

~~٨٧١, ١.١١٨٥~~

٨٧, ١.١١٨

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١.٥٩٩٨



دانشگاه اصفهان
دانشکده ادبیات و علوم انسانی
گروه علوم اجتماعی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته‌ی علوم اجتماعی گرایش
جامعه‌شناسی

بررسی میزان کار آفرینی مدیران دانش‌آموخته‌ی
رشته‌ی علوم انسانی در سازمان‌های صنعتی اراک

استاد راهنما:

دکتر رسول ربانی

استاد مشاور:

دکتر بهجت یزدخواستی

پژوهشگر:

سمانه شیرازی

۱۰۵۴۹۸

خرداد ماه ۱۳۸۷

۱۳۸۷ / ۹ / ۲۳

کتابخانه اساتید و دانشجویان
گروه علوم اجتماعی
شماره ثبت کتابخانه: ۱۳۸۷/۹/۲۳

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و
نوآوری های ناشی از تحقق موضوع این پایان نامه متعلق
به دانشگاه اصفهان می باشد.



دانشگاه اصفهان

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه علوم اجتماعی

پشوره نگارش پایان نامه
رعایت شده است.
تضمینات تکمیلی دانشگاه اصفهان

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه شناسی خانم سمانه شیرازی

تحت عنوان :

بررسی میزان کار آفرینی مدیران دانش آموخته رشته علوم انسانی در سازمانهای

صنعتی اراک

در تاریخ ۸۷/۳/۲۵ توسط هیات داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

با مرتبه علمی دانشیار

دکتر رسول ربانی

۱- استاد راهنمای پایان نامه

با مرتبه علمی استادیار

دکتر بهجت یزدخواستی

۲- استاد مشاور

با مرتبه علمی

دکتر محمد اسماعیل انصاری

۳- استادان داور خارج از گروه

با مرتبه علمی استادیار

دکتر علی ربانی

۴- استادان داور داخل گروه

مهر و امضای مدیر گروه علوم اجتماعی

دکتر علی ربانی

۱۰۵۶۹۸

" أن لم يشكر المخلوق، لم يشكر الخالق "

سپاسگزاری و تقدیر:

از جناب آقای " دکتر رسول ربانی " به عنوان استاد راهنما که همواره از نظرات و رهنمودهای ارزشمند ایشان در تمامی مراحل اتمام این تحقیق، بهره برده ام تقدیر می گردد.

از زحمات سر کار خانم " دکتر بهجت یزدخواستی " در مقام استاد مشاور تحقیق حاضر به دلیل پیشنهادات مفید و ارزنده اشان تقدیر می شود.

بر خود فرض می دانم از جناب آقای " دکتر علی ربانی " ، مدیریت محترم گروه جامعه شناسی مراتب سپاس و قدردانی خود را به عمل آورم.

بدین وسیله از پدر، مادر و برادرانم (صالح و صابر) که زحمت تایپ قسمت کثیری از تحقیق حاضر به عهده ایشان بوده است، صمیمانه تقدیر می گردد.

تقدیم به خانواده ام

که در همه حال حامی و پشتیبانم بوده اند.

در وجود هر کس نیرویی وجود دارد که او را به خلاقیت وامی دارد.

چکیده

تحقیق حاضر در رابطه با کارآفرینی درون سازمانی است که هدف آن، سنجش میزان کارآفرینی مدیران دانش آموخته ی رشته علوم انسانی در سازمان های صنعتی اراک می باشد. بر این اساس، فصل اول تحقیق اختصاص به کلیات دارد. در فصل دوم این تحقیق که ادبیات و چارچوب نظری تحقیق نام دارد، موضوعات ادبیات کارآفرینی، ادبیات کارآفرینی سازمانی و آموزش کارآفرینی مورد مطالعه و بحث قرار گرفته است. از آن جایی که کارآفرینی سازمانی یک موضوع بین رشته ای است، برای درک بهتر و شناخت دقیق تر از این موضوع، این فرآیند از دیدگاه اقتصادی، مدیریت، روانشناسی مورد تفحص قرار گرفته است که در نهایت تلاش شده است کارآفرینی با جامعه شناسی و نظریات مطرح در آن پیوند بخورد. در فصل سوم، این تحقیق به روش شناسی پرداخته شده است، که روش تحقیق حاضر، پیمایش می باشد و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه است.

