

## سنجش رفتار کارآفرینی سازمانی کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی: مطالعه موردی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان زنجان

ابوالفضل اسدینیا<sup>۱\*</sup>، قاسم موحدیان<sup>۲</sup>، مرضیه سقایی طلب<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

۲. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

۳. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان.

پذیرش: (۱۳۹۵/۰۳/۳۱)

دریافت: (۱۳۹۴/۱۰/۰۹)

### Measuring the entrepreneurship organizational behavior of public libraries staff: Case Study of Zanjan province staffs

Abolfazl Asadnia<sup>1\*</sup>, Ghasem Movahedian<sup>2</sup>, Marzieh Saghaei Talab<sup>3</sup>

1. PhD student of Knowledge and information science, University of Isfahan.

2. PhD student of Knowledge and information science, University of Isfahan.

3. Master of Knowledge and information science. Public library of Khozestan.

Received: (2015/12/30)

Accepted: (2016/06/20)

#### Abstract

**Purpose:** This research aims to measuring the entrepreneurship organizational behavior of staff of public libraries in the Zanjan province.

**Methodology:** This study is practical and used a survey method. The study population was included all staff of public libraries that consists of 112 individuals of province. The research instrument was a standard questionnaire Moustakis and Zampetekis (2007) which the reliability of it is approved and Cronbach's alpha coefficient is calculated to 0.72. For analysis the data, the descriptive and inferential statistical methods by software SPSS version 22 are used.

**Findings:** The results showed that librarians of public libraries of the Zanjan province have an entrepreneurial vision and entrepreneurial culture is a dominant organizational culture in the public libraries of province. Also, this research presented which public libraries of the Zanjan province having a supportive environment favorable for support the creative and entrepreneurial librarians. In addition, the personnel with library certificate are more favorable entrepreneurial traits rather to those having none this certificate.

**Conclusion:** According to the results of testing hypotheses, it can be inferred that Zanjan public librarians, have entrepreneurial characteristics.

#### Keywords

Entrepreneurship, Organizational behavior, Public libraries, Librarians, Zanjan, Public libraries.

#### چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش سنجش رفتار کارآفرینی سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان زنجان می‌باشد.

**روش:** این پژوهش از نوع کاربردی بوده و به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه پژوهش را کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان زنجان شامل ۱۱۲ نفر تشکیل می‌دهند. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد زامپاتکیس و موستاکیس (۲۰۰۷) بوده است. پایایی ابزار پرسشنامه به تایید رسیده و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۲ محاسبه شده است. به منظور تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم افزار اس. پی. اس. اس نسخه ۲۲ استفاده شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان زنجان دارای بیش استراتژیک کارآفرینانه هستند و فرهنگ سازمانی غالب در کتابخانه‌های عمومی زنجان فرهنگ کارآفرینانه می‌باشد. دیگر یافته پژوهش حاضر نشان داد که کتابخانه‌های عمومی زنجان از محیط حمایتی مطلوبی در جهت حمایت از کتابداران خلاق و کارآفرین برخوردار است و در بین کارکنان این کتابخانه‌ها، افراد با مدارک تحصیلی رشته کتابداری نسبت به کارکنان با تحصیلات در رشته‌های غیر کتابداری، صفات کارآفرینانه سازمانی مطلوب‌تری دارند.

**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های فرعی، می‌توان چنین استنباط کرد که کتابداران جامعه حاضر دارای ویژگی‌های کارآفرینانه هستند.

#### واژه‌های کلیدی

رفتار کارآفرینی سازمانی، کتابخانه‌های عمومی، کتابداران، زنجان، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور.

## مقدمه

در آغاز سده نوزدهم، دنیا در وضعی قرار داشت که بعدها از آن با عنوان انقلاب صنعتی یاد کردند. آغاز سده بیستم شاهد رشد قابل ملاحظه در سیستم‌های ارتباطات بود و ابزارها و وسایل الکترونیکی تولید شده امکان ارتباطات راه دور میسر نمودند، و برای مدیریت بهتر سیستم‌ها، سازمان‌ها و افزایش کارایی نظریه‌هایی عرضه شد. سده بیست و یکم با رشد فزاینده کاربرد فناوری ارتباطات و اطلاعات آغاز شد و سیستم‌های ارتباطی توانستند از رایانه استفاده کنند. این سه دوره موجب به دست آمدن فرصت‌هایی بیش از حد انتظار برای سازمان‌هایی شد که آن‌ها را کارآفرین می‌نامند (کارت‌رایت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). سازمان‌های کارآفرین پرچم‌دار مسیر تازه‌ای هستند که سازمان‌های متعارف و سنتی در پی آن روان می‌شوند و رفتار خود را با هنجارهای جدید سازگار می‌نمایند.

در عصر حاضر که سرعت تغییرات و تحولات از حد تصور فراتر رفته و جدالی برای احراز برتری‌های صنعتی، علمی و فنی در دهه‌های آینده شروع شده است، سازمان‌های کارآفرین برای رویارویی با این تحولات گسترده و فراگیر به جستجوی روش‌های نوینی پرداخته‌اند که در آن سازمان‌ها، دارای ویژگی‌های رفتاری و ساختاری خاصی هستند و این ویژگی‌ها زمینه موفقیت‌شان را در عرصه رقابت جهانی فراهم می‌آورد (هادی‌زاده مقدم و رحیمی فیل آبادی، ۱۳۸۴).

مفهوم کارآفرینی سازمانی طی سه دهه اخیر تکامل یافته است. فرض اساسی تفکر کارآفرینی سازمانی آن است که کارآفرینی سازمانی یک پدیده‌های رفتاری است و تمامی سازمان‌ها را می‌توان در طول یک طیف قرارداد. این طیف از نقطه بسیار محافظه کار شروع شده و تا نقطه بسیار کارآفرین ادامه می‌یابد (یداللهی، ۱۳۸۷). کتابخانه‌های عمومی که بنابر رسالت اصلی خود داعیه ارائه خدمات اطلاعاتی با کیفیت بالا و متناسب با پارادایم‌های غالب زمان را دارند باید کارآفرینی را به عنوان رویکردی نو مورد توجه قرار دهند و برای تحقق این امر به سنجش رفتار کارآفرینانه کارکنان خود که یکی از مهم‌ترین رویکردها در مطالعه کارآفرینی سازمانی است، بیش از پیش بپردازند. کتابخانه عمومی سازمان‌های مردم‌نهادی هستند که همواره از تحولات جامعه تاثیر پذیرفته‌اند و تلاش نموده‌اند خود را متناسب با تحولات

گسترده‌ای که در حوزه علم و فناوری، و ساختارهای اجتماعی جوامع مختلف روی می‌دهد، سازگار نمایند تا بتوانند نقش مؤثر خود را در رسالت مهمی که برعهده دارند، بدرستی ایفا نمایند. در این راستا، کارآفرینی از مفاهیم کلیدی است که می‌تواند به کتابخانه‌های عمومی در ایجاد تغییرات مثبت و خدمت بهتر به جامعه کمک نماید.

