



## بررسی ارتباط کارآفرینی سازمانی با پیشرفت سازمان

وهبی مرادی

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش کارآفرینی دانشگاه کردستان  
(wahbi5492@gmail.com)

مسعود حمیدی

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته تکنولوژی آموزشی دانشگاه پیام نور واحد روانسر  
(masoudhamid111@yahoo.com)

### چکیده

کارآفرینی ریشه‌ای به درازای تاریخ بشر دارد. کارآفرینان نقش اساسی در پیشرفت و ایجاد روحیه خلاقانه در سازمان دارند. همچنین کارآفرینی سازمانی یکی از عواملی است که بیشترین تاثیر را بر موفقیت و رشد اقتصادی بنگاه‌ها، کشورها و دولت‌ها داشته است. عوامل متعددی بر فرآیند پیشرفت سازمان تأثیرگذارند که باید مورد مطالعه و شناسایی قرارگیرند و مورد بحث و تحلیل قرار پیرند باید بیان داشت که در مورد ابعاد شاخص‌های کارآفرینی پژوهش‌های متعددی انجام شده اما از دیدگاه این مقاله رابطه کارآفرینی سازمانی با پیشرفت های سازمان مورد مطالعه قرار گرفته است. تحقیقات در این زمینه به شیوه کتابخانه ای محور انجام گرفته شد که نتایج این تحقیقات نشان داده این است که عواملی همچون آموزش کارآفرینی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، محیطی و رشد مهارت‌های کارآفرینانه و رهبر کارآفرین که زیر شاخه کارآفرینی سازمانی‌اند با پیشرفت های سازمان در ارتباط‌اند که هر یک از آنها به طوری در پیشرفت سازمان تاثیر دارد و بار کنارهم قرار گرفتن عوامل نامبرده که از ارکان کارآفرینی سازمانی هستند و با استفاده از سیستم های نظارتی باعث می شود که پیشرفت در سازمان حاصل شود.

**واژگان کلیدی:** کارآفرینی سازمانی، فرهنگ سازمانی، رهبر کارآفرین، پیشرفت سازمانی

### مقدمه

کارآفرینی مفهومی عینی و عملی است که همزمان با آغاز زندگی انسان بر روی زمین و تلاش برای کسب درآمد و تأمین مایحتاج زندگی پایه عرصه وجود گذاشته است اما طرح این مقوله به عنوان یک مفهوم علمی سابقه‌ی چندانی ندارد. ریچارد کاننیلون در حدود سال‌های ۱۷۳۰ میلادی با تقسیم عوامل اقتصادی به سه گروه مالکان زمین، عوامل اقتصادی دستمزد بگیر و آن دسته از عوامل اقتصادی که ضمن قبول، ریسک در بازار فعالیت می‌کنند برای اولین بار کارآفرین را به عنوان یکی از عوامل مطرح در توسعه ی فعالیت های اقتصادی مطرح کرد.

پس از وی ژوزف شومپیتر اقتصاددان برجسته‌ی اوایل قرن بیستم، کارآفرینی را به عنوان موتور محرکه‌ی رشد اقتصادی معرفی کرده و به بررسی جنبه‌های مختلف آن پرداخت. مطالعات وی در باری پیشرفت اقتصادی و کارآفرینی، تأثیر به سزایی بر تحقیقات بعدی داشته است به نحوی، که وی را پدر علم کارآفرینی می‌نامند. به‌طور کلی آموزش کار آفرینی فرآیندی نظام‌مند آگاهانه و هدف‌گرا است که طی آن افراد غیر کارآفرین ولی دارای توان بالقوه به صورتی خلاق تربیت می‌شوند. درواقع، این نوع آموزش فعالیتی به حساب می‌آید که از آن برای انتقال دانش و اطلاعات مورد نیاز برابر راه اندازی و اداره ی کسب و کار استفاده می‌شود و افزایش، بهبود و توسعه‌ی نگرش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های افراد غیر کارآفرین را در پی خواهد داشت (ذبیحی و مقدسی، ۱۳۸۵).

کارآفرینی می‌تواند یکی از مؤثرترین شیوه‌ها برای تسهیل انتقال جمعیت فارغ التحصیلان به بازار کار باشد. مطالعات در اروپا در این باره نشان داده است که چنین آموزش‌هایی توانسته است افراد را مسئولیت پذیرتر به بار آورد آن‌ها را تبدیل به کارآفرین یا متفکران حوزه‌ی کارآفرینی کند و به‌طور موفقیت آمیزی در چالش‌های، کسب و کار موفق و خطر پذیر کند. در نتیجه نرخ بیکاری و شکست کسب و کارها کم‌تر شده است (David urbano, 2008).

