



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی

موضوع:

" بررسی و رتبه بندی موانع کار آفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس مدل سه شاخگی "

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر مهدی شریعتمداری

استاد مشاور:

سرکار خانم دکتر طیبه صفایی

دانشجو:

ناصر اسدی کمال

نیمسال اول تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰



این سطور اگر نقطه‌ای از انقباضی دانش به حساب آید، تقدیم به کسانی است که در مسیر پر فراز و

نشیب معرفت، بدون همت، تلاش و خفاکاری برای آن باشیم.

تقدیم به:

روح پاک و نازنین مادر عزیزم ... و

پدر بزرگوارم، هم او کوشید تا یار امم و رنج کشید تا یاسایم، وجودش افتخارم و تداوم سلیه اش آرزویم ...

وجودم همه برای شان رنج بود و وجودشان برایم همه آسایش و عشق، توان شان رفت تا به توانی برسم، موی شان سپید گشت

تا رویم سپید بماند ... و

همسر و فرزندان عزیزم کیارش و عمل که اوقات فراغت شان را خفاکارانه و با صبر و شکیبایی به آموختنم بخشیدند.

... باشد که با این اندک، قطره‌ای از دریای یکران ایثار و خفاکاری شان راجح نهاده باشم.

محمد شاپور دکار قادری، ہمارا کہ از سر لطف و رحمت، بندگان را مژدہ می ہدایت فرمود

تابہ مدد فکرت، گوہر حکمت را مزین بہ حلم نمودہ و جان شینتہ را پذیرای انور تابانگش نماید

اکنون کہ با استعانت از پروردگار متعال نجارش این پژوهش بہ انجام رسید، بر خود لازم می دانم مراتب اتقان و سپاس خود را نسبت بہ استاد بزرگوارم جناب آقای دکتر محمدی شیرمحمداری (مدیر پژوهش و فناوری و رئیس مرکز مطالعات و آموزش نیروی انسانی منقہ ہشت دانشگاہ آزاد اسلامی) کہ بہ رہنمودہای ارزندہ می خویش کلیہ مراحل کار را پیگیری کردہ اند، ابراز دارم. از کلمب بی شائبہ می استاد گرانمایہ سرکار خانم دکتر طیبہ صفائی (نایندہ می محترم مردم تہران و رئیس کمیون زنان مجلس شورای اسلامی) کہ بہ عنوان مشاور زحمت پایان نامہ را مستقیماً شدہ اند و موجبات غنای پژوهش حاضر را فراہم ساختند، کمال تشکر و قدردانی دارم. ہم چنین از زحمات ارزشمند و صادقانہ می استاد گرامی سرکار خانم دکتر فرشتہ کردستانی بہ عنوان داور صمیمانہ پاسکزاری نمودہ و توفیق روز افزون ایشان را آرزو منددم.

چکیده

ضرورت کارآفرینی سازمانی عمدتاً ناشی از ناسازگاری و واکنش کند سازمانهای متوسط و بزرگ نسبت به تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده و نامطمئن محیط است. با توجه به اهمیت بحث کارآفرینی سازمانی در دنیای امروز، در ایران به بحث کارآفرینی، به ویژه در سازمان آموزش و پرورش توجه کمتری شده و زمینه های مورد نیاز برای آن فراهم نشده است. که هدف از تحقیق حاضر بررسی و رتبه بندی موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس مدل سه شاخگی بوده است که در این تحقیق از آنجایی که دسترسی به اداره های آموزش و پرورش ۱۹ منطقه سخت بوده، شهر تهران را به چهار منطقه شمال، جنوب، شرق و غرب تقسیم بندی نموده و از هر منطقه ۳ اداره آموزش و پرورش انتخاب نموده که جهت انتخاب مدیر و معاونان از شیوه سرشماری استفاده نموده و از تعداد ۱۲ مدیر و ۵۰ معاون اداره سرشماری بعمل آمد. همچنین تعداد کارکنان کارشناس در این ۱۲ منطقه برابر با ۴۴۱ نفر می باشد که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران تعداد ۲۰۶ نفر انتخاب شدند و پرسشنامه بین آنها توزیع شد. و در پایان با استفاده از آزمون های آماری تی تک نمونه ای برای مقایسه میانگین مؤلفه های پژوهش با میانگین مطلوب، و از آزمون فریدمن برای رتبه بندی مهمترین موانع کارآفرینی در این سازمان استفاده شد. که نتایج این پژوهش نشان داد عوامل مدیریتی، انگیزش، عوامل سیاسی- قانونی، آموزش، فرهنگ سازمانی، عوامل اقتصادی و نظام جبران خدمات از مهمترین موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران می باشند.

