

عامل های پیش برنده توسعه ی کارآفرینی در شرکت های خدمات مشاوره ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان البرز

محمدرضا محبوبی^۱، عبدالرضا محمودی سرای^۲، محمد مختارنیا^۳، محمد شریف شریفزاده^۴

۱ و ۴- دانشیاران گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده مدیریت کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان
 ۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد ترویج کشاورزی دانشکده مدیریت کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان
 ۳- استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران

چکیده

کارآفرینی شرکتی عاملی مهم در توسعه و بهبود سازمانی و اقتصادی، عملکرد و خلق ثروت است و می تواند در بهبود عملکرد یک سازمان نقش بسیار مهمی ایفا کند. این پژوهش با هدف بررسی عامل های پیش برنده ی توسعه ی کارآفرینی در شرکت های خدمات مشاوره ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان البرز انجام شد. جامعه ی آماری ۲۰۷ تن کارکنان این شرکت ها بود. حجم نمونه بر پایه فرمول کوکران ۱۱۹ نفر تعیین شد. برای نمونه گیری از روش تصادفی چند مرحله ای استفاده شد. روایی پرسشنامه تحقیق توسط برخی اعضای گروه تخصصی ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان مورد تأیید قرار گرفت. پایایی آن با استفاده از ضریب تتای ترتیبی ($\theta = 0.78 - 0.91$) تأیید شد. آزمون فریدمن نشان داد از بین چهار عامل پیش برنده ی توسعه ی کارآفرینی، عامل رفتاری دارای بیشترین اهمیت است. تحلیل عاملی نشان داد که در مجموع ۵۷/۷ درصد از واریانس عامل های محیطی پیش برنده توسعه ی کارآفرینی را سه عامل پشتوانه اجتماعی و قانون مداری، به گزینی و هم گرایی و تعامل های دو سویه تبیین می کنند. توجه مدیران شرکت ها به واگذاری اختیار، شرکت دادن کارکنان خلاق، نوآور برای حل مسایل شرکت و رعایت قانون برای ایجاد فضای رقابت سالم بین شرکت ها از جمله پیشنهادهای این بررسی در راستای توسعه ی کارآفرینی در این شرکت ها می باشند.

نمایه واژگان: توسعه ی کارآفرینی، شرکت های خدمات مشاوره ای، کارآفرینی شرکتی.

نویسنده ی مسئول: محمدرضا محبوبی

رایانامه: mahboobi47@gmail.com

دریافت: ۹۴/۰۴/۰۹ پذیرش: ۹۵/۰۵/۲۶

مقدمه

یکی از مهم‌ترین برنامه‌هایی که در کشورهای مختلف با هدف اصلی کاهش تصدی‌گری دولت‌ها و واگذاری کارها به بخش خصوصی انجام شده است، راه‌اندازی بنگاه‌های تجاری کشاورزی می‌باشد. در ایران نیز تشکیل این بنگاه‌ها در قالب شبکه‌های خصوصی خدمات مشاوره ای فنی-مهندسی کشاورزی به طور جدی از نیمه‌ی دوم دهه ۱۳۸۰ با حمایت وزارت جهاد کشاورزی آغاز شد (هاشمی و حجازی، ۲۰۱۱). شرکت‌های خدمات مشاوره ای، فنی-مهندسی کشاورزی آن دسته از شرکت‌ها هستند که در راستای ارائه خدمات حمایتی کشاورزی مانند ترویج خصوصی به روستاییان و کشاورزان به وجود آمدند (احمدپور داریانی و نیک بین، ۱۳۸۹).

لیکن، وجود برخی مشکل‌ها سبب شده است عملکرد آنان از سطح مطلوب و مورد انتظار فاصله بگیرد. از جمله این مشکل‌ها می‌توان به ترکیب نامناسب تخصصی کارکنان، شمار کم کارشناسان، تمایل نداشتن کشاورزان به پرداخت هزینه مشاوره، پایین بودن دست‌مزدها، انتظارهای فراتر از حد توان مهندسان، تأخیر در تهیه قرارداد، نداشتن پشتوانه‌ی اولیه‌ی مالی، بی‌اعتمادی بخش‌های اجرایی جهاد کشاورزی به شرکت‌ها، تعرفه‌ی ناهماهنگ و نبود حمایت مناسب از سوی سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی (شویکلو و همکاران، ۱۳۹۴) اشاره کرد.

در استان البرز تا سال ۱۳۹۴، شمار ۵۰ شرکت خدمات مشاوره ای فنی-مهندسی کشاورزی مشغول فعالیت بودند که از آغاز تاسیس و راه‌اندازی این شرکت‌ها به توسعه‌ی کارآفرینی در آنان توجه جدی نشده است (سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی استان البرز، ۱۳۹۴). از آن جا که این شرکت‌ها در فرآیند ظرفیت‌سازی برای بروز قابلیت‌های کارآفرینانه قرار دارند، بایستی پیش‌نیازهای لازم را برای خلق و پدیدآوری دیدگاه‌های نوآورانه و کارآفرینانه به دست آورند. در چنین شرایطی به نظر می‌رسد توسعه‌ی کارآفرینی در آن‌ها می‌تواند در کاهش یا رفع مشکلاتشان موثر باشد و زمینه‌ی ای را برای بهره‌برداری از برتری‌های رقابتی فراهم و نوآوری را در آنان نهادینه‌کند (میرفخرالدینی و همکاران، ۱۳۹۱).

افزون بر این، توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت‌ها منجر به حفظ برتری رقابتی شرکت‌ها در همه‌ی رویه‌های کاری، توسعه محصول‌ها، خدمات و فرآیندهای جدید، پی‌گیری فرصت‌های کارآفرینانه، ارائه راهبردهای جدید، بهبود رشد و سوددهی، تداوم برتری رقابتی، افزایش کارآیی مالی و خلق ثروت نیز خواهد شد (کاظمی تربقان، ۱۳۹۳). بررسی‌ها نشان می‌دهند که عامل‌های پیش‌برنده‌ی توسعه‌ی کارآفرینی در چهارگروه مطرح‌اند، که عبارتند از عامل‌های: ساختاری، رفتاری، مهارتی و محیطی که هر کدام از آن‌ها به نوبه خود از دید صاحب‌نظران حوزه‌ی کارآفرینی به چندین شاخه تقسیم می‌شوند.

برای مثال، عامل‌های ساختاری عنصر اولیه لازم برای موفقیت کارآفرینانه سازمانی است که رفتار کارآفرینانه (کشف فرصت، آسانگری فرصت و دنبال کردن فرصت) را تشویق می‌کند (علی‌مردانی و همکاران، ۱۳۸۸). عامل‌های ساختاری شامل منبع‌های سازمانی (نیروی انسانی، زمان و سرمایه)، (هورنزیبای و همکاران، ۲۰۰۲)، نظام پاداش دهی (پرداخت‌های مرتب، ارتقای شغلی، مشارکت در سهام، امنیت شغلی، گسترش مسئولیت‌های شغلی، استقلال، شناخت عمومی، اختصاص زمان زیاد روی طرح‌های خام و هزینه برای کنفرانس‌ها و بازدیدهای علمی) (موریس و کوراتکو، ۲۰۰۲)، حمایت مدیریت (تشویق کارکنان به نوآوری، ارائه نظرهای رقابتی، فراهم کردن منبع‌ها یا کارشناسی لازم، سازماندهی فعالیت‌های کارآفرینانه در روش و فرآیندهای شرکت)، (هورنزیبای و همکاران، ۱۹۹۳؛ کوراتکو، ۱۹۹۰؛ کووین و اسلوین، ۱۹۹۱)، مقررات و ساختار سازمانی (شکل رسمی ارتباط‌ها بین افراد و گروه‌ها در رابطه با تخصیص کارها، وظایف و قانون‌های سازمان)، (ساته، ۱۹۸۹) است.

در عامل‌های رفتاری، انسان و رابطه‌های انسانی در سازمان‌های کارآفرینی بررسی و ارزیابی می‌شوند که با هنجارهای رفتاری، ارتباط‌های انسانی و الگوهای به هم پیوسته، محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند و در واقع، عامل‌های زنده‌ی سازمان به شمار می‌آیند (فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۶). عامل‌های رفتاری شامل سبک رهبری (توان ادراک محیط، بصیرت و انعطاف

پذیری، داشتن توانمندی های مدیریتی، تشویق به کار گروهی و مباحثه آزاد، ایجاد ائتلافی از حمایت کنندگان و پافشاری و پشتکار)، (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۶)، فرهنگ سازمانی (باورها، ارزش ها و ایدولوژی های سازمانی)، (دشپانده و همکاران، ۱۹۹۳)، ویژگی های کارآفرینانه مدیران (خطرپذیری، خودکنترلی، توان پذیرش شرایط نبود اطمینان و توان برقراری ارتباط های همه جانبه)، (دن هارت، ۱۹۹۹) و ارتباط های سازمانی (مجاری عمودی ارتباط ها و رعایت سلسله مرتبه های رسمی سازمان) (مقیم، ۱۳۸۳) است.