کارآفرینی سازمانی یکی از موضوعاتی است که در چند دهه اخیر توجه بسیاری را به خود جلب نموده است. از آنجایی که پیشرفت رفتارهای کارآفرینانه، راهکاری اساسی برای رشد سازمان‌های امروزی به شمار می‌آید، مطالعه دقیق چگونگی پیشرفت کارآفرینی در سازمان‌ها از اهمیت فراوانی برخوردار است (پیرهادی و فیض، ۱۳۹۶)

سازمان‌های بر مبنای تئوری اقتضای محیطی سازمان‌های که به دنبال پیشرفت هستند. می‌بایست خود را با محیط بیرونی تطبیق دهند (Tsai and Yang, 2014)، به عنوان مثال هر چه محیط پویاتر و خصمانه‌تر باشد بنگاه‌ها بیشتر به سمت استراتژی کارآفرینانه حرکت خواهند نمود و در محیط پویا عملکرد کارآفرینی بهتری نیز خواهند داشت (Guth and Ginsberg, 1990).

کارآفرینی مقوله و فرآیند نوینی است که برخی صاحب نظران معتقدند در پاسخ به نیازهای امروز در عرصه‌های مختلف زندگی بشری پدید آمده است و از آن به عنوان شیوه جدید زندگی انسان مدرن نام می‌برند. کارآفرینی ابزاری است که با بکارگیری آن می‌توان در برابر امواج سهمگین عصر جدید، به ویژه در عرصه تجارت و اقتصاد رشد و پیشرفت، پایداری کرد.

برخی صاحب نظران از کارآفرینی به عنوان موتور توسعه اقتصادی کشورهای توسعه یافته یاد می‌کنند. کار آفرینی پیش از آنکه ابزار و روشی رویکردی، برای حل مشکلات امروز سازمانها و در حالت کلی اجتماعات بشری باشد است که در آن وجوه آفرینندگی، زایش، نوشتن و نو بودن نقش قابل توجهی دارد. بدین بکارگیری و به‌طور کلی پرورش و تربیت کار آفرین کسی است که دائماً در حال تولید جان دادن و روح دمیدن به افکار و ایده‌های جدید است. این ایده‌ها می‌تواند یک تئوری، یک محصول، یک فرآیند و با یک سبک نوین زندگی باشد (کامران فیضی). جان تامپسون معتقد است که رفتار کارآفرینانه نیازی فراگیر و ضروری برای تمامی سازمان‌ها (دولتی خصوصی داوطلبانه و غیره...) با هر اندازه (بزرگ متوسط و کوچک) است. یکی از مهم ترین دلایل شکست کارآفرینان نداشتن مهارت‌های مورد نیاز برای به ثمر رساندن فعالیت‌ها است از این رو آموزش

مهارت‌های کارآفرینی برای آغاز و تداوم فعالیت‌های کارآفرینانه ضروری به نظر می‌رسد. هدف فراگیران از شرکت در دوره‌های آموزشی، نوع مهارت‌های تخصصی مورد نیاز آنها را مشخص می‌کند. (Turker and Selcuk, 2009)

### روش تحقیق

این مقاله با هدف بررسی جامع و مطالعه منابع علمی شایسته و مرتبط با بررسی ارتباط کارآفرینی سازمانی با پیشرفت سازمان سعی شده است با استفاده از روش کتابخانه‌ای شامل مطالعه کتب، اسناد و مدارک و همچنین از جدیدترین منابع و مقالات علمی و همچنین مطالب مورد نیاز مرتبط با موضوع مورد بحث از طریق اینترنت جمع‌آوری شده و پژوهش‌های و مطالعات در کشورمان ایران و جهان مورد استفاده و ارزیابی قرار گرفته و از این داده‌ها برای تدوین این مقاله استفاده شده است.

