

بررسی مولفه های موثر بر کار آفرینی و شیوه های پرورش آن در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

عذرا علائی
کارشناس ارشد علوم تربیتی، گرایش
برنامه ریزی آموزشی

کار آفرینی، مفهومی مهم و پیچیده است که طیف وسیعی از فعالیتها را در برمی گیرد. به همین ترتیب کار آفرینی در سازمانها نیز شاخصها و مولفه هایی را شامل می شود. بنابراین، ضروری است تا ضمن شناخت و دسته بندی این عوامل و مولفه ها، وضعیت مطلوب و مناسب آنها را برای ارتقای کار آفرینی مورد بررسی قرار داد. توجه بسیاری از کشورهای جهان به موضوع توسعه کار آفرینی، موجب گردیده است که موجهی از سیاست های توسعه کار آفرینی در دنیا مطرح و به کار گرفته شود. هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی مولفه های موثر بر کار آفرینی کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و شیوه های پرورش آن بوده است. مولفه های ساختاری، رفتاری و زمینه ای موثر بر کار آفرینی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته اند. جامعه پژوهش کلیه کارکنان شاغل متشکل از مدیران، معاونین و کارشناسان هستند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۹۱ نفر انتخاب شدند. روش انجام پژوهش به صورت میدانی و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه است. در این پژوهش از مدل آلفای کرونباخ، میانگین، توزیع فراوانی، انحراف معیار، واریانس و آزمون ضریب همبستگی (ضریب هم بستگی پیرسون) و رگرسیون چندگانه و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی (زمینه ای) بر کار آفرینی کارکنان ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار می باشند. بر اساس یافته های این پژوهش بین عوامل سه گانه با کار آفرینی رابطه معنی داری وجود دارد. در پایان نیز با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهایی برای توسعه کار آفرینی در کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارائه شده است.

واژگان کلیدی:

کار آفرینی، عوامل ساختاری، عوامل رفتاری، عوامل محیطی (زمینه ای)، شیوه های پرورش کار آفرینی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

مقدمه

کار آفرینی^۱ یک فرآیند پویا مشتمل بر فرصت ها، افراد، شرایط و ساختارهای سازمانی، ریسک ها، نوآوری و منابع می باشد. کار آفرینی به عنوان یک فرآیند، قابل اجرا در تمام انواع و اندازه های سازمانی است. زمانی که بافت های اجتماعی کار آفرینی، سازمان می باشد صحبت از کار آفرینی سازمانی است. که مشتمل بر فعالیت های رسمی و غیررسمی ایجاد یک کسب و کار در سازمان بدون توجه به اندازه و بزرگی سازمان؛ دولتی یا خصوصی بودن، انتفاعی یا غیرانتفاعی بودن سازمان می باشد (هیلبرون^۲، ۲۰۰۵).

کار آفرینی، مفهومی مهم و پیچیده است که طیف وسیعی از فعالیتها را در برمی گیرد. به همین ترتیب کار آفرینی در سازمانها نیز شاخصها و مولفه هایی را شامل می شود. بنابراین، ضروری است تا ضمن شناخت و دسته بندی این عوامل و مولفه ها، وضعیت مطلوب و مناسب آنها را برای ارتقای کار آفرینی مورد بررسی قرار داد. در دهه های اخیر توجه بسیاری از کشورهای جهان به موضوع توسعه کار آفرینی، موجب گردیده است که موجهی از سیاست های توسعه کار آفرینی در دنیا مطرح و به کار گرفته شود (دانانی فر، فروهی و صالحی، ۱۳۸۶).

کار آفرینی به عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی در عصر اطلاعات، نقشی محوری در فعالیت های فردی و سازمانی ایفا می کند؛ و از آن جا که در کشورهای جهان سوم، دولت و سازمان های دولتی در تمام عرصه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حضوری گسترده و فراگیر دارند، تبدیل

1- Entrepreneurship

2- Hilbrown

این سازمان ها از حالت سنتی و بوروکراتیک به سازمان های کارآفرینانه، از اهمیت ویژه ای برخوردار است. کارآفرینی پدیده ای است که شرایط محیطی در آن تعیین کننده است که «موریس»^۱ و «لوئیز»^۲ بر این باورند که ترکیب زیر ساختارهای محیطی، درجه آشفستگی محیطی و تجربیات محیطی افراد جامعه بر سطح انگیزه کارآفرینانه در جامعه تأثیر گذار است (موریس و لوئیز، ۱۹۹۵). تئوری های جامعه شناسی کارآفرینی به بررسی این موضوع می پردازند که چگونه محیط بر کارآفرینی تأثیر گذار است (هرلی^۳، ۱۹۹۹). طبق نظر «جفری تیمونز»^۴ آنچه در محیط مطلوب کارآفرینانه مورد نیاز است، محیطی می باشد که ویژگیهای اجتماعی، سیاسی و آموزشی را با هم ترکیب نماید؛ به ویژه این محیط نیازمند فرهنگی است که برای کارآفرینی ارزش قائل می شود، تحصیل مردم اجباری است، حکومت به طور جدی از علوم محض و کاربردی حمایت می کند، کارآفرینی را با خط مشی روشنفکرانه پرورش می دهد و دانش آموزان نخبه ای را تربیت می کند (الیسون مریسون^۵، ۲۰۰۰). سازمان ها و کارگزاری های دولتی زمانی کارآفرینانه خواهند بود که نسبت به تغییرات هوشیار باشند، فرصت ها را کشف و از آنها بهره برداری نموده و یا اقدامات نوآورانه ای بروز دهند (لی یوتونی فو^۶، ۲۰۰۱).

اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق

بررسی مولفه های موثر بر کارآفرینی کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و شیوه های پرورش آن است.

هدف های فرعی تحقیق

- ۱) بررسی عوامل ساختاری موثر بر کارآفرینی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- ۲) تعیین عوامل رفتاری موثر بر کارآفرینی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- ۳) بررسی و شناسایی عوامل زمینه ای موثر بر کارآفرینی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- ۴) تعیین شیوه های پرورش مولفه های موثر بر کارآفرینی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

سؤالات تحقیق

سوال اصلی تحقیق

چه مولفه هایی بر کارآفرینی در کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و شیوه های پرورش آن موثر است؟

سؤالات فرعی تحقیق

- ۱) تا چه میزان عوامل ساختاری بر کارآفرینی در کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیر گذار است؟
- ۲) تا چه میزان عوامل رفتاری بر کارآفرینی در کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیر گذار است؟
- ۳) تا چه میزان عوامل زمینه ای بر کارآفرینی در کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیر گذار است؟
- ۴) چه شیوه هایی در پرورش کارآفرینی در کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موثر است؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در سال های اخیر بسیاری از نویسندگان و پیشگامان، تغییراتی در سازمان و خدمات مدیریت دولتی را مورد توجه قرار داده اند و چارچوب مفهومی و اصول جدیدی را تحت عنوان «دولت کارآفرین»^۷ یا «مدیریت کارآفرینانه در بخش دولتی»^۸ به عنوان محورهای مدیریت دولتی نوین مطرح می کنند که می تواند سازمان های دولتی را در مواجهه با چالش های فرارو، اثر بخش تر و پاسخگوتر سازد (احمدپور، ۱۳۸۵).

