



۹۸۴۹۹

بسمه تعالی



دانشگاه شهید بهشتی  
دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی

عنوان :

بررسی اثربخشی مدیریت در بستر سازی برای بروز و پرورش کارآفرینی از  
دیدگاه کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران

استاد راهنما :

جناب آقای دکتر علی رضائیان

استاد مشاور :

سرکار خانم دکتر اکرم هادیزاده

اساتید دارو:

جناب آقای دکتر محمدعلی حقیقی

جناب آقای دکتر سیدجلیل لاجوردی

پژوهشگر :

سید عبدالرسول حسینی

۱۳۸۶ / ۱۲ / ۲۷

پاییز ۱۳۸۶

۹۸۴۹۹

کتابخانه اساتید  
دانشگاه شهید بهشتی

تقدیم به :

پدرم

مظهر ایمان، اراده، تلاش و استقامت

حامی و مشوق همیشگی ام

مادرم

اسوه عشق، ایثار، مهربانی و بردباری

چشم انتظار و دلسوز همیشگی ام

خواهرانم

چشمه های عطوفت، گذشت و دلگرمی

امید بخش های همیشگی ام

و برادرم

ارمغان صمیمیت و دوستی

شادی بخش خانواده ام

« و تقدیم به :

علم و همه اندیشمندانی که در راه استقرار صلح و آرامش در جهان تلاش می کنند.»

\*\*\*\*\*

«ایها الناس جهان جای تن آسانی نیست»

مرد دانا به جهان داشتن ارزانی نیست

داروی تربیت از پیر طریقت بستان

کادمی را بتر از علت نادانی نیست

پنجه دیو به بازوی ریاضت بشکن

کاین به سرپنجهگی ظاهر جسمانی نیست

یارب از نیست به دست آمده صنع توایم

و آنچه هست از نظر علم تو پنهانی نیست

دست حسرت گزی از یک درمت فوت شود

هیچت از عمر تلف کرده پشیمانی نیست

سعدیا گر چه سخندان و مصالح گویی

به عمل کار برآید به سخندانی نیست»

\*\*\*\*\*

.....

*Pity the nation than raises not its voice save  
when it walks in a funeral , boasts not  
except among its ruins , and will rebel not  
save when its neck is laid between the  
sword and the block .....*

GIBRAN KHALIL<sup>۱</sup>

دریغ بر ملتی که دم بر نمی آورد، مگر هنگامی که در تشییع جنازه گام بر می دارد؛ خود را  
نمی ستاید، مگر در میان ویرانه هایش؛ و عصیان نمی کند، مگر هنگامی که گردنش در میان  
تبر و کنده قرار دارد .....

.....

---

۱- جبران خلیل جبران؛ گزیده آثار، گردآوری پرفسور سهیل بوشروی، ترجمه مسیحا برزگر، انتشارات کتاب خورشید، ص ۱۵۲، ۱۳۸۱.

## تقدیر و تشکر

خیلی دوست داشتم که می توانستم امتنانی شایسته آنهایی که در راه این تحقیق از وقت و علم خویش برایم مایه گذاردند، ابراز دارم. باشد که این قلم ناتوان حداقل از جهت بازنمایی تلاشم بر این امر صحنه گذار باشد. استاد بزرگوارم جناب آقای دکتر رضائیان (استاد راهنما) بهترین نوع حمایت در انجام این تحقیق را عرضه داشتند. اوقات ارزشمند ایشان که در این راه صرف شد، دلسوزیهایی که در راه بهتر شدن تحقیق ابراز نمودند، پشتیبانیهای روانی که مرا لایق آن دانستند، همگی جانمایه های ارزشمند شخصیت علمی و اخلاقی والائی است که هیچ قلمی توان توصیف ابعاد وجودی اش را ندارند؛ چه این ابعاد به غایت خارج از شمار است. از صمیم قلب از استاد عزیزتر از جانم تشکر می کنم و برای ایشان سلامتی دنیوی و سعادت و کامیابی اخروی خواستارم. در عین حال زبانم قاصر از بیان محبت هایی است که استاد گرانقدرم سرکار خانم دکتر هادیزاده (استاد مشاور) در حق این حقیر ابراز نمودند. تخصص علمی قابل تحسین ایشان که بهره مندی از گوشه ای از آن سعادت بود که نصیب من شد حقیقتاً قابل تقدیر است. از این استاد عزیزم تشکر می نمایم و از خداوند بزرگ طلب سلامتی و بهروزی برایشان دارم. و همچنین از جناب آقای دکتر محمد علی حقیقی و آقای دکتر سید جلیل لاجوردی اساتید داور این پایان نامه نیز کمال تشکر را دارم؛ هر چند که در راه این تحقیق سعادت بهره مندی از تخصص علمی ایشان نصیب من نشد، اما درسهایی را که در طی دو سال تحصیل از این اساتید عزیز و بزرگوارم فراگرفتم تا آخر عمر فراموش نخواهم کرد. وقت و حوصله ای را که در راه ارزیابی این پایان نامه صرف نمودند گرامی می دارم؛ دستشان درد نکند. از آقای مهندس نجفی، که در کارخانجات مخابراتی ایران دستی از من گرفتند، ممنونم. نیز از کلیه کسانی که در انجام این تحقیق به نحوی یاریم کردند، تشکر و قدردانی می نمایم.