پژوهش حاضر درصدد پاسخ گویی به این سؤال است: آیا در بین کارکنان رفتار کارآفرینانه مشاهده می‌شود یا خیر؟ پژوهشگران برای نیل به این هدف، دیدگاه تک بعدی برای بررسی رفتار کارآفرینی سازمانی که در پژوهش‌های پیش مطرح شده بود را جامع ندانستند. لذا در این پژوهش تمامی جنبه‌های در برگیرنده عوامل رفتاری مورد بررسی قرار خواهند گرفت. طیف گسترده عوامل رفتاری مورد سنجش در پژوهش حاضر شامل: فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریت، خطر پذیری، ویژگی‌های کارکنان و مدیران، توانمندسازی کارکنان، روحیه گروهی و آینده نگری می‌باشد. پژوهش حاضر تلاشی در جهت سنجش رفتار کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی است.

کارآفرینی یک رفتار است و کارآفرینی سازمانی فرایندی است که در آن فرد با حمایت سازمان محل اشتغال خود، محصولات، فعالیت‌ها، رویه‌ها و فناوری‌های جدید را کشف و به بهره‌برداری می‌رساند و در واقع فعالیت کارآفرینانه‌ای را به ثمر می‌رساند (زاهرا<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳). رفتار کارآفرینانه در یک سازمان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقداماتی را در برمی‌گیرد که توسط افراد در سطوح مختلف انجام شده است و ترکیب تازه‌ای از منابع برای شناخت و پیگیری فرصت‌ها را به کار می‌گیرد (مایر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). بنابراین کارآفرینی سازمانی شامل بروز رفتارهای کارآفرینانه در سازمان است.

مفهوم کارآفرینی سازمانی در متون دانشگاهی اغلب در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی مطرح شد. هدف کارآفرینی برای سازمان‌های انتفاعی یا غیرانتفاعی؛ این است که مجدداً مزایای انعطاف‌پذیری و نوآوری را ایجاد کنند (کارت‌رایت، ۲۰۰۲). کلارک<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) معتقد است سازمان‌های پویا در هزاره جدید سازمان‌هایی هستند که کارآفرین باشند و بتوانند با تلفیق ارزش‌های

2. Zahra  
3. Mair  
4. Clark

1. Cartwright

رفتار کارآفرینانه را به دو دسته تقسیم کرد: دسته اول پژوهش‌هایی که به عوامل مؤثر بر سازمان توجه دارند و دسته دوم پژوهش‌هایی که بر افراد یا عوامل فردی تمرکز دارند. در پژوهش حاضر ابتدا پژوهش‌های خارجی صورت گرفته در این زمینه و سپس پژوهش‌های ایرانی را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

از جمله پژوهش‌های دسته اول که عوامل سازمانی مؤثر بر رفتار کارآفرینی (فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، عوامل محیطی) را مورد بررسی قرار داده‌اند می‌توان به پژوهش‌های کارونا<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۲)، هیل<sup>۵</sup> (۲۰۰۳)، هینونن و کورولا<sup>۶</sup> (۲۰۰۳)، کوراتکو<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۴)، جورگونتام و تسه<sup>۸</sup> (۲۰۰۶)، ازچن<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۰۷)، کینی<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۰۸)، پائو و همکاران<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۹)، بوجیکا، فونتس و ماریا<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۲)، لئونارد و کلمنتسون<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۲)، لاسکی و ابراهیم<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۵)، ابراهیم و مسعود<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۶) و در ایران می‌توان به پژوهش‌های علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸)، حریری و جعفری (۱۳۸۹)، قهرمانی و پرداختچی (۱۳۸۹)، عربیون و همکاران (۱۳۹۰)، کاظمی، قاسمی و رستم بخش (۱۳۹۰)، طبرسا، احمدی زاده و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۰)، محمد اسماعیل، ایمانی پور و خجسته پور (۱۳۹۱)، مشایخی (۱۳۹۱)، سرابی، عبدی و فروتنی (۱۳۹۱)، مرعشیان و نادری (۱۳۹۲)، چیدری و همکاران (۱۳۹۲)، مقیمی، زالی و مرزبان (۱۳۹۳) اشاره کرد.

یائو و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی کارآفرینی سازمانی و تأثیر عملکرد سازمان بر اساس گرایش کارآفرینانه سازمانی و منابع سازمانی" نتیجه گرفتند که منابع سازمانی، بینش استراتژیک حاکم بر سازمان، ساختار سازمانی، محیط‌های حمایتی سازمان اعم از صنعتی، اجتماعی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان بر اساس گرایش کارآفرینانه تأثیر دارد. البته نتایج پژوهش جوگارتنام و تسه (۲۰۰۶) نیز به وجود رابطه‌ی

تخصصی و مدیریتی، ارزشی افزوده برای خود و جامعه به همراه داشته باشند.

پژوهشگران معتقدند که رفتار کارآفرینانه امری فراگیر و ضروری برای همه سازمان‌ها اعم از دولتی و خصوصی است. زامپتاکیس و موستاکیس<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) دو عامل اصلی سازمان، ساختار سازمانی و تمایلات کارکنان را برانگیزاننده‌ی رفتار کارآفرینانه می‌دانند. لیون و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) رفتار کارآفرینانه را مسیری می‌دانند که از طریق آن کارآفرینی در هر نوع سازمانی عملی می‌شود و بیان می‌کنند در سازمان‌های امروزی رفتار کارآفرینانه امری اجتناب‌ناپذیر است. مایر (۲۰۰۵) رفتار کارآفرینی در سازمان را دربردارنده مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و روش‌هایی می‌داند که به کمک آن افراد در سطوح مختلف سازمان، اقدام به تولید و استفاده از منابع برای شناسایی و پیگیری فرصت‌ها می‌کنند. ژو و سیبرت<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) اظهار می‌دارد که سازمان‌ها از یک سو بایستی قادر به خلق شرایط، پیش‌زمینه‌ها و مکانیسم‌هایی در جهت‌گیری فرآیندهای خود به سمت نوآوری و تغییر باشند و از سوی دیگر زمینه را برای موفقیت نهایی ایده‌های ارائه شده و دستیابی به مفهوم کارآفرینی فراهم آورند. کتابداران کتابخانه‌های عمومی به عنوان مهم‌ترین نیروی انسانی تأثیرگذار در فرآیند رفتار اطلاعاتی و ارزش‌آفرینی سازمانی در کتابخانه‌ها محسوب می‌شوند، و از آنجایی که مهم‌ترین رکن فرایند کارآفرینی سازمانی، کارکنان آن سازمان هستند، یکی از نیازهای مبرم برای به فعلیت رساندن این قابلیت‌ها، توجه به رفتار کارآفرینانه کارکنان است.