پذیری، داشتن توانمندی های مدیریتی، تشویق به کار گروهی و مباحثه آزاد، ایجاد ائتلافی از حمایت کنندگان و پافشاری و پشتکار)، (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۶)، فرهنگ سازمانی (باورها، ارزش ها و ایدولوژی های سازمانی)، (دشپانده و همکاران، ۱۹۹۳)، ویژگی های کارآفرینانه مدیران (خطرپذیری، خودکنترلی، توان پذیرش شرایط نبود اطمینان و توان برقراری ارتباط های همه جانبه)، (دن هارت، ۱۹۹۹) و ارتباط های سازمانی (مجاری عمودی ارتباط ها و رعایت سلسله مرتبه های رسمی سازمان) (مقیم، ۱۳۸۳) است.

بررسی ها در زمینه تاثیر عامل های مختلف بر توسعه ی کارآفرینی سازمانی نتیجه های گوناگونی را مطرح می کنند. از جمله علی مردانی و همکاران (۱۳۸۸)، در بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی شرکتی در دانشگاه شهید بهشتی به این نتیجه رسیدند که میان ساختار سازمانی و کارآفرینی شرکتی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. بنابر یافته های این پژوهش هر چه رسمیت، قانون و مقررات، پیچیدگی و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی شرکتی کمتر می شود. رضایی و حسینی (۱۳۹۲)، در بررسی عامل های موثر بر توسعه ی کارآفرینی شرکتی در تعاونی های روستایی استان زنجان دریافتند عامل های فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، محیطی و مهارت های کارآفرینانه اعضا در این زمینه موثرند.

عامل های مهارتی یا مهارت های کارآفرینی یا مهارت های مورد نیاز برای راه اندازی کسب و کار در چهار حوزه ی جدا و ۱۷ مهارت پایه ای قابل بررسی هستند (لیچتسنستین و لیونز، ۲۰۰۱).

مهارت های فنی که مهارت های مورد نیاز برای موفقیت در رشته ی کاری ویژه است شامل مهارت های عملیاتی، عرضه (تامین مواد خام)، فضای اداری یا تولیدی و تجهیزات، کارخانه و فناوری است. مهارت های مدیریتی، که مهارت های مورد نیاز برای ساماندهی کسب و کار است و شامل مدیریت، بازاریابی و فروش، مالی، قانونی، اجرایی و یادگیری سطح بالا و حل مساله است. مهارت های کارآفرینانه که مهارت های مورد نیاز برای توسعه ی محصول ها و خدمات نوآورانه و دادن راه حل های جدید برای ایجاد نیاز در بازار است و شامل مفهوم کسب و کار، مشاوره و شبکه سازی است و در نهایت مهارت های بلوغ شخصی، که مهارت های مورد نیاز برای کسب خودآگاهی، بلوغ عاطفی، توان مندی و گرایش به پذیرش مسئولیت و خلاقیت است و شامل خود آگاهی، مسئولیت پذیری، پایداری عاطفی و خلاقیت است (لیونز، ۲۰۰۲).

علم بیگی و همکاران (۱۳۸۸)، در بررسی عامل های سازمانی موثر بر توسعه ی کارآفرینی شرکتی در سازمان ترویج کشاورزی دریافتند که میان توسعه ی کارآفرینی شرکتی و متغیرهای مرتبط با عامل های سازمانی مانند ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، ارتباط های سازمانی، راهبرد سازمان و سبک رهبری مدیران با توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد. هم چنین چهار متغیر سبک رهبری، راهبرد سازمانی، نظام کنترل سازمانی و فرهنگ سازمانی به ترتیب دارای بیشترین نقش در پیش بینی متغیر توسعه ی کارآفرینی شرکتی بودند. انصاری و سلمانی زاده (۱۳۸۸)، عامل های محیطی موثر بر توسعه کارآفرینی را شامل بعدهای نقش دولت، نقش بخش خصوصی،

عامل های محیطی تأثیر زیادی بر فعالیت ها و عملکرد سازمان دارند و مدیران را با چالش واکنش خلاقانه و عمل به روش های نوآورانه رو به رو می کنند (زهرا و اونیل، ۱۹۹۸). عامل های محیطی موثر بر توسعه ی کارآفرینی شامل محیط اقتصادی (افزایش تمرکز بر شکل گیری سرمایه، برنامه های حمایتی دولتی، ارزیابی دوباره مالکیت معنوی، روند های سبک زندگی، هنگامیت

به مدیر رابطه مثبت و معناداری با نوآوری سازمانی دارد. نیوبرت (۲۰۰۴)، نشان داد که بین کارآفرینی شرکتی و عملکرد مدیریت رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. یعنی هر چه مدیریت از مشارکت کارکنان خود بیشتر استفاده کند سازمان به سمت کارآفرینی شرکتی پیشرفت خواهد کرد. دست‌آورد تحقیقی با عنوان پرورش قابلیت‌های کارآفرینانه در ۳۱۵ شرکت تجاری در آفریقای جنوبی نشان داد، کاربرد نظام پاداش و تشویق بر رفتار کارآفرینانه به منظور گسترش و تقویت کارآفرینی در این شرکت‌ها مؤثر است (اسچپر و همکاران، ۲۰۰۸).

چن و همکاران (۲۰۰۵)، در تحقیقی در ۷۵ سازمان دولتی در کشور چین به این نتیجه رسیدند که عوامل‌های فرهنگ سازمانی، راهبرد‌های سازمانی انعطاف‌پذیر، حمایت مدیریت از کارآفرینان و مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، نقش عمده‌ای در توسعه‌ی کارآفرینی شرکتی دارند. یافته‌های پژوهشی در ارتباط با اندازه‌گیری کارآفرینی شرکتی در موسسه‌های تجاری کوچک در کشور فنلاند نشان داد شرایط درونی سازمان مانند ساختار، رویه‌های مدیریتی و شیوه‌های پاداش و تشویق با کارآفرینی شرکتی رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری دارد (هینونن و کورولا، ۲۰۰۳). هیل (۲۰۰۳)، در تحقیقی در هشت سازمان در کشور آفریقای جنوبی از ساختار سازمانی، نظام پاداش و تشویق سازمان، مدیریت سازمان و فرهنگ سازمانی به عنوان عوامل‌های تأثیرگذار بر توسعه‌ی کارآفرینی شرکتی یاد کرده است.

نتیجه‌ی بررسی درک مدیران میانی از محیط داخلی برای کارآفرینی شرکتی نشان داد مؤلفه‌های سازمانی و مدیریتی نظیر چگونگی سازماندهی فعالیت‌ها، اختیار و مسئولیت، تقسیم کار، قوانین و مقررات، حمایت‌های مدیریتی، ساختار و سلسله‌مراتب، وجود نظام پاداش، فرهنگ سازمانی و دسترسی به منابع‌ها در شکل‌گیری و توسعه‌ی فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان مؤثر است (هورنزیبای و همکاران، ۲۰۰۲). در بررسی تأثیر ارتباط‌های سازمانی بر کارآفرینی شرکتی در ۱۰۰ شرکت در تگزاس آمریکا، مشخص شد که آرمان‌های سازمانی مانند فرهنگ سازمانی موجب ایجاد هم‌فکری و تعهد افراد در توسعه‌ی کارآفرینی می‌شود.

قانون‌ها و مقررات حقوقی، عوامل‌های اقتصادی، عوامل‌های سیاسی، عوامل‌های فرهنگی و اجتماعی، عوامل‌های فناوری، عوامل‌های جمعیتی و محیط تجربی شخصی در نظر گرفتند. وکیلی و همکاران (۱۳۹۳)، در بررسی خود دریافتند محدودیت‌های قانونی، مداخله‌های سیاسی، افق زمانی کوتاه مدت، فاصله‌ی قدرت، پرهیز از بی‌اطمینانی، تقدیرگرایی و فردگرایی بازدارنده توسعه‌ی کارآفرینی و قابلیت رویت عمومی (توجه رسانه‌ها)، رقابت و فناوری مشوق کارآفرینی بوده و کارآفرینی با عملکرد بخش عمومی (رضایت شهروندان) رابطه مثبت دارد و به بهبود آن منجر می‌شود.

مقیمی (۱۳۸۳)، در بررسی وضعیت کارآفرینی در سازمان‌های غیردولتی ایران به این نتیجه رسید که میان متغیرهایی مانند ساختار سازمانی، راهبرد سازمانی، نظام ارزیابی عملکرد، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری مدیران، ویژگی‌های کارکنان و ارتباط‌های محیطی با متغیر کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رحیمی فیل‌آبادی و همکاران (۱۳۸۳)، در بررسی رابطه ساختار سازمانی با کارآفرینی شرکتی در مجتمع اقتصادی کوثر دریافتند میان ساختار سازمانی و کارآفرینی شرکتی رابطه‌ی معکوس و معنی‌داری وجود دارد. رضازاده (۱۳۸۲)، در پژوهشی به بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی تهران پرداخت. بر پایه‌ی یافته‌های این پژوهش، رابطه‌ای منفی و معنی‌دار میان پیچیدگی و رسمیت سازمانی و کارآفرینی سازمانی وجود داشت.

