

بررسی رابطه تفکر استراتژیک و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی

محبوبه سلیمان پور عمران^۱، حمیدرضا سوداگر^۲

^۱ استادیار رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، بجنورد، ایران
^۲ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، بجنورد، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

محبوبه سلیمان پور عمران

m.pouomran@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و توسعه کارآفرینی در اداره کل محیط زیست خراسان شمالی انجام گرفته است. پژوهش حاضر به روش پیمایشی، از نوع همبستگی انجام گرفته، به همین منظور تفکر استراتژیک به عنوان متغیر مستقل و توسعه کارآفرینی سازمانی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار می گیرد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی به تعداد ۹۸ نفر تشکیل دادند که به روش تمام شماری صورت گرفت. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه محقق ساخته تفکر استراتژیک و میزان کارآفرینی سازمانی گردآوری شده است. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل شده اند. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین تفکر استراتژیک (نگرش سیستمی، فرصت جویی هوشمندانه، تمرکز زمان و پیش روی با فرضیه) و توسعه کارآفرینی در اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد. در محیطی که ویژگی آن پیچیدگی و تغییر مستمر است ظرفیت نوآوری و نگرش سیستمی به عنوان هسته خلق مزیت رقابتی به حساب می آیند. در این پژوهش سعی می شود تا با بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و توسعه کارآفرینی به این نتیجه رسید که این دو مفهوم مکمل هم می باشند و توسعه کارآفرینی در سازمانها مستلزم داشتن تفکر استراتژیک است.

واژگان کلیدی: نگرش سیستمی، کار آفرینی، تفکر استراتژیک، استراتژی

مقدمه

فرایند تغییر و تحول مستمر و پرشتاب در آغاز هزاره سوم میلادی، از عمده ترین جریانهای حاکم بر حیات بشری و از مهمترین مشخصات بارز آن به شمار می رود و فرایند کارآفرینی و خلاقیت که اساس و بستر ساز تغییر و تحول و دگرگونی است در این خصوص نقش بسیار بنیادین و تعیین کننده ایفا می کند. امروزه این اصل برهمگان مسلم است که رشد و توسعه اقتصادی در یک نظام زمانی میسر خواهد بود که افرادی در میان سایر آحاد جامعه با خطر پذیری اقدام به نوآوری کنند و با نوآوری آنها روش ها و راه حل های جدید جایگزین راه کارهای ناکارآمد قبلی شود. با توجه به این موضوع توجه جدی به موضوع کارآفرینی در ایران حائز اهمیت است. در اهمیت کارآفرینی همین بس که طی بیست سال (۱۹۸۰-۱۹۶۰) در کشور هند تنها پانصد موسسه کارآفرینی شروع به کار کرده اند و حتی پاره ای از شرکت های بزرگ جهان برای حل مشکلات خود به کارآفرینان روی آورده اند [۱]. احمدپور داریانی در تحقیقی که در سال ۱۳۷۸ به منظور ارائه الگوی پرورش مدیران کارآفرین، ۱۲۰ عامل موفق کارآفرینی که با استفاده از نظرات وزارت خانه های ذیربط و خبرگان صنف شناسایی و معرفی گردیده بودند را مورد مطالعه قرار داده است که پس از اجرای پرسشنامه، تجزیه و تحلیل داده ها، مدیران بر اساس ویژگیهای فردی، سازمانی و موفقیت سازمانی در دو دسته خیلی کارآفرین و کارآفرین شناسایی شده اند. همچنین حداد عادل (۱۳۷۹) طی مطالعه ای روی عوامل مؤثر بر رشد و پرورش کارآفرینان از دیدگاه مدیران صنایع ایران، نشان داد که بین کارآفرینان و غیر کارآفرینان در ویژگی هایی نظیر نیاز به پیشرفت، نیاز به استقلال، خلاقیت، خطر پذیری، عزم و اراده، شرایط کودکی، الگوی نقش و تحصیلات و قرار نگرفتن در جایگاه اجتماعی مناسب تفاوت وجود دارد. فیونا گرتز در دانشگاه دیاکین استرالیا، سال ۲۰۰۲، تحقیقی انجام داده است. در این تحقیق به بررسی رابطه سطح تفکر استراتژیک در بین کارمندان سازمان و هوش هیجانی مدیران سطح بالای شرکت پرداخته شده است. پس از انجام تحقیق مشخص شد بین این دو رابطه مستقیمی وجود دارد و این طور عنوان شد که در سازمان هایی که سطح تفکر استراتژیک کارمندان بالا می باشد مدیران نیز هم از هوش هیجانی در سطح بالایی برخوردار هستند [۲]. همچنین بروکهاوس و نورد (۱۹۸۰) در مطالعات خود دریافته اند که اکثر پدران کارآفرینان موفق، در صناعی با فناوری بالا مالک و مدیر بوده اند و حداقل ۴۰ درصد کارآفرینان در خانواده های خود تجربیات کارآفرینی را مشاهده نموده اند. از آنجا که نتایج کارآفرینی با ایجاد فرصت های شغلی و تولید ثروت و بهبود شرایط اقتصادی نیاز به نگرش سیستمی در جامعه دارد. در این تحقیق در صدد بررسی رابطه این دو مقوله در اداره کل محیط زیست خراسان شمالی گردیده است. هم چنین سعی شده است جدیدترین دستاوردها در این زمینه ارائه گردد [۳]. بنابراین اگر بخواهیم تفکر استراتژیک را ارتقاء بخشیم و از طرفی این موضوع موجب توسعه کارآفرینی باشد. بایستی اولاً شناخت کامل از انگیزش های مؤثر بر تفکر استراتژیک بدست آید و هم چنین میزان توسعه کارآفرینی با توجه به فعالیت اداره کل محیط زیست خراسان شمالی مورد بررسی قرار گرفته و پس از آن راهکارهای مناسب براساس پژوهش انجام شده پیشنهاد گردد.

