

## واکاوی وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها (مورد مطالعه): تعاونی‌های مرغ‌داران استان کرمانشاه

احسان خسروی<sup>۱</sup>، سعید غلامرضایی<sup>۲\*</sup>، مهدی رحیمیان<sup>۳</sup> و مرتضی اکبری<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۳۰ اردیبهشت ۱۳۹۶

تاریخ دریافت: ۲۷ اسفند ۱۳۹۵

### چکیده

امروزه توسعه تعاونی‌های کشاورزی در بسیاری از کشورها، راهبردی کلیدی در توسعه روستایی است. در این راستا نباید از نقش کلیدی کارآفرینی سازمانی در موفقیت سازمان‌ها به‌خصوص در تعاونی‌های کشاورزی غفلت کرد. از این رو، تحلیل وضعیت کارآفرینی سازمانی به‌منظور حرکت فزاینده تعاونی‌ها و بنگاه‌ها و سایر سازمان‌های مختلف به سمت توسعه آن برای رسیدن به توسعه پایدار روستایی، امری ضروری است. هدف از پژوهش حاضر واکاوی وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی بود. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۰۱۲ نفر از اعضای تعاونی‌های مرغ‌داران گوشتی فعال استان کرمانشاه بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با فن انتساب متناسب و با استفاده از روش فرمول کوکران به تعداد ۲۲۰ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه تعدیل‌یافته استاندارد اسپیریز و همکاران (۲۰۰۸) و آنتونسیک و هیسریچ (۲۰۰۱) بود. روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان و کارشناسان در زمینه موضوع مورد پژوهش تأیید شد. در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ جهت سنجش و تأیید پایایی استفاده گردید. در پژوهش حاضر جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد که با استفاده از نرم افزار SPSS<sup>20</sup> انجام گرفت. یافته‌ها حاکی از آن بود که کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها شامل چهار بعد ریسک‌پذیری، نوآوری، پیشگامی و نوسازی راهبردی بود. لذا بر اساس یافته‌ها، پیشنهاد می‌گردد مدیران و اعضا تعاونی‌های کشاورزی با حمایت از ایده‌ها و نظرات کارآفرینانه اعضای تعاونی‌ها، زمینه را برای تقویت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها فراهم آورند تا از این طریق زمینه و الزامات لازم برای دستیابی به توسعه پایدار روستایی فراهم گردد.

**کلمات کلیدی:** توسعه روستایی، تعاونی‌های کشاورزی، تعاونی‌های مرغ‌داران، کارآفرینی سازمانی.

۱- دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

۲- استادیار گروه توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

۳- عضو هیئت علمی گروه کارآفرینی فناورانه، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران، تهران، ایران

(\*- نویسنده مسئول: sgholamrezaei1970@gmail.com)

## مقدمه

امروزه توسعه تعاونی‌های کشاورزی در بسیاری از کشورها، راهبردی کلیدی در توسعه روستایی و کشاورزی است. اما تعاونی‌های کشاورزی ایران علی‌رغم جایگاه قانونی خوب، نتوانسته‌اند نقش مؤثری در اقتصاد کشاورزی ایران و توسعه روستایی ایفا نمایند. به نظر می‌رسد یکی از دلایل اصلی آن عدم توجه به برنامه‌ریزی، زمینه‌سازی و استلزامات مناسب جهت توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها است (خسروی، ۱۳۹۴)، اما قبل از برنامه‌ریزی برای توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی در راستای دستیابی به توسعه روستایی و کشاورزی، ابتدا به‌عنوان یک پیش‌نیاز برای برنامه‌ریزی، باید به واکاوی وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی پرداخته شود تا از این طریق با برنامه‌ریزی هدفمند بتوان به توسعه پایدار روستایی دست یافت.

کارآفرینی سازمانی یکی از شاخه‌های اصلی کارآفرینی است که نقش کلیدی در موفقیت سازمان‌ها به‌خصوص در تعاونی‌های کشاورزی دارد (رضایی و حسینی، ۱۳۹۲). از آن‌جا که، امروزه رمز بقا و توان ارزش‌آفرینی سازمان‌ها در گرو تفکر خلاق و نوآورانه و درک فرصت‌های محیطی و بهره‌برداری از این فرصت‌هاست (مبارکی و همکاران، ۱۳۹۲)، بنابراین عدم توجه به کارآفرینی سازمانی به ویژه در تعاونی‌های کشاورزی، سبب دور شدن اعضا از خلاقیت و نوآوری می‌گردد (رضایی و مبینی‌دهکردی، ۱۳۸۵). از طرفی، با افزایش تحولات محیطی ضرورت کارآفرینی سازمانی برای شرکت‌ها بیشتر شده و انجام فعالیت‌های کارآفرینانه موجب بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود (کوراتکو و همکاران، ۲۰۰۱). از این‌رو با توجه به تحولات مستمر در محیط اغلب کسب و کارها، توسعه کارآفرینی سازمانی عامل اصلی در موفقیت بلند مدت بنگاه‌ها به حساب می‌آید (راوچ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹)، بنابراین می‌بایست توجه خاصی به کارآفرینی سازمانی و کارآفرینان سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی شود زیرا تقویت کارآفرینی سازمانی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن در تعاونی‌های کشاورزی، از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها، به‌ویژه کشورهای درحال توسعه می‌باشد و از طرفی راهبردی کلیدی برای دستیابی به توسعه پایدار روستایی به حساب می‌آید (خسروی و همکاران، ۱۳۹۵).

علت انتخاب تعاونی‌های مرغداران در بین سایر تعاونی‌های کشاورزی در این تحقیق، این است که در حال حاضر هر چند که با وجود حمایت‌های مختلف دولت و سرمایه‌گذاری‌های انجام شده تعاونی‌های مرغداران در سطح وسیع و در اقصی نقاط ایران توسعه یافته‌اند اما متأسفانه تعاونی‌های تولید مرغداران نتوانسته‌اند موفقیت لازم را به‌دست آورند و بسیاری از آنان غیرفعال و راکد شده‌اند به‌طوری‌که بالاترین آمار در بین تعاونی‌های کشاورزی راکد در سطح کشور، مربوط به تعاونی‌های مرغداران است (علی‌بیگی و شاهمرادی، ۱۳۹۵). از طرفی این وضعیت در استان کرمانشاه ملموس‌تر و مشهودتر است به‌طوری‌که نه‌تنها بیش از نیمی از تعاونی‌های مرغداران استان کرمانشاه در حالت رکود و غیرفعال به‌سر می‌برند (منصوری، ۱۳۹۳)، بلکه مابقی تعاونی‌های مرغداران در استان کرمانشاه با حدود نیمی از ظرفیت خود مشغول به فعالیت هستند که ادامه این روند، سیر نزولی تولید و تعطیلی مرغداری‌ها را به دنبال خواهد داشت (علی‌بیگی و شاهمرادی، ۱۳۹۵). از طرفی، با وجود این مسأله مهم، تاکنون مطالعه‌ای درخصوص واکاوی

وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی به‌خصوص در استان کرمانشاه صورت نگرفته است. بنابراین، با توجه به مطالب یاد شده، هدف از انجام این مقاله، واکاوی وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی استان کرمانشاه می‌باشد.