پژوهش عبدالملکی و همکاران (۱۳۸۷)، نشان داد که رابطه‌ی معنی‌داری بین مهارت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینی با میزان کارآفرینی شرکتی وجود دارد. ریسی و همکاران (۱۳۸۷)، نیز در تحقیق خود اشاره کرده‌اند که رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. آنان بیان کردند که جسارت، خطرپذیری، خلاقیت، نوآوری، آینده‌نگری و تمایل به پیشگام بودن، استقبال از چالش‌ها و کار گروهی مدیران بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد. عباسی و همکاران (۱۳۹۳)، در بررسی رابطه اعتماد سازمانی و ارتقای روحیه نوآوری سازمانی دریافتند اعتماد کارکنان

گیری از روش های تشویقی برای بالابردن انگیزه های کارکنان برای نوآوری و سازماندهی فعالیت های آنان با فراهم کردن منابع مادی و حمایت های معنوی در چارچوب مقررات سازمان نقشی حیاتی ایفا می کند. کارکنان و مدیران سازمان باید مهارت های کارآفرینانه را در قالب آرایه دیدگاه های خلاقانه شکل دهند و زمینه بروز و ظهور فعالیت های نوآورانه را فراهم کنند. محیط با اعمال الزام های سیاسی، ساز و کارهای اقتصادی و رویه های اجتماعی در سایه گسترش فناوری و ارتباط ها، بر عملکرد کارآفرینانه سازمان نقش دارند.

به نظر می رسد، شناسایی عامل های مؤثر بر توسعه ی کارآفرینی گام نخست در بهبود عملکرد شرکت های نامبرده با هدف توان مندسازی کشاورزان، افزایش سطح درآمد و رفاه نسبی آنان و نیل به توسعه پایدار در ابعاد روستایی، منطقه ای و ملی است و از آنجا که تاکنون تحقیق جامعی پیرامون این موضوع انجام نشده است، ضرورت بررسی این موضوع و یافتن راهکارهایی در زمینه ی توسعه ی کارآفرینی در این شرکت ها به شدت احساس می شود. بر این پایه، هدف کلی این تحقیق بررسی عامل های پیش برنده ی توسعه ی کارآفرینی در شرکت های خدمات مشاوره ای فنی-مهندسی کشاورزی و هدف های اختصاصی شامل شناسایی عامل های توسعه ی کارآفرینی در شرکت های خدمات مشاوره ای فنی-مهندسی کشاورزی، شناسایی عامل های محیطی توسعه ی کارآفرینی در شرکت های خدمات مشاوره ای فنی-مهندسی کشاورزی، اولویت بندی عوامل توسعه ی کارآفرینی در شرکت های خدمات خصوصی بخش کشاورزی و ارائه راهکارهای توسعه ی کارآفرینی در شرکت های خدمات مشاوره ای فنی-مهندسی کشاورزی بود.

روش شناسی

این تحقیق از لحاظ هدف و ماهیت از نوع پژوهش های کاربردی و از لحاظ امکان نظارت و کنترل متغیرها، شبه آزمایشی است که در مرحله ی جمع آوری داده ها به صورت میدانی انجام شده است. جامعه ی آماری شامل ۳۹ شرکت خدمات مشاوره ای فنی-مهندسی کشاورزی و ۲۰۷ عضو آن ها در استان البرز شامل ۵

یافته ها نشان دادند که بین ارتباط های درون سازمانی، سازوکارهای کنترل و حمایت مدیریت با کارآفرینی شرکتی ارتباط مستقیمی وجود دارد (هیستریچ و پیترز، ۱۹۹۶). بررسی آنگادویتا و مستفید (۲۰۱۴)، نشان دادند که عامل های مؤثر بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط شامل جنبه های کارآفرینانه، رقابت منابع انسانی و نوآوری است. فاضلی و همکاران (۲۰۱۵)، در تحقیقی شش عامل ساختاری و اقتصادی، مدیریتی و روانشناختی، فرهنگی، مهارتی، حمایتی و سرمایه گذاری را در توسعه ی کارآفرینی مؤثر دانسته اند. بوازا و همکاران (۲۰۱۵)، در بررسی خود دریافتند که عامل های رشد کسب و کارهای کوچک شامل دو دسته درونی و بیرونی هستند.

عامل های درونی شامل ویژگی های کارآفرینانه، قابلیت های مدیریتی، مهارت های بازاریابی و قابلیت های فنی و عامل های بیرونی شامل چارچوب های قانونی و حقوقی، دسترسی به منابع مالی و قابلیت های منابع انسانی می باشند. کیماندو و همکاران (۲۰۱۲)، عامل های مؤثر بر توسعه ی کسب و کارها را شامل مهارت های کارآفرینی، برنامه ریزی کسب و کار و مدیریت مالی بیان کرده اند. دبلو و همکاران (۲۰۱۵)، تجربه، شبکه سازی، دسترسی به سرمایه، زیرساخت های قوی، دانش، هماهنگی بین بخش های دولتی، کمک فنی، شناخت منابع اعطای اعتبارات و ارتباط با بازار را از عامل های توسعه ی کسب و کارهای کوچک و خرد نام برده اند.

اندوگو و اندوگو (۲۰۱۵)، در تحقیقی در نیجریه دریافتند که عامل های جمعیت شناختی، شرایط اقتصادی، عوامل اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، قانونی و نوآوری های فنی بر توسعه ی کارآفرینی تاثیرگذارند.

با توجه به آنچه آمد مشخص می شود که توسعه ی کارآفرینی متأثر از عامل های ساختاری، رفتاری، مهارتی و محیطی در قالب یک پیکربندی جدید جای می گیرد. سازمان ها برای توسعه ی فعالیت های کارآفرینانه نیازمند فضای مناسب برای بروز و گسترش رفتارهای کارآفرینانه توسط کارکنان و به عبارتی، آسانگری کارآفرینی به صورت شرکتی هستند. این موقعیت باید توسط کارکنان ایجاد شده و مدیران نیز با اعمال نقش نظارتی-کنترلی آن را تقویت کنند. در این راستا بهره

جدول ۲- پایایی بخش‌های پرسشنامه با ضریب‌های تتای ترتیبی

عامل	متغیر	θ
ساختاری	نظام پاداش	۹۱٪
	مقررات و ساختار سازمانی	۸۱٪
	حمایت‌مدیریتی	۹۰٪
	منبع‌های سازمانی	۸۹٪
رفتاری	سیک رهبری	۸۱٪
	ویژگی‌های کارآفرینانه مدیران	۸۹٪
	فرهنگ سازمانی	۹۰٪
	ارتباط‌های سازمانی	۸۹٪
مهارتی	مهارت‌های فنی	۸۰٪
	مهارت‌های کارآفرینانه	۸۰٪
	مهارت‌های بلوغ شخصی	۷۸٪
محیطی	عامل‌های محیطی	۸۰٪

یافته‌ها

نزدیک به ۴۵ درصد از پاسخگویان در شرکت‌هایی فعالیت می‌کردند که شمار کارکنان آنان بین ۶-۴ نفر بوده است. میانگین شمار پروژه‌های دریافت شده توسط شرکت‌ها حدود ۱۰ پروژه بوده است که بیشتر آنان (۳۷/۸ درصد)، شانزده پروژه و بیشتر دریافت کرده‌اند. چهل و سه درصد شرکت‌ها در حوزه آبیاری و محیط زیست فعالیت می‌کردند. میانگین سنی پاسخگویان ۳۵/۳۱ سال بود که نزدیک به نیمی از آنان (۵۰/۴ درصد) در بازه سنی ۳۰-۳۹ سال قرار داشتند. میانگین پیشینه‌ی کار کارکنان در شرکت ۴/۸۴ سال و در بیرون از شرکت ۷/۱۶ سال بوده است. هفتاد و شش تن (۶۳/۹ درصد) از پاسخگویان را مردان و ۴۳ نفر (۳۶/۱ درصد) را زنان تشکیل می‌دادند. پنجاه و دو تن (۴۳/۷ درصد) از پاسخگویان مدیر، ۴۱ نفر (۳۴/۵ درصد) کارشناس و ۲۶ نفر (۲۱/۸ درصد) کارمند بودند. بیست و سه تن (۱۹/۳ درصد) پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و کاردانی، ۷۰ نفر (۵۸/۸ درصد)، دارای مدرک کارشناسی و ۲۶ نفر (۲۱/۸ درصد)، دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکترا بودند. شصت و نه تن (۵۸ درصد) پاسخگویان دارای تجربه قبلی راه‌اندازی کسب و کار بوده‌اند. حوزه فعالیت ۵۱ شرکت (۴۲/۹ درصد) در زمینه‌ی آبیاری و محیط زیست، ۴۲ شرکت (۳۵/۳ درصد) در زمینه‌ی باغبانی، زراعت و فضای سبز و ۳۶ شرکت (۲۱/۸ درصد) مربوط به سایر حوزه‌ها (شیلات، صنایع غذایی) بوده است.

شهرستان کرج، ساوجبلاغ، نظرآباد، اشتهارد و طالقان بود. حجم نمونه برای شرکت‌ها و عضوها به صورت جدا بر پایه فرمول کوکران تعیین شد.

برای شرکت‌ها، با توجه به شمار زیاد شرکت‌ها در کرج، ۲۶ شرکت از این شهرستان، ۴ شرکت از ساوجبلاغ، ۴ شرکت از نظرآباد، ۳ شرکت از اشتهارد و ۲ شرکت از طالقان به صورت تصادفی انتخاب شدند. حجم نمونه اعضا ۱۱۲ تن به دست آمد که برای اطمینان بیشتر ۱۱۹ نفر در نظر گرفته شد و با رعایت تناسب سهم هر شهرستان از شمار نمونه توزیع شد. در جدول ۱، جامعه‌ی آماری و شمار نمونه بر پایه شهرستان و شرکت خدمات مشاوره‌ای فنی-مهندسی کشاورزی ارائه شده است.

