

بررسی توسعه کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک با رویکرد ساختاری

دکتر حبیب‌اله جوانمرد*^۱
عباس مردانی^۲

چکیده

این تحقیق در زمینه بررسی توسعه کارآفرینانه‌ی صنایع کوچک با رویکرد ساختاری در شهرک صنعتی اراک (۱) انجام گرفته است. هدف اصلی تحقیق بررسی رابطه بین ساختار سازمانی کارآفرینانه‌ی صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک بوده، در این تحقیق چهار شاخص به عنوان شاخص‌های توسعه کارآفرینانه ذکر گردیده که افزایش در آمد، رضایت مندی مشتری، افزایش سهم بازار، نوآوری در خدمات یا محصولات را شامل می‌گردد. ساختار کارآفرینانه شامل شاخصهای، انعطاف پذیری در قوانین و مقررات، شفافیت در وظایف، وجود تیم های کاری و ارتباطات سازمانی است. برای بررسی رابطه بین ساختار کارآفرینانه و توسعه کارآفرینانه از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردیده است نتایج نشان می‌دهد که بین انعطاف پذیری در قوانین و مقررات، شفافیت در وظایف، وجود تیم های کاری، ارتباطات سازمانی کارآفرینانه و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک ارتباط مثبت وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: کار آفرینی، توسعه سازمانی، ساختار سازمانی، تیم های کاری.

مقدمه

یکی از مهم ترین عناصر تصمیم گیرنده در شرکت های کوچک مدیران و مالکان می باشند، که ساختار شرکت را طراحی کرده و درباره اینکه چه کسی می تواند درباره چه چیزی تصمیم بگیرد؟ چه کسی پاسخگو و مسئول چه چیزی است؟ چطور این مسؤلیت ها و تصمیمات به صورت مؤثر هماهنگ گردد؟ پاسخ دادن به این سؤالات به طراحی ساختار سازمانی منتهی می گردد. بورتن و ابل در سال ۱۹۹۸ چهار متغیر را شناسایی کردند که در طراحی ساختار سازمانی مؤثر هستند که عبارتند از: پیچیدگی سازمانی، رسمیت، تمرکز، سلسه مراتب اختیارات. وقتی که به ویژگی های شرکت های کوچک نگاه شود، متغیرهای ساختار سازمانی که دیده می شود اغلب جزء مهم ترین ویژگی های شرکت های کوچک می باشد (گاهی اوقات نقطه قوت و گاهی نقطه ضعف). به عنوان مثال، نوت بوم در سال ۱۹۹۴ سه ویژگی درونی مورد استفاده شرکت های کوچک را شناسایی کرده است: مقیاس کوچک، شخصیت و استقلال. بر این اساس، لیست موجود نوت بوم شامل عناصر ساختار سازمانی است، از جمله: ادغام وظیفه با کارمند، سلسله مراتب کوچک، خطوط کوتاه و غیر رسمی بودن (Brand.e.t.al,2001,p.p 2).

یکی از مهم ترین نقش های شرکت های کوچک و متوسط، رشد اقتصادی است. وقتی که رشد اقتصادی با چالش های موجود در جامعه مواجه گردد، نقش شرکت های کوچک و متوسط و کار آفرین مهم تر می شود (Martikainen.e.t.al,2005,p.p 2).

استان مرکزی جزء مراکز مهم صنعتی کشور است و در حال حاضر صدها شرکت کوچک و متوسط و بزرگ در آن در حال فعالیت است، این در حالی است که در اکثر این شرکت ها ساختاری غیر منعطف و دست و پا گیر مانعی بر سر راه کار آفرینی سازمانی آنها گردیده و حتی با صرف هزینه های گزاف در جهت پیشرفت و توسعه و سود آوری بیشتر، این ساختارهای بوروکراتیک، آن ها را از مقصود اصلی خود که همان توسعه می باشد دور گردانده است.

کارآفرینی

بایگریو (۱۹۹۸) چنین اظهار داشته است که « کار آفرین فردی است که از خود ابتکار، خلاقیت، نو آوری و انعطاف نشان داده و مایل است که به شکل ذهنی بیاندیشد و تغییرات را به عنوان یک فرصت در نظر گیرد (دیویس و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۶).

واژه کارآفرینی از قرن ها پیش و قبل از آنکه به زبان امروزی مطرح گردد، در زبان فرانسه متداول گردیده است. این واژه معادل کلمه فرانسوی *Enterprendre* به معنای «متعهد شدن» است، که در سال ۱۸۴۸ توسط جان استوارت میل به کارآفرینی (*Entrepreneur*) در زبان انگلیسی ترجمه شده است (امرائی، پاییز ۱۳۸۵، ص ۱).

کار آفرینی فرآیند کشف و توسعه یک فرصت، در یک شرکت تازه تأسیس یا در حال کار، برای تولید ارزش جدید با استفاده از نو آوری و خلاقیت و نیز در اختیار گرفتن آن فرصت، بدون استفاده از سایر منابع (از قبیل انسان و سرمایه) و بدون توجه به جایگاه فرد کار آفرین (در یک شرکت تازه تأسیس یا در حال کار) (Churchill, 1992, pp.586).