مهمترین دستاورد کارآفرینی برای توسعه کشور ایجاد اشتغال، رفاه و ثروت و شناخت فرصتهای مناسب است و حتی عده ای معتقدند که کارآفرینی می تواند به عنوان یک مکانیزم، موجب افزایش بهره وری در سازمان شود به طوری که امروزه کشورهای توسعه یافته از یک زاویه ی جدید شرکت های خود را در یک محیط کاملاً متغیر، پویا نگه داشته اند و علت آن کشف و پرورش

- 1- Morris
- 2- Lewis
- 3- Hurley
- 4- Jeffrey Timmons
- 5- Alison Merrison
- 6- Lee Youtoni Fue
- 7- Entrepreneur Government
- 8- Entrepreneurial management in the public sector

انسان های خاصی است که نقش آفرینی می کنند. در این بخش تاریخچه کارآفرینی، نقش آفرینی در حل مشکلات جامعه، چالش های موجود در کشور در این زمینه و راه کارهایی برای بالا بردن روحیه کارآفرینی ارائه شده است.

کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که از طریق آن یک فرد یا گروهی از افراد درون یک سازمان، سازمانی جدید را خلق کرده و یا موجب نوآوری یا نوسازی در سازمان فعلی شوند. کارآفرینی سازمانی متشکل از سه پدیده «خلق کسب و کار جدید درون شرکت فعلی»، «تحول شرکت فعلی از طریق نوسازی استراتژیک» و «نوآوری» بوده که البته ممکن است با یکدیگر در ارتباط باشند (شارما و کریسمن^۱، ۱۹۹۹).

بدین منظور، بر اساس مدل مفهومی ارائه شده در این پژوهش کارآفرینی در یک سازمان شامل مولفه هایی است که منجر به فعالیتهای نوآورانه می شود. مولفه های موثر بر کارآفرینی در کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در سه دسته مولفه ساختاری، محیطی و رفتاری در این پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مولفه ساختاری شامل متغیرهایی از قبیل: ساختار سازمانی، استراتژی سازمانی، سیستم حقوق و دستمزد، سیستم تحقیق و توسعه، سیستم کنترل و نظارت می باشد.

مولفه رفتاری یا محتوایی شامل متغیرهایی از قبیل: فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، آموزش منابع انسانی می باشد.

مولفه محیطی یا زمینه ای شامل متغیرهایی از قبیل: ارتباط با ارباب رجوع، محیط اجتماعی - فرهنگی، محیط اداری می باشد.

مولفه زمینه ای مهم ترین و اصلی ترین مولفه بوده و نه تنها بقاء و رشد دو مولفه دیگر بلکه بوجود آورنده دو مولفه دیگر نیز بوده است. ارتباط بین عوامل ساختاری - رفتاری - زمینه ای به نحوی است که هیچ پدیده یا رویدادی نمی تواند خارج از تعامل این سه مولفه صورت گیرد و به عبارت دیگر رابطه بین این سه مولفه یک رابطه تنگاتنگ ناگسستنی بوده و در عمل از هم جدایی ناپذیرند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۷).

این پژوهش بررسی مولفه های موثر بر کارآفرینی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که برای دستیابی به این هدف رابطه بین متغیرهای تشکیل دهنده آن در میان کارکنان وزارت مذکور مورد بررسی قرار می گیرد که ابتدا با مرور مستند ادبیات موضوعی مربوط به کارآفرینی و فعالیتهای کارآفرینانه شروع می شود. پس از بیان مختصر تعاریف مربوط به موضوع تحقیق و نیز روش شناسی تحقیق، به بررسی و حل مسئله و مشخص نمودن وجود رابطه بین متغیرهای تشکیل دهنده مولفه های موثر بر کارآفرینی در میان کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پرداخته خواهد شد.

پژوهشی توسط زیتامل و رایس^۲ (۱۹۸۷) در مورد تعدادی از دانشگاهها که در کشور آمریکا پیشگام آموزش کارآفرینی بودند، انجام شد. این دو در پایان بررسی های خود برای آینده آموزش و تحقیق در حیطه

1- Sharma & Chrissman

2- Zita & Rice

کارآفرینی پیشنهاداتی دادند که شامل موارد زیر است:

- فرصت هایی برای برنامه های آموزش کارآفرینی وجود دارد و باید به گونه ای شکل بگیرند که با تصویری که اخیراً در مورد کارآفرینی ایجاد شده، همسو و هماهنگ باشد.
- مسیر و جریان سازگاری که بعضی از این برنامه ها مدنظر دارند، در صورتی قابل دسترسی است که کار تحقیقاتی زیادی در کنار آنها انجام شود.
- دستورالعمل پیشنهادی سوم این است که در زمینه شیوه های آموزش که به صورت گسترده در برنامه های کارآفرینی استفاده می شود، تحقیقاتی صورت گیرد.
- شواهد موجود گواه آن است که دروس کارآفرینی، مراکز و برنامه های کارآفرینی می توانند منبعی برای تأمین هزینه های دانشکده یا دانشگاه مورد نظر باشند.

زیتامل و رایس بر این باورند که آموزش در زمینه کارآفرینی تمامی حوزه مربوط به مسائل اجرایی در اقتصاد را به خود اختصاص داده و این نگرش در آن زمان نزدیک ترین دیدگاه در مورد مفهوم رایج در دانشگاه ها درباره آموزش مدیریت بوده است. با جدا شدن شاخه های متعدد از آموزش اقتصادی که این دو آن را مطرح کردند، اعتقاد داشتند که رشته ای مثل کارآفرینی با داشتن دیدگاهی عقلی و منطقی که به سرعت در جهان در حال گسترش است، می تواند در بین افرادی که آرزو دارند در امور اجرایی، مدیریتی و کارآفرینی فعالیت کنند، جای خود را به سرعت باز کند.

- پژوهشی توسط هالت و همکاران^۳ (۲۰۰۷) با عنوان "کارآفرینی سازمانی (یک نگاه تجربی بر ویژگیهای فردی، زمینه و فرآیند)" و هدف بررسی فاکتورهای موثر بر کارآفرینی در سه سازمان دولتی بعمل آمده که نتیجه نشان می دهد که متغیرهای زمینه و فرآیند بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می گذارند در حالی که ویژگی های فردی بر آن اثری ندارد و دیگر این که کارآفرینی سازمانی ارتباط واسطه ای بین فاکتورهای مذکور و رضایت شغلی، تعهد موثر و عملکرد می باشد. با آزمایشی که بر روی ۱۵۱ کارمند در سه سازمان دولتی صورت گرفت، یک مدل از کارآفرینی سازمانی که تأثیر پذیرفته از ویژگیهای فردی، زمینه و فرآیند بود، مورد بررسی قرار گرفت. ویژگیهای فردی شامل پنج فاکتور شخصیت می باشد شامل: برونگرایی، سازگاری، باز بودن، حساس بودن، وجدان کاری، متغیرهای زمینه شامل گرایش به حافظه و آموزش می باشد و متغیرهای فرآیند آنهاست هستند که به وسیله هورنسبای (۲۰۰۲) مشخص شدند و شامل: حمایت مدیریت، آزادی عمل کاری، تقویت و پاداشها، دسترسی زمانی، مرزهای سازمانی می باشند.

- ویژگیهای فردی (برونگرایی، سازگاری، باز بودن، وجدان کاری، حساس بودن) ارتباط معنی داری با کارآفرینی سازمانی ندارند.
- درک زمینه ارتباط مثبتی با کارآفرینی سازمانی دارد.
- متغیرهای فرآیند (حمایت مدیریت، آزادی عمل کاری، تقویت و

3- Holt & et al

پاداشها) ارتباط مثبتی با کارآفرینی سازمانی دارند.

• متغیر دسترسی زمان ارتباطی با کارآفرینی سازمانی نداشت.