واژگان کلیدی:

کارآفرینی سازمانی، موانع ساختاری، موانع رفتاری، موانع محیطی.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول : کلیات تحقیق

۲	۱-۱- مقدمه:
۳	۱-۲- بیان مسئله:
۵	۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق:
۷	۱-۴- اهداف تحقیق:
۸	۱-۵- فرضیه های تحقیق:
۹	۱-۶- روش تحقیق:
۱۰	۱-۷- نحوه و ابزار گردآوری اطلاعات:
۱۰	۱-۸- قلمرو تحقیق:
۱۱	۱-۹- تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی تحقیق:
۱۴	۱-۱۰- ساختار پژوهش:

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۶	۲-۱- مقدمه
۱۷	۲-۲- اهمیت توسعه کارآفرینی
۱۹	۲-۳- تعریف کارآفرینی
۲۳	۲-۴- شخصیت کارآفرینانه:
۲۴	۲-۵- رویکرد های اقتصادی کارآفرینی
۲۸	۲-۶- رویکرد اجتماعی - رفتاری:
۲۹	۲-۷- انواع کارآفرینی

- ۳۲..... ۸-۲- کار آفرینی فردی یا مستقل
- ۳۳..... ۹-۲- کارآفرینی درون سازمانی
- ۳۴..... ۱۰-۲- کارآفرینی سازمانی یا سازمان های کارآفرین
- ۳۶..... ۱۱-۲- مقایسه ویژگی های شخصیتی کارآفرینان مستقل با کارآفرینان سازمانی
- ۴۳..... ۱۲-۲- تعاریف کارآفرینی سازمانی
- ۴۵..... ۱۳-۲- کارآفرینی سازمانی
- ۴۷..... ۱۴-۲- کارآفرینی دولتی
- ۵۲..... ۱۵-۲- مقایسه ابعاد مختلف سازمان های سنتی و کارآفرین
- ۵۳..... ۱۶-۲- شاخص های مناسب در انتخاب کارآفرینی سازمانی
- ۵۴..... ۱۷-۲- مدل های کارآفرینی سازمانی
- ۵۵..... ۲-۱۷-۲- مدل کرآفرینی سازمانی اکهلِس وِنک
- ۵۶..... ۳-۱۷-۲- مدل کارآفرینی سازمانی کوراتکو و همکارانش
- ۵۹..... ۴-۱۷-۲- کارآفرینی سازمانی تامپسون
- ۶۰..... ۵-۱۷-۲- مدل کارآفرینی سازمانی آنتونیتیک و هیسریچ
- ۶۰..... ۱۸-۲- عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی
- ۶۱..... ۱-۱۸-۲- عوامل ساختاری مؤثر بر کارآفرینی سازمانی
- ۶۶..... ۲-۱۸-۲- عوامل رفتاری مؤثر بر کارآفرینی سازمانی
- ۷۰..... ۳-۱۸-۲- عوامل زمینه ای مؤثر بر کارآفرینی سازمانی
- ۷۲..... ۱۹-۲- عوامل درون سازمانی و برون سازمانی مؤثر بر کارآفرینی
- ۸۶..... ۲۰-۲- موانع کارآفرینی سازمانی
- ۸۷..... ۲۱-۲- پیشینه تحقیق:
- ۹۷..... ۲۲-۲- مدل مفهومی تحقیق:

فصل سوم : روش تحقیق

- ۱-۳- مقدمه ۱۰۰
- ۲-۳- روش تحقیق ۱۰۱
- ۳-۳- مراحل انجام تحقیق ۱۰۲
- ۴-۳- روشهای جمع آوری اطلاعات ۱۰۳
- ۵-۳- ابزار اندازه گیری ۱۰۴
- ۶-۳- روایی (اعتبار) و پایایی پرسشنامه ۱۰۵
- ۷-۳- مقیاس (ابزار) اندازه گیری ۱۰۷
- ۸-۳- جامعه و نمونه آماری ۱۰۸
- ۹-۳- نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه: ۱۰۸
- ۱۰-۳- روش نمونه گیری: ۱۱۰
- ۱۱-۳- روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات: ۱۱۱