یک شرکت تعاونی<sup>۱</sup> یا یک تعاونی<sup>۲</sup> عبارت است از یک انجمن مستقل از افراد که به‌طور داوطلبانه و در جهت منافع مشترک اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی متقابل، با هم‌دیگر همکاری می‌کنند (راتنر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار<sup>۴</sup>، تعاونی، انجمنی است که در آن افرادی به‌طور داوطلبانه برای دستیابی به منافع اقتصادی مشترک با استفاده از وسایل محدود با هم تشکیل گروه داده اند که از طریق تشکیل روابطی دموکراتیک، داشتن سهم عادلانه و پذیرش سهم عادلانه از سودها و خطرات، کنترل می‌شود (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۷).

کارآفرینی سازمانی همواره به‌خاطر اثرات مفید آن بر عملکرد و رقابت سازمان‌ها، مورد توجه محققان و دست‌اندرکاران آن بوده است (موکایا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲). تحقیقات مختلف مؤید اثر مثبت کارآفرینی سازمانی بر بقا، سودآوری و رشد بنگاه‌های مربوطه است (کلرمن و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸؛ زهرا<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵؛ زهرا و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴؛ هابرشون و پیستروی<sup>۹</sup>، ۲۰۰۲).

کارآفرینی سازمانی به‌معنای به‌کارگیری توان سازمان برای دستیابی به مزیت‌های رقابتی امروز و در عین حال انجام نوآوری‌هایی برای مزیت رقابتی آینده است (مقیم و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۱۳۹۲). کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که در آن کارآفرین می‌کوشد تا فعالیت کارآفرینانه‌ای را در سازمانی که معمولاً سنتی و بروکراتیک است به ثمر رساند (احمد پورداریانی و ملکی، ۱۳۹۳).

پایه و اساس کارآفرینی سازمانی را تشخیص فرصت، بهره‌برداری از آن و اعتقاد به این موضوع تشکیل می‌دهد که بهره‌برداری از این فرصت به روشی جدید و نو، می‌تواند آن را از سایر فرصت‌ها و روش‌های موجود متمایز ساخته و زمینه ساز موفقیت آن و حمایت از تحقق اهداف سازمان باشد (هینیون و کورولا<sup>۹</sup>، ۲۰۰۳).

کارآفرینی سازمانی به بنگاه این امکان را می‌دهد که از مزیت رقابتی فعلی خود بهره‌برداری، و هم‌زمان فرصت‌های جدیدی را شناسایی کرده و شایستگی‌های جدیدی را در خود شکوفا سازد (کوراتکو و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۵).

1- Cooperative (coop)

2- Co-operative (co-op)

3- Ratner

4- International Labour Organization

5- Mokaya

6- Kellermanns et al

7- Zahra

8- Habbershon and Pistrui

9 - Heinonen and Korvela

10- Kuratko et al

کووین و میلز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). کارآفرینی سازمانی عموماً از طریق نوآوری در محصول، نوآوری در فرآیند، ورود به بازارهای جدید، توسعه کسب‌وکارهای جدید مرتبط یا غیرمرتبط با کسب و کار محوری سازمان، و نوسازی راهبردی و ساختار سازمان متبلور می‌شود (موریس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

بنابراین طراحی ساختار و سیستم‌های سازمانی که از کارآفرینی سازمان حمایت می‌کند، تأمین منابع مورد نیاز برای تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌ها از جمله نیروی انسانی و فناوری، و توسعه فرهنگ کارآفرینانه در سازمان از مهم‌ترین اقداماتی است که در راستای توانمندسازی سازمان برای کارآفرینی سازمانی باید به انجام رسد (موریس و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱؛ کوراتکو و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵؛ کووین و اسلیون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲؛ هورنزیبای و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲؛ هورنزیبای و همکاران<sup>۶</sup>، ۱۹۹۹). هر سازمان بر اساس میزان اقدام به کارآفرینی سازمانی در خود، می‌تواند در طیفی، از منفعل یا محافظه‌کارانه تا فعال یا کارآفرین قرار گیرد (لامپکین و دس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱).

به منظور واکاوی وضعیت کارآفرینی سازمانی در یک سازمان ابتدا بایستی با ابعاد مختلفی که این مفهوم می‌تواند در سازمان داشته باشد آشنا باشیم. از دیدگاه‌های مختلف، کارآفرینی سازمانی دارای ابعاد متعدد و مختلفی است اما در ادبیات جهانی و بین‌المللی کارآفرینی سازمانی، نوآوری<sup>۷</sup>، ریسک‌پذیری<sup>۸</sup>، پیشگامی<sup>۹</sup> و نوسازی راهبردی<sup>۱۰</sup> را به‌عنوان ابعاد اصلی و کلیدی پدیده کارآفرینی سازمانی تصدیق و تأیید می‌کنند (رضایی و حسینی، ۱۳۹۲؛ کریمی و همکاران، ۱۳۹۱؛ میلز و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹؛ اسپچیز و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۸؛ هنیون و کورولا<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۳؛ مارتینز و تربلانچ<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۳؛ موریس و کوراتکو<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۲؛ هورنزیبای و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۲؛ آنتونسیک و هیستریج<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۱؛ پیتوی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۱). در این زمینه، ریسک‌پذیری شامل آمادگی سازمان برای استفاده از منابع برای بهره‌گیری از فرصت‌ها و شروع پروژه‌ها بدون اطلاع از نتایج و بازگشت سرمایه است (هوو و اسپچیز<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۸). نوسازی راهبردی یک سازمان مستلزم تغییر و اصلاح در مأموریت سازمانی، سازماندهی مجدد و ایجاد تغییرات وسیع در سیستم سازمانی یک سازمان است (هنیون و کورولا<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۳). پیشگامی دلالت بر گرایش شرکت‌ها در کشف فرصت‌های جدید دارد (چانگ و همکاران<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۷). نوآوری به تولید و خلق محصولات، خدمات، فرآیندها، فناوری‌ها و مدل‌های جدید کسب و کار اشاره دارد (هوو و