کارآفرینی سازمانی می‌تواند به عنوان تلاش برای گسترش و توسعه نوآوری در یک محیط نامطمئن تعریف شود. نوآوری فرایندی است که ارزش افزوده و تازگی برای سازمان و تأمین‌کنندگان و مشتریان از طریق توسعه و گسترش رویه‌ها، راه حل‌ها، محصولات و خدمات جدید به علاوه روشهای جدید تجارت ایجاد می‌کند. در این فرآیند، وظایف اساسی سازمان کارآفرین به چالش کشیدن بوروکراسی، ارزیابی کردن فرصت‌های جدید، تنظیم کردن و بهره برداری از منابع و حرکت دادن فرایند نوآوری به سمت جلو می‌باشد، مدیریت فرآیند نوآوری کارآفرینان سازمانی، به ایجاد مزایای بزرگتری برای سازمان منتج خواهد شد. نوآوری بر هر دو، ایجاد بازار جدید و دانش تکنولوژیکی جدید منجر خواهد شد.

مؤلفه های کار آفرینی

کارآفرینی دارای پیامدهای مثبت و مهمی همچون: بارور شدن خلاقیت ها، ترغیب به نوآوری و توسعه آن، افزایش اعتماد به نفس، ایجاد و توسعه تکنولوژی، تولید ثروت در جامعه و افزایش رفاه عمومی است. شش عامل کلیدی در مورد کارآفرینی وجود دارد که عبارتند از: شناخت هدف، داشتن افق، بکارگیری خلاقیت های ذهنی، جامعه گرا و جامعه پذیر بودن، شهامت، ابتکار، امیدوار و ریسک پذیر بودن، واقع بینانه برخورد کردن با تفاوت بین خلاقیت ها و فرصت ها.

تا به حال ویژگی زیادی در خصوص کارآفرینان بیان شده است. همه کارآفرینان در صفات فردی یکسان نیستند اما ویژگی های عمومی در آنها وجود دارد که عبارتند از: خلاقیت و نوآوری، هدف گرایی، ریسک پذیری، فرصت گرایی و فرصت شناس، آینده نگری و دوراندیشی، انعطاف پذیری، اهل کار و عمل، اعتماد به نفس و خودباوری، واقع بینی (هاشمی، ۱۳۸۲).

ویژگی ها و مؤلفه های کار آفرینی

ویژگیهای عمومی	مؤلفه ها
خودباوری ^۱	اعتماد به نفس، استقلال رأی، خوش بینی
میل به نتیجه	نیاز به کامیابی، منفعت شناسی، ایستادگی، پشتکار، پیش قدمی
ریسک پذیری ^۲	توانایی ریسک پذیری، اشتیاق به کارهای بزرگ
هدایت و رهبری	رفتار هدایت گرایانه، مردم داری، انتقاد پذیری
خلاقیت ^۳	نوآوری و ابتکار، انعطاف پذیری، تغییرپذیری
آینده نگری ^۴	دوراندیشی، قدرک درک

شاه حسینی، ۱۳۸۳

آموزش کار آفرینی

تحقیقات نشان می‌دهد که کارآفرینی امری آموزش پذیر، تقویت پذیر و پرورش پذیر است. اولین کشورهایی که در زمینه آموزش کارآفرینی فعالیت هایی را انجام دادند، کشورهای آلمان، انگلیس، امریکا و ژاپن بودند (فیض، ۱۳۸۶). امروزه آموزش کارآفرینی به یکی از مهمترین و گسترده ترین فعالیت های دانشگاهی تبدیل شده است. طی دهه ۱۹۸۰، دانشگاه‌ها بر حسب ویژگی گروه های تحت آموزش و نیازهای محلی، منطقه ای و ملی، برنامه های آموزشی متعددی را برای سازمانهای خصوصی و عمومی طراحی نموده اند. دولت های اروپایی نیز حمایت های ویژه ای را از فعالیت هایی که جهت تشویق کارآفرینی بین جوانان می‌شود، ایجاد کرده اند (احمدپور، ۱۳۸۷). به طور کلی بنابه یک تعریف جامع آموزش به معنای معلومات و رشد فکری

است که از راه تحصیلات رسمی و غیررسمی و مطالعه به دست می آید (دهخدا، ۱۳۲۵). اساس آموزش بر یادگیری است و هر سازمانی می کوشد تا کمک کند عملکرد افراد در شغلشان موثر شود. برنامه آموزشی همانا سازمان بخشیدن به این تجربیات است به طریقی که نگرشها یا مهارت‌های موردنیاز را متناسب کرده و بهبود بخشد. بنابراین، آموزش کوششی است که توسط سازمانها برای تغییر رفتار افراد از طریق فرآیند یادگیری و به خاطر افزایش اثربخشی آنها صورت می گیرد (دیوس و لوتانس، ۱۹۸۲). آموزش کلیه مساعی و کوششهایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیتهای شغلی خود می کند. هدف از آموزش کارکنان انتقال معلومات و محفوظات نیست. هدف، انبار کردن نتایج به دست آمده در ذهن کارمندان نیست. زیرا این دستاوردها در کتابها و کتابخانه ها موجود است. آموزش و پرورش صحیح آن است که انسان را برای جستجوی مداوم راه حلهای جدید مجهز کند. نگرشی که همراه با کسب دانش به دست می آید، به مراتب از خود دانش مهمتر است. اولین مرکزی که در دنیا دوره ویژه کارآفرینی درون سازمانی را برگزار کرد، موسسه توسعه کارآفرینی در هند است. از جمله اهداف کلان این دوره می توان به موارد ذیل اشاره کرد: آگاه ساختن شرکت کنندگان با استعدادهاى نهفته کارآفرینی و هدایت آنها به سوی نوآوری؛ توسعه و ایجاد جو کارآفرینی درون سازمانی؛ ایجاد اطمینان در شرکت کنندگان دوره مبنی بر این که بینش و بصیرت ایجاد شده در جهت رشد و توسعه بیشتر خواهد بود؛ کمک به توسعه شیوه رهبری کارآفرینانه در سازمان؛ انگیزش افراد برای تبدیل شدن به سردمداران موفقیت در سازمان. موارد آموزشی در این دوره شامل امکان سازی و ایجاد محیط کارآفرینانه برای نوآوری، ارتقا و درک فرصتها، رهبری انتقالی، توسعه انگیزه ها و تواناییهای کارآفرینی، ارائه ایده های خلاق، و برنامه ریزی استراتژیک برای ارائه محصول و خدمات جدید است. شرکت کنندگان در این دوره مدیران بخش دولتی و مدیر - مالکان شرکتهای صنعتی (تولیدی و خدماتی) هستند، که در ابتدای دوره مورد آزمون تشخیص ویژگیهای روانشناختی قرار می گیرند (احمدپور داریانی، ۱۳۸۰).