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- ۱-۴- مقدمه ۱۱۳
- ۲-۴- بخش تحلیل توصیفی پژوهش ۱۱۴
- ۱-۲-۴- جنسیت ۱۱۴
- ۲-۲-۴- سطح تحصیلات ۱۱۵
- ۳-۲-۴- سنوات خدمت ۱۱۶
- ۴-۲-۴- وضعیت استخدام ۱۱۷
- ۵-۲-۴- سمت سازمانی ۱۱۸

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱-۵ - مقدمه	۱۳۶
۲-۵ - نتایج سؤالات پژوهش	۱۳۶
۳-۵ - نتیجه گیری کلی پژوهش	۱۴۱
۴-۵ - پیشنهادات	۱۴۵
۱-۴-۵ - پیشنهادهایی برای پژوهشگران آتی	۱۴۵
۲-۴-۵ - پیشنهادهای برخاسته از تحقیق:	۱۴۵
۵-۵ - محدودیت های تحقیق	۱۵۰
فهرست منابع و مآخذ	۱۵۲
پیوست	-

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲) پیدایش مفاهیم نظری کارآفرینی و اصطلاح کارآفرین	۲۰
جدول ۲-۲) نقش کارآفرینان از دیدگاه نویسندگان مکتب اقتصادی (دیکینز، ۲۰۰۳: ۳-۲۱)	۲۷
جدول ۲-۳): تفاوت های کارکردی کارآفرین سازمانی با کارآفرین مستقل	۳۹
جدول ۲-۴): مقایسه مدیران سستی، کارآفرینان مستقل و کارآفرینان سازمانی	۴۰
جدول ۲-۵) ویژگی های شرکت های کارآفرین از دیدگاه شل	۴۶
جدول ۲-۶): مقایسه کلی سازمان های کارآفرین و سستی	۵۲
جدول ۱-۳) نحوه سنجش فرضیه های تحقیق در پرسشنامه	۱۰۵
جدول ۲-۳) مقیاس سنجش نگرشها بر اساس طیفبندی لیکرت	۱۰۸
جدول ۳-۳) تعداد حجم نمونه کارکنان کارشناس	۱۱۰
جدول ۱-۴) توزیع جنسیت	۱۱۴
جدول ۲-۴) سطح تحصیلات	۱۱۵
جدول ۳-۴) سنوات خدمت	۱۱۶
جدول ۴-۴) وضعیت استخدام	۱۱۷
جدول ۵-۴) سمت سازمانی	۱۱۸
جدول ۶-۴) میزان حقوق	۱۱۹
جدول ۷-۴) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای	۱۲۰
جدول ۸-۴) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای	۱۲۱
جدول ۹-۴) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای	۱۲۲
جدول ۱۰-۴) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای	۱۲۳
جدول ۱۱-۴) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای	۱۲۴

- جدول ۴-۱۲) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای ۱۲۵
- جدول ۴-۱۳) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای ۱۲۶
- جدول ۴-۱۴) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای ۱۲۷
- جدول ۴-۱۵) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای ۱۲۸
- جدول ۴-۱۶) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای ۱۲۹
- جدول ۴-۱۷) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای ۱۳۰
- جدول ۴-۱۸) نتایج آزمون فریدمن برای اولویت بندی مهمترین موانع کارآفرینی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش ۱۳۱
- جدول ۴-۱۹) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای ۱۳۲
- جدول ۴-۲۰) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای ۱۳۳
- جدول ۴-۲۱) نتایج مربوط به آزمون تی تک نمونه ای ۱۳۴

فهرست نمودار

صفحه	عنوان
۳۳	شکل ۲-۱): پیوستار کارآفرینان.....
۵۴	شکل ۲-۲) مدل کارآفرینی سازمانی.....
۵۵	شکل ۲-۳) کارآفرینی سازمان.....
۵۸	شکل ۲-۴) مدل تعاملی کارآفرینی سازمانی کوراتکو و دیگران.....
۵۹	شکل ۲-۵) ابعاد مختلف شکل گیری کارآفرینی در سازمان.....
۱۱۴	نمودار ۴-۱) توزیع جنسیت.....
۱۱۵	نمودار ۴-۲) سطح تحصیلات.....
۱۱۶	نمودار ۴-۳) سنوات خدمت.....
۱۱۷	نمودار ۴-۴) وضعیت استخدام.....
۱۱۸	نمودار ۴-۵) وضعیت استخدام.....
۱۱۹	نمودار ۴-۶) میزان حقوق.....