1- Covin and Miles

2- Morris et al

3- Morris et al

4- Covin and Steven

5- Hornsby et al

6- Lumpkin and Dess

7- Innovativeness

8- Risk Taking

9- Proactiveness

10- Strategic renewal

11- Scheepers et al

12- Martins and Terblanche

13- Pittaway

14- Hough and Scheepers

اسپیروز، ۲۰۰۸). از دیدگاهی دیگر نوآوری، انعکاس تمایل شرکت به ایده‌های جدید و فرایندهای خلاق است که نتیجه‌اش امکان دارد در محصولات، خدمات و یا فرایندهای فناورانه جدید باشد. ریسک‌پذیری تمایل شرکت‌ها به تخصیص منابع اساسی برای پروژه‌هایی که احتمال شکست یا موفقیت در آن‌ها وجود دارد را نشان می‌دهد. ریسک‌پذیری را می‌توان به پی‌گیری سریع فرصت‌ها، تأمین منابع و انجام فعالیت‌های متهورانه ارجاع داد (کردنائیج و همکاران، ۱۳۸۸). هم‌چنین سازمان‌های پیش‌تاز بر روندهای بازار نظارت کرده، نیازهای آینده مشتریان فعلی را شناسایی و تغییرات در تقاضا یا ظهور مشکلاتی که می‌تواند به فرصت ایجاد شرکت جدید منجر شود را پیش‌بینی می‌کنند (آنتونسیک، ۲۰۰۷).

در این پژوهش، از نظریه‌های اسپیریوز و همکاران (۲۰۰۸) و آنتونسیک و هیستریچ (۲۰۰۱) استفاده شده است. طبق این دو نظریه، گرایش به کارآفرینی سازمانی دارای چهار بعد کلیدی نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی و نوسازی راهبردی می‌باشد. در این راستا اهداف اختصاصی این پژوهش شامل: ۱- توصیف وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی ۲- تبیین ابعاد کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی می‌باشد.

## مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و نیز از نوع تحقیقات توصیفی و از لحاظ زمانی جزو تحقیقات تک‌مقطعی می‌باشد، و از آن‌جا که به دنبال شناسایی و تعیین ابعاد کارآفرینی سازمانی است از نوع تحقیقات اکتشافی به‌شمار می‌رود. جامعه آماری این تحقیق بر حسب آمار اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمانشاه (۱۳۹۴)، شامل اعضای تمام تعاونی‌های فعال مرغ‌داران گوشتی استان کرمانشاه می‌باشد (N= ۱۰۱۲). جهت برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد (n= ۲۲۰). روش نمونه‌گیری<sup>۱</sup> در این تحقیق، نمونه‌گیری طبقه‌بندی با فن انتساب متناسب می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه تعدیل‌یافته استاندارد اسپیریوز و همکاران (۲۰۰۸) و آنتونسیک و هیستریچ (۲۰۰۱) می‌باشد. هم‌چنین در این تحقیق متغیرهای تحقیق بر اساس نظریه اسپیریوز و همکاران (۲۰۰۸) و آنتونسیک و هیستریچ (۲۰۰۱) مستخرج گردید. در این پژوهش به‌منظور سنجش وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها، در پرسشنامه، ۲۴ گویه در قالب یک جدول آورده شده است و از پاسخ‌گویان خواسته شده تا میزان تأثیر هر یک از گویه‌ها را در رابطه با سنجش وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی خود، در قالب مقیاس ۵ قسمتی لیکرت (از "خیلی ضعیف" تا "خیلی قوی") بیان نمایند. در واقع این پژوهش با استفاده از الگو و ابزارهای اندازه‌گیری تعدیل‌یافته کارآفرینی سازمانی پژوهش‌گران مذکور، به اندازه‌گیری و سنجش ابعاد کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی (شامل نوآوری، پیشگامی، نوسازی راهبردی و ریسک‌پذیری) پرداخته است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان و کارشناسان در زمینه موضوع مورد پژوهش تأیید شد. در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ جهت سنجش و تأیید پایایی استفاده گردید. بدین منظور ۳۰ پرسشنامه از پرسشنامه‌های طراحی شده، در اختیار بخشی از جامعه مورد مطالعه که جزو نمونه نبودند، قرار گرفت و به وسیله یک آزمون مقدماتی<sup>۲</sup> بررسی و

1- Sampling

2- Pilot Test

تکمیل گردید که آلفای کرونباخ مربوط به بعد نوسازی راهبردی ۰/۷۳، بعد ریسک پذیری ۰/۷۰، بعد پیشگامی ۰/۷۱ و بعد نوآوری ۰/۷۷ بود. در پژوهش حاضر جهت تحلیل داده‌ها و دست‌یابی به اهداف مذکور از روش‌های آمار توصیفی (نظیر فراوانی، انحراف معیار، میانگین، و ضرایب تغییرات) و آمار استنباطی (نظیر تحلیل عامل اکتشافی<sup>۱</sup>: در تحلیل عاملی اکتشافی پژوهشگر در صدد کشف ساختار زیربنایی مجموعه نسبتاً بزرگی از متغیرها است. این روش برای تعیین تأثیرگذارترین متغیرها در زمانی که تعداد متغیرهای مورد بررسی زیاد و روابط بین آن‌ها ناشناخته باشد، استفاده می‌شود. در این روش متغیرها در عامل‌هایی قرار می‌گیرند، به طوری که از عامل اول به عامل‌های بعدی درصد واریانس کاهش می‌یابد، از این رو متغیرهایی که در عامل‌های اولی قرار می‌گیرند، تأثیرگذارترین هستند و به عبارتی براساس میزان اهمیت و تأثیرشان اولویت بندی شده‌اند.) استفاده شد که در ادامه تشریح آن‌ها آمده است. در پژوهش حاضر جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS<sup>۲۰</sup> و Excel<sup>۲۰۱۳</sup> استفاده شده است.