بیان مسأله :

تفکر استراتژیک مدیران را در تدوین استراتژی مناسب و سپس موفقیت یاری می دهد [۴]. کارشناسان مسائل استراتژیک معتقدند در شرایط استراتژیک هیچ تضمینی برای موفقیت قوانین و دستورالعمل های از پیش فرض شده وجود ندارد، مدیران باید تشخیص دهند که چه وقت و چگونه باید قوانین همیشگی را نقض کرد و از شیوه های جدید استفاده نمود. تا زمانیکه در ستاد مدیریت یک سازمان فرهنگی طرز تفکر خلاق و نوآور ظهور نکند و مدیران ارشد سازمان خود را نیازمند به یک تحول نینند امید به بهبود شرایط بوجود نخواهد آمد. نگرش سیستمی مدیر را قادر می سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف مورد نظر مؤثر نیست و چرا و چگونه عوامل مؤثر برای مشتری ارزش می آفریند [۵]. یادگیری و نوآوری برای سازمانهایی که در پی بقاء و اثربخشی هستند، یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمانها شدیداً به دنبال روشها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور اثربخشی و کارآمدی و انعطاف پذیری هستند در همین راستا کارآفرینی سازمانی به سرعت در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمانها بویژه سازمانهای بزرگ است. کارآفرینی سازمانی تلاشی است برای ایجاد ذهنیت و مهارتهای کارآفرینانه و البته وارد ساختن این ویژگی ها و ذهنیت ها به درون فرهنگ و فعالیت های سازمان بخش دولتی نیز از این قاعده مستثنی نیست. بنابراین پژوهشگر قصد دارد به این سوال پاسخ دهد که آیا بین تفکر استراتژیک (نگرش سیستمی، فرصت جویی هوشمندانه، تمرکز در زمان، پیش روی با فرضیه) و توسعه کارآفرینی در اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش :

باور عمومی بر این است که افراد موفق، پیش از عمل ابتدا فکر می کنند بعد تصمیم می گیرند بدین اعتبار احتمال شکست را کاهش می دهند. استفاده از نگرش سیستمی، راهکاری است که به ما در تصمیم گیری صحیح پیش از عمل یاری می رساند نگرش سیستمی با ابزارهای خود مدیران در هماهنگی با تغییرات محیطی (درونی و بیرونی) یاری می دهد مدیران هنگامی که در شرایط غیر قابل پیش بینی و ناپایدار قرار می گیرند، تلاش خود را برای یافتن راه حل های کلیدی مضاعف می نمایند [۶]. مفاهیم جدید و نو قابل توجه اند و ارزش تجربه را دارند. باید در ساختار فعالیت های سازمان، فضایی را برای تجربه های نو و آزمون دیدگاههای تازه کشور داشت و همچنین باید ابزار و متدولوژی ها را عوامل کمکی و فرعی شمرد و نقش اصلی را بر عهده بصیرت انسان ها نهاد و نیز سرمایه گذاری برای توسعه فهم و بصیرت مدیران را یک "باید" دانست. چرخش به موقع در استراتژی ها کاری بسیار دشوار است و نیازمند توسعه ظرفیت نگرش سیستمی و درک درست مفهوم استراتژی و چگونگی ایجاد و اجرای آن می باشد [۱]. نگرش سیستمی در مدیریت یک رویکرد مناسب "راهبری" برای سازمان شمرده می شود، رویکردی که می تواند سازمان را نسبت به رقیب برتری بخشد و سهم بیشتری از منابع بازار را نصیب آن سازد. اسلوسکی در کتاب خود با عنوان "مهاجرت با ارزش" می نویسد: بسیاری از اوقات یک شرکت تازه وارد و کوچک با یک استراتژی نوآورانه و قوی همه منافع یک صنعت را از آن خود می سازد. اکنون در عرصه جهانی افراد خلاق، نوآور و مبتکر به عنوان کارآفرینان منشاء تحولات عظیمی در عرصه سازمان خود می باشند و کارآفرینی از منابع مهم و پایان ناپذیر جوامع بشری محسوب می گردد [۷]. در سازمان ها باید شرایطی فراهم شود تا در همه کارکنان روحیه کارآفرینی ایجاد گردد و آنها بتوانند فعالیت های کارآفرینانه فردی یا گروهی خود را به راحتی به اجرا درآورند. از این رو تحولات روز افزون فضای کسب و کار، دگرگونی سریع بازارها و افزایش رقابت پذیری سبب شده است تا بیش از گذشته نقش نگرش سیستمی در فرآیند رشد و توسعه سازمان ها اهمیت یابد و بستر سازی مناسب برای ایجاد و پرورش آن از اهمیت و ضرورت حیاتی برخوردار شود. سازمانها برای بقا نیازمند اندیشه ها و نظرات بدیع و تازه اند. آنها برای اینکه بتوانند در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات خود ادامه دهند که این هدف با بهره گیری از نوآوری خلاقیت و توانا ساختن انسانهای سازمانی امکان پذیر می گردد [۸]. چنانچه ساختار مناسبی برای سازمان طراحی نشود، سازمان از مسیر اهداف خود منحرف خواهد شد که کمترین نتیجه آن اتلاف منابع انسانی خواهد بود. علاوه بر این، ساختار نامناسب موجب تنش و تعارض در سازمان نیز مانع ابتکار، خلاقیت و کارآفرینی که اساسی ترین و برجسته ترین کنش یک سازمان است می شود [۹]. از جمله دلایل توجه به توسعه کارآفرینی می توان به قدرت آن در ایجاد کسب و کارهای جدید با ارزش افزوده بالا، توسعه کسب و کارهای موجود، افزایش درصد استفاده از ظرفیت های بدون استفاده تولید و به تبع آن رشد اقتصادی و رفاه اجتماعی، کاهش نرخ بیکاری، افزایش سرانه تولید و عدالت اجتماعی اشاره کرد که از مهم ترین دغدغه های مسئولان کشور ما نیز محسوب می شوند [۱۰]. در این میان، از نکات بارز دیگر در توجیه پرداختن به توسعه ملی کارآفرینی در جامعه، وجود فارغ التحصیلان دانشگاهی است که در حال حاضر در اثر نبود مکانیزم های حمایتی و سیاست های شفاف، جز جمعیت بالای بیکاران جامعه قرار دارند و متأسفانه جامعه فاقد قدرت استفاده از تخصص و دانش آنهاست [۱۱].