## چکیده

در این تحقیق به بررسی اثربخشی مدیریت در بستر سازی برای بروز و پرورش کارآفرینی از دیدگاه کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران پرداخته شده است. هدف تحقیق، که یک تحقیق توصیفی-پیمایشی است، این بود که آیا مدیریت شرکت توانسته است در شرکت بستر و فضایی را ایجاد کند که به کارآفرینی کارکنان بیانجامد، و برای پروراندن و بسط روحیه کارآفرینی سازمانی از این افراد حمایت شود. در این راستا یک فرضیه مهم و اصلی به این شرح تدوین شد: مدیریت شرکت در بستر سازی برای بروز و پرورش کارآفرینی در کارکنان اثربخش خواهد شد؛ همچنین بر اساس ۱۰ ویژگی شخصیتی خلاقیت، نوآوری، مخاطره پذیری، تحمل ابهام، توفیق طلبی، مسئولیت پذیری، توان تصمیم گیری، مشارکت جویی، استقلال طلبی و اعتمادبه نفس، ۱۰ فرضیه فرعی تدوین شد و میزان اثربخشی مدیریت در بستر سازی برای بروز و پرورش هر کدام از آنها مورد بررسی قرار گرفت.

برای آزمون فرضیات، پرسشنامه ۶۰ سوالی نگرش سنجی، به همراه سوالاتی در خصوص ویژگیهای جمعیت شناختی کارکنان تهیه، و در اختیار نمونه ۳۱۱ نفری که به روش تصادفی طبقه ای از جامعه آماری به تعداد ۱۶۲۱ نفر انتخاب شده بودند قرار داده شد. پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها، داده ها را کدگذاری کرده و با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت، که در نهایت فرضیه اصلی این تحقیق مورد پذیرش و تأیید قرار گرفت؛ اما ۴ فرضیه اول تحقیق، مربوط به خلاقیت، نوآوری، مخاطره پذیری و تحمل ابهام مورد پذیرش قرار نگرفت.

در نهایت از طریق توجه به شدت تأیید یا رد فرضیات تحقیق و مسائل و ضعفهای نمایان شده در فرایند انجام تحقیق، پیشنهاداتی برای مدیران شرکت در رابطه با بهبود بستر سازی مناسب در رابطه با کارآفرینی کارکنان ارائه گردید. پیشنهادات دیگری نیز برای تحقیقات آینده ارائه شد.

## پیشگفتار

امروزه، در دنیای پرم تلاطم کسب کار، تلاش برای ماندن در وهله اول، و کوشش برای رشد و ترقی در درجه دوم، به یک مسأله بزرگ و پیچیده تبدیل شده است. مدیران امروز نمی توانند بی دغدغه و با فراغ بال به انتظار آینده بنشینند و چنین مقدر شده که همواره در هراس تغییرات و تحولات دائمی محیط، رقبا، مشتریان و ..... بسر برند. شاید برخورد با این همه پیچدگی و دگرگونی دیگر از عهده مدیر خارج باشد. و جهان امروز بیشتر از اینکه به مدیران نیازمند باشد، نیازمند مدیران کارآفرین است؛ افرادی که چشمانشان فرصتهای محیط را می کاود و به جای تطبیق با آینده، آینده سازی می کنند؛ کسانی که جهان توسعه یافته پیشرفت خود را مرهون زحمات آنان می داند و مقامشان را به خوبی ارج می نهد.

