

بررسی وضعیت کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

غلامعلی طبرسا

دانشیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی
g_tabarsa@sbu.ac.ir

آرمان احمدی‌زاد

دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه شهید بهشتی
A.Ahmadizad1984@gmail.com

محمدرضا اسمعیلی گیوی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه شهید بهشتی
R_givi@sbu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۳/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۹/۲۳

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش سنجش کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور است.

روش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری، کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور می‌باشد. حجم نمونه برابر با ۱۵۰ نفر تعیین شد که در نهایت ۱۴۷ پرسشنامه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جمع‌آوری گردید. روایی پرسشنامه به وسیله روایی محتوا و پایایی آن به وسیله ضریب آلفای کرانباخ مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج 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، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی نوآور در سطح مطلوبی نیستند؛ اما مؤلفه قابلیت‌های نیروی انسانی در سطح مطلوبی قرار دارد.

اصالت/ارزش: یافته‌های این پژوهش به مدیران نهاد کتابخانه‌های عمومی در شناسایی نقاط قوت و قابل بهبود کارآفرینی در سازمان کمک می‌نماید.

کلیدواژه‌ها: کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، کتابخانه‌های عمومی.

مقدمه

در دنیای امروز افراد، سازمان‌ها و کشورهایی موفق‌ترند که توانسته باشند کارآفرینی کنند و از دانش فنی و تکنولوژی برای دستیابی به رفاه و ثروت بهره‌مند شوند. دانشمندان معتقدند که دانش فنی و تکنولوژی به ثروت، رفاه و سود اقتصادی تبدیل نمی‌شود، مگر با وجود افراد کارآفرین و خلاق که با خلاقیت و نوآوری شیوه‌های نوآورانه‌ای را تخریب نموده و روش‌های جدید را به وجود آورند. به بیان دیگر، چرخه‌های توسعه اقتصادی همواره با توسعه کارآفرینی به حرکت در می‌آید و کارآفرینی موتور رشد و توسعه است (گومز و همکاران^۱، ۲۰۰۵). این پژوهش در پی سنجش میزان کارآفرینی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی است. در همین راستا، پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخی برای این مسأله است که میزان کارآفرینی سازمانی در این سازمان در چه سطحی قرار دارد.

موضوع فرهنگ کارآفرینی و تأثیر آن بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی در تحقیق دیگری (طبرسا و همکاران، ۱۳۸۹) بررسی شده است. در پژوهش مذکور، تأثیر فرهنگ کارآفرینی بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی تأیید شده است. بررسی فرهنگ کارآفرینی و ابعاد آن (براساس پرسشنامه مک‌گیور) در پژوهش مذکور حاکی از آن بود که تنها بعد ارزشمندی کار و تفریح و سرگرمی در وضعیت مطلوبی می‌باشد و سایر ابعاد فرهنگ کارآفرینی سازمانی شامل جسارت^۲، تحمل انحراف خلاق^۳، تهاجم بی‌ثمر^۴، هدف‌مندی و ارزشمندی کار^۵ ریسک‌پذیری^۶، ارتباط باز^۷، همکاری و تشریک مساعی^۸، نوآوری پیش‌فعال^۹، کلام^{۱۰}، تفریح و سرگرمی^{۱۱} و همچنین خود فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در وضعیت نامطلوبی می‌باشند (طبرسا و همکاران، ۱۳۸۹).

مقاله پیش رو، به‌طور خاص بر کارآفرینی سازمانی (نه فرهنگ کارآفرینی یا تأثیر و تأثرات آن بر متغیرهای دیگر) در کتابخانه‌های عمومی تمرکز می‌کند و از این جهت، منحصر به‌فرد و در کشور فاقد پیشینه است.