پیشینه پژوهش :

عزیزی (۱۳۸۲) [۱۲] در بررسی زمینه های پرورش کارآفرینی در دانشجویان سال آخر کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی نتیجه گرفته است که بین متغیرهای اعتقاد به کنترل درونی، انگیزه پیشرفت، ریسک پذیری، استقلال طلبی و خلاقیت دانشجویان با کارآفرینی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

هزار جریبی (۱۳۸۲) [۱۳] نشان داد که بین کارآفرینی و دوره های آموزشی مهارتهای فردی، انگیزه، پیشرفت، ریسک پذیری، نیاز به موفقیت و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد.

مطالعات وارما (۲۰۰۰) [۱۴] نشان می دهد که کشورهایی که نیروی کار ماهر دارند و سیاست رشد را انتخاب کرده اند سرمایه گذاری آنها در توسعه مهارتها، به افزایش اشتغال کمک کرده است. شواهد نشان می دهد افزایش آموزشهای صحیح می تواند بیکاری را کاهش می دهد. همچنین آموزشهای علمی کاربردی ریسک انفجاری بیکاری زنان و جوانان بی شغل، بیکاری تمام وقت افراد کم مهارت و ناتوان را کاهش می دهد.

فرضیه اصلی :

بین تفکر استراتژیک (نگرش سیستمی، فرصت جویی هوشمندانه، تمرکز در زمان، پیش روی با فرضیه) و توسعه کارآفرینی سازمانی در اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی :

- بین نگرش سیستمی و توسعه کارافرینی سازمان در اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- بین فرصت جویی هوشمندانه و توسعه کارافرینی سازمان در اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- بین تمرکز در زمان و توسعه کارافرینی سازمان در اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد.
- بین پیش روی با فرضیه و توسعه کارافرینی سازمان در اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

متغیرهای تحقیق :

در این تحقیق متغیرهای مستقل: ابعاد تفکر استراتژیک (نگرش سیستمی ، فرصت جویی هوشمندانه ، تمرکز در زمان ، پیش روی با فرضیه) است

متغیر وابسته : توسعه کارافرینی

متغیر تعدیل کننده : جنسیت، سن، میزان تحصیلات و نوع استخدام

روش پژوهش:

از نظر ماهیت و روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی می باشد و نوع روش کاربردی می باشد و به بررسی رابطه بین متغیرهای مورد نظر می پردازد.

تحقیق کاربردی در جستجوی دستیابی به یک هدف علمی است و تاکید آن بر تامین سعادت و رفاه توده مردم و مطلوب بودن فعالیت است. یافته های تحقیق کاربردی به میزان بسیار زیادی قائم به زمان و مکان هستند.

اجرای تحقیق توصیفی صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود، یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری می باشد. و تحقیق استنباطی تحقیقی است که در آزمون فرض صورت می گیرد تا در نهایت استنباطی را بتوان انجام داد و آن را به جامعه تعمیم داد.