جدول ۱- جامعه‌ی آماری و شمار نمونه اختصاص یافته

شهرستان	شمار شرکت	شمار اعضا	شمار نمونه
کرج	۲۶	۱۳۵	۷۶
ساوجبلاغ	۴	۱۹	۱۲
نظرآباد	۴	۲۷	۱۷
اشتهارد	۳	۱۷	۹
طالقان	۲	۹	۵
جمع	۳۹	۲۰۷	۱۱۹

ابزار گردآوری داده‌ها و اندازه‌گیری متغیرها، پرسشنامه محقق ساخته بود. این پرسشنامه ۶ گروه متغیر داشت که شامل ویژگی‌های فردی، شرکتی، نظام پاداش، مقررات و ساختار سازمانی، حمایت‌مدیریتی و منبع‌های سازمانی بود. روایی (اعتبار) پرسشنامه به وسیله برخی اعضای هیات علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی (قابلیت اعتماد) آن با استفاده از ضریب تتای ترتیبی به کمک نرم افزار R برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه بررسی شد که مقدارهای مختلف ضریب بیانگر این بود که ابزار سنجش دارای پایایی لازم است (جدول ۲). روش‌های آماری استفاده شده آمار توصیفی (فراوانی، درصد، پیشینه، کمینه، نما، میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات و تحلیل عاملی تشخیصی) و آمار استنباطی (من ویتنی، کروسکال والیس و فریدمن) بود.

جدول ۴، وضعیت دسته بندی عامل های اکتشافی و متغیرهای هر دسته را پس از چرخش عامل ها و با در نظر گرفتن بار عاملی بزرگتر از ۰/۵ نشان می دهد. بنابراین نتایج، شش گویه ی وجود اعتماد عمومی جامعه نسبت به شرکت های خدمات مشاوره ای، نهادسازی و تقویت تشکل های مردمی در حوزه مأموریت شرکت ها، کارآمدی قوانین و مقررات دولتی در حوزه فعالیت های شرکت، گرایش نظام اداری شرکت ها به سیاسی شدن در حوزه فرهنگی اجتماعی و اداره امور، ثبات قوانین و مقررات حاکم بر قلمرو و مأموریت شرکت، وجود فرصت های کاری مناسب برای ایجاد رقابت سالم و سازنده بین شرکت ها در سطح منطقه در عامل اول قرار گرفته اند. با توجه به برآیند مفهومی گویه ها، عامل نخست تحت عنوان؛ پشتوانه سازی اجتماعی و قانون مداری، نام گذاری شد.

دو گویه قانون مندی، ضابطه گرایی و شایسته سالاری در شرکت و نیز هماهنگی وظایف شرکت های خدمات مشاوره ای با دیگر سازمان های غیردولتی در عامل دوم قرار گرفته اند. با توجه به برآیند مفهومی دو گویه عامل دوم با عنوان؛ به گزینی و هم گرایی نام گذاری شده است. دو گویه گرایش شرکت به واگذاری امور و جلب مشارکت های مردمی و نیز میزان رضایت کشاورزان از شرکت در عامل سوم قرار گرفته اند. با توجه به برآیند مفهومی دو گویه، عامل سوم با عنوان؛ تعامل های دو سویه، نام گذاری شده است.

برای دسته بندی عامل های محیطی پیش برنده توسعه ی کارآفرینی در شرکت های خدمات مشاوره ای، فنی- مهندسی کشاورزی از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که مقدار KMO برابر با ۰/۷۷ بود که نشانگر مناسب بودن وضعیت داده ها برای انجام این آزمون بود. ضریب بارتلت نیز ۲۷۷/۴۸۹ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار بود.

برای تعیین شمار عامل ها، آن هایی استخراج شدند که مقدار ویژه ی آن ها بیشتر از یک بود و بر این پایه شمار سه عامل استخراج گردید. برای چرخش عامل ها از روش واریماکس استفاده شد و متغیرهای دارای بارعاملی بیش از ۰/۵۰ معنی دار فرض شد. جدول ۳ نشان می دهد که عامل اول با مقدار ویژه ی ۳/۰۶۱ بیش ترین سهم (۳۰/۶۱۳ درصد) را در تبیین واریانس کل متغیرهای اولیه دارد. پس از آن عامل های دوم و سوم به ترتیب توانسته اند ۱۵/۷۰۳ و ۱۱/۴۴۰ درصد از واریانس متغیرها را تبیین نمایند. در مجموع سه عامل توانسته اند ۵۷/۷۵۶ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین نمایند.

جدول ۳- عامل های استخراج شده به همراه مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	درصد انباشته ی واریانس
عامل اول	۳/۰۶۱	۳۰/۶۱۳	۳۰/۶۱۳
عامل دوم	۱/۵۷۰	۱۵/۷۰۳	۴۶/۳۱۶
عامل سوم	۱/۱۴۴	۱۱/۴۴۰	۵۷/۷۵۶

جدول ۴- عامل، متغیرهای هر عامل و بار عاملی آن ها

عامل	گویه ها	بار عاملی
پشتوانه سازی اجتماعی و قانون مداری	وجود اعتماد عمومی جامعه نسبت به شرکت های خدمات مشاوره ای	۰/۶۹۲
	نهادسازی و تقویت تشکل های مردمی در حوزه مأموریت شرکت ها	۰/۷۴۳
به گزینی و همگرایی	کارآمدی قوانین و مقررات دولتی در حوزه فعالیت های شرکت	۰/۷۸۴
	گرایش نظام اداری شرکت ها به سیاسی شدن در حوزه فرهنگی اجتماعی و اداره امور	۰/۵۷۸
تعامل های دو سویه	ثبات قوانین و مقررات حاکم بر قلمرو و مأموریت شرکت	۰/۶۳۹
	وجود فرصت های کاری مناسب برای ایجاد رقابت سالم و سازنده بین شرکت ها در سطح منطقه	۰/۵۸۸
میزان رضایت کشاورزان از شرکت	قانون مندی، ضابطه گرایی و شایسته سالاری در شرکت	۰/۷۲۲
	هماهنگی وظایف شرکت های خدمات مشاوره ای با دیگر سازمان های غیردولتی	۰/۸۵۷
	گرایش شرکت به واگذاری امور و جلب مشارکت های مردمی	۰/۹۲۷
	میزان رضایت کشاورزان از شرکت	۰/۸۴۴

مدیریت و سرپرستی، در رتبه ی اول، از بین ۱۳ گویه ی مؤلفه ی فرهنگ سازمانی، گویه ی: پاسخ گویی کارکنان به مدیر توأم با اعتماد و اطمینان متقابل، در رتبه ی اول و از بین ۵ گویه ی مؤلفه ارتباط های سازمانی، گویه ی: برقراری ارتباط مؤثر و به هنگام به جای رعایت دقیق مجاری ارتباط، در رتبه ی اول قرار دارد.

رتبه بندی مؤلفه های کارآفرینی شرکتی در عامل های مهارتی نشان داد از بین ۳ گویه ی مؤلفه ی مهارت های فنی، گویه ی: برخورداری کارکنان از مهارت های لازم برای ارائه ی خدمات به مراجعه کنندگان، در رتبه ی اول، از بین ۳ گویه ی مؤلفه ی مهارت های کارآفرینانه، گویه ی: حفظ استقلال کارکنان ضمن دریافت مشاوره و کمک، در رتبه ی اول و از بین ۴ گویه ی مؤلفه ی مهارت های بلوغ شخصی، گویه ی: توانایی کارکنان در زمینه پذیرش مسئولیت در زمینه حل مسایل و مشکلات، در رتبه ی اول قرار دارد. از بین ۱۰ گویه ی مؤلفه ی عامل های محیطی، گویه ی: میزان رضایت کشاورزان از شرکت، در رتبه ی اول قرار دارد (جدول ۵).

رتبه بندی مؤلفه های کارآفرینی شرکتی در عامل های ساختاری نشان داد که از بین ۵ گویه ی مؤلفه ی نظام پاداش، گویه ی: عملکرد بهتر افراد به عنوان مهم ترین عامل کسب موفقیت های شغلی بهتر، در رتبه ی اول، از بین ۶ گویه ی مؤلفه ی مقررات و ساختار سازمانی، گویه ی: در اختیار داشتن امکانات و اطلاعات مورد نیاز برای اجرای وظایف شغلی، در رتبه ی اول، از بین ۷ گویه ی مؤلفه ی حمایت مدیریت، گویه ی: مورد تشویق قرار دادن طرح دیدگاه های جدید کارکنان از سوی مدیر، در رتبه ی اول و از بین ۵ گویه ی مؤلفه ی منابع سازمانی، گویه ی: برخورداری کارکنان از توانایی لازم برای انجام فعالیت های کارآفرینانه، در رتبه ی اول قرار دارد.