### پیشینه تحقیق

کالینز و مور در سال ۱۹۷۰ نخستین افرادی بودند که با تمایز قائل شدن بین کارآفرینی اداری (سازمانی) و کارآفرینی فردی (مستقل)، پدیده کارآفرینی را به درون سازمانها کشاندند. در سال ۱۹۷۳، سوسبائر واژه کارآفرینی درون سازمانها را برای تبیین فرآیند کارآفرینانه در درون سازمانها که به باور ایشان تالیس واحدهای مستقل را ابداع کرد. از ترکیب واژه‌ها را ابداع و کارآفرینی سازمانی را فردی تعریف نمود. Intrapreneurship ترکیب Corporate، Intra و Entrepreneurship که در سازمانها همچون یک کارآفرین مستقل فعالیت می‌کند. فعالیت وی ایجاد واحدهای جدید در سازمان، ارائه محصولات، خدمات و فرآیندهای جدید می‌باشد که شرکتها را به سوی رشد و سودآوری سوق می‌دهد. کارآفرینی سازمانی مانند کارآفرینی مستقل، عموماً نتیجه دو رویکرد ویژگیها و عوامل رفتاری بوده است (احمد پور داریانی، ۱۳۸۰).

### کارآفرینی سازمانی (رویکردها و ویژگیها)

در این رویکرد به ویژگیهای شخصیتی کارآفرینان سازمانی تأکید می‌شود. یک کارآفرین سازمانی خواستار آزادی و دسترسی به منابع است، اهداف نهایی او سه تا از کار خسته نمی‌شود، در مورد سیستم بدگمان، اما در مورد قدرت خود برای غلبه بر سیستم خوشبین است، علاقه‌مند به ریسک متوسط است، در مورد خود، پژوهش و ارزیابی می‌کند، نشانه‌ها و علائم موفقیت فعلی را به بازی می‌گیرد، به آزادی ارجح می‌نهد و مشتری و سرپرست خود را راضی نگه می‌دارد (فتحی، ۱۳۷۹).

### کارآفرینان سازمانی (رویکرد عوامل رفتاری)

ویژگیهای رفتاری و جمعیت شناختی کارآفرینان سازمانی از جمله موضوعات جالب توجه برای پژوهشگران بوده است که برخی از مهمترین آنها شامل موارد زیر می‌باشد: دوران کودکی: برخلاف کارآفرینان مستقل که در دوران کودکی خود انواع، محرومیت‌ها را تحمل کرده‌اند، اغلب کارآفرینان سازمانی دوران کودکی آرامی را گذرانده‌اند و پدر آنها در دوران کودکی حضور پررنگی در خانواده داشته است. تحصیلات: کارآفرینان سازمانی از سطح تحصیلات بالاتری نسبت به کارآفرینان مستقل برخوردار بوده‌اند. عده‌ای نیز در حین کار تحصیلات خود را تکمیل نموده‌اند، چرا که آن را ابزاری جهت ارتقا در سلسله



مراتب شرکت یافته اند. الگوی نقش: کارآفرینان سازمانی بر خلاف کارآفرینان مستقل، که همواره در زندگی خود با فردی برخورد نموده اند که او را به عنوان الگو برگزیده اند و تاثیر عمیقی از او گرفته اند، در جریان ارتقای خود بیشتر در محدوده نصیحت و راهنمایی از افراد ارشد سازمان تاثیر پذیرفته اند (فتحی، ۱۳۷۹).

مفهوم کارآفرینی سازمانی طی سه دهه اخیر تکامل یافته و در برگیرنده تلاش‌هایی کارآفرینانه است که به حمایت‌های سازمانی و اختصاص منابع برای اجرایی کردن فعالیت‌های نوآورانه در قالب نوآوری سازمانی، فرایند دارد (یدالهی فارسی، زیارت و خواستار) کارآفرینی سازمانی به طور اساسی ناشی از ضرورت و عکس سازگاری العمل می‌کند و سازمان‌های متوسط و بزرگ نسبت به تغییرات روز افزون، سریع و پیچیده و نا مطمئن محیطی بوده و سرعت عمل و نوآوری را به عنوان عوامل کلیدی و رمزحیات و بقای سازمان در صحنه رقابت فشرده‌هایی معرفی می‌کند. این از رو شناخت ویژگی‌های بستر مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان، اولین قدم و اساسی‌ترین مسأله‌ی سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود. به نظر می‌رسد برخی شرکت‌های بزرگ نیز به نقاط ضعف خود در جنبه‌های اجرایی مشخص و اساسی پی برده و برای دستیابی به نوآوری بیش‌تر ساختارهای خود را اصلاح کرده اند (Kolvereid, 1997).