یکی از عوامل اثر گذار بر پیشرفت و بالندگی سازمانی نگرش و رفتار کارکنان یک سازمان نسبت به تغییرات است (اسدنيا، بریاجی، حیدری، ۱۳۹۲). لذا ضرورت دارد تا با مطالعه رفتارهای کارآفرینانه کارکنان کتابخانه‌های عمومی، زمینه‌های لازم را برای شکل‌گیری و رشد فعالیت‌های کارآفرینانه کتابداران کتابخانه‌های عمومی ایجاد کرد.

با توجه به اهمیت کارآفرینی سازمانی و افزایش سازمان‌هایی که به دنبال بروز رفتار کارآفرینانه در کارکنان خود هستند و همچنین روند رو به رشد پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه می‌توان پژوهش‌های مرتبط با

4. Caruana  
5. Hill  
6. Heinonen & Korvela  
7. Kuratko  
8. Jogaratnam & Tse  
9. Chen  
10. Kearney  
11. Yao  
12. Bojica, Fuentes & Maria  
13. Leonard & Clementson  
14. Lucky & Ibrahim  
15. Ibrahim & Mas'ud

1. Zampetakis & Moustakis  
2. Lyon  
3. Zhao & Seibert

پژوهشی به منظور سنجش کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در سطح مطلوبی قرار ندارد و علی‌رغم مطلوب بودن مولفه قابلیت نیروی انسانی، سایر مولفه‌ها از قبیل ساختار سازمانی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی نوآور در سطح در سطح مطلوبی قرار نداشتند.

چیذری و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه خود ارتباط مثبت و معناداری بین رفتار کارآفرینی کارکنان با متغیر دریافت حمایت محیطی سازمان گزارش دادند. همچنین علاوه بر آن اذعان داشتند که بین حمایت‌های محیطی سازمانی و رفتار کارآفرینانه کارکنان و سابقه شغلی آن‌ها نیز رابطه مثبتی وجود دارد. مقیمی، زالی و مرزبان (۱۳۹۳) نیز حمایت‌های محیطی را یکی از اجزای پنج‌گانه مؤثر بر رفتار کارآفرینانه معرفی می‌کند.

پژوهش‌های دسته دوم که بر عوامل فردی (ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارکنان، بینش استراتژیک) تمرکز دارند شامل پژوهش‌های صورت گرفته توسط کلیر<sup>۱</sup> (۱۹۹۶)، هووارد<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) و هایتون<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)، هینونن و کورلا<sup>۴</sup> (۲۰۰۶)، مارکوسا<sup>۵</sup> (۲۰۰۷)، آنالویی و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۹)، لامپلکین و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۰)، کلاریس، تارتاری و سالتر<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) و در ایران پژوهش‌های اهرنجانی و مقیمی (۱۳۸۲)، مولایی (۱۳۸۷)، جهانگیر و ثقفی (۱۳۸۷)، رئیسی و همکاران (۱۳۸۷)، رستگار هروکی (۱۳۸۸)، محمدکاظمی، قاسمی و رستم بخش (۱۳۹۰)، رجبی و دهقان (۱۳۹۱)، لطیفی، صیامیان و مهدی زاده (۱۳۹۱)، رستگار هروکی و حسینی (۱۳۹۱)، رستگار هروکی، غائبی و برادر (۱۳۹۱) اشاره کرد.

لامپلکین و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی درک و ارزیابی بعد استقلال طلبی به‌عنوان یکی از اجزای مهم ابعاد گرایش کارآفرینانه پرداختند و نتیجه گرفتند که در اغلب سازمان‌ها بعد استقلال طلبی که زیرمجموعه ویژگی‌های شخصیتی است، وجود دارد. این ویژگی در کارمندان کمتر مشاهده شده، در حالی که در مدیران بیشتر مشاهده شده است. بنابراین بعد استقلال طلبی با ساختار سازمانی و بهبود عملکرد سازمان

قوی و مثبت میان ساختار سازمانی منعطف و ارگانیک با گرایش کارآفرینانه افراد در سازمان اشاره می‌کند.

لئونارد و کلمنتسون (۲۰۱۲) در پژوهش خود ارتباط بین کسب و کار کتابداران و ویژگی‌های کارآفرینی آنان را در ده دانشگاه ایالات متحده مورد بررسی قرار دادند. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه استفاده شد، و برای سنجش ویژگی‌های کارآفرینی، مصاحبه‌ای با مدیران کتابخانه‌ها انجام شد. نتایج پژوهش ضرورت وجود نوآوری و کارآفرینی را در فرهنگ سازمانی از دیدگاه مدیران و کتابداران نشان می‌دهد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد بین متغیر کارآفرینی با توجه به جنسیت و سابقه خدمت و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

ابراهیم و مسعود (۲۰۱۶) در پژوهش خود اثرات مهارت کارآفرینی، عوامل محیطی و گرایش به کارآفرینی بر رفتار و قصد کارآفرینانه دانشجویان نیجریه را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داده مهارت کارآفرینی، حمایت‌های محیطی و گرایش به کارآفرینی تأثیر مثبتی بر رفتار کارآفرینانه دانشجویان دارد.

حریری و جعفری (۱۳۸۹) در پژوهش خود به تحلیل وضعیت جمعیت شناختی فرهنگ سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه جمهوری اسلامی ایران پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد از دیدگاه کارکنان این سازمان، فرهنگ سازمانی در سطح متوسطی قرار دارد.

طبرسا و دیگران (۱۳۸۹) در پژوهشی تأثیر فرهنگ کارآفرینانه بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور را بررسی نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر خلاقیت و نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد و از بین ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی کارآفرینانه، بعد ارزش‌کندی کار و تفریح و سرگرمی در وضعیت مطلوبی قرار داشته و سایر ابعاد فرهنگ سازمانی کارآفرینانه شامل جسارت، تحمل انحراف خلاق، تهاجم بی‌ثمر، ریسک‌پذیری، ارتباط باز، همکاری و تشریک مساعی، نوآوری پیش‌فعال، و کلام در وضعیت نامطلوبی قرار داشته‌اند.

عربیون و همکاران (۱۳۹۰) تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان در کتابخانه‌های مربوط به پردیس‌های دانشگاه تهران را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آن‌ها رابطه مثبت و معناداری بین ساختار سازمانی و گرایش کارآفرینانه افراد سازمان، را نشان می‌دهد.