با توجه به بحران بیکاری در کشور و رکود و رخوت حاکم بر سازمانهای ما، زیاد دوز نیست که جامعه به اهمیت و ضرورت کارآفرینان پی برده و همچون جویندگان طلا، در پی کشف ایشان سرازیر شود. لذا بر ماست تا قبل از این هجمه و بلوا، با ترسیم شمایی کلی از کارآفرینان و کارآفرینی، جامعه را در راه این کشف یاری دهیم.



## فهرست مطالب

عنوان ..... صفحه

### فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه.....	۱
تعریف موضوع ( بیان مسأله ) .....	۲
هدف و علت انتخاب موضوع .....	۳
اهداف تحقیق .....	۵
فرضیات تحقیق .....	۶
استفاده کنندگان از تحقیق .....	۶
قلمرو تحقیق .....	۷
تعریف عملیاتی متغیرها .....	۷

### فصل دوم: ادبیات تحقیق

مقدمه.....	۱۱
بخش اول: مبانی نظری تحقیق .....	۱۲
مفهوم کارآفرینی .....	۱۲
تاریخچه کارآفرینی .....	۱۴
تعریف کارآفرین .....	۱۵
تفاوت کارآفرین بانوآور، مخترع، سرمایه گذار و مدیر .....	۱۶
وظایف کارآفرین .....	۱۸
ضرورت کارآفرینی در سازمان .....	۱۹
آموزش کارآفرینی؛ ضرورتی بنیادین در توسعه فرهنگ کارآفرینی .....	۲۰
افسانه های کارآفرینی .....	۲۵

صفحه	عنوان
۳۰	رویکردهای کارآفرینی
۳۰	۱. رویکرد اقتصادی به کارآفرینی
۳۱	۲. رویکرد روانشناختی به کارآفرینی
۳۲	۳. رویکرد جمعیت شناختی ( رفتاری ) به کارآفرینی
۳۳	۴. رویکرد اجتماعی / فرهنگی به کارآفرینی
۳۴	۵. رویکرد شبکه ها
۳۵	۶. رویکرد اقتضایی
۳۶	انواع کارآفرینی
۳۶	کارآفرینی مستقل
۳۸	کارآفرینی درون سازمانی
۳۹	کارآفرینی سازمانی
۴۰	نقش و اهمیت کارآفرینی
۴۶	اجزاء فعالیت های کارآفرینانه
۴۹	کارآفرینان زاده می شوند یا پرورش می یابند؟
۵۲	اهداف حمایت دولتها از کارآفرینی
۵۳	کارآفرینی در ایران
۵۵	ویژگی های کارآفرینان ایرانی
۵۶	آینده کارآفرینی
۵۸	<b>بخش دوم: کارآفرینی سازمانی</b>
۵۸	کارآفرینی سازمانی
۵۹	تفاوت کارآفرینی با کارآفرینی سازمانی
۵۹	اهداف کارآفرینی سازمانی
۶۰	ابعاد کارآفرینی سازمانی تامپسون
۶۱	مدل و استراتژیهای کارآفرینی سازمانی
۶۱	مدلهای ایجاد کارآفرینی در سازمان
۶۶	استراتژیهای کارآفرینی سازمانی
۷۰	ابزار سنجش کارآفرینی سازمانی

صفحه	عنوان
۷۱	فرآیند کارآفرینی سازمانی
۷۳	موانع کارآفرینی سازمانی
۷۵	راههای تشویق کارآفرینی در سازمان
۷۷	نتایج کارآفرینی سازمانی
۷۹	رمز موفقیت کارآفرینان سازمانی
۸۰	بخش سوم: شاخص های کارآفرینی
۸۰	معرفی الگو
۸۱	شاخص اول: خلاقیت
۸۱	رابطه بین خلاقیت وانگیزش
۸۳	فرآیند خلاقیت
۸۴	آیا خلاقیت می تواند آموخته شود؟
۸۵	راههای پرورش خلاقیت در سازمان
۸۵	شاخص دوم: نوآوری
۸۶	تفاوت نوآوری با اختراع
۸۷	انواع نوآوری
۸۷	فرآیند نوآوری
۸۹	راههای تشویق نوآوری در سازمان
۸۹	ارتباط کارآفرینی با خلاقیت و نوآوری
۹۰	شاخص سوم: مخاطره پذیری
۹۱	مخاطره چیست؟
۹۱	مروادبیات مخاطره پذیری
۹۲	کارآفرینان با چه مخاطره هایی مواجه می شوند؟
۹۳	مدیریت مخاطره