## نتایج و بحث

### توصیف سنجش وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها

در این پژوهش، به منظور سنجش وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی از ۲۴ گویه که برگرفته از نظریه‌های اسپچیز و همکاران (۲۰۰۸) و آنتونسیک و هیسریچ (۲۰۰۱) استفاده شد این گویه‌ها در جدول ۲ مشهود می‌باشند. میانگین امتیازاتی که پاسخ‌گویان به مجموع این گویه‌ها دادند، برابر با ۳/۲۴۵۳ و با انحراف معیار ۰/۵۶۲ می‌باشد. اگر میزان تأثیر این عوامل به ۵ دسته خیلی ضعیف (زیر ۱/۵)، ضعیف (۱/۵-۲/۵)، متوسط (۲/۵-۳/۵)، قوی (۳/۵-۴/۵) و خیلی قوی (بالای ۴/۵) تقسیم شود جدول ۱ تشکیل می‌شود.

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب سنجش میزان کارآفرینی سازمانی در تعاونی

تعداد طبقات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
خیلی ضعیف	۲	۰/۹	۰/۹
ضعیف	۱۱	۵	۵/۹
متوسط	۱۳۷	۶۲/۳	۶۸/۲
قوی	۶۹	۳۱/۳	۹۹/۵
خیلی قوی	۱	۰/۵	۱۰۰
کل	۲۲۰	۱۰۰	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

بر اساس جدول ۱ اکثر پاسخ‌گویان یعنی ۲۰۹ نفر (۹۳/۷ درصد) تأثیر گویه‌های مذکور را در حد متوسط و قوی می‌دانند. بر اساس نتایج که در جدول ۱ نیز قابل مشاهده است گویه‌ها بر حسب ضریب تغییرات CV اولویت‌بندی گشته‌اند.

جدول ۲- میزان تأثیر گویه‌های مربوط به سنجش وضعیت کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها از دیدگاه اعضا  
تعاونی‌های مرغ‌داران گوشتی

اولویت	عنوان گویه	میانگین رتبه‌ای از ۵*	انحراف معیار	ضریب تغییرات
۱	شفافیت اطلاعات در زمینه تصمیمات و برنامه‌های کاری بین اعضا	۳/۶۰۴	۰/۹۸۵	۰/۲۷۳
۲	تجدیدنظر در فعالیت‌های معمول تعاونی و سوق‌دادن آن‌ها به سمت زمینه‌های جدید	۳/۳۰۰	۰/۹۶۰	۰/۲۹۱
۳	پشتیبانی از پروژه‌ها و طرح‌های کوچک آزمایشی نوآورانه اعضا	۳/۳۴۵	۰/۹۸۳	۰/۲۹۳
۴	آمادگی اعضا و هیأت مدیره به گسترش کمی و کیفی شرکت	۳/۴۰۰	۱/۰۱۷	۰/۲۹۹
۵	واگذاری و انتخاب اعضای شایسته برای کارهای مختلف شرکت	۳/۳۰۰	۰/۹۸۸	۰/۲۹۹
۶	تمایل و استقبال هیأت مدیره از رفتارهای نوآورانه اعضا در ارائه تولیدات و خدمات جدید	۳/۲۵۴	۰/۹۷۸	۰/۳۰۰
۷	آینده‌نگری هیأت مدیره در به‌کارگیری فرآیندهای نوآورانه در تعاونی	۳/۳۱۸	۱/۰۲۴	۰/۳۰۸
۸	اجازه به اعضا در ارائه ایده‌های جدید و نو در انجام امور	۳/۲۰۹	۱/۰۰۳	۰/۳۱۲
۹	تحمل هیأت مدیره نسبت به دور زدن قوانین جهت ارائه تولیدات جدید	۳/۱۵۹	۰/۹۹۶	۰/۳۱۵
۱۰	تشکیل جلسات جهت شنیدن ایده‌ها و نظرات اعضا	۳/۱۸۱	۱/۰۰۸	۰/۳۱۶
۱۱	توجه و ترغیب به کارهای گروهی و تیمی	۳/۴۵۰	۱/۰۹۴	۰/۳۱۷
۱۲	بهره‌برداری تعاونی از نظرها و ایده‌های جدید اعضا برای ارائه تولیدات بهتر	۳/۱۸۱	۱/۰۱۳	۰/۳۱۸
۱۳	تمایل به پیشگامی و پیشنهادی در بیان و ایجاد نظرات و ارائه خدمات و تولیدات جدید	۳/۲۹۵	۱/۰۵۱	۰/۳۱۹
۱۴	پیشرو بودن در پیش‌بینی مشکلات احتمالی و برنامه‌ریزی اثربخش جهت مقابله	۳/۲۵۹	۱/۰۴۳	۰/۳۲۰
۱۵	هماهنگی بین بخش‌های مختلف و توسعه فعالیت‌های گروهی در تعاونی	۳/۳۷۲	۱/۰۷۹	۰/۳۲۰
۱۶	اجازه به اعضا برای جست‌وجوی روش‌ها و فرآیندهای جدید جهت بهبود عملکرد و کارایی	۳/۲۴۵	۱/۰۵۳	۰/۳۲۴
۱۷	شنیدن ایده‌های اعضا در هر موقعیت غیررسمی	۳/۴۳۶	۱/۱۲۷	۰/۳۲۷
۱۸	جایگزینی مداوم روش‌ها و فرآیندهای قدیمی با روش‌ها و فرآیندهای جدید	۳/۰۹۰	۱/۰۲۱	۰/۳۳۰
۱۹	اجازه به اعضا در ابراز نظر و ایده و نقطه‌نظرات با آسودگی	۳/۲۵۴	۱/۰۹۳	۰/۳۳۵
۲۰	حمایت‌های مادی و معنوی هیأت مدیره از اعضا در انجام فعالیت‌های ریسک‌پذیر	۳/۰۳۶	۱/۰۳۶	۰/۳۳۸
۲۱	بازتعریف اهداف تعاونی در راستای ارائه خدمات و تولیدات جدید اهداف تعاونی	۳/۱۰۰	۱/۰۵۰	۰/۳۳۸
۲۲	تجدیدنظر در ساختار سلسله‌مراتبی تعاونی در راستای تسهیل فرآیندهای نوآورانه	۳/۰۹۰	۱/۰۵۵	۰/۳۴۱
۲۳	توجه به آموزش اعضا در راستای تقویت روحیه نوآوری و بهبود مهارت‌های کارآفرینانه آن‌ها	۳/۱۳۳	۱/۱۱۶	۰/۳۵۶
۲۴	تحمل هیأت مدیره به اجازه پیاده‌سازی ایده‌های خطرناک	۲/۸۴۰	۱/۱۲۵	۰/۳۹۶

\* ۵: خیلی قوی ۴: قوی ۳: متوسط ۲: ضعیف ۱: خیلی ضعیف

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتایج نشان می‌دهند که بیش‌ترین امتیاز مربوط به گویه "شفافیت اطلاعات در زمینه تصمیمات و برنامه‌های کاری بین اعضا" با ضریب تغییرات ۰/۲۷۳ و میانگین ۳/۶۰۴ بوده، که ۸/۸۶ درصد، تأثیر این گویه را بر میزان

کارآفرینی سازمانی در تعاونی راه، در حد متوسط و قوی و خیلی قوی دانسته‌اند و کم‌ترین امتیاز مربوط به گویه "تحمل هیأت مدیره به اجازه پیاده‌سازی ایده‌های خطرناک" با ضریب تغییرات ۱/۱۲۵ و میانگین ۲/۸۴ بوده، که ۷۹/۶ درصد از پاسخ‌گویان تأثیر این گویه را بر میزان کارآفرینی سازمانی حاکم بر تعاونی راه، در حد ضعیف و متوسط و قوی دانسته‌اند. اولویت بندی و تأثیر سایر گویه‌ها نیز در جدول ۲ قابل مشاهده می‌باشد.