طبرسا، احمدی زاد و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۰)

1. Clair  
2. Howard  
3. Hayton  
4. Heinonen & Korvela  
5. Markoska  
6. Analoui  
7. Lumpkin  
8. Clarysse, Tartari & Salter

شاغل در کتابخانه‌های عمومی کشور است و از بین آن‌ها ۳۷۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. بررسی داده‌ها نشان می‌دهد منبع قدرت در بین مدیران اداره کل کتابخانه‌های عمومی از دیدگاه کتابداران، قدرت مرجعیت است. همچنین در بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کتابداران بالاترین میانگین مربوط به توفیق‌طلبی است. پژوهش‌های جهانگیر و ثقفی (۱۳۸۷)، رئیسی و همکاران (۱۳۸۷)، محمدکاظمی، قاسمی و رستم بخش (۱۳۹۰)، نیز ویژگی‌های شخصیتی را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار داده و به نتایج مشابهی دست یافتند.

مقیم، زالی و مرزبان (۱۳۹۳) در پژوهش خود رفتارهای کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه تهران را مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج تحلیل عاملی این پژوهش نشان داد که تشویق‌های زائد اداری، برخورداری از بینش استراتژیک، محیط کاری پرانرژی، و فضای حمایتی اجزای پنج‌گانه رفتار کارآفرینانه مدیران را تشکیل می‌دهد. با توجه به پیشینه‌ای که ذکر شد، پژوهش‌های انجام شده در زمینه رفتار کارآفرینی سازمانی را می‌توان در جدول ۱ نشان داد.

ارتباط مثبت و معناداری دارد. هینونن و کورلا (۲۰۰۶)، کلاریس، تارتاری و سالت (۲۰۱۱) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند.

آنالویی و همکاران (۲۰۰۹) برخی از موانع ساختاری، محیطی و رفتاری که کارکنان بخش دولتی در ایران با آن مواجه هستند را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که ویژگی‌های شخصیتی مدیران مانند ریسک‌پذیری، خلاقیت و توانایی مذاکره؛ و ویژگی‌های کارکنان مانند مسئولیت‌پذیری، صبر، بردباری، خلاقیت، داشتن روحیه پیروزی و غیره؛ نقش مهمی در کارآفرینی سازمانی و رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی ایفا می‌کند.

لطیفی، صیامیان و مهدی‌زاده (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه منابع قدرت مدیران اداره کل کتابخانه‌های عمومی سراسر کشور با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کتابداران پرداختند. این پژوهش که با روش پیمایشی - توصیفی تنظیم شده است. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه، یکی برای سنجش منابع قدرت و دیگری برای تشخیص ویژگی‌های کارآفرینی استفاده کرده است. جامعه آماری پژوهش کلیه کتابداران

جدول ۱: دسته‌بندی پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه رفتار کارآفرینانه سازمانی

ردیف	پژوهشگران	نتایج پژوهش
۱	کاروان و همکاران (۲۰۰۲)؛ کوراتکو و همکاران (۲۰۰۴)؛ یائو و همکاران (۲۰۰۹)؛ لاکو و ابراهیم (۲۰۱۵)؛ ابراهیم و مسعود (۲۰۱۶)؛ چیدری و همکاران (۱۳۹۲)؛ مقیمی، زالی و مرزبان (۱۳۹۳)	حمایت محیطی
۲	هیل (۲۰۰۳)؛ ازچن و همکاران (۲۰۰۷)؛ کینی و همکاران (۲۰۰۸)؛ یائو و همکاران (۲۰۰۹)؛ یوجیکا، فونتس و ماریا (۲۰۱۲)؛ حریری و جعفری (۱۳۸۹)؛ قهرمانی، پرداختچی و حسین زاده (۱۳۸۹)؛ محمدکاظمی، قاسمی و رستم‌بخش (۱۳۹۰)؛ طبرسا، احمدی زاده و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۰)؛ مشایخی (۱۳۹۱)؛ سرابی، عبدی و فروتنی (۱۳۹۱)؛ محمد اسماعیل، ایمانی پور، خجسته پور (۱۳۹۱)، رجبی و دهقان (۱۳۹۱)؛ مرعشیان و نادری (۱۳۹۲)	فرهنگ سازمانی
۳	هیل (۲۰۰۳)؛ جوگارتنام و تسه (۲۰۰۶)؛ ازچن و همکاران (۲۰۰۷)؛ کینی و همکاران (۲۰۰۸)؛ یائو و همکاران (۲۰۰۹)؛ علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸)؛ عربیون و همکاران (۱۳۹۰)؛ محمدکاظمی، قاسمی و رستم بخش (۱۳۹۰)؛ طبرسا، احمدی زاده و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۰)؛ سرابی، عبدی و فروتنی (۱۳۹۱)	ساختار سازمانی و راهبردهای سازمانی
۴	کینی و همکاران (۲۰۰۸)؛ محمدکاظمی، قاسمی و رستم بخش (۱۳۹۰)	سبک رهبری
۵	هووارد (۲۰۰۴)؛ هینونن و کورلا (۲۰۰۶)؛ آنالویی و همکاران (۲۰۰۹)؛ لامیلکین و همکاران (۲۰۱۰)؛ کلاریس، تارتاری و سالت (۲۰۱۱)؛ میرزایی اهرنجانی و مقیمی (۱۳۸۲)؛ مولایی (۱۳۸۷)؛ جهانگیر و ثقفی (۱۳۸۷)؛ رئیسی و همکاران (۱۳۸۷)؛ رستگار هروکی (۱۳۸۸)؛ محمدکاظمی، قاسمی و رستم بخش (۱۳۹۰)؛ رجبی و دهقان (۱۳۹۱)	ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارکنان
۶	یائو و همکاران (۲۰۰۹)؛ مقیمی، زالی و مرزبان (۱۳۹۳)	بینش استراتژیک

### هدف پژوهش

تعیین میزان برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان زنجان از شاخص‌ها و زمینه‌های لازم برای بروز رفتارهای کارآفرینانه.

### فرضیه‌های پژوهش

#### فرضیه اصلی

کارکنان کتابخانه‌های عمومی دارای ویژگی‌های رفتاری کارآفرینانه سازمانی هستند.

#### فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی ۱. کارکنان کتابخانه‌های عمومی دارای بینش استراتژیک کارآفرینانه هستند.

فرضیه فرعی ۲. فرهنگ سازمانی کتابخانه‌های عمومی، فرهنگی کارآفرینانه است.

فرضیه فرعی ۳. محیط کتابخانه‌های عمومی دارای محیطی حمایتی برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه است.