1. Gomez et al.

4. Underdog aggressiveness

7. Open communication

10. Voice

2. Boldness

5. Work meaningfulness

8. Cooperation

11. fun

3. Tolerance of creative deviation

6. Risk taking

9. Proactive innovation

مبانی نظری پژوهش

کارآفرینان، افراد یا گروه‌هایی هستند که به شکل مستقل یا از جانب یک سیستم سازمانی عمل می‌کنند؛ سازمان‌هایی جدید ایجاد می‌نمایند یا اقدام به نوآوری و احیای سازمانی می‌کنند که قبلاً وجود داشته است. همان‌طور که این تعریف نشان می‌دهد، کارآفرینان می‌توانند هم به صورت مستقل و هم به صورت تابعی از یک سازمان عمل کنند؛ هرچند فعالیت فردی آن‌ها رایج‌تر بوده و بیشترین توجه را به خود جلب کرده است (چریسمن و کلرمانس^۱، ۲۰۰۶). کارآفرینی مقوله‌ی خیلی مهمی است که بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه توجه جدی به آن مبذول داشته و دارند. در این میان، یکی از شاخه‌های اصلی کارآفرینی، کارآفرینی در سازمان است که بدون شک سهم چشم‌گیری در توفیق و تعالی سازمان‌ها دارد (احمدپور، ۱۳۸۳). تغییرات در محصولات و سازوکارهای بازار، اغلب بدین صورت است که سازمان‌ها به بهره‌برداری از فرصت‌هایی دست می‌زنند که دیگر سازمان‌ها آن‌ها را دنبال نمی‌کنند و گاه حتی از وجود آن‌ها مطلع نیستند. در این زمینه، نوآوری نقش راهبری را ایفا می‌کند (کالینز و رام^۲، ۲۰۰۳).

جان استوارت میل در سال ۱۸۴۸ واژه انگلیسی Entrepreneur را برای واژه کارآفرین برگزید. مک‌گران و فانیگان^۳ معتقدند که کارآفرین کسی است که فرصت را در می‌یابد و برای پیگیری آن فرصت یک سازمان را راه می‌اندازد. کارآفرینی سازمانی معادل واژه لاتین Corporate Entrepreneurship است که در آن یک فرد آغازگر فعالیت‌های مخاطره‌آمیز در سازمان است. از طرف دیگر، لازمه کارآفرینی سازمانی آن است که کل سازمان و کارکنان آن دارای روحیه کارآفرینی شوند (احمدپور، ۱۳۸۳). صاحب‌نظر دیگری معتقد است که کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که از طریق القای فرهنگ کارآفرینانه در سازمان به ارائه نوآوری در خدمات، محصولات و فرآیندها می‌انجامد (فرای^۴، ۱۹۹۲). کارآفرینی سازمانی، مجموعه فعالیت‌هایی است که بهره‌برداری از مزایای رقابتی نوآوری را در یک سازمان امکان‌پذیر کرده و رهیافتی در نهادینه کردن نوآوری در سازمان‌ها است. در حقیقت، کارآفرینی سازمانی به‌عنوان دریچه‌ای به سوی بهره‌برداری از مزایای رقابتی ماندگار، نوآوری و پیشگامی برای سازمان‌ها قلمداد می‌شود (کوراتکو و همکاران^۵، ۲۰۰۵). در ادامه به تشریح مؤلفه‌های مدیریتی‌ای می‌پردازیم که به رشد کارآفرینی سازمانی کمک می‌کنند:

1. Chrisman & Kellermanns
4. Fry

2. Collins & Ram
5. Kuratko et al.

3. Mc Keran & Flannigan

- **ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر:** در سازمان‌های دارای ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر، جریان اطلاعات در آن با سرعت بیشتر انجام می‌گیرد و در نتیجه تصمیم‌گیری‌ها با آزادی بیشتری اعمال می‌شوند. در این نوع ساختار بر سیستم پاداش، رقابت، ریسک‌پذیری، حمایت و ارتباطات باز تأکید می‌شود و سازمان با احتمال کمتری دچار تضاد، فشار روانی و ابهام میان کارکنان خود می‌شود (نسوردین و همکاران^۱، ۲۰۰۶). سازمان دارای ساختار سازمانی منعطف، سلسله مراتب سنتی سازمانی را به حداقل رسانده، سطوح مدیریتی را کاهش می‌دهد و بر ارتباطات و ساختارهای تیمی اتکا می‌کند (ترونبری^۲، ۲۰۰۲). برخی صاحب‌نظران، ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر را ساختاری تعریف می‌کنند که وفاداری کمتری به شیوه‌های اداری بوروکراتیک داشته باشد (بارت و وینستین^۳، ۱۹۹۸).
 - **جو سازمانی اثربخش:** جو سازمانی، گونه‌ای از محیط کاری است که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط نیروی کار درک شده و بر انگیزش و رفتارش اثر دارد. به‌طور کلی، یک جو اثربخش مستلزم وجود استقلال مناسب، دوستی و پیوستگی متقابل قوی، پشتیبانی نظارتی و فشار کاری اندک است (نسوردین و همکاران، ۲۰۰۶).
 - **فرهنگ پشتیبان نوآوری:** این مؤلفه شامل آن دسته از فرآیندهای حمایتی سازمان است که کارکنان خلاق را به سمت به‌کارگیری قابلیت‌ها و استعدادهای خلاقانه برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه هدایت می‌کند و محرکی برای انگیزش کارکنان و استفاده از حداکثر بهره‌وری ایشان برای اقدامات نوآورانه است (هینونن و کورولا^۴، ۲۰۰۳).
 - **قابلیت‌های نیروی انسانی:** قابلیت‌ها و انگیزش فردی کارکنان، به میزان انگیزه و تمایل بالقوه نیروی انسانی سازمان برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه و میزان توانایی و دانش آنان برای به‌عهده گرفتن این نوع مسئولیت‌ها اشاره دارد (هینونن و کورولا، ۲۰۰۳).
- با توجه به مطالب مذکور، مقاله حاضر دارای یک فرضیه اصلی و ۴ فرضیه فرعی است:

1. Nasurdin et al.
3. Barret and Weinstein

2. Thornberry
4. Heinonen & Korvela

- فرضیه اصلی: کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی در سطح مطلوبی قرار دارد.
- فرضیه‌های فرعی:
 - فرضیه فرعی ۱: ساختار سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، انعطاف‌پذیر است.
 - فرضیه فرعی ۲: جو سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، اثربخش است.
 - فرضیه فرعی ۳: فرهنگ سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، پشتیبان نوآوری است.
 - فرضیه فرعی ۴: قابلیت‌های نیروی انسانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، در سطح مطلوبی قرار دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و روش انجام آن پیمایشی است. برای انجام این مطالعه که به صورت مقطعی در سال ۱۳۸۹ انجام گرفت، پرسشنامه محقق ساخته براساس ادبیات پژوهش و با توجه به ابعاد کارآفرینی سازمانی تدوین گردید. روایی^۱ پرسشنامه با روش روایی محتوا^۲ و با استفاده از نظرات استادان، مشاوران، کارشناسان و مدیران تأیید گردید. همچنین به منظور تعیین پایائی^۳ پرسشنامه کارآفرینی سازمانی ابتدا ۲۰ نفر از اعضای نمونه انتخاب شدند و هریک از این افراد پرسشنامه پژوهش را تکمیل کردند که با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ^۴ پایایی پرسشنامه ۰/۸۴ تعیین شد که حاکی از پایایی مناسب است.

با توجه به حجم جامعه کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور (۴۷۰۰ نفر) با فرض جامعه آماری محدود، تعداد کل نمونه ۱۵۰ نفر تعیین گردید که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد. از مجموع ۱۵۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۴۷ پرسشنامه برگشت داده شد و جهت تحلیل و پردازش مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS انجام شد. در این پژوهش عدد ۳ به عنوان عدد مبنا و پایه تصمیم‌گیری در تأیید یا رد فرضیه‌ها در نظر گرفته شده است. لذا اگر آماره آزمون بالاتر از عدد ۳ باشد تفسیر آن بدین صورت است که در آن بعد وضعیت مناسب و مطلوب ارزیابی می‌گردد؛ در غیر این صورت وضعیت نامناسب است.

1. Validity
3. Reliability

2. Content Validity
4. Cronbach's Alpha

یافته‌ها

داده‌های پژوهش پس از گردآوری و پردازش اولیه، با استفاده از فنون آمار توصیفی و استنباطی و به کمک نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در اینجا به تحلیل توصیفی داده‌های پژوهش می‌پردازیم. طبق جدول ۱، نرخ بازگشت پرسشنامه‌های توزیع شده ۹۸ درصد بوده است. بنابر جدول ۲ که بیانگر ویژگی‌های زمینه‌ای نمونه آماری است، در مورد پست سازمانی، نتایج نشان می‌دهد که بیشترین اعضای نمونه با ۷۳ درصد متعلق به بخش صفی بوده است. از نظر توزیع جنسیتی، تحلیل داده‌ها در نمونه آماری نشان می‌دهد که ۴۶ درصد از اعضای نمونه مرد بوده و زنان سهمی معادل ۵۴ درصد را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین داده‌های آماری نشان می‌دهد که اکثر اعضای نمونه با سهم ۵۷ درصد در محدوده سنی بین ۳۱-۴۰ سال قرار داشته‌اند. از نظر سطح تحصیلات نیز اعضای نمونه با مدرک کارشناسی با ۶۱ درصد دارای بیشترین اعضا هستند.