### تحلیل و تعیین میزان کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها

یکی از مهم‌ترین اقدامات جهت توسعه کارآفرینی سازمانی، شناسایی و تعیین میزان و اولویت‌بندی ابعاد کارآفرینی سازمانی جهت شناخت قابلیت‌های کارآفرینی سازمانی و در نتیجه برنامه‌ریزی جهت توسعه و افزایش آن می‌باشد. در این تحقیق، مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی که در ادبیات تحقیق شناسایی شده بودند با تکنیک تحلیل عاملی دسته‌بندی و خلاصه‌شده و اهمیت هر یک تعیین گردید. به‌منظور تشخیص مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی از دو شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. از آن‌جا که شاخص  $KMO=0/866$  بیش از ۰/۷۰ می‌باشد، لذا داده‌ها به‌طور کلی برای تحلیل عاملی مناسب تشخیص داده شدند. هم‌چنین مقدار آزمون بارتلت در سطح یک‌درصد معنی‌دار بود (جدول ۳).

جدول ۳- مقدار KMO و آزمون بارتلت

تحلیل عاملی	KMO	آزمون بارتلت	Sig.
وضعیت کارآفرینی سازمانی	۰/۸۶۶	۱۲۵۵۰/۰۳۶۱۵۴۰	۰/۰۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

در این تحقیق در کل ۴ عامل براساس مقدار ویژه بالاتر از یک (ملاک کیسر) استخراج شده است که در مجموع ۴۷/۷۳۱ درصد واریانس را تبیین کردند. برای تفسیرپذیر کردن عامل‌ها، از روش چرخش واریانس استفاده شد. در ماتریس به‌دست آمده، هر متغیری که بار بیشتری بر یک عامل داشته باشد، بدان تعلق می‌گیرد. بر این اساس ۴ عامل استخراج شد (جدول ۴).

جدول ۴- عوامل استخراج شده همراه با مقادیر ویژه و واریانس تبیین شده پس از چرخش

مؤلفه	بعد از چرخش	
	درصد واریانس تبیین شده	درصد تجمعی واریانس تبیین شده
۱	۳/۰۵۵	۱۲/۷۲۹
۲	۳/۰۴۶	۱۲/۶۹۰
۳	۲/۸۶۳	۱۱/۹۲۸
۴	۲/۴۹۲	۱۰/۳۸۳

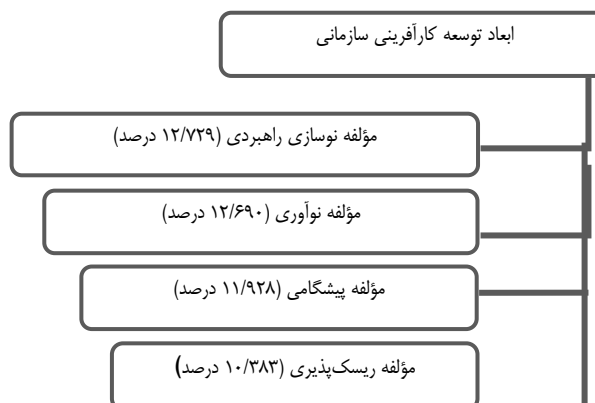
مأخذ: یافته‌های تحقیق



## نام‌گذاری عامل‌ها

در این تحقیق عوامل شامل ابعاد: نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی و نوسازی راهبردی می‌باشند (شکل ۱). نتایج تحلیل عاملی نشان‌داد که عامل اول با ۱۲/۷۲۹ درصد از تبیین واریانس کل، بیش‌ترین سهم و عامل چهارم با ۱۰/۳۸۳ درصد، کم‌ترین سهم را در تبیین واریانس کل داشته‌اند.

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی مشخص شد که ۴ عامل بیان‌شده یعنی به ترتیب ابعاد نوسازی راهبردی، نوآوری، پیشگامی و ریسک‌پذیری در مجموع ۴۷/۷۳۱ درصد تغییرات متغیر ابعاد کارآفرینی سازمانی را در تعاونی‌های کشاورزی بیان می‌نمایند. یعنی اگر در برنامه‌های توسعه کارآفرینی سازمانی ۴ عامل مذکور مورد توجه مناسب قرار گیرد، می‌توان انتظار داشت کارآفرینی سازمانی تا حد زیادی توسعه، بهبود و ارتقاء یابد. همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود.



شکل ۱- اولویت‌بندی مؤلفه‌های توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها از دیدگاه اعضای تعاونی‌ها برحسب درصد واریانس تبیین هر عامل

اولین اولویت با بیش‌ترین سهم تبیین واریانس (۳/۵۷) در مجموع ۶ متغیر به عامل نوسازی بار شده‌اند که متغیر «توجه و ترغیب به کارهای گروهی و تیمی» با بار عاملی (۰/۶۹۴)، «پشتیبانی از پروژه‌ها و طرح‌های کوچک آزمایشی نوآورانه اعضا» با بار عاملی (۰/۶۲۴) و «هماهنگی بین بخش‌های مختلف و توسعه فعالیت‌های گروهی در تعاونی» با بار عاملی (۰/۵۹۲)، دارای بیش‌ترین بار عاملی بوده‌اند. نوآوری دومین عامل با (۳/۵۲۷) سهم تبیین از واریانس که ۶ متغیر به این عامل بار شده‌اند. متغیر «تشکیل جلسات جهت شنیدن ایده‌ها و نظرات اعضا» با بار عاملی (۰/۶۹۰)، دارای بیش‌ترین بار عاملی می‌باشد. عامل پیشگامی با مقدار ویژه ۲/۸۶۳ در حدود ۱۲ درصد از کل واریانس ابعاد کارآفرینی سازمانی را از دیدگاه اعضای تعاونی‌ها را تبیین کرده است. این عامل، ۶ متغیر را در بر گرفته است. متغیرهای بارشده بر این عامل به‌همراه بارهای عاملی در جدول ۲ نشان داده شده است. چهارمین عامل، عامل ریسک‌پذیری با مقدار ویژه ۲/۴۹۲ که به تنهایی ۱۰/۳۸۳ درصد واریانس را تبیین می‌کند. بر اساس یافته‌های تحقیق ۶ متغیر بر این عامل بار شده‌اند که متغیر «تمایل و استقبال هیأت مدیره از رفتارهای نوآورانه اعضا در ارائه تولیدات و خدمات»، دارای بیش‌ترین بار عاملی (۰/۶۳۵) بوده است (جدول ۵).