فرضیه فرعی ۴. میان کارکنان با تحصیلات مرتبط کتابداری و غیرمرتبط به لحاظ ویژگی‌های کارآفرینانه سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و از روش پیمایشی بهره برده است. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه استفاده گردید. برای بررسی روایی پرسشنامه از قضاوت متخصصان بهره گرفته شده است. پژوهشگران تلاش داشتند از پرسشنامه‌ای بهره ببرند که ابتدا پایایی آن در پژوهش دیگری تأیید شده و با بافت سازمان‌های عمومی نیز همخوانی داشته باشد؛ لذا از پرسشنامه زامپاتکیس و موساتکیس (۲۰۰۷) استفاده شد. ضریب پایایی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برابر با ۰/۷۲ بود و نشان دهنده پایایی قابل قبول ابزار مورد استفاده می‌باشد.

جامعه پژوهش را کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان زنجان (۱۱۲ نفر) تشکیل می‌دادند، با توجه به محدود بودن جامعه آماری و به منظور نیل به نتایج قابل قبول، نمونه‌گیری انجام نشده و لذا پرسشنامه در بین کلیه افراد جامعه پژوهش توزیع گشت. از مجموع ۱۱۲ پرسشنامه توزیع شده، ۷۰ پرسشنامه تکمیل و برگشت

داده شد (نرخ بازگشت ۶۵/۵ درصد). تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و به کمک نرم افزار اس. پی. اس. اس نسخه ۲۲ انجام گرفته است. به منظور تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار استنباطی شامل آزمون-های تی تک نمونه‌ای و تی مستقل استفاده شده است.

برای تجزیه و تحلیل پرسشنامه، سوالات در قالب ۳ مقوله کلی فرهنگ کارآفرینانه، بینش استراتژیک و محیط حمایتی قرار گرفتند. فرهنگ کارآفرینانه شامل موارد کاهش کاغذ بازی (گویه یک)، تغییر در رفتار کارکنان (گویه‌های ۲ تا ۶) و محیط کاری پرانرژی (گویه-های ۹ تا ۱۰) می‌باشد؛ بینش استراتژیک شامل دو گویه ۷ و ۸؛ و محیط حمایتی شامل گویه‌های ۱۱ و ۱۲ می‌باشد.

### یافته‌های تحقیق

#### بررسی فرضیه اول پژوهش

برای بررسی بینش استراتژیک کارکنان، از آزمون تی تست تک گروهی استفاده شده است. چون در این فرضیه یک متغیر در دست بررسی است و لذا متغیر پژوهش با یک عدد یا متغیر ملاک که در این پژوهش همان میانگین فرضی و یا میانگین ملاک (برابر ۳) است، مورد آزمون قرار می‌گیرد. در واقع آنچه که در آزمون تی استیودنت تک گروهی اهمیت دارد استفاده از یک عدد به عنوان عدد معیار است و چون در این تحقیق از پرسشنامه با طیف پنج رتبه‌ای لیکرت استفاده شده است که دارای ۵ رتبه است و در هر گزینه رتبه یک برای خیلی مخالف و ۵ برای خیلی موافق به فرد پاسخگو تعلق می‌گیرد و میانگین آن برابر ۳ خواهد بود، لذا از میانگین این طیف یعنی عدد ۳ به عنوان عدد معیار استفاده شده است. نتایج بررسی در جدول (۲) ارایه شده است.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد میانگین نمرات بینش استراتژیک کارکنان برابر ۴/۵۷ و بالاتر از سطح میانگین قرار دارد. همچنین نتایج آزمون تی نشان می‌دهد که نمره (۶۹)  $t$  برابر (۸/۸۲) بوده و مقدار  $p$  برابر با ۰/۰۰۰ و معنادار است، با توجه به اینکه نمره  $t$  بزرگتر از مقدار بحرانی جدول ( $t=۱/۶۷$ ) و سطح معناداری کوچکتر از  $a=۰/۰۵$  است لذا فرض صفر رد و فرض پژوهشی تأیید می‌شود و می‌توان گفت که کارکنان کتابخانه‌های عمومی زنجان دارای بینش استراتژیک می‌باشند.

در جدول دو آمارهای توصیفی مربوط به بینش استراتژیک کارکنان آورده شده است. چون سطح معنی-

می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان دارای بینش استراتژیک هستند.

داری برابر با ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین میزان وجود بینش استراتژیک با میانگین تفاوت معنی‌داری دارد و

### جدول ۲. آماره‌های توصیفی مربوط به بینش استراتژیک کارکنان

فراوانی	میانگین	عدد معیار	انحراف معیار	خطای استاندارد	درجه آزادی	t	سطح معنی‌داری
۷۰	۴/۵۷	۳	۱/۴۸	۰/۱۷۸	۶۹	۸/۸۲	۰/۰۰۰

۰/۰۰ و از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین محیط کتابخانه‌های عمومی زنجان دارای محیطی حمایتی در جهت کارآفرینی می‌باشد. از طرفی چون میانگین مشاهده شده پاسخگویان برابر ۵/۲۷ و از میزان میانگین یعنی ۳ بیشتر است، در نتیجه می‌توان گفت کتابخانه‌های عمومی زنجان از محیط حمایتی مطلوبی برخوردار هستند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد میانگین نمرات مولفه محیط حمایتی برابر ۵/۲۵ و بالاتر از سطح میانگین قرار دارد. با توجه به اینکه نمره (۶۹) برابر (۸/۳۹) بوده و مقدار p برابر با ۰/۰۰۰ و معنادار است، لذا فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد و فرض پژوهشی تایید می‌شود. بنابراین محیط کتابخانه‌های مورد بررسی از محیطی حمایتی در جهت بروز رفتار کارآفرینانه کارکنان برخوردار می‌باشد.

در جدول چهارم آماره‌های توصیفی مربوط به مولفه محیط حمایتی آورده شده است. چون سطح معنی‌داری برابر با ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین میزان وجود مولفه محیط حمایتی با میانگین تفاوت معنی‌داری دارد و کارکنان دارای مولفه محیط حمایتی هستند.

### بررسی فرضیه دوم

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد میانگین نمرات فرهنگ کارآفرینانه کارکنان برابر ۱۶/۱۸ و بالاتر از سطح میانگین قرار دارد. همچنین نتایج آزمون تی نشان می‌دهد که نمره (۶۹) برابر (۳۵/۱۷) بوده و مقدار p برابر با ۰/۰۰۰ و معنادار است، با توجه به اینکه نمره t بزرگتر از مقدار بحرانی جدول است و سطح معناداری کوچکتر از  $\alpha=0/05$  است، لذا فرض صفر رد و فرض پژوهشی تایید می‌شود و می‌توان گفت که مؤلفه‌ی فرهنگ کارآفرینانه در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان زنجان قرار دارد. در جدول سوم آماره‌های توصیفی مربوط به فرهنگ کارآفرینانه آورده شده است. چون سطح معنی‌داری برابر با ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین میزان وجود فرهنگ کارآفرینانه تفاوت معنی‌داری با میانگین دارد و لذا کارکنان دارای فرهنگ کارآفرینانه هستند.