صفحه	عنوان
۹۵	شاخص چهارم: تحمل ابهام
۹۵	کارآفرینان و ابهام
۹۶	منابع ابهام
۹۷	شاخص پنجم: توفیق طلبی
۹۷	نیاز به توفیق طلبی
۹۷	کارآفرینان دستاورد گرا هستند
۹۹	شاخص ششم: مسئولیت پذیری
۹۹	کارآفرینان و پذیرش مسئولیت ها
۱۰۰	کارآفرینان و مرکز کنترل درونی
۱۰۱	شاخص هفتم: توان تصمیم گیری
۱۰۱	عناصر اصلی در فرآیند تصمیم گیری
۱۰۱	کارآفرینان و توان تصمیم گیری
۱۰۲	استفاده از تصمیمات عقلانی و شهودی در کارآفرینی
۱۰۲	شاخص هشتم: مشارکت جویی
۱۰۳	کارآفرینان و مشارکت جویی
۱۰۴	تیم کارآفرینی
۱۰۴	کارآفرینی و رهبری
۱۰۵	شاخص نهم: استقلال طلبی
۱۰۵	استقلال چیست؟
۱۰۶	استقلال طلبی و کارآفرینی

عنوان	صفحه
شاخص دهم: اعتمادبه نفس.....	۱۰۸
کارآفرینان و اعتمادبه نفس.....	۱۰۸
اعتمادبه نفس و کار.....	۱۰۹
نقش مدیر و رهبر.....	۱۱۰
مدل کارآفرینی.....	۱۱۲
بخش چهارم: پیشینه تحقیق.....	۱۱۳
الف) تحقیقات داخلی.....	۱۱۳
ب) تحقیقات خارجی.....	۱۱۵
خلاصه و نتیجه گیری.....	۱۱۷

#### فصل سوم: روش تحقیق

مقدمه.....	۱۱۸
نوع و روش تحقیق.....	۱۱۹
معرفی اجمالی شرکت.....	۱۲۰
جامعه آماری.....	۱۲۴
نمونه و روش نمونه گیری.....	۱۲۵
روش جمع آوری اطلاعات.....	۱۲۷
ابزار جمع آوری اطلاعات.....	۱۲۷
روایی و پایایی پرسشنامه.....	۱۲۹
توزیع و جمع آوری پرسشنامه.....	۱۳۱
روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....	۱۳۲

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

۱۳۳	.....	مقدمه
۱۳۴	.....	نتایج مربوط به تجزیه و تحلیل توصیفی
۱۳۴	.....	آمار توصیفی برای متغیرهای گسسته‌ی تحقیق
۱۳۸	.....	آمار توصیفی برای متغیرهای پیوسته‌ی تحقیق
۱۴۰	.....	یافته‌های اصلی؛ بررسی فرضیه های تحقیق
۱۴۲	.....	بررسی فرضیه‌ی اصلی تحقیق
۱۴۷	.....	بررسی فرضیات فرعی
	.....	یافته‌های جانبی

## فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۵۲	.....	مقدمه
۱۵۳	.....	نتایج فرضیه اصلی تحقیق
۱۵۴	.....	نتایج تحقیق مربوط به فرضیات فرعی
۱۶۴	.....	نتایج مربوط به یافته های جانبی تحقیق
۱۶۶	.....	پیشنهاد به مدیران شرکت
۱۷۱	.....	پیشنهاد به محققان بعدی