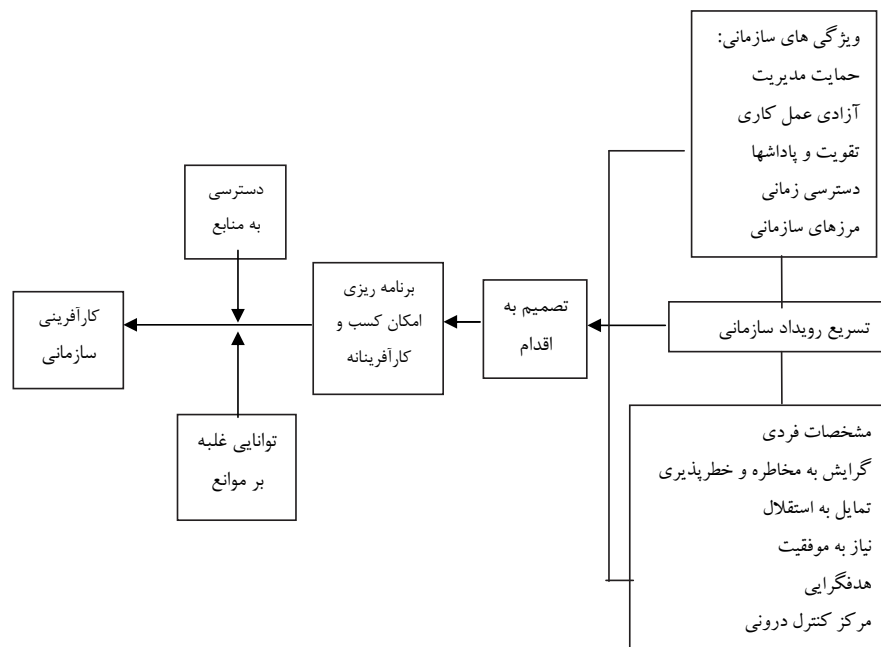
از جمله برنامه های آموزش کارآفرینی برنامه SIYB است که توسط سازمان بین المللی کار ارائه و در بیش از ۶۰ کشور در حال توسعه اجرا گردیده است. برنامه آموزشی SIYB برنامه ای آموزشی و مشاوره ای است که به منظور تربیت و پرورش کارآفرینان در واحدهای کوچک (اعم از صنعتی، خدماتی و تجاری) تنظیم شده است. برنامه آموزشی SIYB دربرگیرنده بسته های متنوع آموزشی است. بسته های SYB و IYB مهمترین بسته های این برنامه آموزشی هستند. برنامه SYB برنامه ای است آموزشی برای کسانی که ایده ای برای راه اندازی کسب و کار عملی دارند. و برنامه IYB به آموزش اصول و مفاهیم مدیریتی و روشهای اداره بنگاه به صاحبان و مدیران واحدهای کوچک تولیدی و خدماتی که درصدد رشد و توسعه بنگاه خویش هستند می پردازد. طی یک دهه از اجرای برنامه SIYB توسط سازمان بین المللی کار در کشورهای جهان بیش از یکصد هزار کارآفرین تحت آموزش قرار گرفتند و تحقیقات نشان می دهد که شرکت کنندگان از برنامه راضی بوده و آن را مفید یافته اند و برنامه ها به نظرشان بی ربط نبوده است و همچنین تحقیقات نشان می دهد که آموزشهای IYB بر میزان اشتغال و سودآوری بنگاهها تاثیر جدیدی بر جای گذاشته است (لامعی، ۱۳۷۸).

نظریه های کار آفرینی

عوامل متعددی بر توسعه فرآیند کارآفرینی موثر هستند. ویژگی های سازمانی، ویژگی های فردی و دیگر عوامل تسهیل کننده درون سازمانی و یا برون سازمانی، هر یک به نوعی در شکل گیری رفتار کارآفرینانه تأثیر گذارند. برای توصیف کارآفرینی مدل های گوناگونی توسعه یافته است. در این بخش برخی از این مدلها مورد بررسی قرار می گیرد.

نظریه کار آفرینی سازمانی کوراتکو، نافزیگر و همکاران، ۲۰۰۱

این الگو تعامل فعالیت های مختلف را به جای رخداد حوادث در خلاء به عنوان عامل کارآفرینی سازمان معرفی می کند.



این مدل توسط کوراتکو، نافزیگر و همکارانش در سال ۲۰۰۱ ارائه شد. ایشان هشت دسته از عوامل را در اجرای یک تفکر در سازمان ها موثر می دانند که تعامل آن ها سبب شکل گیری فرآیند کارآفرینی شرکت می گردد. آن ها معتقدند که کارآفرینی در سازمان بر اساس سه عامل اصلی ذیل شکل می گیرد:

مشخصات سازمانی: حمایت مدیریت، استقلال / آزادی در کار، پاداش / تقویت، دادن فرصت، محدوده های سازمانی.

مشخصات فردی: خطر پذیری، نیاز به استقلال، نیاز به توفیق، هدف گرایی و مرکز کنترل. حادثه ناگهانی: توسعه روش های جدید، ادغام ها یا مالکیت های جدید، تقاضاهای جدید در بازار، تغییرات اقتصادی و تهدیدات رقبا. بر اساس این مدل، شکل های مختلفی از ترکیب عوامل سه گانه فوق ممکن است حاصل شود اما کوراکتکو و همکارانش از میان همه انواع آن، سه وضعیت را پیشنهاد می دهند: در وضعیتی که سازمان احتیاج به توسعه تکنولوژی داشته باشد و مدیریت ارشد سازمان از نوآوری حمایت کند، افرادی که خطر پذیری بالایی داشته باشند، علاقه بیشتری به فعالیت های کارآفرینانه از خود نشان خواهند داد. در وضعیتی که تغییری اساسی در مدیریت (شیوه یا ساختار) به وجود آمده باشد که باعث تشویق رفتارهای نوآورانه گردد، افرادی که نیاز به توفیق زیادی داشته، علاقه بیشتری به فعالیت های کارآفرینانه از خود نشان خواهند داد.

نظریه توسعه کارآفرینی سازمانی ایرلند و همکاران، ۲۰۰۶

این نظریه توسط ایرلند و همکارانش در سال ۲۰۰۶ در خصوص توسعه کارآفرینی سازمانی ارائه شد. در این مدل استراتژی کارآفرینی سازمانی، آغازگر توسعه رفتارهای کارآفرینانه در شرکت هاست. این استراتژی موجب می شود سازمان جهت گیری کلی خود را در راستای نوآوری و کارآفرینی در پیش گیرد. بر مبنای این استراتژی، سازمان قادر خواهد بود محرک های استراتژیکی را شناسایی کند. حال باید محیط درونی مناسبی در سازمان شکل گیرد که از رفتارهای کارآفرینانه حمایت کند. به عبارت دیگر وظیفه مدیران ارشد این خواهد بود که محیط کار را در جهت تسهیل توسعه کارآفرینی سازمانی ایجاد و هدایت کنند. در ایجاد چنین فضایی چهار بعد اصلی ساختار، سیستم های کنترل، مدیریت منابع انسانی و فرهنگ موثر هستند.

مدل توسعه کارآفرینی سازمانی ایرلند و همکاران



فرهنگی و صفرزاده، ۱۳۸۶

نظریه کارآفرینی سازمانی لامپکین و دس، ۱۹۹۶ مدل کارآفرینی سازمانی لامپکین و دس



سعیدی کیا، ۱۳۸۵

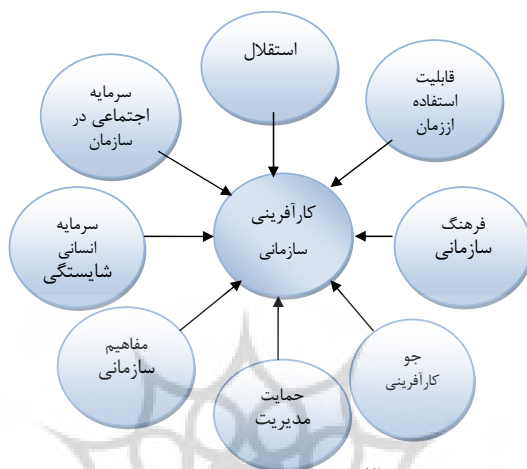
این مدل توسط لامپکین و دس در سال ۱۹۹۶ و در سال ۲۰۰۳ ارائه شد. پژوهشگران پیش آیندها و یا پیامدهای پدیده گرایش کارآفرینانه در سطح سازمان را که فرآیندها، اعمال و فعالیتهای تصمیم گیری که منجر به ورودی جدیدی به عنوان تعریف شده است، را مدل کرده اند. یکی دیگر از مدل‌های توصیف موضوع کارآفرینی سازمانی مدل دس و همکاران (۲۰۰۳) برای چگونگی خلق دانش در چهار نوع کارآفرینی سازمانی می باشد. استراتژی بنگاه نه یک بخش ضمنی و نه یک بخش آشکار از مدل دس و همکاران است. به علاوه، این مدل تأکید بسیاری بر بررسی روابط علی داخلی میان شکل‌های خاص کارآفرینی سازمانی و یادگیری سازمانی دارد.