در فصل چهارم، داده ها ی به دست آمده در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد بررسی واقع شده است. در سطح آمار استنباطی با به کار گیری آزمون های مناسب (آزمون های: فی و کرامر، کندال و ضریب همبستگی پیرسون)، از میان ۸ فرضیه ی تحقیق، ۷ مورد آن ها تأیید شدند و مشخص شد که میان سن و کارآفرینی سازمانی، تحصیلات و کارآفرینی سازمانی، نوآوری و کارآفرینی سازمانی، ریسک پذیری و کارآفرینی سازمانی، ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی، سرمایه ی اجتماعی و کارآفرینی سازمانی و حمایت نخبگان (مدیریت ارشد سازمان) و کارآفرینی سازمانی رابطه ی معناداری وجود دارد. و بین جنس و کارآفرینی سازمانی هیچ رابطه ی معناداری وجود ندارد، به عبارت دیگر جنسیت افراد تأثیری در کارآفرین بودن آن ها ندارد.

در فصل پنجم برای تکمیل مباحث با هدف پیوند چارچوب نظری، اهداف و ادبیات تحقیق با دستاوردهای تحقیق حاضر به توضیحاتی پیرامون فرضیه ها پرداخته شده است که در این راستا پیشنهاداتی برای تحقق کارآفرینی سازمانی و نیز پیشنهاداتی برای موضوعات تحقیق های بعدی آورده شده است.

نتیجه ی نهایی تحقیق حاضر نشان داد که اکثر مدیران در سازمان های مورد مطالعه از سطح کارآفرینی پایینی برخوردار هستند به این ترتیب که تنها ۱۸/۶٪ از آن ها دارای گرایش بالا نسبت به کارآفرینی سازمانی بوده اند و در این راستا، ۱۹/۲٪ آن ها دارای گرایش متوسط و ۶۲/۲٪ گرایش پایینی را به کارآفرینی سازمانی داشته اند. چرا که، در اکثر سازمان های مورد مطالعه ساختاری مکانیکی حاکم است که مانع نوآوری، خلاقیت و ریسک پذیری و کارآفرینی سازمانی می شود.

کلید واژه ها: کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، نوآوری، ریسک پذیری، ساختار سازمانی، حمایت مدیریت ارشد و سرمایه ی اجتماعی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول : کلیات
۱	۱-۱ مقدمه
۲	۲-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق
۴	۳-۱ شرح و بیان مسئله پژوهشی
۵	۴-۱ پیشینه تحقیق
۵	۱-۴-۱ مطالعات داخلی
۷	۲-۴-۱ مطالعات خارجی
۱۱	۵-۱ هدف تحقیق
۱۱	۱-۵-۱ هدف کلی تحقیق
۱۱	۲-۵-۱ اهداف جزئی تحقیق
۱۱	۶-۱ کاربرد نتایج تحقیق
۱۲	۷-۱ مفاهیم کلیدی
۱۲	۱-۷-۱ کارآفرینی
۱۲	۲-۷-۱ کارآفرینی سازمانی
۱۲	۳-۷-۱ سازمان
۱۳	۴-۷-۱ مدیریت
۱۳	۵-۷-۱ مدیر
۱۳	۶-۷-۱ سازمان بروکراتیک
۱۳	۷-۷-۱ خلاقیت
۱۴	۸-۷-۱ نوآوری
۱۴	۹-۷-۱ ریسک
۱۴	۱۰-۷-۱ سرمایه اجتماعی