## 4

### مدل کارآفرینی سازمانی

با مطالعه ادبیات مدل‌های کارآفرینی، چهار ویژگی سازمانی و چهار ویژگی فردی را در اجرای یک تفکر تازه در سازمانها مؤثر می‌دانند که تعامل آنها سبب شکل گیری فرآیند کارآفرینی در شرکت می‌شود. تصمیم به انجام فعالیت کارآفرینانه در سازمان در نتیجه تعامل بین سه عامل ویژگی‌های سازمانی و فردی و نوعی حادثه ناگهانی یا واقعه تسریع کننده که موجب ایجاد انگیزه در کارآفرین می‌شود صورت می‌پذیرد. در مرحله بعدی تمامی مراحل پژوهش‌های اولیه‌ی مورد نیاز برای راه اندازی تولید یک کالا، خدمت یا فرایند جدید انجام می‌شود. ویژگی‌های سازمانی در مدل کوارتک و سازمانی (۱) حمایت سازمانی (۲) استقلال سازمانی (۳) پاداش سازمانی (۴) موانع سازمانی، ویژگی‌های فردی در این مدل شامل (۱) تمایل به ریسک‌پذیری، (۲) تمایل به آزادی عمل، (۳) نیاز به توفیق و (۴) هدف گرایی است.

### آموزش کارآفرینی

دیوید مک کلهند از اولین روان شناسانی بود که با این فرض که کارآفرینان نیاز به توفیق بالایی دارند، دوره‌های آموزشی متعددی را طراحی کرد تا این نیاز را در افراد تقویت کند هم‌چنان، که او از آموزش این دوره‌ها به بازرگانان هندی نیز نتایج مثبتی را دریافت کرد. با این وجود از اوایل دهه ۱۹۷۰ تحت شرایطی که ناکارآمدی نظام اداری و اقتصادی به شکل اخراج وسیع کارکنان از شرکت‌های بزرگ و چند ملیتی بر همگان آشکار شده بود مفهوم کارآفرینی و گسترش آموزش‌های مربوط به آن مورد توجه جدی قرار گرفت، انتشار نتایج برخی از تحقیقات درباره اشتغال و رشد اقتصادی به این روند شدت داد که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به مقاله‌ی دیوید برچ اشاره کرد. او در پژوهش خود که در سال ۱۹۷۹ منتشر شد به بررسی روند اشتغال زایی و استخدام در ۱۹۶۹ ایالات متحده طی سال‌های ۱۹۷۶ تا ۸۱ پرداخته و نشان داد که درصد مشاغل خاص



جدید توسط شرکت های کوچک با حداکثر یکصد کارمند ایجاد شده و نتیجه گرفت که شرکت های کوچک سهم بیش تری را در رشد اقتصادی آمریکا داشته اند. در این وضعیت به صورت طبیعی ضرورت توسعه ی کسب و کارهای جدید بیش از پیش مشهود شد تا جایی که طی دو دهه ی اخیر سرعت شدید تلاش ها برای القای کارآفرینی در شرکت های بزرگ و آموزش و گسترش یافت کارآفرینان جدید مشاهده شده است (احمد پور داریانی، ۱۳۸۶)

فرضیه اول: آیا آموزش کارآفرینی در سازمان باعث پیشرفت سازمان می شود.

## فرهنگ سازمانی

فرهنگ سنتی سازمانی بطور کلی از تصمیم گیری محافظه کارانه حمایت می کند و بر رویکرد سلسله مراتبی مبتنی است. در مقابل فرهنگ کارآفرینی سازمانی بر رشد بینش، هدف گذاری، برنامه خلاقیت، مسوولیت پذیری، نوآوری، همکاری، آزادی عمل و مسوولیت پذیری تاکید دارد و بر رویکرد شبکه ای و کار گروهی استوار است (هادی زاده و رحیمی فیسل آبادی، ۱۳۸۴)

فرهنگ سازمان کارآفرین، فرهنگی است انعطاف پذیر که از کارآفرینی، تغییر و نوآوری، ریسک پذیری، یادگیری سازمانی، آینده نگری، کار گروهی، صداقت و اعتماد متقابل، کار مفرح توام با هیجان و شوق، رقابتی بودن و مشتری گرایی حمایت می کند (صمدآقایی، ۱۳۸۲).