نظریه عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی بر اساس مدل جوهانسون

این مدل توسط جوهانسون در سال ۲۰۰۶ در خصوص عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی ارائه شد. مطالعات در مورد عوامل موثر بر فعالیت های کارآفرینانه در سازمان، در سال های اخیر رشد زیادی داشته است. داگلاس لوبر از صاحب نظران کارآفرینی بر این باور است که سه دسته عوامل باعث توسعه کارآفرینی سازمانی می شوند که عبارتند از: عوامل درون سازمانی، محیط بیرونی و ویژگی های فردی.

جوهانسون یک مدل چند بعدی در مورد عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی به وجود آورد تا بتواند ابعاد اصلی کارآفرینی سازمانی را مشخص کند.

مدل عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی جوهانسون



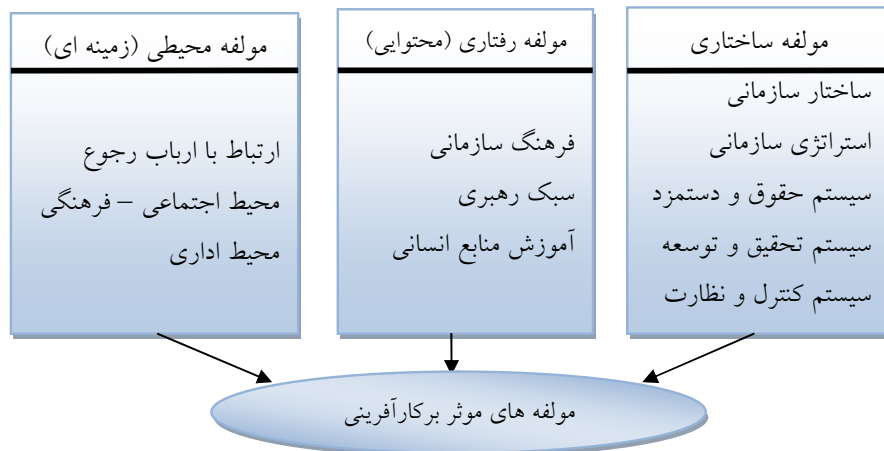
پرداخت چی و شفیع زاده، ۱۳۸۵

مدل مفهومی تحقیق

کارآفرینی مفهوم وسیعی است که در سطوح مختلف مورد بررسی قرار می گیرد. در این تحقیق بررسی مولفه های موثر بر کارآفرینی از مدل زیر استفاده شده است. بدنبال مطالعاتی که محققان انجام دادند مدلهای زیادی ارائه شد. میرزایی اهرنجانی به بررسی مدلهای ارائه شده در زمینه کارآفرینی پرداخت و در نهایت در این تحقیق از چارچوب مدل مفهومی میرزایی اهرنجانی (۱۳۷۷) استفاده شده است. این مدل مفهومی به سه مولفه تقسیم بندی شده است: مولفه ساختاری، مولفه رفتاری و مولفه محیطی. مولفه ساختاری از قبیل: ساختار سازمانی، استراتژی سازمانی، سیستم حقوق و دستمزد، سیستم تحقیق و توسعه، سیستم کنترل و نظارت بسیار حائز اهمیت می باشد.

مولفه رفتاری از قبیل: فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، آموزش منابع انسانی در توسعه کارآفرینی تأثیر بسزایی دارد. مولفه محیطی از قبیل: ارتباط با ارباب رجوع، محیط اجتماعی - فرهنگی و محیط اداری بسیار حائز اهمیت می باشد.

مدل مولفه های موثر بر کارآفرینی بر اساس مدل میرزایی اهرنجانی (۱۳۷۷)



بررسی مولفه های موثر بر کارآفرینی در سازمانهای دولتی بحثی بسیار مهم و پیچیده است. نتایج جمع بندی اطلاعات و طبقه بندی آنها بر اساس چارچوب مدل مفهومی میرزایی اهرنجانی سال ۱۳۷۷ تحت عنوان مولفه های موثر بر کارآفرینی ریشه یابی شده است که به شکل ذیل طبقه بندی شده است:

مولفه ساختاری: ساختار سازمانی، استراتژی سازمانی، سیستم حقوق و دستمزد، سیستم تحقیق و توسعه، سیستم کنترل و نظارت

مولفه رفتاری: فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، آموزش منابع انسانی

مولفه محیطی: ارتباط با ارباب رجوع محیط اجتماعی - فرهنگی، محیط اداری

این تحقیق و مدل ارائه شده می تواند به عنوان چارچوبی برای شناخت محیط سازمانها از لحاظ ویژگیهای کارآفرینی سازمانی باشد. مولفه های موجود در این مدل مورد بررسی قرار گرفته است

روش شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش توصیفی و از لحاظ زمانی از نوع روش پژوهش پیمایشی می باشد.

روشهای گردآوری داده های پژوهش

برای جمع آوری داده های آماری و بررسی متغیرها از روش پیمایشی و ابزار پرسشنامه استفاده می شود. ابزار به وسایلی اطلاق می شود که از طریق آنها، اطلاعات جمع آوری می شود (داوری، ۱۳۸۸). در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و اسنادی: استفاده از کتب، پایان نامه، نشریات و فصلنامه های داخلی و برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۶۵ گویه پرسشنامه بود با طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

برای سنجش پایایی پرسشنامه تعداد ۴۵ نسخه از پرسشنامه به صورت آزمایشی در میان پاسخ دهندگان توزیع گردید که پس از جمع آوری پرسشنامه و ورود اطلاعات به نرم افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۲ بدست آمد که از آنجا که مقدار آلفای کرونباخ هر چه به یک نزدیک تر باشد، همبستگی و پایایی بهتری را نشان می دهد می توان گفت این پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار می باشد.

اعتبار پایایی مقیاس پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ

مولفه	تعداد نمونه	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
کل پرسشنامه	۴۵	۶۵	۰/۹۲
کارآفرینی	۴۵	۵	۰/۸۱
ساختار سازمانی	۴۵	۶	۰/۸۰
استراتژی سازمانی	۴۵	۶	۰/۷۲
سیستم حقوق و دستمزد	۴۵	۸	۰/۷۰
سیستم تحقیق و توسعه	۴۵	۸	۰/۸۱
سیستم کنترل و نظارت	۴۵	۴	۰/۷۴
فرهنگ سازمانی	۴۵	۴	۰/۷۴
سبک رهبری	۴۵	۴	۰/۷۷
آموزش منابع انسانی	۴۵	۵	۰/۹۲
ارتباط با ارباب رجوع	۴۵	۶	۰/۷۷
محیط اجتماعی - فرهنگی	۴۵	۴	۰/۷۳
محیط اداری	۴۵	۵	۰/۷۸

جامعه آماری این پژوهش کل کارکنان شاغل در ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعم از زن و مرد می باشد که براساس آمار تعدادشان متشکل از کارشناسان و معاونین و مدیران به تعداد ۱۲۰۰ نفر می باشند. برای انتخاب روش نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۹۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که پرسشنامه بین آنها توزیع گردید که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

داده ها و اطلاعات گردآوری شده از طریق پرسشنامه، پس از بررسی و مطالعه، به کمک نرم افزار SPSS مورد آزمون قرار می گیرند و برای تحلیل داده های گردآوری شده حاصل از اجزاء پرسشنامه از دو آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده که در آمار توصیفی متغیرهایی که از نظر مقیاس، اسمی و کیفی می باشند از طریق جداول فراوانی و نمودارها توصیف می شوند و در ادامه با استفاده از شاخصهای آمار توصیفی نظیر میانگین، توزیع فراوانی، انحراف معیار و واریانس و... مورد بررسی قرار می گیرد و در آمار استنباطی از آزمون ضریب همبستگی (با توجه به استاندارد بودن ابزار تحقیق از ضریب هم بستگی پیرسون) و رگرسیون چندگانه استفاده خواهد شد.