فصل اول:

"كليات تحقيق"

امروزه کارآفرینی نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی و از مشخصه‌های یک اقتصاد سالم است (دراکر^۱، ۱۹۹۵). این مفهوم زمانی می‌تواند اتفاق افتد که یک فرد یا گروهی از افراد فعالیتی اقتصادی را آغاز کنند و یا در داخل یک سازمان در حال فعالیت رخ دهد که نوع اخیر را کارآفرینی سازمانی می‌گویند (مقیمی، ۱۳۸۴). کارآفرینی سازمانی بر توانایی یک سازمان در یادگیری از طریق کشف دانش جدید و بهره‌گیری از دانش موجود مبتنی است (زهرا^۲ و همکاران، ۱۹۹۵) و به سرعت در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمانها به ویژه سازمانهای بزرگ است. کارآفرینی سازمانی همچنین تلاشی است برای ایجاد ذهنیت و مهارتهای کارآفرینانه و البته وارد ساختن این ویژگی‌ها و ذهنیت‌ها به درون فرهنگ و فعالیت‌های سازمان، که بخش دولتی نیز از این قاعده مستثنی نیست (فیض بخش، ۱۳۸۳).

بخش دولتی و نظام اداری یک کشور از بسترهای اصلی رشد و توسعه و از ابزارهای اصلی اجرای فعالیتها و وظایف دولتها محسوب می‌شوند. بنابراین ناکارآمدی این بخش مشکلات متعددی را برای یک جامعه به همراه خواهد داشت. بنابراین به طور کلی می‌توان گفت ویژگی‌های اصلی سازمانهای کارآفرین، این سازمانها را مجهز به قابلیت‌هایی می‌کند که ضمن ارتقای کارآمدی، قادر به بهره‌گیری بهتر از فرصت‌های موجود و انطباق‌پذیری بیشتر با محیط پیرامون‌شان می‌شوند. اصطلاح کارآفرینی غالباً در زمینه بخش خصوصی و تجاری به کار رفته است، اما امروزه در مباحث مدیریت بخش دولتی نیز وارد شده که عمدتاً ناشی از اهمیت نقش دولت در جوامع و تلاش برای ایجاد تحول در سازمانهای دولتی و بهبود عملکرد آنها بوده است (زامپتاکیس و موستاکیس^۳، ۲۰۰۵). مطالعات متعددی نیاز به بازآفرینی و کارآتر ساختن و مؤثرتر ساختن دولت و وارد ساختن ساز و

^۱ - Druker

^۲ - Zahra et al

^۳ - Zampetakis & Moustakis

کارهای بازار به بخش دولتی، بهبود خلاقیت و توسعه فرهنگ های ریسک پذیر را مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند. و بدین ترتیب اصطلاح کارآفرینی سازمانی بخش دولتی را معرفی کرده‌اند. به همین ترتیب، کارآفرینی سازمانی نیز شاخص ها و موضوعات متعددی را شامل می‌شود و در نتیجه تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد. بنابراین، ضروری است تا ضمن شناخت و دسته‌بندی این عوامل، وضعیت مطلوب و مناسب آنها برای ارتقای کارآفرینی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

با توجه به موارد گفته شده، در این فصل به بررسی کلیات تحقیق پرداخته شده است. ابتدا مساله اصلی تحقیق بیان گردید و سپس اهمیت و ضرورت تحقیق مورد بررسی قرار گرفت و در ادامه به اهداف اساسی تحقیق، فرضیات تحقیق، روش تحقیق، روش گردآوری اطلاعات و قلمرو تحقیق پرداخته شده و در انتها نیز واژه ها و اصطلاحات تخصصی تعریف و ساختار و محدودیت‌های موجود در اجرای تحقیق بیان شد.

۱-۲- بیان مسئله:

جهان امروز بی تردید از ویژگی خاصی برخوردار است. یکی از ویژگی های عصر حاضر، تغییر و تحولات شگرفی است که در طرز فکر، ایدئولوژی، ارزش های اجتماعی و روش های انجام کار به چشم

می خورد. از جمله پدیده هایی که به شدت تحت تأثیر این تغییرات قرار گرفته و می گیرند، سازمان ها

می باشند (مقیمی، ۱۳۸۳). از سوی دیگر، سرعت نوآوری به قدری افزایش یافته که تغییرات و ابتکارات به امری عادی تبدیل شده است و اینجاست که اهمیت نیروی انسانی خلاق و نوآور، به عبارتی کارآفرینان سازمانی، برجسته تر می شود و تنها با وجود چنین افرادی است که یک سازمان قادر است به نوآوری ها دست یابد (هیستریچ، ۱۳۸۳). به همین دلیل سازمان های هوشمند باید به

دنبال ایجاد شرایطی باشند که بتوانند افراد خلاق و کارآفرین را هر چه بیشتر جذب، مدیریت و نگهداری کنند تا از مزایای کارآفرینی سازمانی هرچه بیشتر بهره مند شوند (صمد آقایی، ۱۳۷۸، ص ۱).