### بررسی فرضیه سوم

جدول چهارم نتایج مربوط به مولفه محیط حمایتی را نشان می‌دهد. از آنجایی که سطح معنی‌داری برابر با

### جدول ۳. آماره‌های توصیفی مولفه فرهنگ کارآفرینانه

فراوانی	میانگین	عدد معیار	انحراف معیار	خطای استاندارد	درجه آزادی	t	سطح معنی‌داری
۷۰	۱۶/۱۸	۳	۳/۱۳	۰/۳۷۴	۶۹	۳۵/۱۷	۰/۰۰۰

### جدول ۴. آماره‌های توصیفی مربوط به محیط حمایتی

فراوانی	میانگین	عدد معیار	انحراف معیار	خطای استاندارد	درجه آزادی	t	سطح معنی‌داری
۷۰	۵/۲۵	۳	۲/۲۵	۰/۲۶۹	۶۹	۸/۳۹	۰/۰۰۰

کارکنان دارای مدرک کتابداری و کارکنان با مدرک غیر کتابداری به لحاظ ویژگی‌های رفتار کارآفرینی سازمانی وجود دارد. با توجه به داده‌های جدول ۶ میانگین نمرات کارکنان دارای مدرک کتابداری ۲۸/۴۸ و میانگین نمرات

### بررسی فرضیه چهارم

همان‌طور که در جدول پنجم مشاهده می‌گردد، سطح معنی‌داری ۰/۰۲ است. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و در نتیجه می‌توان گفت تفاوت معنی‌داری میان

آمده برای فرضیه فوق ۴/۷۵ بود که از میانگین ملاک بالاتر بود. در تبیین نتیجه فوق می‌توان چنین بیان کرد که کتابداران بر این امر واقفاند که در زمان کنونی کارآفرینی یکی از راه‌های تولید ثروت و پیشرفت هر سازمانی است و تنها با داشتن نگاهی استراتژیک به مقوله کارآفرینی است که می‌توان سازمانی پویا و در حال رشد داشت. نتیجه فوق با نتایج هیل (۲۰۰۳) و یائو و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

کارکنان با مدارک غیرکتابداری ۲۴/۸۱ و اختلاف بین میانگین‌ها نیز ۳/۶۶۷ گزارش شده است و نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد میانگین کارکنان دارای مدرک کتابداری به میزان ۳/۶۶۷ از کارکنان با مدرک غیر کتابداری بیشتر است.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که کارکنان کتابخانه‌های عمومی زنجان دارای بینش استراتژیک در زمینه کارآفرینی می‌باشند. میانگین بدست

### جدول ۵. آماره‌های توصیفی مربوط به تفاوت رفتار کارآفرینانه میان کارکنان

آزمون لوین برابری واریانس‌ها						
انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	سطح معنی داری	درجه آزادی	t	Sig.	F
۱/۲۹۷۹۲	۳/۶۶۹۷۵	۰/۰۶	۶۸	۲/۸۲۷	۰/۰۰۱	۱۱/۳۰۴
۱/۵۰۱۹۶	۳/۶۶۹۷۵	۰/۲۰	۳۱/۱۷۲	۲/۴۴۳		
						Equal variances assumed
						Equal variances not assumed

### جدول ۶. وضعیت میانگین نمرات کارکنان به لحاظ ویژگی‌های رفتار کارآفرینی سازمانی

رشته تحصیلی	فراوانی	میانگین	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد
کتابداری و گرایش‌های وابسته	۲۳	۲۸/۴۸	۵۷/۶	۱/۳۷
غیرکتابداری	۴۷	۲۴/۸۱	۴/۲۲	۰/۶۲

دارد اما با نتایج پژوهش محمد اسماعیل، ایمانی پور و خجسته پور (۱۳۹۱) همخوانی ندارد. سازمان‌های کارآفرین سازمان‌هایی هستند که در آن مدیریت و کارکنان از ایده‌های نو استقبال می‌کنند و تمامی سعی و تلاش سازمان در جهت حمایت از افراد کارآفرین و خلاق است. فرضیه سوم پژوهش حاضر مطرح می‌ساخت که محیط کتابخانه‌های عمومی زنجان محیطی حمایتی است و کتابداران از همکاران خود حمایت لازم را می‌پذیرند. طبرسا، احمدی زاده و اسمعیلی گیوی (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که جو سازمانی یکی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی کتابداران می‌باشد. نتایج آن‌ها مؤید این امر است که جو سازمانی حمایتی، عاملی مؤثر بر خلق ایده‌های کارآفرینانه است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه سوم نشان داد که کتابخانه‌های عمومی زنجان دارای محیطی حمایتی مطلوبی هستند و کتابداران و مدیران از همکاری که دارای ایده‌های خلاق و کارآفرینانه هستند حمایت‌های لازم را به عمل می‌آورند. نتیجه فوق با نتایج جوگارتنام و تسه (۲۰۰۶)، یائو و همکاران (۲۰۰۹) و ابراهیم و مسعود (۲۰۱۶)

فرضیه دوم پژوهش به آزمون فرهنگ کارآفرینی در بین نمونه مورد بررسی می‌پرداخت. همان‌گونه که جوگارتنام و تسه (۲۰۰۶) بیان می‌کنند، سازمان‌هایی که دارای ساختار سازمانی منعطف و ارگانیک باشند، به مراتب نسبت به سازمان‌های بوروکراتیک از سطوح کارآفرینی بالاتری برخوردار هستند. این امر محقق نمی‌شود مگر اینکه در سازمان و بین کارکنان فرهنگ کارآفرینانه مستقر شده باشد.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه دوم نشان داد که سطح فرهنگ کارآفرینانه در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی زنجان از سطح مطلوب رو به بالایی برخوردار است و این کارکنان در صورتی که شرایط برای آن‌ها محیا گردد با توجه به ساختار سازمانی منعطفی که دارند، به نحو شایسته‌ای می‌توانند از فرصت‌ها بهره‌گیرند. نتیجه فوق با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های کینی و همکاران (۲۰۰۸)، لئونارد و کلمنتسون (۲۰۱۲)، وجیکا، فونتس و ماریا (۲۰۱۲)، قهرمانی، پرداختچی و حسین زاده (۱۳۸۹)، مشایخی (۱۳۹۱)، سرابی، عبدی و فروتنی (۱۳۹۱)، رجبی و دهقان (۱۳۹۱)، مرعشیان و نادری (۱۳۹۲) همخوانی



رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۶ (۳)، ۸۵-۱۰۵.  
جهانگیری، علی؛ کلانتری ثقفی، ربابه (۱۳۸۷). بررسی و سنجش ویژگی‌های کارآفرینی مدیران. (مطالعه موردی: شرکت مخابرات ایران). توسعه کارآفرینی، ۱ (۱): ۸۷-۱۱۰.  
چیزری، محمد؛ عباسی، عنایت؛ رحمانیان کوشککی، مهدی (۱۳۹۲). ارتباط بین دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی با رفتار کارآفرینی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. مجله تحقیقات و توسعه کشاورزی ایران، ۴۴ (۱): ۵۶ - ۵۵.