یافته های تحقیق

نتایج جامعه شناختی حاصل از تحلیل داده های گردآوری شده حاکی از این امر است که از کل نمونه ی ۲۹۱ نفری شرکت کنندگان ۵۵/۳ درصد از پاسخ دهندگان، زن و ۴۴/۷ درصد از آنان مرد هستند. از طرف دیگر، حدود ۹/۳ درصد از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دیپلم، ۱۷/۲ درصد فوق دیپلم، ۴۸/۵ درصد لیسانس، ۲۴/۴ درصد فوق لیسانس و ۰/۷ درصد دکتری هستند. ۲/۱ درصد از پاسخ دهندگان دارای سمت مدیر، ۵/۸ درصد معاون و ۹۲/۱ درصد کارشناس هستند. ۹/۶ درصد از آنان دارای سوابق خدمتی زیر ۵ سال، ۲۶/۸ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۳/۳ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶/۲ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۴/۱ درصد بیش از ۲۰ سال هستند. در نهایت ۵۱/۵ درصد از پاسخ دهندگان رسمی، ۱۵/۵ درصد پیمانی، ۲۹/۶ درصد قراردادی و ۳/۴ درصد رسمی آزمایشی هستند.

آمار استنباطی:

سوال اول فرعی پژوهش: تا چه میزان عوامل ساختاری بر کارآفرینی کارکنان ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار است؟

نتایج حاصل از سوال اول نشان می دهد که عوامل ساختاری بر کارآفرینی کارکنان ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سطح معنی داری ۰/۰۱ و ضریب همبستگی ۰/۶۱۳ تأثیرگذار می باشد و نشان می دهد که بین کارآفرینی و ساختار سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد که این نتیجه با یافته های پژوهش آقای سید محمد مقیمی (۱۳۸۳) تحت عنوان "عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمانهای بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران" و آقای مصطفی آشنا (۱۳۸۴) تحت عنوان "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در واگن پارس اراک" که از دو پژوهش فوق چنین نتیجه گرفته می شود که متغیرهای مختلفی در قالب عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی مرتبط با سازمان های اجتماعی و فرهنگی دولتی بر توسعه کارآفرینی در این سازمان ها، با درجه اولویت و اهمیت متفاوت تأثیر گذارند و عوامل با سرمایه اجتماعی (شامل: اعتماد، عمل متقابل، نزدیکی، روابط افقی و عمودی) و کارآفرینی سازمانی (شامل: نوآوری، ریسک پذیری، پیشگامی در کسب و کار، رقابت تهاجمی) مرتبط هستند و این نشان می دهد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

سوال دوم فرعی پژوهش: تا چه میزان عوامل رفتاری بر کارآفرینی کارکنان ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار است؟

نتایج حاصل از سوال دوم نشان می دهد که عوامل رفتاری بر کارآفرینی کارکنان ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سطح معنی داری ۰/۰۱ و ضریب همبستگی ۰/۵۷۲ تأثیرگذار می باشد و نشان می دهد که بین کارآفرینی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد که این نتیجه با یافته های پژوهش آقایان دانائی فر، فروهی و صالحی (۱۳۸۶) تحت عنوان "ارتقاء کارآفرینی در ایران: تحلیلی بر نقش دولت" و آقایان مهرزاد علیمردانی، قهرمانی و ابوالقاسمی (۱۳۸۷) تحت عنوان "بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی" که نتایج حاصل از دو پژوهش فوق نشان می دهد دولت ها سه نوع نقش حمایتی برای توسعه کارآفرینی ایفا می کنند که به ترتیب عبارتند از نقشهای تنظیمی، نقش های شناختی و نقش های هنجاری که پایه های سه گانه حمایت از فعالیت های کارآفرینانه یک کشور را شکل می دهند و

نیز بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه ای معنا دار وجود دارد و بین مولفه های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه ی معکوس وجود دارد و نیز نشان می دهد با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

سوال سوم فرعی پژوهش: تا چه میزان عوامل محیطی (زمینه ای) بر کارآفرینی کارکنان ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار است؟

نتایج حاصل از سوال سوم نشان می دهد که عوامل محیطی (زمینه ای) بر کارآفرینی کارکنان ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سطح معنی داری ۰/۰۱ و ضریب همبستگی ۰/۴۲۰ تأثیرگذار می باشد. و نشان می دهد که بین کارآفرینی و محیط اداری رابطه وجود دارد که این نتیجه با یافته های پژوهش های آقای جهانگیر یداللهی فارسی (۱۳۸۸) تحت عنوان "بررسی رابطه بین ساختار و کارآفرینی سازمانی" و خانم فاطمه آبدری (۱۳۹۰) تحت عنوان "شناسایی موانع کارآفرینی سازمانی در ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در شهر تهران" و نیز آقای یوسف احدپور ثمرین (۱۳۹۰) تحت عنوان "بررسی تأثیر آموزش کارآفرینی بر خوداشتغال زایی تحصیل کردگان فنی و حرفه ای شهر تهران از نظر مدیران" نشان می دهد که بین ابعاد ساختار سازمانی یعنی رسمیت، پیچیدگی، و تمرکز سازمانی با ابعاد کارآفرینی سازمانی شامل نوآوری، خطرپذیری و پیش گام بودن رابطه معنی داری وجود دارد و همچنین با انجام آزمون های مختلف درخصوص شناسایی موانع کارآفرینی سازمانی (سیاستگذاری، ساختار سازمانی، سیستم کنترل و نظارت، فرهنگ سازمانی، کارکنان، اهداف استراتژیک، موانع درونی و موانع رهبری)، هر چند نقش بازدارندگی موانع درونی و موانع رهبری برای کارآفرینی سازمانی در وزارت کار و امور اجتماعی سابق قویاً تأیید می گردد، با توجه به میانگین رتبه های بدست آمده، موانع رهبری از مهمترین موانع کارآفرینی سازمانی در وزارت کار تعیین گردید. نتایج پژوهش نشان می دهد که عدم رضایت و تضاد در ارزیابی مدیران، عدم مهارت کارکنان، و مقاومت در برابر تغییر، فقدان اهداف نوآوری، وجود معیار عملکردهای غیر واقعی، وجود کانال های ارتباطی محدود، و سیستم پاداش و ارزیابی نامناسب از جمله موانع کارآفرینی سازمانی در سازمان مورد مطالعه می باشد و همچنین آموزش کارآفرینی در خوداشتغالزایی آموزش دیدگان فنی و حرفه ای بسیار موثر است و موجب ارتقاء سطح کارآفرینی و اشتغال آنان شده و همچنین آموزش کارآفرینی در ایجاد مهارت این افراد موثر است و نشان می دهد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

نتیجه گیری

کارآفرینی سازمانی یک نوع رفتار سازمانی است. رفتار سازمانی تابعی از مولفه زمینه ای و ساختاری است. برای این که رفتار سازمانی کارآفرینانه باشد و سازمان با رویکرد کارآفرینی به هدفهای توسعه ای دست یابد،