رتبه بندی مؤلفه های کارآفرینی شرکتی در عامل های رفتاری نشان داد که از بین ۸ گویه ی مؤلفه ی سبک رهبری، گویه ی: درخواست از کارکنان به ویژه افراد خلاق برای حل مسایل، در رتبه ی اول، از بین ۱۰ گویه ی مؤلفه ی ویژگی های کارآفرینانه مدیران، گویه ی: توانایی

جدول ۵- اولویت بندی مؤلفه های کارآفرینی شرکتی بر پایه عامل های پیش برنده توسعه ی کارآفرینی در شرکت های فنی و مهندسی کشاورزی

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه	عامل
۱	۰/۲۲۷	۰/۸۵	۳/۷۴	عملکرد بهتر افراد به عنوان مهم ترین عامل کسب موفقیت های شغلی بهتر	نظام پاداش
۲	۰/۲۵۰	۰/۸۶	۳/۴۳	نوآوری و دیدگاه های جدید به عنوان معیار ارزیابی عملکرد و اعطای پاداش کارکنان	
۳	۰/۲۶۷	۰/۹۸	۳/۶۶	پرداخت مزایای کارکنان بر پایه عملکرد و نه به صرف حضور فیزیکی آنان	
۴	۰/۲۷۴	۰/۹۷	۳/۵۳	استفاده مدیر از پاداش ها و انگیزه های درونی برای رفتارهای شایسته	
۵	۰/۲۸۵	۱/۰۱	۳/۵۴	اعطای پاداش کارکنان به صورت انعطاف پذیر و بر پایه شایستگی افراد	
۱	۰/۱۹۵	۰/۷۴	۳/۷۸	در اختیار داشتن امکانات و اطلاعات مورد نیاز برای اجرای وظایف شغلی	مقررات و ساختار سازمانی
۲	۰/۲۱۸	۰/۸۱	۳/۷۰	تاکید بیشتر بر انجام وظایف شغلی با توجه به مقررات داخلی شرکت	
۳	۰/۲۲۲	۰/۸۴	۳/۷۸	کنترل و نظارت افراد و فعالیت ها توسط مدیر	
۴	۰/۲۲۴	۰/۸۲	۳/۶۵	ارزیابی عملکرد افراد بر پایه معیارهای موجود در شرح وظایف آنان	
۵	۰/۲۴۱	۰/۸۶	۳/۵۶	ثبات و یکنواختی هنگامیت شغلی کارکنان	
۶	۰/۲۴۷	۰/۸۷	۳/۵۲	توجه به شیوه هایی مانند گروه های کاری و کمیته های مشورتی برای تبادل نظر	
۱	۰/۱۹۶	۰/۷۵	۳/۸۱	مورد تشویق قرار دادن طرح دیدگاه های جدید کارکنان از سوی مدیر	حمایت مدیریت
۲	۰/۲۰۴	۰/۷۹	۳/۸۷	حمایت مدیر از دیدگاه های جدید کارکنان	
۳	۰/۲۲۲	۰/۸۷	۳/۹۱	با ارزش تلقی کردن خلاقیت و نوآوری کارکنان توسط مدیر	
۴	۰/۲۵۷	۰/۹۶	۳/۷۳	حل مسائل توسط مدیر با استفاده از روش مشارکتی و بهره گیری از نظرهای کارکنان	
۵	۰/۲۷۹	۰/۹۱	۳/۲۶	وجود نظام مشخص دریافت و بررسی نظر ها و پیشنهاد های کارکنان	
۶	۰/۲۹۰	۰/۹۷	۳/۳۴	آزادی عمل مدیر به کارکنان در انتخاب شیوه انجام کارها	
۷	۰/۲۹۵	۱/۰۴	۳/۵۲	حل مسائل توسط مدیر با استفاده از روش مشارکتی و بهره گیری از نظرهای کارکنان	

ادامه جدول ۵

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه	عامل	
۱	۰/۲۴۷	۰/۸۸	۳/۵۵	برخورداری کارکنان از توانایی لازم برای انجام فعالیت های کارآفرینانه	منبع های سازمانی	
۲	۰/۳۰۲	۰/۹۶	۳/۱۷	در اختیار داشتن زمان کافی برای انجام نوآوری و کارآفرینی		
۳	۰/۳۰۹	۱/۰۶	۳/۴۲	مناسب بودن تجهیزات و امکانات شرکت برای توسعه ی کارآفرینی		
۴	۰/۳۲۴	۱/۰۷	۳/۳۰	کافی بودن تنوع تخصص کارکنان برای انجام فعالیت ها		
۵	۰/۳۵۵	۱/۰۷	۳/۰۱	کافی بودن نیروی انسانی شرکت برای انجام فعالیت های نوآورانه		
۱	۰/۲۰۹	۰/۷۸	۳/۷۲	درخواست از کارکنان به ویژه افراد خلاق برای حل مسائل		سیک رهبری
۲	۰/۲۱۴	۰/۸۱	۳/۷۸	میزان واگذاری اختیار از سوی مدیران به کارکنان خلاق و نوآور		
۳	۰/۲۱۶	۰/۷۵	۳/۴۷	میزان استقبال مدیران از وجود اختلاف سلیقه و برخورد آرا در شرکت		
۴	۰/۲۱۹	۰/۸۵	۳/۸۷	حمایت از کارگروهی در شرکت		
۵	۰/۲۲۲	۰/۹۱	۳/۷۵	آسانگری دسترسی به منابع اطلاعاتی برای پیگیری دیدگاه های جدید		
۶	۰/۲۴۶	۰/۸۰	۳/۲۴	میزان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری مدیران		
۷	۰/۲۴۹	۰/۸۷	۳/۴۹	میزان آگاهی از معیارهای ارزیابی دیدگاه های جدید در شرکت		
۸	۰/۲۸۱	۰/۹۷	۳/۴۵	پذیرش خطر پذیری در شرکت		
۱	۰/۱۷۸	۰/۷۳	۴/۰۹	توانایی مدیریت و سرپرستی	ویژگی های کارآفرینانه مدیران	
۲	۰/۲۰۵	۰/۸۱	۳/۹۴	تاکید بر مقررات و حریم ها		
۳	۰/۲۱۲	۰/۸۴	۳/۹۶	توان مذاکره		
۴	۰/۲۱۵	۰/۸۵	۳/۹۴	خلاقیت		
۵	۰/۲۱۸	۰/۸۲	۳/۷۶	پذیرفتن تغییر		
۶	۰/۲۲۲	۰/۸۹	۴/۰۰	توان انجام ساعت ها کار طولانی		
۷	۰/۲۲۴	۰/۹۰	۴/۰۱	آینده نگری		
۸	۰/۲۳۰	۰/۸۸	۳/۸۱	توانایی برای حل تضاد و اصطکاک		
۹	۰/۲۳۱	۰/۹۱	۳/۹۳	روحیه کارگروهی		
۱۰	۰/۲۶۶	۰/۹۹	۳/۷۲	جسارت و خطرپذیری		فرهنگ سازمانی
۱	۰/۱۹۲	۰/۷۶	۳/۹۴	پاسخگویی کارکنان به مدیر توام با اعتماد و اطمینان متقابل		
۲	۰/۲۰۰	۰/۷۸	۳/۸۹	در نظر گرفتن کارکنان به عنوان کلید موفقیت شرکت		
۳	۰/۲۰۱	۰/۸۰	۴/۰۰	گفتگو و تعامل بین کارکنان و مدیر برای حل مسائل شرکت		
۴	۰/۲۰۸	۰/۷۹	۳/۷۹	تاکید زیاد بر کارگروهی در سطوح مختلف		
۵	۰/۲۱۰	۰/۷۹	۳/۷۵	تشویق کارکنان شرکت برای توسعه و رشد قابلیت ها و ظرفیت های خود		
۶	۰/۲۱۶	۰/۷۸	۳/۶۰	مشارکت کارکنان در تصمیم گیری برای انتخاب روش و چگونگی انجام فعالیت ها		
۷	۰/۲۱۷	۰/۸۱	۳/۷۳	ارزیابی افراد با توجه به ارزشمندی دیدگاه ها و اندیشه هایشان		
۸	۰/۲۱۹	۰/۸۲	۳/۷۴	تشویق کارکنان به داشتن نوعی تفکر و نگاه جدید و متفاوت به موضوعات		
۹	۰/۲۳۴	۰/۸۷	۳/۷۱	تلاش در پرورش اسشمارهای کارکنان		
۱۰	۰/۲۳۶	۰/۹۴	۳/۹۸	احساس تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به شرکت و هدف های آن		
۱۱	۰/۲۳۸	۰/۸۳	۳/۴۸	طرح دیدگاه های جدید از سوی کارکنان		
۱۲	۰/۲۴۰	۰/۸۵	۳/۵۴	در نظر گرفتن خطاها و اشتباه های کارکنان به عنوان فرصتی برای یادگیری و تجربه		
۱۳	۰/۳۳۳	۱/۰۷	۳/۲۱	احساس کارکنان مینی بر اینکه رییس خود هستند و نیاز به بررسی تصمیم آنان نیست.	ارتباط های سازمانی	
۱	۰/۲۱	۰/۸۱	۳/۸۳	برقراری ارتباط موثر و به هنگام به جای رعایت دقیق مجاری ارتباط		
۲	۰/۲۸	۰/۹۵	۳/۲۹	تاکید بر ارتباط های عمودی و سلسله مراتب رسمی		
۳	۰/۳۱	۱/۱۱	۳/۴۸	برقراری ارتباط بین کارکنان و سطوح مدیریتی توسط برخی عوامل ها		
۴	۰/۳۳	۱/۱۷	۳/۴۵	وجود فضای مناسب برای ارتباط های غیررسمی بین افراد و مدیر		
۵	۰/۴۰	۱/۱۳	۲/۸۱	وجود نهاد و نظامی برای جلوگیری از انجام فعالیت های کارکنان به شیوه های متفاوت		مهارت های فنی
۱	۰/۲۰۰	۰/۷۷	۳/۸۴	برخورداری کارکنان از مهارت های لازم برای ارائه خدمات به مراجعه کنندگان		
۲	۰/۲۰۱	۰/۷۹	۳/۹۳	برخورداری کارکنان از مهارت استفاده از فناوری های جدید		
۳	۰/۲۰۵	۰/۷۷	۳/۷۴	برخورداری کارکنان از مهارت های لازم برای هماهنگی نیاز مراجعه کنندگان با امکانات		
۱	۰/۲۱۸	۰/۷۷	۳/۵۲	توانایی کارکنان در انجام کار به طور مستقل به عنوان عضو یک گروه همراه با دریافت مشاوره و کمک		
۲	۰/۲۳۴	۰/۸۵	۳/۶۲	برخورداری کارکنان از مهارت های لازم در زمینه توسعه کسب و کار در شرکت		
۳	۰/۲۷۲	۰/۹۳	۳/۴۱	برخورداری کارکنان از مهارت لازم در زمینه بهره برداری از فرصت های موجود بازار		

