

به نام خدا

پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی هیل (1996)

رتبه	لطفاً میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر کدام از موارد زیر با علامت ضربدر مشخص کنید.	خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه ای	کم	خیلی کم
1	در شرکت ما سرعت بالایی در معرفی و ارائه خدمات جدید دارد.					
2	در شرکت ما خدمات جدید و نوآوری ها در مقایسه با شرکت های مشابه بیشتر است.					
3	در شرکت ما ، میزان خدمات ارائه شده، طی دو سال گذشته افزایش داشته است.					
4	شرکت ما همیشه به دنبال فرصت های ناشناخته می رود.					
5	پرسنل و مشتریان برای ارائه بازخورد به شرکت در خصوص خدمات ارائه شده همیشه دعوت و تشویق می شوند.					
6	در شرکت ما ، بین تعداد نظرات جدید ارائه شده و به کارگیری این نظرات ارتباط محکمی وجود دارد.					
7	شرکت ما، دائماً به دنبال فرصت ها و موقعیت های جدیدی برای پیشرفت است.					
8	در شرکت ما ، تأکید زیادی بر بهبود مستمر کلیه خدمات می شود.					
9	من قادر هستم به هدف هایم دست یابم، حتی وقتی نظام مندی و راهنمایی کمی در سیستم وجود دارد.					

					10	اگر سنت شکنی منجر به موفقیت می شود، من حاضرم به خاطر آن مورد انتقاد قرار بگیرم.
					11	بزرگ ترین موفقیت های من نتیجه تسلیم ناپذیری و سخت کوشی من است.
					12	من با جدیت و رغبت از پس مشکلات بر می آیم.
					13	به دنبال یافتن راه های جدید و نو در انجام وظایف هستم.
					14	من به تغییرات بیشتر به عنوان فرصتی برای پیشرفت می نگرم تا تهدیدی برای موقعیتم.
					15	مایلم راه های مختلفی را بیازمایم، حتی اگر احتمال شکست وجود داشته باشد.
					16	ترجیح می دهم کارهای مشکل را تجربه کرده و شکست بخورم، تا اینکه به هیچ وجه آنها را انجام ندهم.
					17	شرکت ما به عنوان یک سازمان با ساختار منعطف شناخته می شود.
					18	ساختار سازمانی در شرکت ما، اجازه تقسیم منابع را داده و دارای انعطاف است.
					19	نظرات و پیشنهادات پرسنل سطوح پایین تر دارای ارزش است و جدی گرفته می شوند.
					20	پرسنل برای انجام وظیفه به روشی جدید و نو، با مافوق خود در تعامل و ارتباط هستند
					21	در شرکت ما، از شرح وظایف منعطف بیشتر از شرح وظیفه رسمی سود می برد.
					22	پرسنل سطوح پایین تر شرکت، اختیارات متناسبی در مورد چگونگی انجام شغلشان دارند.
					23	همه پرسنل با توجه به تخصص و حیطه کاری خود در تصمیمات شرکت همکاری می گیرند.

					پرسنل در ارتباط بین سازمانی در درون ساختار منعطف و پویایی در تعامل هستند.	24
					شرکت ما ، به عنوان یک سازمان ترفیع دهنده شناخته می شود.	25
					سیستم پاداش و ترفیع شرکت ما، ارزش محور بوده و برخورداری از آن برای پرسنل محدودیتی ندارد.	26
					همیشه فعالیت های خود محور و غیر رسمی پرسنل که دارای فوایدی برای شرکت است، حمایت می شود.	27
					به افراد جهت کار روی پروژه های شخصی که می تواند برای شرکت فوایدی داشته باشد، فرصت و وقت لازم داده می شود.	28
					در شرکت ما به طور منظم اهداف مربوط به رفتارهای نوآورانه، مخاطره جویانه و بزرگ منشانه انتخاب و مورد ارزیابی قرار می گیرد.	29
					شرکت ما، از ملاک های ارزشیابی زیادی، جهت حمایت از یک طرح ابتکاری استفاده می کند.	30
					شرکت دارای سیستمی است که هر دو نوع پاداش های مالی و غیر مالی را به رفتارهای کارآفرینانه می دهد.	31
					پرسنل به خاطر قبول مخاطره های حساب شده خود، پاداش می گیرند.	32
					پرسنل به خاطر ارائه نظرات و پیشنهادات نوآورانه خود، گواهی نامه ای از شرکت دریافت می کنند.	33
					رئیس شرکت اشتیاق کارآفرینی را در همه پرسنل تزریق می کند.	34