مولفه زمینه ای و ساختاری می بایست مدیریت شوند. به عبارت دیگر، رفتار سازمانی برآیند تعامل متغیرهای زمینه ای و ساختاری است. برای نیل به رفتار مطلوب که در اینجا کارآفرینی سازمانی است، مولفه زمینه ای و ساختاری می بایست طوری جهت داده شوند که این مولفه ها هم به طور انفرادی و هم در تعامل با یکدیگر حامی رفتار کارآفرینی باشند. این مطالعه نشان می دهد که متغیرهای مختلفی در قالب مولفه های ساختاری، رفتاری و محیطی مرتبط با سازمانهای دولتی بر توسعه کارآفرینی تأثیر گذارند.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی (زمینه ای) بر کارآفرینی کارکنان ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار می باشند و بر اساس یافته های این پژوهش بین عوامل سه گانه با کارآفرینی رابطه معنی داری وجود دارد و با پژوهش های آقای مقیمی (۱۳۸۳) تحت عنوان "عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمانهای بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران"، آقای مصطفی آشنا (۱۳۸۴) تحت عنوان "بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در واگن پارس اراک"، آقایان دانائی فر، فروهی و صالحی (۱۳۸۶) تحت عنوان "ارتقاء کارآفرینی در ایران: تحلیلی بر نقش دولت"، آقایان مهرزاد علیمردانی، قهرمانی و ابوالقاسمی (۱۳۸۷) تحت عنوان "بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی"، آقای جهانگیر یداللهی فارسی (۱۳۸۸) تحت عنوان "بررسی رابطه ی بین ساختار و کارآفرینی سازمانی"، خانم فاطمه آبدری (۱۳۹۰) تحت عنوان "شناسایی موانع کارآفرینی سازمانی در ستاد مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی در شهر تهران" و آقای یوسف احدپور ثمرین (۱۳۹۰) تحت عنوان "بررسی تأثیر آموزش کارآفرینی بر خوداشتغال زایی تحصیل کردگان فنی و حرفه ای شهر تهران از نظر مدیران" همخوانی دارد.

و نیز این پژوهش نشان می دهد که:

- بین کارآفرینی و ساختار سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد،
- بین کارآفرینی و فرهنگ سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد،
- بین کارآفرینی و محیط اداری رابطه معنی داری وجود دارد.

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی و از لحاظ روش توصیفی و از لحاظ زمانی از نوع روش پژوهش پیمایشی می باشد. برای جمع آوری داده های آماری و بررسی متغیرها از روش پیمایشی و ابزار پرسشنامه استفاده شده است. در تحقیق پیمایشی پاسخ پرسشنامه ها در یک نمونه تعیین شده جمع آوری، تجزیه و تحلیل می گردد و سپس پیشنهادها لازم بر اساس نمونه اندازه گیری شده، به جامعه مورد نظر تعمیم داده می شود. مسئله اصلی پژوهش بررسی مولفه های موثر بر کارآفرینی کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و شیوه های پرورش آن است. با در نظر داشتن این سؤال اصلی به بررسی دقیق پیشینه و ادبیات موضوع پرداخته شد. جامعه آماری این پژوهش کل کارکنان شاغل در ستاد مرکزی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعم از زن و مرد می باشد که براساس

- مورد توجه سازمان قرار گیرد.
- سازمان ها می توانند با نوآوریهای کارآفرینانه به ایجاد روابط قوی مدیر با نیروی انسانی اهتمام ورزند.
 - با توجه به نتیجه حاصله از سوال سوم پژوهش که عوامل محیطی (زمینه ای) بر کارآفرینی موثر می باشد پیشنهاد می شود که:
 - نسبت به بررسی عوامل موثر بر ایجاد محیط خلاق و پویا برای کارکنان و خصوصاً چگونگی ایجاد آن در سازمان های دیگر اعم از خدماتی و صنعتی اقدام نمایند.
 - با ایجاد فضایی مناسب برای ارباب رجوع و تأثیر آن بر کارآفرینی به برگزاری همایش ها و کارگاههای آموزشی اهتمام ورزند.
 - مشکلات و محدودیت های تحقیق
 - در انجام این پژوهش، پژوهشگر با مشکلات و محدودیت هایی روبرو بوده است که از آن جمله می توان به موارد ذیل اشاره نمود:
 - با توجه به حجم کار، مراحل جمع آوری اطلاعات و توزیع پرسشنامه ها فرآیندی بسیار زمانبر بود.
 - وجود فرهنگ محافظه کاری حاکم بر جامعه، صداقت در پاسخگویی را تحت تأثیر قرار داده که همواره بر موضوع محرمانه بودن پاسخها تأکید گردید.
 - پرسشنامه طراحی شده براساس مراجع مختلف انگلیسی و فارسی تدوین گردید که دارای ۶۵ سوال بوده و هر پاسخ دهنده می بایست پاسخ دهد لذا عدم همکاری برخی از افراد بدلیل طولانی بودن پرسشنامه و در نتیجه اشتباه تمایل به مرکز در برخی سوالات مشاهده می شود.
 - از محدودیت های دیگر این پژوهش، عدم اشتیاق بسیاری از کارشناسان بر تکمیل پرسشنامه بود.
 - به دلیل میان رشته ای بودن موضوع پژوهش، محقق ملزم به بررسی ادبیات تحقیق در حوزه های کارآفرینی بود و این امر به دلیل آشنایی اندک محقق با حوزه های مذکور در ابتدای پژوهش، مستلزم صرف زمان زیاد بود.
 - پیشنهاد به محققان برای پژوهش های آینده
 - با انجام این پژوهش، موارد زیر به منظور انجام پژوهشهای آتی در ارتباط با پژوهش حاضر، پیشنهاد می گردد:
 - انجام و اجرای پژوهش حاضر در سایر وزارتخانه ها، نهادها یا سازمانهای موجود در جامعه
 - نیازسنجی آموزش کارآفرینی در ادارات و سازمانهای تابعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
 - بررسی تطبیقی مولفه های موثر بر کارآفرینی در دانشگاههای کشور و آموزش کارآفرینی به دانشجویان
 - بررسی تطبیقی عوامل رفتاری و ساختاری موثر بر کارآفرینی کارکنان در سازمانهای خصوصی و دولتی.

آمار تعدادشان متشکل از کارشناسان و معاونین و مدیران به تعداد ۱۲۰۰ نفر می باشند. برای انتخاب روش نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۹۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که پرسشنامه بین آنها توزیع گردید که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده است.

پیشنهادات کاربردی

- با توجه به نتایج به دست آمده از مطالعات میدانی و آزمون های انجام شده بر روی داده های گردآوری شده در پژوهش مشخص گردید آموزش منابع انسانی، ساختار سازمانی، سیستم تحقیق و توسعه از مولفه های اثرگذار بر کارآفرینی کارکنان بوده و تأثیر عوامل ساختاری و رفتاری بر کارآفرینی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در این پژوهش دیده می شود، بنابراین موارد ذیل بعنوان پیشنهاداتی چند در راستای توجه و اهمیت دادن هر چه بیشتر به موضوع کارآفرینی و فعالیتهای کارآفرینانه بمنظور انجام بسترسازیهایی لازم با توجه به مسائل و موقعیتهای خاص اقتصادی و مدیریتی سازمان مذکور ارائه می گردد:
- با توجه به نتیجه حاصله از سوال اول پژوهش که عوامل ساختاری بر کارآفرینی موثر می باشد پیشنهاد می شود که:
 - با توجه به عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی (زمینه ای) موثر بر کارآفرینی کارکنان، کارگروههای تخصصی نوآوری جهت شناسایی مقوله کارآفرینی در سازمان مربوطه تشکیل نمایند.
 - سازمان ها می توانند با استفاده از این نتایج و با در نظر گرفتن ساختار سازمانی به تشویق و ترغیب کارکنان که منجر به فعالیتهای نوآورانه می شود، اقدام نمایند. چرا که نتایج پژوهش نشان داد یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر کارآفرینی کارکنان ساختار سازمانی است.
 - با توجه به این که عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی موثر بر کارآفرینی کارکنان به مسئولان پیشنهاد می گردد نسبت به پرورش و توسعه مهارت های تخصصی، فنی و مدیریتی میان سازمان اقدامات لازم را از طریق برگزاری دوره ها و کارگاههای آموزشی اعمال نمایند.
 - با توجه به نتیجه حاصله از سوال دوم پژوهش که عوامل رفتاری بر کارآفرینی موثر می باشد پیشنهاد می شود که:
 - با توجه به این که در این پژوهش تأثیر مستقیم و خیلی زیاد آموزش منابع انسانی بر کارآفرینی کارکنان به اثبات رسید، سازمان ها بهتر است نسبت به آموزش های لازم به منظور ارتقاء کارکنان اقدام نمایند.
 - سازمان ها می توانند با استفاده از این نتایج و با در نظر گرفتن سیستم تحقیق و توسعه در پرورش قابلیت های کارآفرینی در کارکنان اهتمام ورزند و توسعه فرآیندهای کارآفرینانه برای اشتغال