در تحقیق همبستگی بر کشف وجود رابطه بین دو گروه از اطلاعات تاکید می شود، اینها اطلاعاتی است که در خصوص یک متغیر در دو جامعه یا دو موقعیت گردآوری شده یا اطلاعاتی است که در خصوص دو یا چند متغیر در یک جامعه تهیه شده است. در این تحقیقات محقق می خواهد بداند که آیا بین دو چیز یا دو گروه اطلاعات رابطه و همبستگی وجود دارد یا خیر. رابطه، از چه نوع بوده و میزان آن چقدر است. همانطور که گفته شد نتایج این تحقیقات الزاماً رابطه علت و معلولی را اثبات نمی کند. یعنی حتماً نمی گوید که عامل الف باعث پیدایش عامل ب می شود. ولی ممکن است چنین ارتباطی را نیز توضیح دهد.

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی در سال ۹۴ که حدود ۹۸ نفر می باشند.

تعیین حجم نمونه

نمونه ها بخشی از جامعه تحت بررسی است که با روش از پیش تعیین شده انتخاب می شود به قسمی که بتوان از این بخش، با توجه به روش انتخاب، استنباطهایی درباره کل جامعه ارائه داد. در این پژوهش جهت تعیین حجم نمونه از روش تمام شماری استفاده گردیده است کلیه کارکنان مورد بررسی قرار می گیرند.

روایی و پایایی پرسشنامه

۱- آزمون روایی

منظور از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. اهمیت روایی از آن جهت است که اندازه گیری های نامناسب و ناکافی می تواند هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد. اعتبار در اصل به صحت و درستی اندازه گیری محقق بر می گردد.

پس از تدوین فرضیه ها و تهیه پرسشنامه، جهت روایی (پاسخگو بودن فرضیه های تحقیق توسط پرسشنامه) از روایی محتوایی و نظر استادان و متخصصان مدیریت آموزشی استفاده شد. و متغیرهایی که می توانستند در آزمون فرضیات مورد استفاده قرار گیرند شناسایی گردید.

۲- آزمون پایایی

جهت تعیین اعتبار پرسشنامه ها از روش آلفای کرانباخ استفاده شده است.

فرمول محاسبه آلفای کرونباخ به شرح زیر است:

$k =$ تعداد سؤالات

(۱)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \sum S_i^2$$

مجموع واریانس سؤالات

$$S_t^2$$

واریانس نمره های خام آزمودنیها

در تحقیقات علمی پرسشنامه‌ای، اعتبارهای کمتر از ۰/۶، معمولاً ضعیف تلقی می شود، دامنه ۰/۷ قابل قبول و بیش از ۰/۸ خوب تلقی می شود. البته هر چه ضریب اعتبار به عدد یک نزدیکتر شود بهتر است .
ابزار گردآوری اطلاعات:

در تحقیق حاضر از دو پرسشنامه با ۳۵ سوال در قالب ۵ بعد نگرش سیستمی (سوال ۱ الی ۱۰ پرسشنامه)، فرصت هوشمندانه (سوال ۱۱ الی ۱۸)، تمرکز بر زمان (۱۹ الی ۲۷) و بعد پیش روی با فرضیه (سوال ۲۸ الی ۳۵) به همراه گزینه های بر گرفته از طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، کاملاً مخالفم، مخالفم و نظری ندارم) با نمره گذاری معکوس به ترتیب (۵، ۴، ۳، ۲ و ۱) تهیه گردید. برای سنجش کارآفرینی سازمانی کارکنان شاغل در اداره کل محیط زیست خراسان شمالی از پرسشنامه ۲۰ سوالی با گزینه های (کاملاً مخالفم، مخالفم، تاحدی مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم) استفاده گردید.

یافته های پژوهش

وضعیت جنسیت جامعه آماری:

طبق جدول یک از بین افراد جامعه آماری تعداد ۳۵ نفر (۳۵،۷۱ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان زن و ۶۳ نفر (۶۴،۲۹ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان مرد تشکیل می دهند.