جدول ۱. فراوانی پرسشنامه‌های توزیع شده و نرخ بازگشت

۱۵۰	فراوانی پرسشنامه‌های توزیع شده
۱۴۷	فراوانی پرسشنامه‌های برگشت داده شده
٪۹۸	نرخ بازگشت

جدول ۲. توزیع داده‌ها برحسب ویژگی‌های زمینه‌ای نمونه آماری

متغیر	شرح	فراوانی	درصد فراوانی
بخش سازمانی	صف	۱۰۷	٪۷۳
	ستاد	۴۰	٪۲۷
جنسیت	مرد	۶۸	٪۴۶
	زن	۷۹	٪۵۴
محدوده سنی	کمتر از ۳۰ سال	۴۶	٪۳۱
	۳۱-۴۰ سال	۸۴	٪۵۷
	۴۱-۵۰ سال	۱۳	٪۹
	بیش از ۵۰ سال	۴	٪۳

←



کمتراز دیپلم	۰	۰٪
دیپلم	۴	۳٪
فوق دیپلم	۲۱	۱۴٪
لیسانس	۹۰	۶۱٪
فوق لیسانس و بالاتر	۳۲	۲۲٪

در ادامه با استفاده از آمار توصیفی به مقایسه میانگین شاخص‌های کارآفرینی سازمانی می‌پردازیم. طبق جدول ۳ میانگین کارآفرینی سازمانی برابر با ۲/۵۳ است. کمترین امتیاز در شاخص‌های کارآفرینی سازمانی متعلق به ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر با میانگین ۲/۱۱ و بیشترین امتیاز نیز متعلق به قابلیت‌های نیروی انسانی با میانگین ۳/۴۲ بوده است.

جدول ۳. اولویت‌بندی شاخص‌های کارآفرینی سازمانی

ردیف	شاخص کیفی	میانگین	رتبه
۱	ساختار سازمانی منعطف	۲/۱۱	۴
۲	جو سازمانی اثر بخش	۲/۳۶	۲
۳	فرهنگ سازمانی نوآور	۲/۲۴	۳
۴	قابلیت‌های نیروی انسانی	۳/۴۲	۱
	کارآفرینی سازمانی	۲/۵۳	

آزمون فرضیه‌ها

در این قسمت فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفته و نتایج به‌دست آمده به‌صورت ذیل مورد بحث قرار می‌گیرد:

فرضیه اصلی: کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی در سطح مطلوبی قرار دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون‌های آماری فرضیه اصلی

شاخص	فراوانی	درجه آزادی	آماره t	سطح خطا	سطح معنی‌دار	نتیجه فرضیه (تأیید یا رد ادعا)
کارآفرینی سازمانی	۱۴۷	۱۴۶	۲/۶۹	۵٪	۰/۲۳۶	رد

با توجه به نتایج آزمون‌های آماری این فرضیه، می‌توان گفت که کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی در سطح مطلوبی قرار ندارد.

فرضیه فرعی ۱: ساختار سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، انعطاف‌پذیر است.

جدول ۵. نتایج آزمون‌های آماری فرضیه اول

شاخص کیفی	فراوانی	درجه آزادی	آماره t	سطح خطا	سطح معنی‌دار	نتیجه فرضیه (تأیید یا رد ادعا)
ساختار سازمانی	۱۴۷	۱۴۶	۲/۲۷	٪۵	۰/۳۴۸	رد

با توجه به نتایج آزمون‌های آماری این فرضیه، می‌توان گفت، ساختار سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی منعطف نیست.

فرضیه فرعی ۲: جو سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، اثربخش است.

جدول ۶. نتایج آزمون‌های آماری فرضیه دوم

شاخص	فراوانی	درجه آزادی	آماره t	سطح خطا	سطح معنی‌دار	نتیجه فرضیه (تأیید یا رد ادعا)
جو سازمانی	۱۴۷	۱۴۶	۲/۳۷	٪۵	۰/۲۱۴	رد

همچنین با توجه به آزمون‌های آماری این فرضیه، می‌توان نتیجه گرفت که جو سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی برای نوآوری اثربخش نیست.