منابع

۱. آشنا، مصطفی، (۱۳۸۴)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون سازمانی، نشریات مدیریتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۶۷.
۲. اکبری، کرامت الله، (۱۳۸۵)، پژوهشی در توسعه کارآفرینی، نقش نظام آموزشی، ص ۱۷۱-۱۷۹.
۳. احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۸۶)، کارآفرینی، تعاریف، نظریات و الگوها، تهران: نشر شرکت پردیس، ص ۵۷.
۴. احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۸۷)، مبانی کارآفرینی، تهران: نشر شرکت پردیس، ص ۱۸.
۵. استانر و همکاران، (۱۹۹۸)، مدیریت کنترل و رهبری، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسایان، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، ص ۲۵.
۶. بازرگان، عباس و دیگران، (۱۳۸۸)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه.
۷. تسلیمی، محمد سعید، فرهنگی، علی اکبر، اسماعیلی، وجیهه، (۱۳۸۵)، ساز و کارهای یادگیری سازمانی، مبنایی برای ایجاد یک سازمان یادگیرنده، مجله دانش مدیریت، شماره ۷۳، ص ۲۲.
۸. رضازاده، حسین، (۱۳۸۲)، بررسی ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل تأمین اجتماعی تهران بزرگ)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ص ۴۴-۵۰.
۹. رضائیان، علی، (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم، ص ۲۷.
۱۰. سعیدی کیا، مهدی، (۱۳۸۵)، مبانی و اصول کارآفرینی، چاپ سوم.
۱۱. ساروخانی، باقر، (۱۳۸۶)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی: روش های کمی آمار پیشرفته، نشر دیدار، جلد سوم، چاپ سوم، ص ۵۳-۵۶.
۱۲. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه، (۱۳۸۶)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.
۱۳. شفیع زاده، حمید و پرداختچی، محمدحسن، (۱۳۸۴)، درآمدی بر کارآفرینی سازمانی، تهران: نشر ارسباران، چاپ اول، ص ۹۱.
۱۴. صمدآقایی، جلیل، (۱۳۸۲)، سازمانهای کارآفرین، چاپ دوم، تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، ص ۲۲.
۱۵. علیمردانی، مهرزاد، قهرمانی، محمد و ابوالقاسمی، محمود، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی، دانشگاه شهید بهشتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، ص ۲۸-۳۴.
۱۶. فتحی، سعید، (۱۳۸۲)، خود کارآفرینی، راهبرد اشتغال برای ورود به قرن ۲۱ صفحه ۱۱۹.
۱۷. لامعی، بهزاد، (۱۳۸۵)، موانع قانونی رشد کارآفرینی در صنایع کوچک ایران، سایت مرکز توسعه کارآفرینی در ایران، ص ۴۴-۴۸.
۱۸. میرزایی اهرنجانی، حسن، (۱۳۷۷)، تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر وجدان کار و انضباط اجتماعی در سازمان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، ص ۵۵.
۱۹. مقیمی، سید محمد، (۱۳۸۸)، عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان های بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران، نشریه فرهنگ مدیریت، سال دوم، شماره هفتم، ص ۲۷، ۷۶-۷۸.
۲۰. مقیمی، سید محمد و زالی، محمدرضا، (۱۳۷۹)، بررسی موانع کارآفرینی در صنعت کشور و ارائه راهکارهای اساسی جهت توسعه کارآفرینی، جهاد دانشگاهی.
۲۱. هاشمی، حمید، (۱۳۸۲)، مجموعه مقالات کارآفرینی و فناوری های پیشرفته.
۲۲. یداللهی، جهانگیر و آقاجانی، علی اکبر و کریمی، محبوبه، (۱۳۸۶)، ارائه الگوی جامع بمنظور بررسی موانع کارآفرینی سازمانی در سازمانها و نهادهای دولتی، مجموعه مقالات سمینار منطقه ای مدیریت در هزاره سوم، دانشگاه آزاد چالوس، ص ۶۶ - ۶۹.
- 23- Cornwall, R. Jeffery & Baron, Perlman, (1990), Organizational Entrepreneurship, Rihdard Irwin, PP: 171-175.
- 24- Cornwall, R. Jeffery & Baron, Perlman, (2002), Organization & Entrepreneurship, Mc Graw hill. Press.
- 25- Covin, J. G. and et al, (1996), Corporate Entrepreneurship and the Pursuit of Competitive Advantage, Entrepreneurship: Theory and Practice, Spring, pp: 47- 63.
- 26- Echols & Neck (1998), The Impact of Behaviors and Structure on Corporate Entrepreneurial Success. Journal of Managerial Psychology, 13 (1/2).
- 27- Fry, F., (1993), Entrepreneurship: A Planning Approach, Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall, p. 53.
- 28- Horensby, J. S. & et al. (1993), An Interactive Model of the Corporate Entrepreneurship Process, Entrepreneurship: Theory & Practice, Spring, pp: 29-37.
- 29- Jennings, D.F., & Seaman, S.L. (1990), Aggressiveness of response to new business opportunities following deregulation: An empirical study of established financial firms. Journal of Business and Venturing, 5, 177-189.
- 30- Kemelgor, B. H. (2002), A Comparative analysis of Corporate Entrepreneurial Orientation between Selected Firms in the Netherlands and the U.S.A Entrepreneurship and Regional Development, vol., 14, pp: 67-87.
- 31- Kuratko, D. F. (1993), Intrapreneurship: Developing Innovation in Corporations, Advances in Global High Technology Management, 3: pp: 3-14.
- 32- Kearney, Claudine & Hisrich, Robert & Roche, Frank (2008), A conceptual odel of public sector corporate entrepreneurship, Int Entrep Manag J (2008) 4: pp: 295-313
- 33- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G., (1996), Clarifying the Entrepreneurial: Management Review, 27 (1), pp. 699-716.
- 34- Morris, M. H., & Kurakto, D. F., (2002), Corporate Entrepreneurship, Orlando, Florida: Harcourt College Publishers, p. 66.
- 35- Rutherford, Matthew W., Holt, Denial T. (2004), Corporate entrepreneurship: An empirical look at the innovativeness dimension and its antecedents, Journal of organizational change management, Vol.20, No. 3, pp. 429-446.
- 36- Stevenson, H. and Gumpert, D., (1985), The Heart of Entrepreneurship, Harvard Business, Review, 63, 2, 85, 94.
- 37- Warren, J. Keegan (1995), Management, 5th Edition, (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall, Inc.).