## منابع و مأخذ

۱۷۲	.....	منابع فارسی
۱۷۵	.....	منابع لاتین

## پیوستها:

۱۸۰	.....	پیوست ۱: پرسشنامه
۱۸۳	.....	پیوست ۲: مشخصه های آماری آلفای کرونباخ پرسشنامه تحقیق
۱۸۶	.....	پیوست ۳: معرفی سایت های کارآفرینی
۱۹۰	.....	پیوست ۴: معرفی مجلات کارآفرینی
۱۹۱	.....	پیوست ۵: نتایج آماری بررسی فرضیه‌ها

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: ساختار کارآفرینی شرکتی.....	۶۶
جدول ۱-۳: ظرفیت اسمی و حقیقی محصولات شرکت.....	۱۲۳
جدول ۲-۳: آمار نیروی انسانی کارخانجات مخابراتی ایران در سال ۱۳۸۶.....	۱۲۴
جدول ۳-۳: توزیع فراوانی و حجم نمونه محاسبه شده در شرکت.....	۱۲۶
جدول ۳-۴: تناظر شماره سؤالات پرسشنامه با متغیرهای کارآفرینی.....	۱۲۸
جدول ۳-۵: تعداد پرسشنامه های توزیع شده و جمع آوری شده در هر بخش شرکت.....	۱۳۱
جدول ۴-۱: آمار توصیفی برای متغیرهای گسسته تحقیق.....	۱۳۵
جدول ۴-۲: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پیوسته تحقیق برای کارکنان مرد.....	۱۳۸
جدول ۴-۳: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پیوسته تحقیق برای کارکنان زن.....	۱۳۹
جدول ۴-۴: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پیوسته تحقیق برای کل کارکنان.....	۱۳۹
جدول ۴-۵: نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای مقایسه مؤلفه های کارآفرینی با متوسط نمره.....	۱۴۷
جدول ۴-۶: آزمون تی برای نمونه های مستقل برای مقایسه کارکنان زن و مرد از نظر ابعاد ده گانه کارآفرینی.....	۱۴۸
جدول ۴-۷: نتایج آزمون تی برای مقایسه کارکنان مجرد و متأهل از نظر ابعاد ده گانه کارآفرینی.....	۱۴۹
جدول ۴-۸: آزمون تی مستقل برای مقایسه دیدگاه کارکنان عملیاتی و اداری-ستادی در مؤلفه های ده گانه کارآفرینی.....	۱۵۰
جدول ۴-۹: نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه سن، سابقه و تحصیلات با مؤلفه های کارآفرینی.....	۱۵۱
جدول ۵-۱: شدت تأیید یا رد فرضیه های تحقیق.....	۱۶۴

## فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲: تفاوت انواع کارآفرینی از نظر عوامل محیطی و بسترسازمانی.....	۳۷
نمودار ۲-۲: پنج جزء فعالیتهای کارآفرینانه.....	۴۶
نمودار ۲-۳: فرآیند کارآفرینی.....	۴۹
نمودار ۲-۴: تأثیر عوامل مختلف بر کارآفرینی.....	۵۱
نمودار ۲-۵: ابعاد کارآفرینی سازمانی تامپسون.....	۶۰
نمودار ۲-۶: مدل تعاملی کارآفرین سازمانی.....	۶۳
نمودار ۲-۷: رابطه بین خلاقیت و انگیزش.....	۸۲
نمودار ۲-۸: فرآیند نوآوری.....	۸۸
نمودار ۲-۹: ارتباط کارآفرینی با خلاقیت و نوآوری.....	۹۰
نمودار ۲-۱۰: چرخه مدیریت مخاطره.....	۹۴
نمودار ۲-۱۱: مقایسه افراد با مرکز کنترل درونی و بیرونی.....	۱۰۰
نمودار ۲-۱۲: وجه اشتراک رهبری و کارآفرینی.....	۱۰۵
نمودار ۲-۱۳: مدل پیشنهادی ویژگیهای شخصیتی کارآفرینان.....	۱۱۲
نمودار ۱-۴: فراوانی آزمودنیها بر حسب ردهی سنی.....	۱۳۵
نمودار ۲-۴: فراوانی آزمودنیها بر حسب جنسیت.....	۱۳۶
نمودار ۳-۴: فراوانی آزمودنیها بر حسب وضعیت تأهل.....	۱۳۶
نمودار ۴-۴: فراوانی آزمودنیها بر حسب میزان تحصیلات.....	۱۳۷
نمودار ۴-۵: فراوانی آزمودنیها بر حسب سابقه کار.....	۱۳۷
نمودار ۴-۶: فراوانی آزمودنیها بر حسب نوع کار.....	۱۳۸
نمودار ۴-۷: میانگین نمرات کارکنان در ابعاد ده گانه کارآفرینی.....	۱۴۰