۱۴.....	۸-۱- مشکلات و محدودیت های تحقیق
فصل دوم: ادبیات و چهارچوب نظری تحقیق	
۱۵.....	۱-۲ مقدمه
۱۵.....	۲-۲ ادبیات کارآفرینی
۱۶.....	۱-۲-۲ مفهوم کارآفرینی و کارآفرین
۱۸.....	۲-۲-۲ نوع شناسی کارآفرینی
۲۰.....	۱-۲-۲-۲ کارآفرینی فردی
۲۰.....	الف) صاحبان کسب و کارهای کوچک
۲۱.....	ب) کارآفرینی مستقل
۲۱.....	۲-۲-۲-۲ کارآفرینی سازمانی
۲۲.....	۱-۲-۲-۲ انواع کارآفرینی سازمانی
۲۲.....	الف) سرمایه گذاری سازمانی
۲۲.....	ب) کارآفرینی درون سازمانی
۲۳.....	ج) تحول سازمانی
۲۴.....	د) چارچوب شکنی در صنعت
۲۵.....	۳-۲-۲-۲ کارآفرینی اجتماعی
۲۷.....	۴-۲-۲ عوامل مؤثر در کارآفرینی
۲۸.....	۳-۲ ادبیات کارآفرینی سازمانی
۲۸.....	۱-۳-۲ مفهوم کارآفرینی درون سازمانی
۳۰.....	۲-۳-۲ خصوصیات کارآفرینان سازمانی
۳۲.....	۳-۳-۲ مشخصات سازمانهای کارآفرین
۳۵.....	۴-۳-۲ ابعاد ساختاری در سازمان کارآفرین
۴۰.....	۵-۳-۲ ابعاد محتوایی سازمان کارآفرین
۴۳.....	۶-۳-۲ مدیریت کارآفرینانه
۴۶.....	۷-۳-۲ نقشهای مدیران کارآفرین

عنوان	صفحه
۸-۳-۲ ایجاد کارآفرینی سازمانی در سازمان	۴۷
۹-۳-۲ موانع موجود در ایجاد کارآفرینی سازمانی در سازمانها	۵۴
۴-۲ چارچوب نظری تحقیق	۵۸
۱-۴-۲ کارآفرینی در نظریات اقتصادی	۵۸
۱-۱-۴-۲ مکاتب اصلی اقتصادی در کارآفرینی	۵۹
الف) مکتب نئوکلاسیک	۵۹
ب) مکتب اتریش	۶۰
ج) مکتب شومپیتر	۶۰
۲-۱-۵-۲ کارآفرینی در نظریات صاحب‌نظران اقتصادی	۶۱
- ژان باتیست سی	۶۱
- شومپیتر	۶۱
- فردریک هاولی	۶۲
- آرتور کول	۶۲
- رونالد کوس	۶۲
- کرچهوف	۶۲
۲-۴-۳ کارآفرینی در نظریه‌های مدیریت	۶۳
- پیتر دراگر	۶۳
- جفری تیمونز	۶۳
- ماینر	۶۳
- پارتسون	۶۳
۳-۴-۲ کارآفرینی در نظریه‌های روانشناسان	۶۴
- روانشناسان مک کله لند	۶۴
- شالن برگر	۶۴
- کاسن	۶۴
- جولیان راتر	۶۴

صفحه	عنوان
۶۴	- بولی
۶۵	۴-۴-۲ کارآفرینی از دیدگاه جامعه شناختی
۶۸	۱-۴-۴-۲ نظریات جامعه شناختی کارآفرینی
۶۸	- هوشلیتز
۶۸	- رابرت لمب
۶۸	- هربرتون ایوانز
۶۸	- مارکس
۶۹	- وبر
۶۹	- ردلیج
۶۹	- ساویر
۶۹	- ژوزف مک گوایر
۶۹	- پنروز
۷۰	- لیبنشتاین
۷۰	- آلبرو مارتین
۷۰	- هاری
۷۰	- کی یر لوف
۷۱	- پیترسون
۷۱	- وسپر
۷۱	- کارلند
۷۱	- ادی و الم
۷۲	- هوارد آلدریج و کاترین زیمر
۷۲	- چل و هاورث
۷۲	- کوارتکو و هاجتس
۷۲	- آمیت و دیگران
۷۲	- فرای