ادامه جدول ۵

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه	عامل
۱	۰/۲۲۴	۰/۸۳	۳/۶۹	توانایی کارکنان در زمینه پذیرش مسئولیت در زمینه حل مسائل و مشکلات	مهارت‌های بلوغ
۲	۰/۲۳۶	۰/۸۶	۳/۶۳	برخورداری کارکنان از توانایی عاطفی برای رویارویی با مشکلات	شخصی
۳	۰/۲۵۴	۰/۹۲	۳/۶۱	برخورداری کارکنان از توانایی عرضه راه حل‌های خلاقانه برای مسائل و مشکلات	
۴	۰/۲۶۱	۰/۸۹	۳/۴۰	شناخت کارکنان از کنش‌ها و بازتاب‌های درونی خویش	
۱	۰/۳۱۸	۰/۸۴	۳/۸۵	میزان رضایت کشاورزان از شرکت	محیطی
۲	۰/۳۹۲	۰/۹۱	۳/۱۱	ثبات قوانین و مقررات حاکم بر قلمرو و مأموریت شرکت	
۳	۰/۳۹۵	۱/۰۶	۳/۵۹	قانونمندی، ضابطه‌گرایی و شایسته‌سالاری در شرکت	
۴	۰/۳۰۰	۱/۰۲	۳/۴۰	وجود اعتماد عمومی جامعه نسبت به شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای	
۵	۰/۳۵۲	۱/۰۵	۲/۹۸	همانگی وظایف شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای و دیگر سازمان‌های غیردولتی	
۶	۰/۳۵۹	۱/۱۶	۳/۲۳	وجود فرصت‌های کاری مناسب برای رقابت سالم بین شرکت‌ها در سطح منطقه	
۷	۰/۳۹۷	۱/۱۷	۲/۹۴	گرایش شرکت به واگذاری امور و جلب مشارکت‌های مردمی	
۸	۰/۴۰۱	۱/۱۴	۲/۸۴	نهادسازی و تقویت تشکل‌های مردمی در حوزه مأموریت شرکت‌ها	
۹	۰/۴۰۵	۱/۱۴	۲/۸۱	کارآمدی قوانین و مقررات دولتی در حوزه فعالیت‌های شرکت	
۱۰	۰/۴۲۵	۱/۱۱	۲/۶۱	گرایش نظام اداری شرکت‌ها به سیاسی شدن در حوزه فرهنگی-اجتماعی و اداره امور	

مدیران، فرهنگ سازمانی و ارتباط‌های سازمانی)، در توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی، دارای بیشترین نقش و عامل‌های محیطی دارای کمترین نقش هستند. در عامل سبک رهبری، درخواست از کارکنان به ویژه افراد خلاق برای حل مسائل، در رتبه‌ی اول و لازمه توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت‌ها بیان شده است. بدیهی است تصمیم‌گیری به سبک مشارکتی، می‌تواند بسترهای لازم را برای فعالیت‌های نوآورانه که لازمه توسعه‌ی کارآفرینی شرکتی است را فراهم سازد. این یافته با نتایج بررسی نیوبرت (۲۰۰۴) و چن و همکاران (۲۰۰۵)، هم‌خوانی دارد که نشان دادند هر چه مدیریت از مشارکت کارکنان خود بیشتر استفاده کند تحقق کارآفرینی بیشتر خواهد بود.

در عامل ویژگی‌های کارآفرینانه مدیران، توانایی مدیریت و سرپرستی، در رتبه‌ی اول قرار دارد. توانایی کافی مدیریت و سرپرستی، از عامل‌های مهم در تضمین موفقیت شرکت است. در واقع وجود توانایی مدیریتی زمینه‌ای را برای به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی فراهم می‌سازد و توانایی سرپرستی به ایجاد هم‌آهنگی و انجام امور شرکت با بهره‌گیری بیشتر از کمترین شمار نیروی انسانی و امکانات مادی منجر می‌شود و وجود این دو قابلیت، لازمه توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت

مقایسه میانگین رتبه‌ای عامل‌های پیش‌برنده توسعه‌ی کارآفرینی با استفاده از آزمون فریدمن نشان داد که این عامل‌ها از دیدگاه پاسخ‌گویان در سطح اطمینان ۹۹ درصد، متفاوت هستند. بر این پایه، عامل‌های رفتاری در توسعه‌ی کارآفرینی دارای بیشترین نقش و عامل‌های محیطی دارای کمترین نقش هستند (جدول ۶).

جدول ۶- مقایسه نظر پاسخ‌گویان نسبت به عامل‌های پیش‌برنده توسعه‌ی کارآفرینی

عامل‌ها	میانگین رتبه‌ای	2 χ	p
ساختاری	۲/۵۸	۹۳/۵۳۹	۰/۰۰۰
رفتاری	۳/۰۷		
مهارتی	۲/۷۹		
محیطی	۱/۵۶		

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی عامل‌های پیش‌برنده توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت‌های خدمات مشاوره-ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان البرز بود. بر پایه محاسبه میانگین رتبه‌ای عامل‌ها، عامل‌های رفتاری (با مؤلفه‌های سبک رهبری، ویژگی‌های کارآفرینانه

خلاقیت و نوآوری زده و در راستای توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت گام بردارند. قانون مداری نیز زمینه ساز تنظیم رفتارهای مدیران و کارکنان شرکت‌ها در مناسبات کاری و ارائه خدمات به مشتریان برپایه الگوها و معیارهایی است که با پیروی از منطق و مبانی علمی زندگی دسته‌جمعی تنظیم و تعریف شده است که نتیجه‌ی آن ایجاد نظم کاری و تعادل منطقی بین نیازها و منافع مشتریان از یک سو و نیازها و منافع شرکت‌ها از سوی دیگر است و لازمه‌ی توسعه‌ی کارآفرینی است. عامل پشتوانه‌سازی اجتماعی و قانون مداری، با یافته‌های انصاری و سلمانی زاده (۱۳۸۸)، بوازا و همکاران (۲۰۱۵)، و اندوگو و اندوگو (۲۰۱۵)، هم‌خوانی دارد.

شرکت‌ها برای حفظ بقا در دنیای رقابتی کنونی، به نیروهای شایسته و خلاق نیاز دارند که بتوانند با اتکال بر شایستگی‌ها و خلاقیت‌های خود، راه پیشرفت و تعالی به ارمغان آورده و از حذف بنگاه اقتصادی خود از صحنه رقابت جلوگیری کنند. بر این پایه لازم است شرکت‌ها با به‌گزینی فضای مناسب برای فعالیت افراد شایسته و ظهور شایستگی‌های آنان را ایجاد کنند. این شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌هایی مانند ارزش‌ها، انگیزش، نوآوری‌ها و کنترل خود هستند که لازمه توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت‌ها به‌شمار می‌روند. از راه هم‌گرایی‌ی نیز کارکنان شرکت‌ها به‌طور داوطلبانه با پیروی از مدیر برای رسیدن به هدف‌های مشترک تلاش می‌کنند و این امر بستر و زمینه را برای توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت‌ها فراهم می‌سازد. عامل به‌گزینی و هم‌گرایی با یافته‌های رضایی و حسینی (۱۳۹۲)، مقیمی (۱۳۸۳)، عبدالملکی و همکاران (۱۳۸۷)، آنگادویتا و مستفید (۲۰۱۴)، بوازا و همکاران (۲۰۱۵) و کیماندو و همکاران (۲۰۱۲) هم‌خوانی دارد.