فرضیه فرعی ۳: فرهنگ سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، حمایت‌کننده نوآوری است.

جدول ۷. نتایج آزمون‌های آماری فرضیه سوم

شاخص	فراوانی	درجه آزادی	آماره t	سطح خطا	سطح معنی‌دار	نتیجه فرضیه (تأیید یا رد ادعا)
فرهنگ سازمانی نوآور	۱۴۷	۱۴۶	۲/۳۱	٪۵	۰/۲۲۸	رد

نتایج آزمون‌های آماری فرضیه سوم حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی حمایت‌کننده نوآوری نیست.

فرضیه فرعی ۴: قابلیت‌های نیروی انسانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، در سطح مطلوبی قرار دارد.

جدول ۸. نتایج آزمون‌های آماری فرضیه چهارم

شاخص	فراوانی	درجه آزادی	آماره t	سطح خطا	سطح معنی‌دار	نتیجه فرضیه (تأیید یا رد ادعا)
قابلیت‌های نیروی انسانی	۱۴۷	۱۴۶	۴/۶۳	۵٪	۰/۰۲۱	تایید

با توجه به نتایج آزمون‌های آماری این فرضیه، می‌توان گفت، قابلیت‌های نیروی انسانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی در سطح مطلوبی قرار دارد.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی در سطح مطلوبی قرار ندارد. همچنین آزمون‌های آماری فرضیه‌ها نشان داد که سه مولفه ساختار سازمانی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی نوآور در سطح مطلوبی نیستند؛ اما مولفه قابلیت‌های نیروی انسانی در سطح مطلوبی قرار دارد. نتایج اساسی پژوهش را می‌توان در جدول زیر به‌طور خلاصه نشان داد.

جدول ۹. خلاصه نتایج آزمون‌های آماری پژوهش

فرضیه	شرح	نتیجه
فرضیه اصلی	کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی در سطح مطلوبی قرار دارد.	رد
فرضیه فرعی ۱	ساختار سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، انعطاف‌پذیر است.	رد
فرضیه فرعی ۲	جو سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، اثربخش است.	رد
فرضیه فرعی ۳	فرهنگ سازمانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، حمایت‌کننده نوآوری است.	رد
فرضیه فرعی ۴	قابلیت‌های نیروی انسانی نهاد کتابخانه‌های عمومی، در سطح مطلوبی قرار دارد.	تأیید

به عبارت دیگر، نهاد کتابخانه‌های عمومی از جنبه ساختار سازمانی، دارای ساختار سازمانی انعطاف‌پذیری نیست و تصمیم‌گیری‌ها با سرعت و آزادی عمل مناسب گرفته نمی‌شود. از نظر جو سازمانی نیز هنوز محیط کاری نهاد کتابخانه‌های عمومی به گونه‌ای نیست که استقلال مناسب کاری، دوستی و پیوستگی متقابل و قوی را به نیروی کار انتقال دهد. همچنین نهاد کتابخانه‌های عمومی با فرهنگی که پشتیبان نوآوری بوده و قابلیت‌ها و استعدادها را خلاقانه کارکنان را برانگیزد فاصله دارد. این پژوهش با نتایج پژوهش طبرسا و همکاران (۱۳۸۹) همسو است. در پژوهش طبرسا و همکاران (۱۳۸۹) که به بررسی فرهنگ کارآفرینی و ابعاد آن پرداخته است، تنها بعد ارزشمندی کار و تفریح و سرگرمی در وضعیت مطلوبی می‌باشد و سایر ابعاد فرهنگ کارآفرینی سازمانی شامل جسارت، تحمل انحراف خلاق، تهاجم بی‌ثمر، ریسک‌پذیری، ارتباط باز، همکاری و تشریک مساعی، نوآوری پیش‌فعال، کلام و همچنین خود فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در وضعیت نامطلوبی می‌باشند. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به جدید بودن موضوع و چگونگی به کارگیری شاخص‌ها و انطباق آن‌ها با نهاد کتابخانه‌های عمومی اشاره کرد که پژوهشگران این مورد را با کمک مدیران و کارشناسان و با صرف زمان و تلاش بیشتری برطرف نمودند.

پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود که نهاد کتابخانه‌های عمومی جهت بهبود کارآفرینی سازمانی به بهبود ابعاد کارآفرینی سازمانی بپردازد. در این راستا ضروری است که - با توجه به امتیازات به دست آمده - بیشترین توجه را به ترتیب به متغیرهای ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و جو سازمانی داشته باشد و در ضمن به بهبود مستمر قابلیت‌های نیروی انسانی اهتمام ورزد. پیشنهاد می‌گردد در ساختار سازمانی انعطاف بیشتری ایجاد شده و از رویه‌های خلاقانه به ویژه کار تیمی حمایت شود. به طور مشخص لازم است سیستم دریافت پیشنهادها ایجاد و موارد مؤثر تشویق شود. فرهنگ کنونی در نهاد کتابخانه‌ها مانع کارآفرینی سازمانی است. جو نهاد نیز باید در راستای حمایت از خلاقیت و نوآوری بازبینی و اصلاح شود. چنین تغییراتی طبیعتاً دوره زمانی

میان مدت تا بلندمدتی را اقتضا می‌کند. لازمهٔ بهبود مؤلفه‌های کارآفرینی در نهاد کتابخانه‌ها، ملاحظهٔ ابعاد مورد بررسی کارآفرینی در برنامه‌ریزی راهبردی نهاد و تسری آن به بخش‌ها و سطوح عملیاتی سازمان و نیز سنجش و پایش آن در دوره‌های مختلف است و این مورد بدون آموزش خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی و توانمندسازی سازمان و کارکنان میسر نخواهد بود.

منابع

- اسماعیلیان مهدی (۱۳۸۶). *راهنمای جامع SPSS 14*. تهران: دیباگران.
- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۳). *کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها*. چاپ پنجم، تهران: انتشارات شرکت پردیس.
- بازرگان عباس، سرمد زهره و حجازی، الهه (۱۳۸۷). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: آگه.
- طبرسا غلامعلی، محبوب سیامک و اسمعیلی گیوی محمدرضا (۱۳۸۹). *بررسی تأثیر فرهنگ کارآفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور*. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، (۱)، ۱۶-۵، ۲۲.

References

- Barret, H. & Weinstein, A. (1998). The Effect of Market Orientation and Organizational Flexibility on Corporate Entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 23 (Fall), 57-70.
- Chrisman, J. & Kellermanns, F. (2006). *Entrepreneur*. In: Michel Hitt & Duane Ireland, Editor. *Entrepreneurship*. Victoria: Blackwell Publishing. Pp. 120-122.
- Collins, L. & Ram, M. (2003). *Managing the Entrepreneurial Firm*. In: CMS3: 3rd International Critical Management Studies Conference, Lancaster, UK. 7-9 Jul 2003. Lancaster, UK, Lancaster University Management School, 1-18.
- Fry, F. (1992). *Entrepreneurship: A Planning Approach*. New York: Prentice-Hall.
- Gomez, P.; Cespedes-Lorente, J. & Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational Learning Capability: A Proposal of Measurement. *Journal of Business Research*, 58, 715-725.
- Heinonen, J. & Korvela, K. (2003). *How about measuring Entrepreneurships*. Turku, Finland: Turku School of Economics and Business Administration. Retrieved November 19, 2012, from: http://www.tukkk.fi/PKI/julkaisut/konferenssit/EISB2003/Heinonen_Korvela_EISB2003.pdf
- Kuratko, D. F.; Ireland, R. D.; Covin, J. G. & Hornsby, J. S. (2005). A Model of Middle-Level Managers' Entrepreneurial Behavior. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 29 (6), 699-716.

- Nasuridin, A. M.; Ramayah, T. & Beng, Y. C. (2006). Organizational Structure and Organizational Climate as Potential Predictors of Job Stress: Evidence from Malaysia. *International Journal of Commerce & Management*, 16 (2), 116-129.
- Thornberry, N. E. (2002). Corporate Entrepreneurship: Teaching Managers to be Entrepreneurs. *Journal of Management Development*, 22 (4), 329-344.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

طبرسا، غلامعلی؛ احمدی‌زاد، آرمان و اسمعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۹۱). بررسی وضعیت کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۸ (۳)، ۳۶۳-۳۷۴.