جدول ۵- متغیرهای مربوط به هر یک از عوامل و مقدار بار عاملی به دست آمده از ماتریس دوران یافته

اولویت	ابعاد کارآفرینی سازمانی	متغیرها	بار عاملی	سهم تبیین
۱	نوسازی	توجه و ترغیب به کارهای گروهی و تیمی	۰/۶۹۴	۳/۵۷
		پشتیبانی از پروژه‌ها و طرح‌های کوچک آزمایشی نوآورانه اعضا	۰/۶۳۴	
		هماهنگی بین بخش‌های مختلف و توسعه فعالیت‌های گروهی در تعاونی	۰/۶۲۰	
		شفافیت اطلاعات در زمینه تصمیمات و برنامه‌های کاری بین اعضا	۰/۵۸۷	
		اجازه به اعضا در ابراز نظر و ایده و نقطه‌نظرات با آسودگی	۰/۵۴۵	
	نوآوری	واگذاری و انتخاب اعضای شایسته برای کارهای مختلف شرکت (خرید نهاده، فروش محصول و غیره)	۰/۵۰۰	
		تشکیل جلسات جهت شنیدن ایده‌ها و نظرات اعضا	۰/۶۹۰	
		تمایل به پیشگامی، پیش‌اقدامی و پیشتازی در بیان و ایجاد نظرات و ارائه خدمات و تولیدات جدید	۰/۵۸۹	
		آمدگی اعضا و هیأت مدیره به گسترش کمی و کیفی شرکت	۰/۵۸۵	
		اجازه به اعضا در ارایه ایده‌های جدید و نو در انجام امور	۰/۵۷۶	
۲	نوآوری	اجازه به اعضا به جست‌وجوی روش‌ها و فرآیندهای جدید جهت بهبود عملکرد و کارایی	۰/۵۶۵	۳/۵۲۷
		بهره‌برداری تعاونی از نظرها و ایده‌های جدید اعضا برای ارائه تولیدات بهتر	۰/۵۲۲	
		شنیدن ایده‌های اعضا در هر موقعیت غیر رسمی	۰/۶۹۰	
		حمایت‌های مادی و معنوی هیأت مدیره از اعضا در انجام فعالیت‌های ریسک‌پذیر	۰/۶۸۰	
		توجه به آموزش اعضا در راستای تقویت روحیه نوآوری و بهبود مهارت‌های کارآفرینانه آنان	۰/۵۶۰	
	پیشگامی	جایگزینی مداوم روش‌ها و فرآیندهای قدیمی با روش‌ها و فرآیندهای جدید	۰/۴۵۰	
		تجدید نظر در فعالیت‌های معمول تعاونی و سوق دادن آن‌ها به سمت زمینه‌های جدید	۰/۳۸۳	
		تداخل کار و زندگی ممکن است خوشایند برای سایر اعضای خانواده نباشد	۰/۳۷۹	
		تمایل و استقبال هیأت مدیره از رفتارهای نوآورانه اعضا در ارائه تولیدات و خدمات جدید	۰/۶۳۵	
		تحمل هیأت مدیره به اجازه پیاده‌سازی ایده‌های خطرناک	۰/۵۸۸	
ریسک‌پذیری	تحمل هیأت مدیره نسبت به دورزدن قوانین جهت ارائه تولیدات جدید	۰/۵۴۲	۳/۱۵۴	
	پیشرو بودن در پیش‌بینی مشکلات احتمالی و برنامه‌ریزی اثربخش جهت مقابله	۰/۴۹۸		
	آینده‌نگری هیأت مدیره در به‌کارگیری فرآیندهای نوآورانه در تعاونی	۰/۴۶۴		
	تجدیدنظر در ساختار سلسله‌مراتبی تعاونی در راستای تسهیل فرآیندهای نوآورانه	۰/۴۲۷		

مأخذ: یافته‌های تحقیق

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بدون شک، می‌توان گفت، یکی از مهم‌ترین ملزومات توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها توجه به ابعاد توسعه کارآفرینی می‌باشد که باید مورد شناسایی، تقویت و استفاده بهینه به‌خصوص در برنامه‌ریزی‌های توسعه روستایی و کشاورزی مربوط به تعاونی‌های کشاورزی و روستایی قرار گیرند؛ هرگونه کوتاهی در این زمینه فرآیند توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها را به تأخیر می‌اندازد. از طرفی توسعه کارآفرینی سازمانی نیازمند شناسایی ساختارهای مناسب و راهکارهای مؤثری است که بتوانند شرایط لازم برای تحقق کارآفرینی سازمانی در سطح کلّی آحاد جامعه تعاونی‌ها را فراهم آورند. در این میان، تأسیس و فعال نمودن تعاونی‌های کشاورزی و توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه و زمینه‌سازی و تقویت و ارتقای توسعه کارآفرینی سازمانی در آن‌ها، راه‌حل مناسبی در راستای توسعه فعالیت‌های کارآفرینی و تحقق عدالت اجتماعی محسوب می‌شود. تعاونی‌ها یک اهرم مناسب برای توسعه اقتصادی به‌شمار می‌آیند که همگام با سیاست‌های دولت می‌توانند در توسعه کارآفرینی سازمانی، افزایش تولید، ارتقای سطح درآمد و بهبود وضعیت اجتماعی مردم مؤثر باشند. به‌طور کلیّ براساس نتایج می‌توان بیان داشت که کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی استان کرمانشاه متشکل از چهار بعد نوسازی، نوآوری، پیشگامی و ریسک‌پذیری می‌باشد. این بخش از نتایج با یافته‌های رضایی و حسینی (۱۳۹۲)؛ کریمی و همکاران (۱۳۹۱)؛ میلز و همکاران (۲۰۰۹)؛ اسپیرز و همکاران (۲۰۰۸)؛ هنیون و کورولا (۲۰۰۳)؛ مارتینز و تربلانچ (۲۰۰۳)؛ موریس و کوراتکو (۲۰۰۲)؛ هورنزیای و همکاران (۲۰۰۲)؛ آنتونسیک و هیستریچ (۲۰۰۱)؛ پیتوی (۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد. شاید علت این امر این باشد که پیش‌نیاز ادامه حیات و بقای هر بنگاه اقتصادی برای رقابت در بازار، پیشگامی است و برای پیشگام بودن همواره می‌بایست الزامات و زمینه‌های نوآوری و نوسازی راهبردی در بنگاه اقتصادی در دستور کار قرار گیرد که این امر نیز همواره با ریسک‌پذیری همراه است، بنابراین می‌توان نتیجه‌گرفت که کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها مفهومی چندبعدی است که باید در برنامه‌ریزی‌های روستایی و کشاورزی مورد توجه قرار گیرد.