هیچ فرهنگی بصورت تمام و کمال موافق یا مخالف کارآفرینی نیست، بسیاری از خرده فرهنگ ها که سیستم ارزشی را شکل می دهند درون چارچوب فرهنگی عمل می کنند. در خرده فرهنگ هایی که حامی و حتی مشوق کارآفرینی هستند و کارآفرینی را یکی از مهم ترین مشاغل قلمداد می کنند در شکل گیری کارآفرینی نقش مؤثری دارد، خرده فرهنگ، خانواده، معلمان و همکاران در راه اندازی شرکت جدید تاثیر گذاراند (صفری، ۱۳۸۵).

آنچه امروزه کشورهای در حال توسعه و جهان سوم را آزار می دهد، عدم استفاده مفید از قابلیت ها و توانایی های نیروی انسانی خود می باشد. یکی از مهم ترین دلایل این مسئله گرایش و علاقه مندی افراد و جوانان این کشورها به اشتغال در بخش دولتی می باشد. فرهنگ هایی که تحمل ابهام و ریسک پذیری، خلاقیت و ابتکار و انعطاف پذیری ابعاد مفهوم تحول گرایی به عنوان ارزش ارج نهاده می شوند، بیشتر موجب شکل گیری گرایش و رفتارهای کارآفرینانه در شرکت های مورد بررسی شده است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۲). گرایش زندگی شغلی فرد خلاق و صاحب ایده به عنوان یک سبک زندگی نوین که سرشار از حرکت و پویایی برای گزینش کارآفرینی حائز اهمیت است.

توسعه فرهنگ کارآفرینی به عنوان رهیافت تحول فرهنگ کسب و کار در تمام حوزه های فرهنگی و اقتصادی مورد توجه قرار می گیرد، برای گسترش فرهنگ کارآفرینی باید از مدرسه به دانش آموزان ارائه شود، ترویج فرهنگ کارآفرینی در ساختار اجتماع سبب گسترش فعالیت های کارآفرینانه می شود (ماهوشی، ۱۳۹۱).

اثرات فرهنگ کارآفرینانه بر رفتارهای کارآفرینانه در سطح شرکت ها نه به صورت مستقیم، بلکه از طریق تأثیرگذاری آن بر گرایش کارآفرینانه شرکت ها صورت می گیرد (Engelen, 2010). تزریق روحیه کارآفرینی در زیر ساخت های سازمان و تطابق سازمان با محیط کسب و کار می باشد. گرایش کارآفرینی به عنوان شاخه ای از کارآفرینی است که کمتر مورد توجه



قرار گرفته است. فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینی سازمانی در سازمان کارآفرین تاثیرگذار است (منوریان و احمدی تنکابنی، ۱۳۹۱).

در سازمان‌های کارآفرین جو برد-برد در سطح بالایی قرار دارد تقویت می‌شود و اینکه کار تیمی یا گروهی به‌عنوان فرهنگ و روشی سازمانی نهادینه می‌شود (صمدآقایی، ۱۳۸۴). چند مورد از شاخص‌های فرهنگ کارآفرینانه سازمانی را بیان می‌دارد: انتخاب آزاد و استقلال عمل تحمل ریسک و شکست و پرورش تیمهای چند وظیفه‌ای است. علاوه بر این همانطور که مک‌میلان (۱۹۸۷) اظهار کرده است برای ایجاد فرهنگ کارآفرینانه، پرورش پاداشهای درونی و معنوی، تفویض اختیار و مسئولیت و اجتناب از کنترل‌های سخت امری ضروری محسوب می‌شود. فرضیه دوم: آیا فرهنگ کارآفرینی سازمانی ارتباط مستقیم و مثبتی در پیشرفت سازمان دارد.

## ساختار سازمانی

در رابطه با تأثیر ساختار در کارآفرینی سازمانی که رفتار کارآفرینانه‌ی سازمان در صورت وجود ساختار لازم تسهیل‌کننده ی کارآفرینی با افزایش عملکرد مثبت است همچنین تحقیقات نشان می‌دهد هنگامی که سازمان در محیط پویا و متلاطم قرار می‌گیرد رقابت برای بقا، آن را به سمت کارآفرین شدن و پذیرش ساختارهای ارگانیک پیش خواهد برد (Morris et al. 2007). این سازمان‌ها آموزشی نیستند که به سمت کارآفرینی پیش می‌روند بلکه ساختارهای آن‌ها، ارزش‌ها و سیستم‌های فعالیت آن‌ها است که نقش اساسی ایفا نمایند. با توجه به موارد، می‌توانند در کارآفرین شدن سازمان عنوان شده، فرضیه ی بعدی این پژوهش به شکل زیر مطرح می‌شود. فرضیه سوم: آیا ساختار کارآفرینی سازمانی ارگانیک ارتباط مثبتی با پیشرفت سازمان دارد.