جدول ۱ فراوانی جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد فراوانی
زن	۳۵	۳۵،۷۱
مرد	۶۳	۶۴،۲۹

وضعیت تحصیلات جامعه آماری:

همانطور که جدول ۲ نشان می دهند، ۱۳ نفر (۱۳،۲۷ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان دیپلم و ۱۸ نفر (۱۸،۳۷ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان فوق دیپلم و ۴۵ نفر (۴۵،۹۲ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان لیسانس و ۲۲ نفر (۲۲،۴۴ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان فوق لیسانس و بالاتر تشکیل می دهند.

جدول ۲ فراوانی مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	تعداد	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
دیپلم	۱۳	۱۳،۲۷	۱۳،۲۷
فوق دیپلم	۱۸	۱۸،۳۷	۳۱،۶۴
لیسانس	۴۵	۴۵،۹۲	۸۷،۵۶
فوق لیسانس و بالاتر	۲۲	۲۲،۴۴	۱۰۰

وضعیت سنی جامعه آماری:

همچنان که جدول ۳ نشان می‌دهند، ۱۱ نفر (۱۱،۲۲ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان کمتر از ۳۰ سال و ۵۱ نفر (۵۲،۰۴ درصد) را کارکنان ۳۰ تا ۴۰ سال و ۱۷ نفر (۱۷،۳۵ درصد) را کارکنان ۴۰ تا ۵۰ سال تشکیل می‌دهند و تعداد کارکنان بالای ۵۰ سال در جامعه ۱۹ نفر (۱۹،۳۹ درصد) است.

جدول ۳ فراوانی سن کارکنان

سن کارکنان	تعداد	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۲۰ تا ۳۰ سال	۱۱	۱۱،۲۲	۱۱،۲۲
۳۰ تا ۴۰ سال	۵۱	۵۲،۰۴	۶۳،۲۶
۴۰ تا ۵۰ سال	۱۷	۱۷،۳۵	۸۰،۶۱
بالای ۵۰ سال	۱۹	۱۹،۳۹	۱۰۰

وضعیت استخدامی جامعه آماری:

مطابق جدول و نمودار ۴ وضعیت کارکنان بر اساس سابقه کاری این گونه است که ۱۱ نفر (۱۱،۲۲ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان با زیر ۵ سال سابقه و ۲۸ نفر (۲۸،۵۸ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان ۵-۱۰ سال سابقه و ۳۴ نفر (۳۴،۶۹ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان ۱۰-۱۵ سال سابقه و ۱۴ نفر (۱۴،۲۹ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان ۱۵-۲۰ سال سابقه و ۱۱ نفر (۱۱،۲۲ درصد) از جامعه مورد مطالعه را کارکنان ۲۰ سال سابقه و بالاتر تشکیل می‌دهد.

جدول ۴ فراوانی سابقه کاری

سابقه کار	تعداد	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
زیر ۵ سال	۱۱	۱۱،۲۲	۱۱،۲۲
۵ تا ۱۰ سال	۲۸	۲۸،۵۸	۳۹،۸۰
۱۰ تا ۱۵ سال	۳۴	۳۴،۶۹	۷۴،۴۹
۱۵ تا ۲۰ سال	۱۴	۱۴،۲۹	۸۸،۷۸
۲۰ سال به بالا	۱۱	۱۱،۲۲	۱۰۰

تجزیه و تحلیل استنباطی**فرضیه اصلی:**

بین تفکر استراتژیک و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

جدول ۵ ضریب همبستگی پیرسون بین تفکر استراتژیک و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	تفکر استراتژیک		
۰/۲۱۹	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تفکر استراتژیک
۰/۰۳۰	----	سطح معناداری	
۹۸	۹۸	تعداد	