از آن‌جایی که کارآفرینی سازمانی به‌عنوان یکی از نیازهای اساسی در سطح تعاونی‌ها برای ادامه رقابت در بازار و در نهایت ادامه بقا و حیات تعاونی‌ها مطرح می‌باشد، لازم است تا مدیران تعاونی‌ها این مسئله را مورد عنایت بیشتری قرار داده و زمینه لازم را برای تقویت و توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی خود را فراهم کنند تا از این طریق زمینه را برای دستیابی به توسعه پایدار کشاورزی و روستایی فراهم کنند. در این راستا پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

در راستای ارتقای بعد نوسازی راهبردی پیشنهاد می‌گردد که مدیران تعاونی‌های کشاورزی با تشکیل جلسات مستمر با اعضا، اجازه ارائه ایده‌ها و نظرات کارآفرینانه را به آن‌ها بدهند و در نهایت از ایده‌های قابل اجرا از سوی اعضای خلاق حمایت و استقبال کنند.

در راستای ارتقای بعد نوآوری پیشنهاد می‌گردد با هماهنگی بین بخش‌های مختلف تعاونی و توسعه فعالیت‌های گروهی در تعاونی ضمن ایجاد جو صمیمی و دوستانه در بین اعضا، روحیه نوآوری اعضا را تقویت و از طرفی از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی نسبت به بهبود مهارت‌های کارآفرینانه آنان اقدام گردد.

در راستای ارتقای بعد پیشگامی پیشنهاد می‌گردد تعاونی‌ها با نیاز سنجی مستمر و اطلاع از نیاز روز مشتریان و بازار و از طرفی به‌روز کردن مستمر اطلاعات خود به واسطه افزایش ارتباطات با مراکز تحقیقات در پیش بینی از تولید کالای مورد نیاز بازار و مشتریان پیشگام بوده و از این طریق از سایر رقبای خود در عرصه بازارهای محلی و منطقه‌ای و حتی جهانی سبقت بگیرند.

در راستای ارتقای بعد ریسک‌پذیری پیشنهاد می‌گردد از طرح‌های آزمایشی کوچک نوآورانه در سطح شرکت از سوی تمامی اعضا و مدیران تعاونی‌ها حمایت به عمل آید.

از طرفی با توجه به اهمیت کارآفرینی سازمانی در تعالی و توسعه‌ی سازمانی، پیشنهاد می‌شود که تعاونی‌های کشاورزی سعی نمایند با شناسایی و تقویت عوامل و متغیرهای تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی، این پدیده را بیشتر توسعه دهند تا از مزایا و سودمندی‌های این پدیده در رسیدن به نتایج و پیامدهای مثبت سازمانی استفاده بیشتری شود و از این طریق زمینه حرکت به سمت توسعه پایدار روستایی فراهم گردد.

## منابع

- احمدپورداریانی، م. و ملکی، ع. ۱۳۹۳. کارآفرینی پیشرفته. انتشارات راه‌دان، تهران، ۴۲۶ ص.
- خسروی، ا. ۱۳۹۴. تحلیل موانع توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌ها: (مورد مطالعه: تعاونی‌های مرغ‌داران استان کرمانشاه). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه لرستان.
- خسروی، ا.، غلامرضایی، س.، رحیمیان، م. و اکبری، م. ۱۳۹۵. تحلیل موانع توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی با استفاده از رویکرد تئوری بنیانی. مجله تعاون و کشاورزی، ۵ (۱۹): ۱۶۷-۱۸۹.
- رضایی، ر. ا. و حسینی، س. م. ۱۳۹۲. طراحی مدل معادلات ساختاری توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی استان زنجان. نشریه توسعه کارآفرینی، ۶ (۴): ۷۴-۵۷.
- رضایی، م. و مبینی‌دهکردی، ع. ۱۳۸۵. ایران آینده در افق چشم‌انداز. چاپ اول انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران، ۶۶۲ ص.
- علی‌بیگی، ا. ح. و شاهمرادی، م. ۱۳۹۵. بررسی رکود تعاونی‌های مرغ تخم‌گذار استان کرمانشاه. مجله تعاون و کشاورزی، ۵ (۱۷): ۳۲-۱.
- کریمی، آ.، ملک‌محمدی، ا.، رضوانفر، ا. و احمدپورداریانی، م. ۱۳۹۱. سنجش سطح کارآفرینی سازمانی ترویج کشاورزی در زمینه توسعه پایدار کشاورزی: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲ (۲): ۲۲۲-۲۰۹.
- کردنائیج، ا. ا.، مقیمی، س. م. و یزدانی، م. ص. ۱۳۸۸. بررسی رابطه بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی، ۱ (۳): ۱۳۴-۱۱۹.