					رئیس شرکت ما، مخاطرات حساب شده را در جهت کشف و کسب فرصت های رشد، می پذیرد.	35
					مسئولین و مدیران ارشد شرکت، مشکلات را به وسیله تبادل نظر با دیگران رفع می کنند.	36
					رئیس شرکت ما دائماً در حال بررسی فرصت های بالقوه پیشرفت است.	37
					رئیس شرکت توانایی زیادی در ترغیب دیگران برای رسیدن به هدف های معین دارد.	38
					رئیس شرکت، رغبتی به بحث آزاد با همه پرسنل ندارد.	39
					او فلسفه کارآفرینی را در همه پرسنل شرکت تزریق کرده است.	40
					در شرکت، افرادی که دارای دید متفاوت هستند و باعث نوآوری می شوند، مورد تشویق قرار می گیرند.	41
					رئیس شرکت، به دنبال از بین بردن اصطکاک موجود بین پرسنل شرکت می باشد.	42
					شرکت ما، بر این باور است که نوآوری و خلاقیت نیازی ضروری برای آینده شرکت است.	43
					در شرکت ما، افراد دائماً تشویق می شوند تا ظرفیت هایشان را برای کسب موفقیت های بیشتر افزایش دهند.	44
					شرکت ما، الگوهای فکری جدید و رو به توسعه را پرورش می دهد.	45
					برای اطمینان از هماهنگی پرسنل جدید با اهداف و سیاست های سازمانی برنامه های زیادی وجود دارد.	46
					در شرکت به استخدام کارآفرینان اهمیت داده می شود.	47

### معرفی ابزار

پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی: برای سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد هیل (1996) استفاده شد. این پرسشنامه شامل شش بعد افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف سازمان، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرینانه، فرهنگ کارآفرینانه می باشد که شامل 48 سوال بسته پاسخ می باشد. این پرسشنامه در پژوهش محمدی (1397) اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه در مطالعه مذکور بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 0/88 به دست آمد. نحوه توزیع سوالات پرسشنامه در قالب شش بعد در جدول زیر نشان داده شده است.

توزیع سوالات پرسشنامه کارآفرینی سازمانی		
شماره سوالها	تعداد سوالها	کارآفرینی سازمانی
1 تا 8	8	افعال سازمانی
9 تا 16	8	نگرش فردی
17 تا 24	8	انعطاف سازمان
25 تا 32	8	وضعیت پاداش
33 تا 40	8	رهبری کارآفرینانه
41 تا 48	8	فرهنگ کارآفرینانه

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) در جدول زیر نشان داده شده است.

مقیاس درجه‌بندی سوال های پرسشنامه پژوهش مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت

گزینه	خیلی زیاد	زیاد	تا اندازه‌ای	کم	خیلی کم
انتخابی	زیاد				
امتیاز	5	4	3	2	1

### شیوه نمره گذاری

به دو طریق می توان از تحلیل این پرسشنامه استفاده کرد

**الف: تحلیل بر اساس مولفه‌های پرسشنامه**

**ب: تحلیل بر اساس میزان نمره به دست آمده**

#### تحلیل بر اساس مولفه های پرسشنامه

به این ترتیب که ابتدا پرسشنامه‌ها را بین جامعه خود تقسیم و پس از تکمیل پرسشنامه‌ها داده ها را وارد نرم افزار اس پی اس کنید. البته قبل از وارد کردن داده ها شما باید پرسشنامه را در نرم افزار اس پی اس تعریف کنید و سپس شروع به وارد کردن داده ها کنید.

چگونگی کار را برای شفافیت بیشتر به صورت مرحله به مرحله توضیح می

دهیم

**مرحله اول.** وارد کردن اطلاعات تمامی سوالات پرسشنامه ( دقت کنید که

شما باید بر اساس طیف لیکرت عمل کنید مثلا اگر شخصی سوال 5 پرسشنامه

را خیلی کم انتخاب کرده است شما باید در پرسشنامه در جلوی سوال 5 عدد 1

( خیلی کم ) را بگذارید.

**مرحله دوم.** پس از وارد کردن داده های همه سوالات، سوالات مربوط به

هر مولفه را کمپیوت (compute) کنید. مثلا اگر مولفه اول X و سوالات آن 1 تا

5 است شما باید سوالات 1 تا 5 را compute کنید تا مولفه X ایجاد شود.

به همین ترتیب همه مولفه ها را ایجاد کنید و پس از این کار در نهایت شما باید همه مولفه ها که ایجاد کردید را با هم compute کنید تا این بار متغیر اصلی تحقیق به وجود بیاید که به طور مثال متغیر مدیریت دانش یا ... است.

**مرحله سوم.** حالا شما هم مولفه ها را به وجود آورده اید و هم متغیر اصلی تحقیق را؛ حالا می توانید از گزینه آنالیز هر آزمونی که می خواهید برای این پرسشنامه (متغیر) بگیرید.

مثلا می توانید آزمون توصیفی ( میانگین، انحراف استاندارد، واریانس) یا می توانید آزمون همبستگی را با یک متغیر دیگر بگیرید.



تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه  
بر اساس این روش از تحلیل شما نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.