فصل اوّل :

کلیات تحقیق

## مقدمه

تحولات و دگرگونیهای مختلف در نظامهای اجتماعی - اقتصادی در عصر حاضر، ریشه در پیشرفتهای و تغییرات به وجود آمده در علم و تکنولوژی دارد. بدون تردید، سازمانهای کنونی در کشورمان با تحولات و تغییرات گسترده در داخل و در سطوح بین المللی مواجه هستند. از این رو، تضمین تداوم حیات و بقای سازمانها نیازمند راه حلها و روشهای جدید مقابله با مشکلات می باشد که به خلاقیت و نوآوری در روشها، فرآیندها و محصولات جدید بستگی دارد. در این میان از کارآفرینی به عنوان موتور حرکت توسعه و پیشرفت یاد می شود. در واقع کارآفرینی عامل اصلی ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمانهای امروزی می باشد، به طوری که در اکثر کشورهای توسعه یافته، سازمانها در حال انتقال از حالت بوروکراتیک و اداری به وضعیت کارآفرینی می باشند.

کارآفرینی سازمانی برای بقاء، رشد، سودآوری و نوسازی در سازمانها بسیار حیاتی است. مبنای کارآفرینی سازمانی، شناسایی فرصت و بهره برداری از آن است و اعتقاد بر این است که بهره برداری از این فرصتها به تحقق اهداف سازمانی کمک می کند. به همین دلیل سازمانهای مختلف مشتاقانه در حال ترویج فعالیتهای کارآفرینانه در میان کارکنان خود هستند.

در حقیقت در هر سازمانی کارآفرینان به صورت بالقوه وجود دارند ولی باید تلاش کرد که تواناییهای آنها فعلیت یابد و مهمتر از همه اینکه، ساختارهای موجود اجازه دهد که کارآفرین ابراز وجود کند و بتواند تواناییهایش را به کار بندد. در اینجا نقش مدیران سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ چرا که مدیران سازمان می توانند با تأکید بر خلاقیت و نوآوری در روندهای موجود، موجب پرورش و تشویق فعالیتهای کارآفرینانه در سازمان شوند.

در این تحقیق، اثربخشی مدیریت در بستر سازی برای بروز و پرورش کارآفرینی از دیدگاه کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران مورد بررسی و نظرسنجی قرار گرفته است. امید است که اینگونه بررسی ها بتوانند زمینه لازم را جهت پرورش فعالیتهای کارآفرینانه ایجاد کرده و موجب نگرش مثبت و اعتقاد و عمل مدیران در این نقش شود.

## تعریف موضوع (بیان مسأله)

ویژگی تأمل بر انگیز در عرصه اقتصاد امروز، تعمیق رقابت و فشارهای ناشی از آن بر روی افراد، سازمانها و جوامع است، در چنین فضای رقابتی که تحت تأثیر انفجار اطلاعات و سرمایه گذاری‌های کلان در تحقیق و توسعه قرار داشته و با تغییرات غیر قابل پیش بینی در بازار نیز همراه است، چارچوب فکری یا پارادایم جدیدی برای تعریف موفقیت افراد و سازمانها در حال شکل گیری است. در این پارادایم، افراد و شرکتهای چاره‌ای جز نوآوری مستمر در کلیه عرصه‌های حیات خود ندارند و در غیر این صورت با رکود مواجه خواهند شد. توجه به این نکته ضروری است که معمولاً نوآوری حلقه‌ای از زنجیره فعالیت‌هایی محسوب می‌شود که در ادبیات اقتصاد و مدیریت به عنوان کارآفرینی<sup>۱</sup> از آن یاد می‌گردد (آذرهوش و احمدپور، ۱۳۷۸، ص ۳۴).