صفحه	عنوان
۹۵.....	۸-۳-۳ حمایت نخبگان
۹۶.....	۴-۳ تعاریف نظری و عملیاتی متغیر وابسته
۹۷.....	۵-۴-۳ فرضیات تحقیق
۹۷.....	۶-۳ ابزار گردآوری داده ها
۹۷.....	۷-۳ روش تجزیه و تحلیل داده ها
۹۷.....	۸-۳ اعتبار
۹۸.....	- اعتبار صوری
۹۸.....	- اعتبار سازه
۹۸.....	- تفاوت های گروهی
۹۹.....	- اعتبار واگرا و اعتبار همگرا
۹۹.....	۹-۳ پایایی
۱۰۰.....	۱۰-۳ جامعه آماری
۱۰۱.....	۱۱-۳ حجم نمونه و روش محاسبه آن
۱۰۱.....	۱۲-۳ روش و طرح نمونه گیری
۱۰۱.....	۱۳-۳ نحوه محاسبه نمره متغیرهای مستقل
۱۰۲.....	۱-۱۳-۳ محاسبه نمره نوآوری
۱۰۳.....	۲-۱۳-۳ محاسبه نمره ریسک پذیری
۱۰۴.....	۳-۱۳-۳ محاسبه نمره ساختار سازمانی
۱۰۵.....	۴-۱۳-۳ محاسبه نمره سرمایه اجتماعی
۱۰۶.....	۵-۱۳-۳ محاسبه نمره حمایت نخبگان
۱۰۶.....	۱۴-۳ نحوه محاسبه نمره متغیر وابسته
۱۰۷.....	۱۵-۳ ابزار تجزیه و تحلیل داده ها
۱۰۸.....	۱۶-۳ مدل تحقیق
	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها
۱۰۹.....	۱-۴ مقدمه

۱۱۰	۲-۴ یافته های توصیفی
۱۱۰	۱-۲-۴ توزیع فراوانی و درصدها
۱۲۷	۳-۴ آمار استنباطی
۱۲۷	۱-۳-۴ فرضیه اول: بین جنسیت مدیران و کارآفرینی آنها رابطه وجود دارد
۱۲۷	۲-۳-۴ فرضیه دوم: بین سن مدیران و میزان کارآفرینی آنها رابطه وجود دارد
۱۲۸	۳-۳-۴ بین تحصیلات و کارآفرینی رابطه وجود دارد
۱۲۹	۴-۳-۴ بین نوآوری مدیران و میزان کارآفرینی آنها رابطه وجود دارد
۱۳۰	۵-۳-۴ بین ریسک پذیری مدیران و میزان کارآفرینی آنها رابطه وجود دارد
۱۳۱	۶-۳-۴ بین ساختار سازمانی و کارآفرینی مدیران در سازمانها رابطه وجود دارد
۱۳۲	۷-۳-۴ بین سرمایه اجتماعی مدیران و کارآفرینی آنها رابطه وجود دارد
۱۳۳	۸-۳-۴ بین حمایت نخبگان و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد
۱۳۴	۴-۴ تحلیل رگرسیون چندگانه
۱۳۵	۵-۴ تحلیل مسیر

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۳۷	۱-۵ مقدمه
۱۳۷	۲-۵ تحلیل نظری نتایج فرضیات تحقیق
۱۳۸	۱-۲-۵ فرضیه اول
۱۳۹	۲-۲-۵ فرضیه دوم
۱۴۰	۳-۲-۵ فرضیه سوم
۱۴۱	۴-۲-۵ فرضیه چهارم
۱۴۳	۵-۲-۵ فرضیه پنجم
۱۴۵	۶-۲-۵ فرضیه ششم
۱۴۸	۷-۲-۵ فرضیه هفتم
۱۵۰	۸-۲-۵ فرضیه هشتم
۱۵۱	۳-۵ نتیجه گیری کلی از پژوهش