بنابراین برای غلبه بر مشکلات و تهدیدات که متوجه سازمان های امروزی است، تنها یک راه حل کارساز است و آن هم ایجاد بستر فرهنگ کارآفرینی در سازمان ها می باشد (احمدپور داریانی، ۱۳۷۸).

موضوعات جدیدی نظیر اقتصاد دانش محور، ترغیب به نوآوری، تولید محصول و خدمات جدید، خود اشتغالی و... که طی چند دهه اخیر در سطح جهان مطرح شده و همچنین مشکلات و معضلات خاص کشور در دهه ۷۰ همچون معضل بیکاری جوانان، عدم توان پاسخگویی بخش صنعت در تولید محصولات و ارائه خدمات متنوع و نو، عدم شناخت نیازهای جامعه و ناتوانی برخی بخش ها در پاسخگویی به نیازهای شناخته شده موجب شد تا در تدوین برنامه سوم توسعه کشور بر موضوع کارآفرینی تأکید شود و دولت که بیشترین و قوی ترین اهرم ها برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت های کارآفرین را در اختیار دارد، ضروری است که با اتخاذ سیاست ها و بستر سازی مناسب، شرایط لازم برای پرورش و رشد کارآفرینان را فراهم کند، که در طی سال های اخیر در این خصوص اقدامات گوناگون و پراکنده ای صورت گرفته است.

با توجه به توضیحات فوق و نیز به دلیل کمبود منابع مالی از یک طرف و انتظارات متفاوت اجتماعی، اقتصادی و نیز چالش های فرهنگی از طرف دیگر، سازمان ها از جمله آموزش و پرورش مجبورند به سمت کارآفرینی حرکت کنند. آموزش و پرورش به عنوان غنی ترین مرکز تعلیم و تربیت در تولید دانش و فناوری در سطوح پایه، همواره نقشی کلیدی و حیاتی در تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محیط پیرامون خود داشته اند. چرا که جایگاه رفیع آموزش و پرورش در جامعه موجب ایجاد انتظاراتی جدید شده است که سیاستگذاران، مجریان و مدیران آموزش و پرورش را ملزم می

کند تا ضمن درک نیازهای دنیای کار و اشتغال، آموزش های خود را کارآمد و معطوف به پرورش انسان های خلاق و کارآفرین و دارای مهارت های عملی به حل مسأله نماید.

بنابراین آنچه باعث علاقه پژوهشگر به این موضوع گردیده این است که تا کنون تحقیقی در زمینه کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش انجام نشده است لذا در تحقیق حاضر به بررسی موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران پرداخته می شود تا از این طریق به این سوال پاسخ داده شود که:

موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس مدل سه شاخگی کدامند؟
کدامیک از این موانع دارای رتبه بالاتری می باشد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق:

پیچیدگی و رقابت رو به رشد موجود در دنیای امروز که البته با تحولات سریع محیط بین الملل و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و نیز تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است باعث شده که از کارآفرینی به عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی یاد شود.

تحقیقات در زمینه کارآفرینی سازمانی به سه بخش اصلی تقسیم شده است: بخش اول بر کارآفرینی فردی متمرکز است و بر ویژگی های فردی کارآفرینان تاکید می کند. شناسایی و حمایت از افراد کارآفرین در سازمان نیز یکی از اجزای این بخش است. بخش دوم به بنا کردن سرمایه گذاری های مشارکتی جدید با تاکید بر تفاوت میان انواع سرمایه گذاری و تناسب آنها با شرکت و محیط داخلی شرکت می پردازد. و بالاخره سومین بخش به سازمان های کارآفرین می پردازد و بر لزوم شناخت ویژگی های چنین سازمان هایی تاکید می کند.

پژوهش حاضر از دو جنبه دارای اهمیت می باشد: کارآفرینی و آموزش و پرورش.