حریری، نجلا؛ جعفری، مهناز (۱۳۹۱). تحلیل جمعیت شناختی فرهنگ سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه عمومی، ۱۸ (۳): ۴۶۹-۴۸۴.

رجبی، مریم؛ دهقان، رضا (۱۳۹۲). مورد کاوی موانع رفتاری کارآفرینی سازمانی در دو سازمان بیمه‌گر سلامت. مدیریت اطلاعات سلامت، ۷ (۱): ۹۲۰ - ۹۱۲.

رحمانیان کوشککی، مهدی؛ عباسی، عنایت (۱۳۹۲). سازوکارهای تأثیرگذار بر رفتار کارآفرینانه کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی. مدیریت دولتی، ۵ (۴): ۱۳۸ - ۱۲۱.

رستگار هروکی، زهرا؛ حسینی، شهیمه سادات. (۱۳۹۱). کارآفرینی در مدیریت کتابخانه. در کارآفرینی و بازار کار در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی، به کوشش محمدحسن زاده و غزاله عالی. ۱۹۹ - ۱۸۹.

رستگار هروکی، زهرا؛ غائی، امیر؛ برادر، رؤیا. (۱۳۹۱). کتابدار و اطلاع‌رسان کارآفرین: سنجش ویژگی‌های شخصیتی کتابداران دانشگاهی. در کارآفرینی و بازار کار در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی، به کوشش محمد حسن‌زاده و غزاله عالی. ۱۸۷ - ۱۷۱.

رستگار هروکی، زهرا (۱۳۸۸). سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کتابداران و اطلاع‌رسانان شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، تهران.

رئیزی، پوران؛ نصیری پور، امیراشکان؛ رستمی، لیلا؛ خالصی، نادر (۱۳۸۷). رابطه ویژگی‌های شخصیتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، ۱۱ (۳۳): ۶۲ - ۵۷.

سرابی لعلی، امیر؛ عبدوی، محمد؛ فروتنی، زهرا (۱۳۹۱). شناسایی عوامل اثرگذار بر رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۱ (۲): ۱۰۸ - ۸۶.

طبرسا، غلامعلی؛ احمدی زاد، آرمان؛ و اسمعیلی گیوی،

همخوانی و با نتیجه حاصل از پژوهش لاکی و ابراهیم (۲۰۱۶) همخوانی ندارد. چیدری و همکاران (۱۳۹۲) و مقیمی، زالی و مرزبان (۱۳۹۳) نیز نتیجه‌ای مشابه پژوهش حاضر بدست آوردند.

حال با توجه به نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های فرعی می‌توان فرضیه اصلی پژوهش حاضر مبنی بر اینکه کتابداران کتابخانه‌های زنجان دارای رفتارهای کارآفرینانه هستند را مورد تحلیل قرار داد. با توجه به اینکه میانگین نمونه حاضر در فرضیه‌های فرعی اول تا سوم از میانگین ملاک بالاتر بود می‌توان چنین استنباط کرد که کتابداران جامعه حاضر دارای ویژگی‌های کارآفرینانه هستند. در تبیین نتیجه فوق چنین می‌توان بیان کرد که کتابداران جامعه مورد مطالعه بر این امر واقف هستند که داشتن ویژگی‌های کارآفرینانه یکی از عوامل کلیدی موفقیت در دوران تجارتي و رقابتی امروز است و از طرفی بروز رفتارهای کارآفرینانه در سایه درک مدیران و تصمیم‌گیران سازمان از کارآفرینی و حمایت آنان میسر می‌شود.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که کارکنانی که دارای مدرک کتابداری نسبت به کارکنان با مدارک غیرکتابداری، صفات کارآفرینانه برجسته‌تری دارند. این موضوع را می‌توان در نتیجه آموزش مرتبط و کسب مهارت‌های لازم، احساس تعهد حرفه‌ای و احساس مسئولیت در قبال شغل و سازمان جستجو کرد.

از آنجا که مهارت‌های کارآفرینی به برخی از ویژگی‌ها و خصایص افراد وابسته است، لذا پیشنهاد می‌گردد تا جامعه حاضر یا جوامع مشابه از دیدگاه ویژگی‌های روانشناختی موثر در رفتارهای کارآفرینانه نیز مورد بررسی و با نتایج پژوهش حاضر مقایسه گردد.

## منابع

اسدنيا، ابوالفضل؛ بریاجی، مهدی؛ حیدری، غلامرضا (۱۳۹۲). بررسی نگرش کتابداران و کارکنان نسبت به خصوصی‌سازی کتابخانه‌های عمومی (مطالعه‌ی موردی شهرستان کرمان). تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۹ (۴)، ۵۴۹-۵۶۷.  
بارانی، شهرزاد؛ زرافشانی، کیومرث؛ دل انگیزان، سهراب؛ حسینی لرگانی، مریم (۱۳۸۹). تأثیر آموزش کارآفرینی بر رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه پیام نور کرمانشاه:

(۱۳۹۱). "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و تضاد سازمانی بر کارآفرینی درون‌سازمانی در کتابخانه‌های تخصصی مستقر در شهر تهران". در کارآفرینی و بازار کار در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی، به کوشش محمد حسن‌زاده و غزاله عالی، ۱۷۰-۱۵۹.

محمدکاظمی، رضا؛ قاسمی، حمید؛ رستم بخش، محمدرضا (۱۳۹۰). شناسایی و تحلیل موانع رفتاری کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت‌بدنی (وزارت ورزش) کشور. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۱ (۲): ۸۹-۱۰۰.

مرعشیان، فاطمه سادات؛ نادری، فرح (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی، سرمایه روان‌شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۴ (۳): ۱۲۱-۱۱۲.

مشایخی، نوشین (۱۳۹۱). طراحی آزمون الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه‌ای اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

مقیم، سید محمد؛ زالی، محمدرضا؛ مرزبان، شیرمراد (۱۳۹۳). بررسی رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه تهران. پژوهشنامه مدیریت اجرایی علمی - پژوهشی، ۶ (۱۱): ۱۴۴-۱۲۳.