برای نمونه: یک پرسشنامه ده سوالی بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت به شرح زیر است.

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
10	30	50

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 1 تا 10 باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد.

- در صورتی که نمرات پرسشنامه بین 10 تا 30 باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد.

- در صورتی که نمرات بالای 30 باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد.

## تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری

### برآورد پایایی<sup>1</sup> پرسشنامه‌ها

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ<sup>2</sup> استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی که ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (1387) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص 169).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.

$$ra = \frac{J}{J-1} \left( 1 - \frac{\sum sj^2}{s^2} \right)$$

=ra ضریب آلفای کرونباخ

=J تعداد سوالات آزمون

=Sj<sup>2</sup> واریانس سوالات آزمون

<sup>1</sup>- reliability

<sup>2</sup>- Cronbach Alpha Coefficient



$s^2$  = واریانس کل آزمون

این پرسشنامه محمدی (1397) اعتباریابی شده است. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 0/88 به دست آمد.

**ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه های پژوهش**

ضریب پایایی	زیر مقیاس ها
0/799	افعال سازمانی
0/701	نگرش فردی
0/772	انعطاف سازمان
0/774	وضعیت پاداش
0/745	رهبری کارآفرینانه
0/714	فرهنگ کارآفرینانه

**برآورد روایی<sup>3</sup> پرسشنامه‌ها**

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین

<sup>3</sup>- validity

آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر يك از پرسشنامه‌های پژوهش به تفکیك در زیر ارائه می‌شود:

پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی روایی محتوایی داشته است ولی جهت هماهنگ کردن سوالات با جامعه آماری اصلاحات مختصری در آن صورت گرفت. لذا روایی محتوایی و صوری آن با نظر متخصصان و استادان مدیریت مورد تایید قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه کارآفرینی سازمانی، شش مولفه مورد نظر را (افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف سازمان، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرینانه، فرهنگ کارآفرینانه) را بدست آورد که در آن 59% در صد واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون  $KMO=715\%$  و بارتلت ( $P<0/000$ ) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 3% با چرخش متعامد، شش مولفه مورد نظر را بدست آورد.

### تعاریف نظری

کارآفرینی سازمانی: کارآفرینی سازمانی، یک رویکرد استراتژیک است که باز تولید محصولات، فرایندها، خدمات، استراتژی‌ها یا حتی کل سازمان را در بر می‌گیرد. بدین ترتیب، کارآفرینی سازمانی از طریق ایجاد و بهره‌گیری مداوم از منابع جدید دانش از مزیت رقابتی سازمان حمایت می‌کند. بنابراین، کارآفرینی سازمانی،

می تواند تاثیر چشم گیری بر عملکرد سازمانی داشته است و این خود ناشی از اثرات سرمایه فکری است(شائمی و همکاران، 1386: 33).

### تعاریف عملیاتی

**کارآفرینی سازمانی:** از طریق گویه های سازمان سرعت بالایی در معرفی و ارائه خدمات جدید وجود دارد، سازمان همیشه به دنبال فرصت های ناشناخته است، کارکنان در تصمیم گیری برای سازمان شرکت داده می شوند، ارتباط محکمی بین تعداد نظرات جدید ارائه شده و به بکارگیری آن وجود دارد، کارکنان قادر هستند به هدف های خود دست یابند، کارکنان اعتقاد دارند که موفقیت ها در سایه تسلیم ناپذیری و سخت کوشی به دست می آید، کارکنان به دنبال یافتن راه های جدید و نو در انجام وظایف هستند، کارکنان تغییرات بیشتر را به عنوان فرصتی برای پیشرفت می نگرند و راه های مختلف را بیازمایند حتی با احتمال شکست آن، ساختار سازمانی اجازه تقسیم منابع را داده و دارای انعطاف پذیری بالایی می باشد، نظرات و پیشنهادات کارکنان سطوح پایین تر دارای ارزش و جدی گرفته می شود، شرح وظیفه شغلی منعطف می باشد، در سازمان به افراد جهت کار روی پروژه های شخصی که می تواند برای سازمان فوایدی داشته باشد، فرصت و وقت لازم داده می شود و...سنحیده می شود.

### منابع

1. سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) روش های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.
2. محمدی، م. (1397)، طراحی مدل ساختاری تأثیر ارزش استراتژیک تجارت الکترونیک بر توسعه کارآفرینی سازمانی در یک واحد صنعتی، پایان نامه

کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

3. شائمی، علی رضا . شاهین، آرش. و یزدان شناس، محمد. (1386). الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، 2(8): 31-73.

4. Hill, M. E. (1996). The Development of an Instrument to Measure Entrepreneurship: Entrepreneurship within the Corporate Setting. Full thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree Master of Arts (MA) in Industrial Psychology. Department of Psychology Rhodes University. Grahams town.