امروزه کارآفرینی بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در سال های اخیر، اهمیت کارآفرینی ایجاد شغل بوده است. افزایش شغل در دهه ۷۰ و ۸۰ میلادی در شرکت های کوچک و متوسط بسیار زیاد بوده است. این شرکت ها میلیونها شغل ایجاد کرده اند (فری^۱، ۱۹۹۳: ۷). به طوری که سالهاست موضوع کارآفرینی در کشورهای توسعه یافته مورد توجه دانشمندان، مسئولان و مردم قرار گرفته است و یکی از پرطرفدارترین رشته دانشگاهی گردیده است. اهمیت کارآفرینی به آنجا رسیده است که بعضی از عوامل تولید مانند سرمایه و کار (به غیر از نیروی انسانی) شناخته و آن را به عنوان موتور توسعه اقتصادی معرفی می کند (صمدآقایی، ۱۳۸۳، ۱۵). تحقیقات نشان داده که بین رشد اقتصادی و تعداد کارآفرین ها در یک کشور همبستگی مثبت وجود دارد. کارآفرینان به علت قابلیت اشتغال زایی که دارند به کاهش نرخ بیکاری که خود از اهداف کلان اقتصادی - اجتماعی دولت ها می باشد کمک می نمایند (وارث، ۱۳۷۸، ۲۲). از طرف دیگر امروزه نیروی انسانی ماهر به عنوان یک منبع نامحدود و محور اصلی هر نوع توسعه مطرح شده است و از آن جایی که سیر تطور و تکامل فعالان اقتصادی با کارآفرینان نشان می دهد که کارآفرین به عنوان یک عامل اصلی ایجاد ثروت و کسب درآمد است.

ضرورت کارآفرینی سازمانی عمدتاً ناشی از ناسازگاری و واکنش کند سازمانهای متوسط و بزرگ نسبت به تغییرات روزافزون، سریع، پیچیده و نامطمئن محیط است. با توجه به اهمیت بحث کارآفرینی سازمانی در دنیای امروز، در ایران به بحث کارآفرینی (به ویژه در سازمان آموزش و پرورش) توجه کمتری شده و زمینه های مورد نیاز برای آن فراهم نشده است. با توجه به اینکه بسیاری از کشورهای پیشرفته و توسعه یافته جهان طی ۲۵ سال گذشته، با انجام تحقیقات گسترده و به کارگیری این مقوله توانسته اند به پیشرفت و توسعه اقتصادی و اجتماعی نائل گردند، ضرورت دارد که در ایران نیز تحقیقات هدفمندی در این زمینه صورت گیرد تا بتوان مسائل و مشکلات را

^۱. Fry

شناسایی و با ایجاد الگوها و مدل‌های علمی برای پیاده سازی این فرایند در سطح سازمان آموزش و پرورش از مزایای آن در توسعه همه جانبه کشور استفاده نمود. لذا سازمان آموزش و پرورش بدلیل اهمیتی که در جامعه داراست، کارآفرینی سازمانی در این سازمان دارای اهمیت ویژه ای می باشد که ضرورت پرداختن به این موضوع در سازمان آموزش و پرورش مهم و با اهمیت می باشد.

۴-۱- اهداف تحقیق:

هدف از تحقیق حاضر بررسی و رتبه بندی موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس مدل سه شاخگی می باشد که امید آن می رود در صورت شناخت این موانع، بتوان گامی در جهت بهبود آن برداشته و زمینه های لازم در جهت ارتقای کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش را فراهم ساخت. بدین ترتیب می توان اهداف تحقیق را به صورت زیر برشمرد:

الف. هدف اصلی:

◀ تعیین موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس مدل سه شاخگی.

◀ رتبه بندی موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس مدل سه

شاخگی.

ب. اهداف فرعی:

◀ تعیین موانع ساختاری کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران.

◀ تعیین موانع رفتاری کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران.

◀ تعیین موانع زمینه ای کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران.

ج. اهداف کاربردی:

◀ بدست آوردن شناخت بیشتر از کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن.

◀ دستیابی به راهکارهایی سازنده و کاربردی برای بهبود و ارتقاء کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش.

۱-۵- فرضیه های تحقیق:

الف. فرضیه اصلی

۱. عوامل ساختاری به عنوان یکی از موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران می باشد.

۲. عوامل رفتاری به عنوان یکی از موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران می باشد.

۳. عوامل زمینه ای به عنوان یکی از موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران می باشد.

ب. فرضیه های فرعی:

۱-۱) ساختار سازمانی به عنوان یکی از موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران می باشد.

۱-۲) فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان یکی از موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران می باشد.

۱-۳) نظام جبران خدمات به عنوان یکی از موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران می باشد.

۱-۴) نحوه نظارت و کنترل به عنوان یکی از موانع کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش شهر تهران می باشد.