از اوایل دهه ۱۹۸۰، سازمانها به منظور تسریع تغییرات، به خلاقیت و نوآوری<sup>۲</sup> توجه زیادی نشان دادند. امروزه سازمانها باید نوآوری داشته باشند تا زنده بمانند؛ بنابراین بهترین روش این است که افراد خلاق تشویق شوند تا در ساختار سازمان به یک کارآفرین<sup>۳</sup> تبدیل شوند. این کار از طریق اجازه دادن به آنها برای به دست آوردن آزادی عمل و منابع مختلف عملی می‌شود تا آنها بهتر بتوانند اهداف خود را تعقیب کنند. گیفورد پینکات<sup>۴</sup> (۱۹۸۵) معتقد است که نوآوری در سازمانها به واسطه تأکید بیش از اندازه به سیستمهای کنترلی، به صورت راکد درآمده است. به نظر وی راه حل این مشکل، کارآفرینی است (pinchot, 1985). توجه ویژه به کارآفرینی در سازمان به دو دلیل اساسی صورت می‌گیرد:

۱- کارکنان و تفکراتشان را در سازمان فعال و پویا نگه دارد.

۲- به ساختار سلسله مراتبی سازمان، حیاتی دوباره ببخشد. (Mellbery & Rundquist, 1990, p: 2)

در واقع این مسأله برای مدیران نیز به اثبات رسیده است که شرایط پیرامونی سازمانهای امروزی به گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها نیازمند راه‌های جدید و منابع متفاوت می‌باشد و بدون تردید یکی از

1 - Entrepreneurship  
2 - Creativity & Innovation  
3 - Entrepreneur  
4 - G. pinchot

مهمترین منابع، ابتکار، خلاقیت، نوآوری و در یک کلمه کارآفرینی است که به عنوان یکی از مهمترین عوامل توسعه شناخته شده است. در مباحث مربوط به کارآفرینی، بحث به کارگیری اندیشه، نوآوری و فرصت جویی مطرح می‌شود و تجربه نشان داده است سازمان‌هایی که بیشتر به این ابزار متکی بودند، در بلند مدت موفقیت بیشتری داشتند. به طور خلاصه، در هر سازمان گروهی از افراد وجود دارند که از منابع انسانی، مالی و تکنولوژی بهتر از دیگران استفاده می‌کنند. مدیریت سازمان باید تلاش کند تا این گروه از افراد را مورد شناسایی قرار داده، تشویق و حمایت کرده و به آنها امکان رشد و فعالیت دهد. بعضی از صاحب‌نظران، کارآفرینی را یکی از عوامل تولید مانند سرمایه و کار شناخته و از آن به عنوان موتور توسعه اقتصادی نام می‌برند. بنابراین ایجاد فضا و بستر مناسب از طرف مدیران برای رشد و پرورش کارآفرینی موضوعی در خور بررسی است. با توجه به مطالب عنوان شده، در این تحقیق تلاش می‌شود که به این سؤال اساسی پاسخ داده شود که " آیا مدیران کارخانجات مخابراتی ایران در بستر سازی برای بروز و پرورش کارآفرینی در کارکنان موفق بوده‌اند یا خیر " ؟

### هدف و علت انتخاب موضوع

کارآفرینی مانند انقلاب و جنبش در سرتاسر دنیا گسترش یافته است. مفاهیم و کاربردهای این انقلاب در قرن ۲۱ سودمند و مؤثر خواهد شد، همان طور که اثرات انقلاب صنعتی در قرن ۱۹ پدیدار گشت. کارآفرینان توانایی آنرا دارند تا فرصت‌های کسب و کار را ببینند و آنها را ارزیابی کنند، منابع لازم را جمع آوری و از آنها بهره برداری نمایند و عملیات مناسبی را برای رسیدن به موفقیت پایه ریزی کنند. کارآفرینی مترادف با ایجاد اشتغال نیست اما مهمترین اثر خود را از طریق افزایش اشتغال در جامعه برجای می‌گذارد. اهمیت کارآفرینی از نظر ایجاد اشتغال باعث شده است که طی دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ میلادی به تدریج وفاق عمومی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه ایجاد گردد، مبنی بر اینکه بحران بیکاری جز از طریق توسعه کارآفرینی و دمیدن روح نوآوری در کالبد اجتماعی امکان پذیر نمی‌باشد. به همین دلیل کشورهای