همبستگی حاصل بین دو متغیر اصلی تحقیق یعنی تفکر استراتژیک و کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی برابر با ۰/۲۱۹ بدست آمد لذا بین دو متغیر همبستگی مثبت وجود دارد، از طرفی سطح معناداری بین دو متغیر تفکر استراتژیک و کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۰۳۰ بدست آمد ($p < 0/05$) بنابراین بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول :

بین مولفه نگرش سیستمی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

جدول ۶ ضریب همبستگی پیرسون بین نگرش سیستمی و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	نگرش سیستمی		
۰/۲۹۰	۱	ضریب همبستگی پیرسون	نگرش سیستمی
	۰/۰۰۴	سطح معناداری	
۹۸	۹۸	تعداد	

همبستگی حاصل بین مولفه نگرش سیستمی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی برابر با ۰/۲۹۰ بدست آمد لذا بین دو متغیر همبستگی مثبت وجود دارد، از طرفی سطح معناداری بین دو متغیر نگرش سیستمی و کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۰۰۴ بدست آمد ($p < 0/05$) بنابراین بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم :

بین فرصت جوئی هوشمندانه و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

جدول ۷ ضریب همبستگی پیرسون بین فرصت جوئی هوشمندانه و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	فرصت جوئی هوشمندانه		
۰/۳۱۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون	فرصت جوئی هوشمندانه
	۰/۰۰۲	سطح معناداری	
۹۸	۹۸	تعداد	

همبستگی حاصل بین مولفه فرصت جوئی هوشمندانه و کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی برابر با ۰/۳۱۳ بدست آمد لذا بین دو متغیر همبستگی مثبت وجود دارد، از طرفی سطح معناداری بین دو متغیر فرصت جوئی هوشمندانه و کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۰۰۲ بدست آمد ($p < 0/05$) بنابراین بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم :

بین تمرکز بر زمان و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

جدول ۸ ضریب همبستگی پیرسون بین تمرکز بر زمان و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	تمرکز بر زمان		
۰/۲۴۱	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تمرکز بر زمان
	۰/۰۱۷	سطح معناداری	
۹۸	۹۸	تعداد	

همبستگی حاصل بین مولفه تمرکز بر زمان و کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی برابر با ۰/۲۴۱ بدست آمد لذا بین دو متغیر همبستگی مثبت وجود دارد، از طرفی سطح معناداری بین دو متغیر تمرکز بر زمان و کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۰۱۷ بدست آمد ($p < 0.05$) بنابراین بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم :

بین پیش روی با فرضیه و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی رابطه وجود دارد.

جدول ۹ ضریب همبستگی پیرسون بین پیش روی با فرضیه و کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی	پیش روی با فرضیه		
۰/۲۶۶	۱	ضریب همبستگی پیرسون	پیش روی با فرضیه
	۰/۰۰۸	سطح معناداری	
۹۸	۹۸	تعداد	

همبستگی حاصل بین مولفه پیش روی فرضیه و کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل محیط زیست خراسان شمالی برابر با ۰/۲۶۶ بدست آمد لذا بین دو متغیر همبستگی مثبت وجود دارد، از طرفی سطح معناداری بین دو متغیر پیش روی فرضیه و کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۰۰۸ بدست آمد ($p < 0.05$) بنابراین بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری :

یکی از نتایج بکارگیری تفکر استراتژیک این بوده که نگرش سیستمی کل گرا است و نشان می دهد بخشهای مختلف سازمان بر یکدیگر تأثیر می گذارند و با توجه به نتیجه این پژوهش که رابطه معنادار بین این دو متغیر وجود دارد وجود همبستگی بین این دو متغیر را همانگونه که در پاسخها مشاهده شد ، میتوان اینگونه بیان نمود که مدیران و کارکنان دیدگاه یکپارچه ای نسبت به مسائل دارند و با ابعاد تفکر استراتژیک به سازمان می نگرند. با توجه به این نکته مدیران از توانمندیهای کارکنان برای اهداف استراتژیک سازمان استفاده می کنند و همینطور از منابعی که سازمان در اختیار دارد تا عوامل سازمانی مورد تجزیه و تحلیل بیشتر قرار گرفته و موانع و محدودیت های آن بیشتر مورد بررسی قرار گیرد. تفکر استراتژیک مستلزم ظرفیتی است که به گونه ای هوشمندانه فرصت طلب باشد و فرصت های در حال ظهور جدید را تشخیص دهد با توجه به نتایج بدست آمده رابطه معناداری بین فرصت جویی هوشمندانه و کارآفرینی سازمانی وجود دارد زیرا فرصت جویی هوشمندانه مدیران را به سوی یادگیری سریع از محیط کسب و کار و بکارگیری خلاقیت برای خلق ارزشهای جدید فرامی خواند. تفکر استراتژیک تشخیص به موقع خصوصیات میدان رقابت و دیدن فرصتهایی است که رقبا نسبت به آن غافل هستند، این شیوه نگرش ، چشم اندازهایی متمایز از رقبا را به همراه دارد. چشم اندازهایی که می تواند استراتژی های نوآورانه و مزیت بخشی را سبب شود. آینده بر مبنای گذشته شکل می گیرد و شرایط حال نقطه شروع آینده است . پس فرصت های آینده زاینده توانمندیهای امروز خواهد بود . این رویکرد به ما می آموزد که برای خلق آینده باید مکرراً مسیرهای گذشته، حال و آینده مرور و بررسی گردد .

منابع و مراجع

- [۱] امیر کبیری، علیرضا (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک، انتشارات نگاه دانش: ۲۲.
 - [۲] بهبائی پگاه (۱۳۸۵). سازمان های کارآفرینی ایرانی، حوزه IT در تهران، (بررسی وضع موجود و شناسایی محدودیت ها و موانع: ۴۳-۴۰)
 - [۳] احمد پور، داریانی، محمود (۱۳۸۰) کارآفرینی، تعاریف، نظریات و الگوها، تهران، انتشارات شرکت پردیس ۵۷: ۱۳۴.
 - [۴] استیسی، رائف (۱۳۸۹). تفکر استراتژیک و مدیریت تحول، ترجمه دکتر مصطفی جعفری و مهزیار کاظمی موحد: ۷۹، ۱۲، ۹، ۱۱.
 - [۵] غفاریان، وفا و علی احمدی (۱۳۸۹). مقاله توسعه منابع انسانی در راستای تفکر استراتژیک
 - [۶] بخشی، غلامرضا (۱۳۸۱)، بررسی موانع کارآفرینی سازمانی در دانشگاه مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد: ۹
 - [۷] عابدی، رحیم (۱۳۸۱). " کاوش در کارآفرینی و کارآفرینی درون سازمانی " فصلنامه مدیریت شماره ۳۵ و ۳۶
 - [۸] آمستردانگ، مایکل (۱۳۸۶)، مدیریت استراتژیک، ترجمه سید محمد اعرابی، داوود ایزدی: ۴۶.
 - [۹] عمیدی، علی (۱۳۷۸). نظریه نمونه گیری و کاربردهای آن، تهران: انتشارات سمت.
 - [۱۰] دلاور، علی (۱۳۸۵) روشهای تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، انتشارات دانشگاه پیام نور: ۴۹.
 - [۱۱] صما آقایی، جلیل (۱۳۷۷). شناخت بستر سازی مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی.
 - [۱۲] عزیزی (۱۳۸۲) . " بررسی زمینه های بروز و پرورش کارآفرین در دانشجویان سال آخر کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه علوم تربیتی و روانشناسی ، دانشگاه شهید بهشتی .
 - [۱۳] هزار جریبی ، جعفر ، (۱۳۸۳) ، " کارآفرینی ، تهران : پژوهشکده امور اقتصادی " .
- [14]Varma,p, (2000), Technical and Vocational Education and Development Express , No 4.