- مبارکی، م. ح.، زالی، م. ر. و دهناد، ر. ۱۳۹۲. شناسایی موانع رفتاری کارآفرینی سازمانی در سازمان هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران بر مبنای روش شناسی کیو. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱(۱): ۳۲-۵.
- مقیمی، س. م.، وکیلی، ی. و اکبری، م. ۱۳۹۲. نظریه‌های کارآفرینی. چاپ دوم انتشارات دانشگاه تهران، تهران، ۴۲۰ ص.
- منصوری، ع. ا. ۱۳۹۳. تولید سالیانه ۵۹ هزار تن گوشت مرغ در استان کرمانشاه. خبرگزاری کوچ. قابل دستیابی در: <http://www.itpnews.com>، آخرین دسترسی: ۶ اسفند ۱۳۹۵.
- Antonicic, B. and Hisrich, R.D. 2001. Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation. *Journal of Business Venturing*, 16: 495-527.
- Antonicic, B. 2007. Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study. *Industrial Management & Data Systems*, 107(3): 309-325.
- Chang, S., Lin, R., Chang, F. and Chen, R. 2007. Achieving manufacturing flexibility through entrepreneurial orientation. *Industrial Management & Data Systems*, 107(7): 235-220.
- Covin, J. O. and Miles, M. P. 1999. Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 23(3): 47-63.
- Covin, J. G. and Slevin, D. P. 2002. The entrepreneurial imperatives of strategic leadership. In M.A. Hitt, R.D. Ireland, S.M. Camp, & Sexton, D.L. (Eds.), *Strategic entrepreneurship: Creating a new mindset* (pp. 309-327). Oxford, UK: Blackwell Publishers.
- Habbershon, T. G. and Pistrui, J. 2002. Enterprising families' domain: Family-influenced ownership groups in pursuit of transgenerational wealth. *Family Business Review*, 15(3): 223-237.
- Heinonen, j. and Korvela, k. 2003. How about measuring intrapreneurship? 33rd Entrepreneurship. *Innovation and Small Business Conference*, Milan, Italy, 10-12 September.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F. and Zahra, S. A. 2002. Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: Assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*, 17: 49-63.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., and Montagno, R. V. 1999. Perception of internal factors for corporate entrepreneurship: A comparison of Canadian and U.S. managers. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(2): 9-24.
- Hough, J. and Scheepers, R. 2008. Creating corporate entrepreneurship through strategic leadership. *Journal of Global Strategic Management*, 3(1): 17-25.
- International Labour Organization. 2017. Dification of cooperatives. Available on: <http://www.ilo.org/empent/units/cooperatives/lang--en/index.htm>, visited: 2017/3/6.
- Kellermanns, F.W., Eddleston, K.A., Barnett, T. and Pearson, A. 2008. An exploratory study of family member characteristics and involvement: Effects on entrepreneurial behavior in

- family firms. *Family Business Review*, 21(1): 1-14.
- Kuratko, D. F., Ireland, R. D. and Hornsby, J. S. 2001. The power of entrepreneurial outcomes: Insights from Acordia, Inc. *Academy of Management Executive*, 15(4): 60-71.
- Kuratko, D. F., Ireland, R. D., Covin, J. G. and Hornsby, J. S. 2005. A model of middle-level manager's entrepreneurial behavior. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 29(6): 699-716.
- Lumpkin, G. T. and Dess, G. 2001. Linking Two Dimensions of Entrepreneurial Orientation to Firm Performance: the moderating role of environment. *Journal of Business Venturing*, (16): 429-431.
- Martins, E.C. and Terblanche, F. 2003. Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6 (1): 64-74.
- Miles, M. P., Munilla, S. M. and Darroch, J. 2009. Sustainable corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, (5): 65-76.
- Mokaya, S. O. 2012. Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance Theoretical Perspectives, Approaches and Outcomes. *International Journal of Arts and Commerce*, 1(4): 233-220.
- Morris, M. H. and Kuratko, D. F. 2002. Corporate entrepreneurship: Entrepreneurial development within organizations, Orlando, FL: Harcourt College Publishers.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F. and Covin, J. C. 2011. Corporate Entrepreneurship and Innovation, South-Western/Thomson Publishers.
- Pittaway, L. 2001. Corporate Enterprise: A New Reality for Hospitality Organizations?. *Hospitality Management*. 20(1): 379-393.
- Ratner, c. 2015. Neoliberal Co-optation of Leading Co-op Organizations, and a Socialist Counter-Politics of Cooperation, *Monthly Review*, 66(9): 1-16.
- Rauch, A., J. Wiklund, G.T. Lumpkin and Frese, M. 2009. Entrepreneurial orientation and business performance: an assessment of past research and suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3): 761-87.
- Scheepers, M., Hough, J. and Bloom, J. 2008. Nurturing the corporate entrepreneurship capability. *Journal of Southern African Business Review*, 12(3): 50-75.
- Zahra, S. A., Hayton, J. C. and Salvato, C. 2004. Entrepreneurship in family vs. non-family firms: A resource based analysis of the effect of organizational culture. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(4): 363-381.
- Zahra, S.A. 2005. Entrepreneurial risk taking in family firms. *Family Business Review*, 18(1): 23-40.

## Analysis of the statuses of organizational entrepreneurship in cooperatives: (Case of poultry cooperatives in Kermanshah Province, Iran)

Ehsan khosravi<sup>1</sup>, Saeed Gholamrezai<sup>2\*</sup>, Mehdi Rahimian<sup>2</sup> and Morteza Akbari<sup>3</sup>

Submitted: 17 March, 2017

Accepted: 20 May, 2017

### Abstract

Nowadays, development of agricultural cooperatives is a key strategy for rural development in many countries. In this regard, the key role that Organizational entrepreneurship plays in organizational success, especially in the agricultural sector, should not be ignored. The main purpose of this study is to determine the status of organizational entrepreneurship in agricultural cooperatives. The statistical population consisted of poultry cooperative members of the Kermanshah province in the west of Iran (N=1012). A sample of 220 respondents was selected using Cochran's formula by the stratified random sampling method. To collect data, a questionnaire adapted from the standard questionnaire developed by Antonice and Histrich (2001) and Scheepers et al. (2008) was used. The validity of the questionnaire was confirmed by faculty members at the Universities of Tehran, Lorestan and agricultural cooperative experts in the Kermanshah Province. Cronbach's alpha was used to estimate the reliability of the questionnaire. The reliability was found to be acceptable. In this study, the data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, which was conducted by using the SPSS20 software. The results showed that organizational entrepreneurship in cooperatives included four dimensions of risk-taking, innovation, proactiveness, and strategic renewal. It is recommended that the managers of cooperatives and members use innovative ideas of the members of cooperatives to prepare the grounds for strengthening organizational entrepreneurship in cooperatives so that the possibility and requirements for sustainable rural development is provided.

**Keywords:** Rural development, Development of organizational entrepreneurship, Agricultural cooperatives, Poultry cooperatives.

---

1 - M.Sc. Graduated of The Rural Development group, Faculty of Agriculture, Lorestan University, Lorestan, Iran

2 - Assistant Professor, Department of Rural Development, Faculty of Agriculture, Lorestan University, Lorestan, Iran

3 - Faculty member, Department of Technological Entrepreneurship, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran

(\*-Corresponding author E-mail: sgholamrezai1970@gmail.com)