صفحه	عنوان
۱۵۳.....	۴-۵ موانع شناسایی شده در مسیر کارآفرینی سازمانی
۱۵۴.....	۵-۵ پیشنهادات و راهکارهای اجرایی
۱۵۵.....	ب - پیشنهادات برای تحقیقات آتی
۱۵۶.....	پیوست ها
۱۵۸.....	فهرست منابع و ماخذ

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۲۱.....	شکل (۱-۲) نوع شناسی کارآفرینی.....
۲۸.....	شکل (۲-۲) عوامل مؤثر در کارآفرینی.....
۳۲.....	شکل (۳-۲) خصوصیات کارآفرینان سازمانی.....
۳۳.....	شکل (۴-۲) مشخصات سازمان های کارآفرین.....
۴۱.....	شکل (۵-۲) ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان کارآفرین.....
۴۵.....	شکل (۶-۲) مقایسه ی مدیران بوروکرات و کارآفرین.....
۴۶.....	شکل (۷-۲) نقش های مدیران کارآفرین.....
۵۳.....	شکل (۸-۲) مراحل ایجاد کارآفرینی سازمانی.....
۵۸.....	شکل (۹-۲) موانع کارآفرینی سازمانی.....
۸۸.....	شکل (۱۰-۲) مدل چارچوب نظری تحقیق.....
۶۷.....	شکل (۱۱-۲) ارتباط کارآفرینی با نهادهای جامعه.....
۱۰۸.....	شکل (۱۲-۲) مدل تحقیق.....
۱۱۰.....	شکل (۱-۴) نمودار فراوانی متغیر جنس.....
۱۱۱.....	شکل (۲-۴) نمودار فراوانی متغیر سن.....
۱۱۲.....	شکل (۳-۴) نمودار فراوانی متغیر تحصیلات.....
۱۲۵.....	شکل (۴-۴) نمودار میزان کارآفرینی سازمانی پاسخگویان.....
۱۳۶.....	شکل (۵-۴) تحلیل مسیر.....

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۹۱.....	جدول (۱-۳) ابعاد و شاخص های متغیر نوآوری
۹۲.....	جدول (۲-۳) ابعاد و شاخص های متغیر ریسک پذیری
۹۳.....	جدول (۳-۳) ابعاد و شاخص های متغیر ساختار سازمانی
۹۴.....	جدول (۴-۳) ابعاد و شاخص های متغیر سرمایه ی اجتماعی
۹۵.....	جدول (۵-۳) ابعاد و شاخص های متغیر حمایت مدیریت ارشد سازمان
۹۶.....	جدول (۶-۳) ابعاد و شاخص های متغیر وابسته ی کارآفرینی سازمانی
۹۹.....	جدول (۷-۳) پایایی متغیر وابسته
۱۰۰.....	جدول (۸-۳) پایایی متغیرهای مستقل
۱۰۸.....	جدول (۹-۳) حجم نمونه بر حسب سازمان و جنس
۱۰۲.....	جدول (۱۰-۳) نمرات عاملی شاخص های مربوط به نوآوری
۱۰۳.....	جدول (۱۱-۳) نمرات عاملی شاخص های مربوط به ریسک پذیری
۱۰۴.....	جدول (۱۲-۳) نمرات عاملی شاخص های مربوط به ساختار سازمانی
۱۰۵.....	جدول (۱۳-۳) نمرات عاملی شاخص های مربوط به سرمایه اجتماعی
۱۰۶.....	جدول (۱۴-۳) نمرات عاملی شاخص های مربوط به حمایت نخبگان
۱۰۷.....	جدول (۱۵-۳) نحوه محاسبه ی نمره متغیر وابسته
۱۱۰.....	جدول (۱-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب جنس
۱۱۱.....	جدول (۲-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب سن
۱۱۲.....	جدول (۳-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب تحصیلات
۱۱۳.....	جدول (۴-۴) توزیع فراوانی و درصد نوآوری پاسخگویان
۱۱۴.....	جدول (۵-۴) امتیاز دهی و فراوانی میزان نوآوری پاسخگویان
۱۱۵.....	جدول (۶-۴) توزیع فراوانی و درصد ریسک پذیری پاسخگویان
۱۱۶.....	جدول (۷-۴) امتیاز دهی و فراوانی میزان ریسک پذیری پاسخگویان