تعامل‌های دوسویه، نیز یکی از پیش‌زمینه‌های مهم گرایش به کارآفرینی شرکتی است که با افزایش ارتباط‌ها، هماهنگی، تعامل، شبکه‌سازی، روابط رسمی و غیررسمی و به اشتراک گذاشتن اطلاعات، وابستگی را در درون شرکت افزایش می‌دهد و کارکنان را ترغیب می‌کند تا در فرآیند تولید اطلاعات و به‌کارگیری آن سهم بیشتری را در گرایش به کارآفرینی شرکتی ایفا کنند. افزون بر این همان‌گونه

ها قلمداد می‌شود. این یافته با نتایج بررسی نیوبرت (۲۰۰۴)، هینونن و کورولا (۲۰۰۳)، هیل (۲۰۰۳)، بوازا و همکاران (۲۰۱۵) و فاضلی و همکاران (۲۰۱۵) هم‌خوانی دارد که هر یک در بررسی خود تاثیر مثبت این عامل در توسعه‌ی کارآفرینی شرکتی را مورد تایید قرار داده‌اند. در عامل فرهنگ سازمانی، پاسخ‌گویی کارکنان به مدیر هم‌راه با اعتماد و اطمینان متقابل، دارای اولویت اول در توسعه‌ی کارآفرینی شرکت‌هاست. در واقع پاسخگویی و اعتماد کارکنان به مدیریت، آنان را قادر می‌سازد تا خطر را بدون ترس از شکست تحمل کنند و این خود عامل اصلی توسعه فرهنگ کارآفرینی و نوآوری سازمانی به‌شمار می‌آید.

این یافته در بررسی عباسی و همکاران (۱۳۹۳)، نیز مورد تایید قرار گرفته است که دریافتند اعتماد کارکنان به مدیر رابطه مثبت و معناداری با نوآوری سازمانی دارد. در عامل ارتباط‌های سازمانی، برقراری ارتباط مؤثر و به‌هنگام به جای رعایت دقیق مجاری ارتباط، در رتبه اول و لازمه توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت‌ها بیان شده است. ارتباط‌های سازنده بین واحدهای سازمانی باعث افزایش توانایی سازمان برای ابتکار عمل در محیط آشفته، پویا و پاسخگویی به نیازهای متنوع بازار شده، میزان نوآوری، ابتکار عمل و خطرپذیری سازمانی را افزایش می‌دهد و در گرایش به کارآفرینی مؤثر است. این نتیجه با یافته‌های علم بیگی و همکاران (۱۳۸۸)، مقیمی (۱۳۸۳)، و هیستریچ و پیترز (۱۹۹۶)، هم‌خوانی دارد که در بررسی خود به تاثیر ارتباط‌های سازمانی در تحقق کارآفرینی اشاره کرده‌اند. تحلیل عامل‌های محیطی پیش‌برنده توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت‌ها منجر به استخراج سه عامل پشتوانه‌سازی اجتماعی و قانون مداری، به‌گزینی و هم‌گرایی و تعامل‌های دوسویه شد. پشتوانه اجتماعی زمینه‌ای را برای ایجاد احساس مورد پذیرش واقع شدن مشتریان (کشاورزان)، در مدیران و کارکنان شرکت ایجاد می‌کند. در واقع حمایت مشتریان از طریق کمک‌های عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی موجب می‌شود مدیران و کارکنان شرکت احساس مراقبت شدن، مورد حمایت واقع شدن، احترام داشتن و ارزشمند بودن کنند و این خود انگیزه‌ای قوی در آنان ایجاد می‌کند که دست به ابتکار،

- به منظور فراهم شدن پشتوانه‌های اجتماعی و رضایت خاطر مراجعه‌کنندگان، نسبت به اعتمادسازی، ارتقای اصول مشارکت اجتماعی و تقویت تشکل‌های مردمی با اتخاذ مقررات و رویه‌های قانون مدارانه برای ایجاد فضای رقابت سالم بین شرکت‌ها بیشتر توجه شود.

- با توجه و آموزش اعضای شرکت‌ها زمینه‌ای فراهم شود تا در فرآیند انتخاب مدیران شرکت‌ها از سوی اعضا، افرادی در اولویت انتخاب قرار گیرند که دارای توانایی کافی مدیریت و سرپرستی باشند تا از این راه زمینه توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت‌ها فراهم آید.

- گزینش کارشناسان برپایه‌ی شایستگی در چهارچوب ضوابط حاکم بر شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی به گونه‌ای که امکان هم‌سویی بیشتر این شرکت‌ها با سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی و نیز دیگر شرکت‌های فعال در امر مشاوره و خدمات فنی-مهندسی سطح استان فراهم شود.

که پیشتر گفته شد تعامل دوسویه باعث افزایش توانایی کارکنان و مدیران برای ابتکار عمل در محیط آشفته، پویا و پاسخگویی به نیازهای متنوع بازار شده، میزان نوآوری، ابتکار عمل و خطرپذیری سازمانی را افزایش می‌دهد. عامل تعامل‌های دوسویه، با یافته‌های علم بیگی و همکاران (۱۳۸۸)، مقیمی (۱۳۸۳)، هیستریچ و پیترز (۱۹۹۶) و دبلو و همکاران (۲۰۱۵) هم‌خوانی دارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود:

- ویژگی‌هایی چون پاسخ‌گویی کارکنان به مدیر توأم با اعتماد و اطمینان متقابل، گفتگو، تعامل و ارتباط موثر، تعهد و وفاداری، مشارکت و کارگروهی در بین کارکنان به عنوان سرمایه اجتماعی شرکت‌ها توسعه یابند.

- واگذاری اختیار لازم و مشارکت دادن کارکنان خلاق و نوآور برای حل مسایل و تصمیم‌گیری، استقبال از وجود اختلاف سلیقه و برخورد آرا و آسانگری دسترسی به منابع اطلاعاتی برای پیگیری دیدگاه‌های جدید، در شرکت‌ها مورد توجه جدی مدیران قرار گیرند.

منبع‌ها

- احمدپور داریانی، م و نیک بین، ه. (۱۳۸۹). بررسی و تجزیه و تحلیل سازوکارهای توسعه‌ی کارآفرینی در شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی-مهندسی کشاورزی استان زنجان، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۱۵، ص ۳۰-۱۶.
- انصاری، م و سلمانی زاده، ع. (۱۳۸۸). بررسی عوامل‌های محیطی موثر بر توسعه‌ی کارآفرینی از دیدگاه کارآفرینان کشور. پژوهشنامه مدیریت، سال اول، شماره ۱، ص ۸۷-۱۱۰.
- حق شناس، ا.، جمشیدیان، م.، شائمی، ع.، شاهین، آ و یزدان شناس، م. (۱۳۸۶). الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸، ص ۳۱-۷۳.
- رحیمی فیل آبادی، ف. (۱۳۸۳). بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی شرکتی در مجتمع اقتصادی کوثر. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- رضازاده، ح. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی شرکتی (بررسی موردی: اداره کل تأمین اجتماعی تهران بزرگ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران).
- رضایی، ر و حسینی، م. (۱۳۹۲). طراحی مدل معادلات ساختاری توسعه‌ی کارآفرینی شرکتی در تعاونی‌های توسعه روستایی استان زنجان. توسعه‌ی کارآفرینی، دوره ۶، شماره ۴، ص ۵۷-۷۴.
- ریسی، پ.، نصیری پور، ا.، رستمی، ل و خالصی، ن. (۱۳۸۷). رابطه ویژگی شخصیتی مدیران با کارآفرینی در سازمانی بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز. دوره ۱۱، شماره ۳۳، ص ۵۷-۶۲.
- سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی استان البرز. (۱۳۹۴). شرکت‌های خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی

- کشاورزی. دریافت در ۲۰/۲/۹۴، قابل بازیابی در: <http://www.anreoalborz.org/new/index.php>
- شویکلو، ن.، حسینی، م. و پورآتشی، م. (۱۳۹۴). بررسی مشکلات شرکت های خدمات مشاوره ای، فنی و مهندسی کشاورزی از دیدگاه مدیران عامل شرکت ها (مورد بررسی: استان قزوین). تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۶۴، شماره ۴۳-۵۰.
- عباسی، ا.، منصوری، ی.، رستمی، ص. و عباسی، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه اعتماد سازمانی و ارتقای روحیه نوآوری سازمانی (بررسی موردی: کارکنان بانک های شهرستان ایوانغرب)، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران دیدگاه پرداز پایتخت ویرا، http://www.civilica.com/Paper-ICMNG01-ICMNG01_078.html
- عبدالملکی، ج.، یوسفی افراشته، م.، پیر محمدی، م.، سبک رو، م. و محمدی، ن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه ی مهارت های کار آفرینی با کار آفرینی شرکتی (بررسی موردی: مدیران میانی شرکت ایران خودرو). فصلنامه ی توسعه ی کار آفرینی، سال اول، شماره ی ۲. ص ۱۰۳-۱۲۹.
- علم بیگی، ا.، ملک محمدی، ا. و مقیمی، س. م. (۱۳۸۸). بررسی عامل های سازمانی موثر بر توسعه ی کار آفرینی شرکتی در سازمان ترویج کشاورزی. فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۰ (۱)، ص ۲۱-۲۹.
- علیمردانی، م.، قهرمانی، م. و ابوالقاسمی، م. (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان ساختار سازمانی با کار آفرینی شرکتی (مورد بررسی دانشگاه شهید بهشتی). فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۲، شماره ۳، ص ۱۳۱-۱۴۴.
- فرهنگی، ع. و صفرزاده، ه. (۱۳۸۶). کار آفرینی: مفاهیم، نظریه ها، مدل ها و کاربردها. چاپ اول، تهران: انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱-۵۹۸.
- کاظمی تربقان، م. (۱۳۹۳). ایجاد مزیت رقابتی از طریق توسعه ی کار آفرینی شرکتی. دنیای اقتصاد، شماره ۳۲۷۹، چاپ ۱۳۹۳/۳/۶، قابل بازیابی در: <http://donya-e-eqtasad.com/news/823389>
- مرادنژادی، ه.، ایروانی، ه.؛ شعبانعلی فمی، ح.؛ س. م. و کافی، م. (۱۳۸۶)، تحلیل سازه های موثر بر توسعه ی کار آفرینی در واحدهای تولیدی گلخانه ای در ایران. علوم کشاورزی ایران (ویژه اقتصاد و توسعه کشاورزی)، ۳۸-۲ (۲)، ص ۲۱۹-۲۲۶.
- مقیمی، م. (۱۳۸۳). کار آفرینی در نهادهای جامعه مدنی: پژوهشی در سازمان های غیردولتی ایران. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱-۳۲۶.
- میرفخرالدینی، ح.، حبیب زارع احمدآبادی، ح. و دشتکی، ع. ر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه کار آفرینی شرکتی و تعالی عملکرد سازمانی در شرکت پیشگامان کویر یزد. فصلنامه علمی - پژوهشی کاوش های مدیریت بازرگانی، سال چهارم، شماره ۸، ص ۴۶-۷۴.
- وکیلی، ی.، الوانی، م. و محمدی الیاسی، ق. (۱۳۹۳). تبیین نقش عامل های محیطی در توسعه کار آفرینی در بخش عمومی. توسعه ی کار آفرینی، دوره ۷، شماره ۲، ص ۱۹۱-۲۱۰.
- یعقوبی فرانی، ا.، ملک محمدی، ا.، حجازی، ی.، حسینی، م. (۱۳۸۸). نقش عامل های سازمانی و مدیریتی در توسعه ی کار آفرینی در سازمان ترویج کشاورزی کشور، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، شماره ۲، ص ۳۷-۵۲.

Anggadwita, G. and Mustafid, Q. Y. (2014). Identification of factors influencing performance of small medium enterprises, *Social and Behavioral Siences*, 115: 415-423.

Berger, B. (1991). *The culture of entrepreneurship*, San Francisco, CA: ICS Press.

Bouazza, A. B., Ardjouman, D. and Abada, O. (2015). Estabilishing the factors affecting the growth of small and medium sized enterprises in Algeria. *American International Journal of Social Science*, 4 (2): 101-115.

Chen, J., Zhu, Z. and Anquan, W. (2005). A system model for corporate entrepreneurship. *International Journal of Manpower*, 26 (6), pp. 529- 543.

- Covin, J. and Slevin, D.P. (1991). A conceptual Model of entrepreneurship as Firm behavior. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 16 (1): 7-25.
- Denhardt, R.B. (1999). *Theories of Public Organization*. California: Harcourt Brace College Publishers.
- Deshpande, R., Farley, J. and Webster, Jr. (1993). Corporate culture, customer orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis. *Journal of Marketing*, 57(1): 23-37.
- Fazeli, M. J., Ommani, A. R. and Maghsoudi, T. (2015). Factor analysis of entrepreneurship development among rural women. *Biological Forum*, 7 (1): 59-63.
- Foster, R. (1986). *Innovation: The attacker's advantage*, New York: Summit.
- Gordon, Y.J., Young, A. and Bal, J. (2003). External environmental forces affecting e-learning providers. *Marketing Intelligence & Planning*, 21(3):168-172.
- Hashemi, M. and Hedjazi, Y. (2011). Factors affecting members' evaluation of agri-business ventures' effectiveness. *Journal of Evaluation and Program Planning*, 34 (1): 51-59.
- Heinonen, J. and Korvela, K. (2003). How about measuring Intrapreneurship .Small Business Institute. Turku School of Economics and Business Administration available in: http://www.tukkk.fi/PKI/julkaisut/konferenssit/EISB2003/Heinonen_Korvela_EISB2003.pdf.
- Higgins, M. and Morgan, J. (2000). The role of creativity in planning: the creative practitioner. *Planning Practice and Research*, 15 (1): 112-128.
- Hill, M. E. (2003). *The Development of an Instrument to Measure Intrapreneurship: Entrepreneurship within the Corporate Setting*. Gotenberg, Rhodes University.
- Hisrich R. D. and Peters M. P. (2005). *Entrepreneurship*. 6th edition, Boston, MC Graw-Hill Inc. available in: <http://epublications.bond.edu.au/cgi/>
- Hornsby, J.; Kuratko, D. and Zahra, S. (2002). Middle Managers Perception of the Internal environment for corporate entrepreneurship: Assessing a Measurement Scale. *Journal of Business Venturing*, 17(1): 49-63.
- Hornsby, J.S., Naffziger, D. W., Kuratko, D.F. and Montagno, R.V. (1993). Developing an Intra-preneurial Assessing Instrument for an effective corporate entrepreneurial environment. *Strategic Management Journal*, 11(2): 49-58.
- Johnson, G., Whittington., R. and Scholes, K. (1999). *Exploring corporate strategy: Text and cases*, New York: Prentice-Hall Publishers.
- Kilby, P. (1971). Hunting the heffalump, In P. Kilby (Ed.), *Entrepreneurship and economic development*, New York: Free Press.
- Kimando, L. N., Njogu, G.W. and Kihoro, J. M. (2012). Factors affecting the success of youth enterprise development funded projects in Kenya, a survey of Kigumo District Muranga County. *International Journal of Business and Commerce*, 1 (10): 61-81.
- Kuratko, D.M. (1990). Developing and entrepreneurial assessment instrument for an effective corporate entrepreneurial environment. *Strategic Management Journal*, 11(3): 49-58.
- Lee, M.S. and Peterson, S.J. (2000). Culture, entrepreneurial orientation, and global competitiveness. *Journal of World Business*, 35(4): 401-416.
- Lyons, T. S. (2002). *The entrepreneurial League system: transforming your community economy*

through enterprise development. Washington, DC. Available in: https://www.kansascityfed.org/publicat/research/regionaleconomy/03prelim/Lyons_paper.pdf

Lichtenstein, G. A. and Lyons, J. S. (2001). The entrepreneurial development system: Transforming business talent and community economics. *Economic Development Quarterly*, 15 (1): 3-20.

Morris, M.H. and Kuratko, D.F. (2002) *Corporate entrepreneurship*. Florida, Orland: Harcourt college publishers.

Newbert, S. L. (2004). Reconceptualization, theoretical extension, and conceptual level empirical investigation of the resource based view of the firm. UMI Diss. Services. 157p.

Onodugo, V. and Onodugo, Ch. I. (2015). Impact of socio-cultural factors on entrepreneurial development in Nigeria. *African Educational Research Journal*, 3(4): 246-254.

Sathe, V. (1989). Fostering Entrepreneurship in a large diversified Firm. *Organisational Dyn*, 18 (2): 20-32.

Sexton, D. L. and Bowman, N. (1985). The entrepreneur: a capable executive and more. *Journal of Business Venturing*, 8 (1): 129-140.

Zahra, S.A. and Oneil, H.M. (1998). Charting the landscape of global competition: reflections on emerging organizational challenges and their implications. *Academy of Management*, 13 (2): 1713-1732.

Driving Factors of Entrepreneurship Development in Agricultural Engineering, Technical and Consulting Services Corporates in Alborz Province, Iran

M.R. Mahboobi¹, A.R.Mahmoudi Saray², M.Mokhtarnia³, and M.Sh.Sharifzadeh⁴

1,4- Associate Professors, Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agricultural Management, Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources, Iran
 2- Graduate Student (Mse), Agricultural Extension, Faculty of Agricultural Management, Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources, Iran
 3- Assistant Prof., Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Natural Resources, Tehran University, Iran Agriculture and

Abstract

Corporate entrepreneurship is an important factor in the development and improvement of economic performance and wealth creation and can play a very important role in improving the performance of an organization. This research aimed to investigate driving factors of entrepreneurship development in agricultural engineering, technical and consulting services corporates in Alborz Province. Statistical population included all employees of these corporates (N=207). Applying to Cochran formula, the sample size was determined (n=119). Multi-stage random sampling method was used for sampling. Validity of the questionnaire was approved by faculty members of the Department of Agricultural Extension and Education at Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources. Its reliability coefficient was approved using ordinal theta ($\theta = 0.78- 0.91$). Friedman test showed that between four driving factors of entrepreneurship development, behavioral factor, had the highest rank. Factor analysis showed 57/7% of the variance of environmental factors of the driving factors explained by three factors named: social support; legislating; meritocracy, convergence and two-way interactions. This research recommended consideration delegation of authority, participating creative and innovative employees to solve corporate problems and legality to create an atmosphere of healthy competition between corporate by managers in order to develop entrepreneurship in agricultural engineering, technical and consulting services corporate.

Index Terms: Entrepreneurship development, consulting services corporates, corporate entrepreneurship.

Corresponding Author: M.R. Mahboobi

Email: mahboobi47@gmail.com

Received: 30/06/2016 ; **Accepted:** 16/08/2016