## رهبر کار آفرین

هرسازمانی به یک رهبر یا هدایت‌کننده احتیاج دارد تا به سازمانی کارآفرین مبدل شود. رهبری به‌عنوان یک رشته و حوزه‌ی علمی بسیار مورد مطالعه قرار گرفته است. با توجه به رویکرد رهبری اقتضایی، یک رهبر کارآفرین آینه‌ای است از یک رهبر تحول‌آفرین اما رهبر کارآفرین اساساً فرصت‌محور است. رهبر کارآفرین به دنبال استخدام افرادی است که تقریباً شبیه به هم فکر می‌کنند و درک و موقعیت‌شناسی خود را با این افراد به اشتراک می‌گذارد. رهبر کارآفرین تمایل به تصمیم‌گیری سریع و رادیکال دارد و از مربی‌گری طولانی مدت برای رسیدن به نتیجه استفاده نمی‌کند. رهبر کارآفرین دارای حیطه‌ی کنترل درونی، فرصت‌محوری، احساس اضطرار، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خوش‌برخوردی است (موغلی، ۱۳۸۹) که کیفیت‌های دیگری نیز دارند که برخی از آنان عبارت‌اند از تحمل ابهام و تمایل به استخدام افراد باهوش‌تر از خود را دارد. رهبری کارآفرین در برگزیده ویژگی‌های مهم رهبران هستند که عبارتند از بینش، فداکاری و گذشت و تعهد به کیفیت است (Dess et al. 2008). فرضیه چهارم: آیا فعالیت‌های رهبر کارآفرین در پیشرفت سازمان تاثیر گذار است.

## سیستم‌های نظارتی



کارآفرینی سازمانی را می توان با استفاده از و روشن کننده ی مسیر تسهیل نمود چهار بعد نظام کنترلی در سازمان رابطه ی مثبتی با کارآفرینی سازمانی دارد که این ۴ بعد عبارت اند از حساسیت به ریسک، قابلیت مدیریت ابهام، ایجاد کردن اثر بخشی مداوم و متمرکز بودن بر تامین اهداف است همچنین سطح موزون رسمیت در سیستم نظارتی منجر به کارآفرینی می شود اما رسمیت نیافتگی بیش از حد نیز می تواند منجر به کارآفرینی شود همچنین آن ها دریافتند که سطح موزونی از دست و دل بازی در مخارج سازمانی بر افزایش کار آفرینی مؤثر است.

### بحث و نتیجه گیری

یافته های حاصل از بررسی ارتباط میان کارآفرینی سازمانی با پیشرفت سازمان نشان می دهد که کارآفرینی سازمانی با استفاده از عواملی همچون آموزش کارآفرینی در سازمان و با طرح فرضیه اول ما مبنی بر آیا آموزش کارآفرینی در سازمان باعث پیشرفت سازمان می شود و با مطالعات که انجام گرفته است آموزش کارآفرینی با طرح هدف های خاصی دنبال می شود که علاوه بر تغییر دانش و نگرش افراد، تقویت رفتارهای کارآفرینانه نیز یکی از این اهداف به شمار می آید .

این هدف به ویژه بنا به برخی ملاحظات سیاسی و اجتماعی ممکن است در شرایط خاص از اهمیت ویژه ای نیز برخوردار شود. بسیاری از محققان از جمله کوران، استانورس، جیب، استامپف، بلاک، کاکس، یانگو استری به ضرورت ارزش یابی برنامه های آموزش کارآفرینی اشاره کرده اند. هیل و اسیند به این مطلب اشاره کرده اند که نه تنها تعداد تحقیقات عملی انجام شده در این باره پایین است بلکه عمده ی این تحقیقات نیز تمایل به تمرکز بر یک برنامه ی خاص و نتایج فوری آن داشته اند (Colette Henry, etc, 2005).

با توجه ویژه به کارآفرینی آموزش، آموزش و پرورش کارآفرینی، هم در رفتار جاری و هم در انگیزه کارکنان تاثیرگذار بوده سپس، آموزش کارآفرینی در پیشرفت سازمان موثر خواهد بود و در نتیجه فرضیه ما مبنی بر تاثیر گذاری آموزش بر پیشرفت سازمان صحیح است .

