, leaders and teams for over 50 years (2nd ed). Orchard Park, NY: The Creative Problem Solving Group, Inc
- Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (2010). Managing for innovation: The two faces of tension in creative climates. *Creativity and Innovation Management*, 19, 73-88
- Isaksen, S. G., & Isaksen, E. J. (2011). The climate for creativity and innovation: and its relationship to empowerment, consumer insight and ambiguity. Orchard Park, NY: The Creative Problem Solving Group, Inc. <http://www.cpsb.com>
- Kuratko, D. and Hodgetts, R. (1989) *Entrepreneurship: A Contemporary Approach*, (3rd ed) NY: The Dryden Press.
- Kuratko. (2007). Corporate entrepreneurship, *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, Vol 3, no 2, pp 1-65.
- Pearce, J.A., Kramer, T.R. and Robbins, K.D. (1997), "Effects of managers entrepreneurial behaviour on subordinates", *Journal of Business Venturing*, Vol. 12, pp. 147-60.
- Presson, B. A. (2012). The Mediating of perceived organizational support on the relationship between value congruence & engagement. Thesis Msc, University of Houston Clear Lake. Publishing Company Limited. Publishing, Homewood.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., Hansen, J.D. (2009). Meta analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes, 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Scheepers, M.J., Hough, J., & Bloom, J.Z. (2008). "Nurturing the corporate entrepreneurship capability", *Southern African Business Review*, Vol. 12, NO. 3, pp. 50-75.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurements and validation. *Academy of Management Journal*, 3, 1442-1466.

- Tajeddini K. ( 2010 ), Effect of customer orientation and entrepreneurial orientation on innovativeness: Evidence from the hotel industry in Switzerland, *Tourism Management*, Vol. 31 pp. 221–231.
- Thomas, K. W., & Veithouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: A 'interpretive' model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*... 15,666—681.
- Turnipseed, D. (1994). The relationship between the social environment of organizations and the climate for innovation and creativity. *Creativity and Innovation Management*, 3, 184- 195.
- Zampetakis, L.A. and Moustakis, V., 2007. Entrepreneurial behavior in the Greek public sector. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 13(1), pp.19-38.
- Zhou J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44 (4), 682–96.



# **Designing and testing a model of antecedents affecting the development of entrepreneurship in Khuzestan Public Libraries Foundation personnel**

Abdolhossein Farajpahlou mozhgan Ghasemi Farida osareh Nasrin arshadi

Abstract:

**Objective:** This study aimed to test and provide a model of antecedents affecting the development of entrepreneurship among employees is conducted Khuzestan Public Libraries Foundation.

**Methods:** In this study a sample of 410 employees were selected by simple stratified sampling, were tested. Data collection included questionnaires innovative organizational climate, perceived organizational support, psychological empowerment questionnaire, organizational creativity questionnaire questionnaire entrepreneurial behavior in the organization. The model was used to test the structural equation modeling method.

**Results:** The results showed significant organizational support all direct routes to the development of entrepreneurship was perceived organizational and creative atmosphere by eliminating non-meaningful routes, the model was modified. Fitness indexes Structural equation modeling showed improved model fit. The results of the indirect relationships, these relationships were confirmed.

**Originality / value:** Design of Public Libraries Foundation country models organizational entrepreneurship is a good solution would be to reform the structural and managerial decision-makers and managers need to develop and strengthen various institutional contexts assist organizational entrepreneurship in layers.

**Keywords:** Perceived organizational support, organizational innovative climate, entrepreneurship development, public libraries.