مقیم، سید محمد؛ میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۸۲). ارائه الگوی مطلوب سازمانی برای سازمان‌های غیردولتی با استفاده از رویکرد کارآفرینی. دانش مدیریت، ۱۶ (۲). هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ رحیمی‌فیل‌آبادی، فرح الله (۱۳۸۳). کارآفرینی سازمانی، تهران: جانان.

محمدرضا (۱۳۹۱). بررسی کارآفرینی سازمانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۸ (۳): ۳۶۳-۳۷۴.

طبرسا، غلامعلی؛ محبوب، سیامک؛ اسمعیلی گیوی، محمدرضا؛ و اسمعیلی گیوی، حمیدرضا (۱۳۸۹). بررسی تأثیر فرهنگ کارآفرینانه سازمانی بر خلاقیت و نوآوری در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۶ (۱): ۵-۲۲.

عربون، الوالقاسم؛ دهقان نجم‌آبادی، عامر؛ رضازاده، آرش؛ زرنگاریان، یوسف؛ ساعدی تپه دشت، توفیق (۱۳۹۰). تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمانی سازمان. مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه تهران (پژوهش‌های مستقر در شهر تهران). تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۵ (۵۸): ۵۳-۳۱.

علیمردانی، مهرزاد؛ قهرمانی، محمد؛ ابوالقاسمی، محمود (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۲ (۳): ۱۳۴-۱۳۱.

قهرمانی، محمد (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی در دانشگاه شهید بهشتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.

کارترایت، راجر. (۱۳۸۳). سازمان‌های کارآفرین؛ ترجمه علی پارساییان. تهران: ترمه.

لطیفی، معصومه؛ صیامیان، حسن؛ مهدی‌زاده، حسین. (۱۳۹۱). بررسی رابطه قدرت مدیران اداره کل کتابخانه‌های عمومی سراسر کشور با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کتابداران. در کارآفرینی و بازار کار در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی، به کوشش محمد حسن‌زاده و غزاله عالی، ۳۰۵-۲۸۱.

محمد اسماعیل، صدیقه؛ ایمانی‌پور، نرگس؛ خجسته‌پور، راضیه

Analoui, F. , Mohmmad Moghimi, S. , & Khanifar, H. (2009). Public sector managers and entrepreneurship in Islamic Republic of Iran. *Journal of management development*, 28 (6): 522-532.

Bojica, A. M. , & Fuentes, M. D. M. F. (2012). Knowledge acquisition and corporate entrepreneurship: Insights from Spanish SMEs in the ICT sector. *Journal of World Business*, 47 (3): 397-408.

Cartwright, R. (2000) *Matering Costomer Relation*, Macmillan, Basingstoke.

Caruana, A. , Ewing, M. T. , & Ramaseshan, B. (2002). " Effects of some environmental challenges and centralization on the entrepreneurial orientation and performance of public sector entities". *The Service Industries Journal*, 22 (2): 43-58.

Chan, D. W. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese

secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and teacher education*, 22 (8): 1042-1054.

Clair, G. S. (1996). *Entrepreneurial Librarianship: the key to effective information services management*. Walter de Gruyter.

Clark, B. R. (2004). *The Entrepreneurship University Demand and Response: Theory and Practice. Tertiary Education Management*, 22.

Clarysse, B. , Tartari, V. , & Salter, A. (2011). The impact of entrepreneurial capacity, experience and organizational support on academic entrepreneurship. *Research Policy*, 40 (8): 1084-1093.

Hayton, J. C. (2005). Promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A review of empirical research. *Human Resource Management Review*, 15 (1): 21-41.

- Heinonen, J. , & Korvela, K. (2003). How about measuring intrapreneurship. In *Conference Proceedings of 33rd EISB (Entrepreneurship, Innovation and Small Business). Conference in Milan, Italy.*
- Hill, M. E. (2003). *The development of an instrument to measure intrapreneurship: Entrepreneurship within the corporate setting.* Publisher not identified.
- Howard, S. (2004). Developing entrepreneurial potential in Youth: the effects of entrepreneurial education and Venture Creation. *University of South Florida Report*, 3-17.
- Ibrahim, N & Mas'ud, A. (2016). Moderating role of entrepreneurial orientation on the relationship between entrepreneurial skills, environmental factors and entrepreneurial intention: A PLS approach. *Management Science Letters*, 6 (3): 225-236.
- Jogaratnam, G. , & Ching-Yick Tse, E. (2006). Entrepreneurial orientation and the structuring of organizations: performance evidence from the Asian hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitalit Management*, 18 (6): 454-468.
- Kearney, C. , Hisrich, R. , & Roche, F. (2008). A conceptual model of public sector corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Management Journal*, No. 4, pp: 295-313.
- Kuratko, D. F. , Ireland, R. D. , Covin, J. G. , & Hornsby, J. S. (2005). A Model of Middle-Level Managers' Entrepreneurial Behavior. *Entrepreneurship theory and practice*, 29 (6): 699-716.
- Leonard, E. , & Clementson, B. (2012). Business Librarians and Entrepreneurship: Innovation Trends and Characteristics. *New Review of Information Networking*, 17 (1) , 1-21.
- Lucky, E. O. I. , & Ibrahim, N. A. (2015). Environmental Factors and Entrepreneurial Intention among Nigerian Students in UUM. *Sains Humanika*, 5 (2).
- Lumpkin, G. T; Cogliser, C. C; Schneider D, R. (2010). Understanding & Measuring Autonomy: An Entrepreneurial Orientation perspective, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33: 47-69.
- Lyon, D. W. , Lumpkin, G. T. , & Dess, G. G. (2000). Enhancing entrepreneurial orientation research: Operationalizing and measuring a key strategic decision making process. *Journal of Management*, 26, 1055-85.
- Mair, J. (2005). Entrepreneurial behavior in a large traditional firm: Exploring key drivers. *Corporate entrepreneurship and venturing*, 49-72.
- Markoska, Monika (2008). Interpreneurship-Way of work in organizations for improvement of working quality" 5th International Scientific Conference Business and management.
- Yao, X; Wen, W; Ren, Z. (2009). Corporate entrepreneurship in the enterprise clusters environment-Influence of network resources and entrepreneurial orientation on firm performance, *Front. Bus. Res. China*, 3 (4): 566-582.
- Zahra, S. A. (1993). A conceptual model of entrepreneurship. As firm behavior: A critique and extension. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17 (4): 5-21.
- Zampetekis, L. A. & Moustakis, V. (2007). Entrepreneurial behavior in the Greek public sector. *International Journal of Entrepreneurial Behavior Research*, 13 (1): 19-38.
- Zhao, H. & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91 (2): 259..