و در فرضیه دوم که آیا فرهنگ کارآفرینی سازمانی ارتباط مستقیم و مثبتی در پیشرفت سازمان دارد رابطه فرهنگ کارآفرین که فرهنگی دارای ببنیش پویا، هدف و نوآور بودن و همیشه در حال تغییر و دگرگونی است را نشان می دهد و طبق تحقیقات به عمل آمده فرهنگ یکی از ارکان اصلی کارآفرینی سازمانی و از مهمترین عوامل پیشرفت هر سازمان است.

اثرات فرهنگ کارآفرینانه بر رفتارهای کارآفرینانه در سطح شرکت ها نه به صورت مستقیم، بلکه از طریق تأثیرگذاری آن بر گرایش کارآفرینانه شرکت ها صورت می گیرد (Engelen, 2010) و تزریق روحیه کارآفرینی در زیر ساخت های سازمان و تطابق سازمان با محیط کسب و کار می باشد. گرایش کارآفرینی به عنوان شاخه ای از کارآفرینی است که کمتر مورد توجه قرار گرفته است. فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینی سازمانی در سازمان کارآفرین تاثیرگذار است (منوریان و احمدی تنکابنی، ۱۳۹۱)

در رابطه با فرضیه سوم که آیا ساختار کارآفرینی سازمانی ارگانیک ارتباط مثبتی با پیشرفت سازمان دارد. نتیجه به دست آمده از تحقیقات ارتباط ملزم و پا برجای ساختار کارآفرینی سازمانی با پیشرفت هر سازمان می باشد. پژوهش های محققان همانند رفتار کارآفرینانه ی سازمان در صورت وجود ساختار لازم، تسهیل کننده ی کارآفرینی با افزایش عملکرد مثبت است. همچنین تحقیقات نشان می دهد. هنگامی که سازمان در محیط پویا و متلاطم قرار می گیرد رقابت برای بقا، آنرا به سمت



کارآفرین شدن و پذیرش ساختارهای ارگانیک پیش‌خواهد برد. در فرضیه چهارم که آیا فعالیت‌های رهبرکارآفرین در پیشرفت سازمان تاثیر گذار است. طبق تحقیقات به عمل آمده فعالیت‌ها و رفتارهایی که رهبر و سرپرست هر سازمانی انجام می‌دهد در پیشرفت آن سازمان تاثیرخواهد بود و موجب توسعه و رشد سازمان خواهد شود. رهبر کارآفرین دارای حیطةی کنترل درونی، فرصت محوری، احساس اضطرار، تاب آوری، خوش‌بینی و خوش‌برخوردی است. به اعتقاد چنین رهبرانی کیفیت‌های دیگری نیز دارند که برخی از آنان عبارت‌اند. از تحمل ابهام و تمایل به استخدام افراد باهوش‌تر از خود را دارد. رهبری کارآفرین در برگیرنده ویژگی‌های مهم رهبران هستند که عبارتند از بینش، فداکاری و گذشت و تعهد به کیفیت است (Dess et al. 2008).

در نتیجه نهایی موضوع مورد بحث تحقیقات نشان داده است که عواملی همچون، آموزش کارآفرینی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، محیطی و رشد مهارت‌های کارآفرینانه و رهبر کارآفرین که زیر شاخه‌های کارآفرینی سازمانی‌اند، با پیشرفت‌های سازمان در ارتباط‌اند و هریک از آنها به طوری در پیشرفت سازمان تاثیر دارد و بار کنار هم قرارگرفتن عوامل نامبرده که از ارکان کارآفرینی سازمانی هستند و با استفاده از سیستم‌های نظارتی باعث می‌شود که پیشرفت در سازمان حاصل می‌شود.

نتایج تحقیقات انجام‌شده بیانگر برخی نکات حائز اهمیت در ابعاد گوناگون است. در زیر این راستا پیشنهاداتی به شرح می‌ارائه شود:

- ۱- باید برای تاثیر گذاری کار آفرینی سازمانی در پیشرفت سازمان از رهبران قابل اعتماد و فداکار و از خود گذشته بهره جست.
- ۲- باید با آموزش شیوه‌های کارآفرینی در سازمان موجب پیشرفت و ترقی در سازمان شود.
- ۳- باید با ایجاد بستر‌های مناسب فرهنگی باعث توسعه کارآفرینی در سازمان و موجبات پیشرفت سازمان را مهیا ساخت .
- ۴- با منسجم کردن عواملی همچون فرهنگ، مهارت‌های کارآفرینی، آموزش جوانان سازمان، سامان دادن ساختار سازمان، می‌شود در پیشرفت سازمان موثر بود. بدین ترتیب تحقیقات آینده بایستی برای پیشرفت سازمان با استفاده از کارآفرینی سازمانی باشد