عنوان

صفحه

جدول (۸-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان در رابطه با ساختار سازمانی.....	۱۱۷
جدول (۹-۴) امتیاز دهی و فراوانی نوع ساختار سازمانی.....	۱۱۸
جدول (۱۰-۴) توزیع فراوانی و درصد سرمایه اجتماعی پاسخگویان.....	۱۱۹
جدول (۱۱-۴) امتیاز دهی و فراوانی میزان سرمایه اجتماعی.....	۱۲۰
جدول (۱۲-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان در رابطه با ایده دهی و ایده یابی.....	۱۲۱
جدول (۱۳-۴) امتیاز دهی و فراوانی میزان ایده دهی و ایده یابی پاسخگویان.....	۱۲۲
جدول (۱۴-۴) توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان در رابطه با حمایت مدیریت ارشد سازمان.....	۱۲۳
جدول (۱۵-۴) امتیاز دهی و فراوانی میزان حمایت مدیریت ارشد سازمان.....	۱۲۴
جدول (۱۶-۴) امتیاز دهی و فراوانی میزان کارآفرینی پاسخگویان.....	۱۲۶
جدول (۱۷-۴) آزمون فی و کرامر بین جنس و کارآفرینی سازمانی.....	۱۲۷
جدول (۱۸-۴) آزمون کندال بین سن و کارآفرینی سازمانی.....	۱۲۸
جدول (۱۹-۴) آزمون کندال بین تحصیلات و کارآفرینی سازمانی.....	۱۲۹
جدول (۲۰-۴) بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی سازمانی.....	۱۲۹
جدول (۲۱-۴) بررسی رابطه بین ریسک پذیری و کارآفرینی سازمانی.....	۱۳۰
جدول (۲۲-۴) بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی.....	۱۳۱
جدول (۲۳-۴) بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی.....	۱۳۲
جدول (۲۴-۴) بررسی رابطه بین حمایت مدیریت ارشد سازمان و کارآفرینی سازمانی.....	۱۳۳
جدول (۲۵-۴) جدول نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای مستقل تحقیق.....	۱۳۵

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

با توجه به پیچیدگی و رقابت رو به رشد موجود در دنیای امروز که البته با تحولات سریع محیط بین الملل و گذار از جامعه ی صنعتی به جامعه ی اطلاعاتی و نیز تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است از کارآفرینی به عنوان موتور محرک توسعه ی اقتصادی و اجتماعی یاد شده است. زیرا می تواند سبب رشد و توسعه ی اقتصادی کشورها، افزایش بهره وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی شود. از طرفی امروزه بیکاری یکی از مشکلات کلیه ی جوامع است و شاید بتوان آن را با توسعه کارآفرینی کاهش داد. اما باید توجه داشت که ماهیت مشکلات در کشورهای مختلف به نسبت توسعه یافتگی آنها متفاوت است. در کشورهای در حال توسعه مانند کشور ایران که اکثراً به واسطه ی صنایع نوپا در راه توسعه گام برمی دارند و از سوی برپایه ی بافت جمعیتی شان استفاده از صنایع کاربر ضروری به نظر می رسد، بهره برداری از استعدادهای بکر و خلاق در این صنایع از ملزومات موفقیت آنها خواهد بود. به طور کلی، برخورداری جوامع در حال توسعه از روحیه ی کارآفرینی اصل و اساس پیشرفت اقتصادی و اجتماعی آنها می باشد، زیرا عنصر کارآفرینی با استفاده از حداقل سرمایه و پس انداز و روشهای جدید و ترکیب بهینه، کارآیی و اثربخشی سازمانها را به حداکثر می رساند و نیز کارآفرینان از نظر رهبری، مدیریت، نوآوری، کارآیی، ایجاد شغل، رقابت، بهره وری و تشکیل سازمانهای جدید نقش مهمی را در

جامعه ایفا می کند و بنا بر اعتقادی در جوامع لازم است که انقلاب کارآفرینی رخ دهد چرا که این انقلاب در قرن حاضر اهمیتی بیشتر از انقلاب صنعتی دارد. کارآفرینی^۱ فرآیند خلق چیزی نو و با ارزش به کمک راه اندازی یک کسب و کار از طریق اختصاص زمان و تلاش بسیار زیاد با پذیرش ریسک های مالی، روحی و اجتماعی به منظور رضایت شخصی، استقلال و دریافت پاداش مالی می باشد. در قرن حاضر، ثبات در محیط کار جای خود را به بی ثباتی و عدم اطمینان داده است و صنایع سنتی و قدیمی که جای خود را به انواع جدید و توسعه یافته ی آن داده است، فرصتی برای استفاده از مهارت های قدیمی باقی نمی گذارد و آینده را با تهدیدات و فرصتها مواجه ساخته است. زیرا هر نوآوری، تغییری را پدید می آورد که می تواند به نوبه ی خود فرصتی را برای کسانی به وجود آورد که بتوانند از این فرصت استفاده ی بهینه کنند، لذا سازمانها باید این مهم را تشخیص داده و به طور مداوم کالاها و خدمات جدید را ارائه دهند و در جهت بهبود کمی و کیفی آنها بکوشند. محور اصلی در این تکامل، تغییر در ساختار سازمانی می باشد که این امر بر عهده مدیران ارشد سازمانها می باشد. ساختار سازمانی یکی از عوامل پیش برنده ی تغییر است، چرا که آن، کالبد همه ی فرآیندها و تصمیمات سازمانی را تشکیل می دهد. از آن جایی که اراک یک قطب صنعتی مادر در ایران می باشد که سازمان های متعددی با تولیدات صنعتی متنوع در آن وجود دارد و با عنایت به این موضوع که نیروی انسانی کثیری به عنوان کارکنان و گردانندگان این صنایع - که شاهرگ حیات اقتصادی کشور را تشکیل می دهد- در آنجا مشغول به کارند، و عدم تجارب قبلی در این زمینه بر آن شدم تا به حمد و قوه ی الهی در این زمینه پژوهشی را انجام دهم با این امید که مثمر ثمر واقع شود.

۲-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق

در دنیای در حال تحول امروز کامیابی از آن جوامع و سازمانهایی است که بتوانند بین منابع کمیاب و قابلیت های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی خود رابطه ی معنا داری برقرار سازند. به عبارتی دیگر جامعه و سازمانی می تواند در مسیر توسعه گام بردارد که با ایجاد بسترهای لازم منابع انسانی خود را به دانش و مهارت های کارآفرینی مولد تجهیز کند تا آنها با استفاده از این توانمندی های با ارزش بتوانند سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه و مدیریت هدایت کنند. کارآفرینی در دو کارکرد فردی و سازمانی قابل توجه و تحلیل است. کارآفرینی فردی، راه ورود نیروهای تازه و فکر تازه به بازار است و کارآفرینی سازمانی راهی برای بازآفرینی قابلیت های سازمانی به شمار می آید. اخیراً کارآفرینی سازمانی به دلیل نقشی که در تقویت موقعیت رقابتی سازمان ها ایفا می کند، توجه مدیران و صاحب نظران بسیاری را در عرصه ی مدیریت معطوف ساخته و