### منابع

- احمدپور داریانی، محمود، ۱۳۸۰. کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها، چاپ سوم، تهران: انتشارات پردیس.
- پیرهادی، هما و فیض بخش، علیرضا، مروری بر جهت‌گیری پژوهش‌های سازمانی در حوزه کارآفرینی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوازدهم شماره ۴۶، تابستان، ۱۳۹۶.
- حق شناس، اصغر، جمشیدیان، مهدی، شائمی، علی، شاهین، آرش و یزدان‌شناس، مهدی، الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم: شماره ۸، زمستان ۱۳۸۶.
- زارعی، متین، مقیمی، حسن، جندقی، سید محمد و ایمانی، عبدالمجید، مطالعه رابطه بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و جهت‌گیری کارآفرینانه: مطالعه شرکت‌های کوچک و متوسط، مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره بیست و یکم، ۱۳۹۲، ۷۸-۴۹.





سعیدی مهرآباد، محمد و مهتدی، محمد مهدی، تأثیر توسعه آموزش کارآفرینی بر کارآفرینانه، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره دوم، زمستان ۱۳۸۷. ۷۳-۵۷.

صفری، سعید، نقش فرهنگ در توسعه کارآفرینی، اولین همایش ملی مدیریت صنعتی، ۱۳۸۵.

صمد آقایی، جلیل، ۱۳۸۲، سازمان های کارآفرین، چاپ دوم، تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.

ضیاء، بابک و وقارموسوی، مجید، بررسی تأثیر آموزش های رسمی کارآفرینی بر شکل گیری قصد کارآفرینانه، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۹، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵.

فتحی، سعید، تحول فرهنگی گامی به سوی کارآفرینی، مجله تدبیر، شماره ۱۰۲، ۱۳۷۹.

فیضی، کامران، تجزیه و تحلیل آمادگی شرکتی برای ارتقا به سازمان کارآفرین، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۱، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۵، ۱۰۸-۸۹.

ماهوشی، افشین، تأثیر مولفه های فرهنگی در توسعه کارآفرینی، اولین همایش ملی کارآفرینی، ۱۳۹۱.

منوریان، عباس و احمدی تنکابنی، مهدی، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینی سازمانی در بانک کارآفرین، فرآیند مدیریت توسعه، دوره ۲۵، شماره ۵، پیاپی ۸۰، ۱۳۹۱.

موغلی، علی رضا، تأثیر عوامل سازمانی بر کارآفرینی دانشگاهی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال پنجم، شماره ۷۹، پاییز ۱۳۸۹.

هادی زاده، اکرم و رحیمی فیس آبادی، فرج الله، ۱۳۸۴، کارآفرینی سازمانی، چاپ اول، تهران: نشر جانان.

یدالهی، جهانگیر، فارسی، امید، عزیزی، زیارت و خواستار، حمزه، بررسی رابطه بین ساختار و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: بانک های خصوصی سطح شهر تهران، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال دوم، شماره پنجم، پاییز ۱۳۸۸،

۵۵-۸۸

Colette Henry, Frances Hill and Claire Leitch (2005). **Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught?** Part I, Journal of Education + Training, Vol 47, NO.2.

David Urbano, Marinés Aponte and Nuria Toledano (2008). **Doctoral education in entrepreneurship: a European case study.** Journal of Small Business and Enterprise Development. Vol 15, NO.2.

Dess, G. G., Lumpkin, G. T., and Eisner, A. (2008). **Strategic management: Text and cases** (4th ed.). Irwin: McGraw-Hill.

Engelen, Andreas. 2010, **Entrepreneurial orientation as a function of national cultural variations in two countries**, Journal of International Management. 16. 2010, 354-368.

Guth, W. D. and Ginsberg, A., (1990). **Corporate entrepreneurship.** Strategic Management Journal. 11(Special Issue). 5-15.

Tsai, K. H., and Yang, S. Y. (2014). **The contingent value of firm innovativeness for business performance under environmental turbulence.** International Entrepreneurship and Management Journal. 10(2), 343-366.

Turker, D. and Selcuk, S. S. (2009). **Which Factors Affect Entrepreneurial Intention of University Students?.** Journal of European Industrial Training. 33(2): 142- 159.