واژه کار آفرینی نزدیک به دویست سال است که مورد استفاده قرار گرفته است. مفهوم سنتی کار آفرینی بر تلاش‌هایی تأکید دارد که طی آن یک فرد، بینشی را به کسب و کاری موفق تبدیل می نماید. اما اخیراً کار آفرینی به عنوان فرآیندی که توانسته است در سازمان‌های گوناگون بدون در نظر گرفتن نوع و اندازه رخ دهد، مفهوم پردازی شده است (مقیم، ۱۳۸۴، ص ۳).

بسیاری از صاحب‌نظران و محققان از دنیای امروزی به عنوان عصر عدم تداوم یاد کرده‌اند. عصر عدم تداوم به این معنی است که دیگر تجارب و راه حل‌های گذشته برای مسائل جاری و آینده سازمان کارگشا نیستند و باید به شیوه‌ای دیگر اندیشید و به دنبال راهکارهای جدید سازمانی با ساختارهای نوین بود تا بتوان کالا و خدمات را با حداقل هزینه و کیفیت برتر متناسب با نیازها و سلیقه‌های مشتری، آن گونه که بازارهای جهانی را تسخیر کرده است. شومپتر معتقد است، کارآفرینی نیروی محرک اصلی در توسعه اقتصادی است. با وجود اهمیت کارآفرینی اما متأسفانه بستر مناسب برای رشد کار آفرینی در بیشتر سازمان‌های ایران فراهم نگردیده است و باید زمینه رشد بیشتری را برای تحقق این امر فراهم گردد. ژان باتیست سی، معتقد است کار آفرینی مختص فردی است که منابع اقتصادی را از یک حوزه دارای بهره‌وری و سود پایین تر به حوزه دارای بهره‌وری و سود

بالاتر منتقل کرده است. شومپتر مشخصه‌ی کارآفرینی را نوآوری دانسته است و فرآیند کارآفرینی را تخریب خلاق نامیده است. یعنی ویژگی تعیین کننده در کار آفرینی همانا انجام کارهای جدید یا ابداع روش های نوین در انجام کارهای جاری است. از نظر وی نوآوری در هر یک از زمینه‌های ذیل کار آفرینی به شمار آمده است: ارائه کالای جدید، گشایش بازاری تازه، ارائه روشی جدید در فرآیند تولید - یافتن منابع جدید (امامی نژاد، ۱۳۸۳، ص ۳۲).

ضرورت کارآفرینی SME ها

توسعه کشورها از ضرورت‌های اجتناب ناپذیری است که جهان امروز به عنوان یک سرنوشت محتوم آن را پذیرفته و از مهم ترین و اساسی ترین اهداف فرد، گروه، سازمان و جامعه می‌تواند توسعه همه جانبه کشور باشد (صالحیان، ۱۳۸۳، ص ۱۷). بسیاری از کشورهای در حال توسعه برای رفع بحران بیکاری به ایجاد سریع مشاغل در شرکت های کوچک و متوسط امید بسته‌اند، چنین امیدهایی بی پایه نیستند، بلکه مبتنی بر این واقعیت هستند که شرکت‌های کوچک و متوسط (SMEs) همواره مشاغل زیادی را چه در کشورهای توسعه یافته و چه در کشورهای در حال توسعه ایجاد کرده اند. برای مثال در هند ۸۰٪ از کل مشاغل تولیدی، در شرکت‌های کوچک و متوسط ایجاد گردیده است (مسعود نیا، ۱۳۸۱، ص ۲۵).

یکی از مباحث جدید و مفاهیم نو، نقش کار آفرینان در توسعه ی پایدار جوامع، بخصوص باقابلیت رشد بالا است (شهرکی پور و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۳۵). بنا بر اعتقادی در جوامع لازم است که انقلاب کار آفرینی شروع گردد. این انقلاب در قرن حاضر، اهمیتی بیشتر از انقلاب صنعتی دارا است (کوراتکو و همکاران، ۱۳۸۳، ص ۲۳).

بر طبق یافته‌های بریچ، شرکت های کارآفرین، بیش از ۷۰٪ از توسعه شغلی را بین سال‌های ۱۹۹۲ تا ۱۹۹۶ در آمریکا بر عهده داشته اند. بر اساس یک تحقیق انجام گرفته در سوئد، از هر ۱۰ شغل جدید، ۷ شغل توسط شرکتهای کارآفرین ایجاد می‌گردد (عباس‌زادگان، ۱۳۸۳، ص ۳۰).

ساختار سازمانی و توسعه کارآفرینی

از طرفی نیاز به نوآوری و داشتن نیروی کارآفرین باعث شده است، بسیاری از سازمان‌های کشورهای توسعه یافته به تجدید نظر در ساختار سازمانی خود روی آورند (امامی نژاد، ۱۳۸۳، ص ۳۱).

تام برنز و بی ام استاگر با توجه به تحقیقی که انجام داده اند، جایگاه سازمان‌ها را از نظر نوع ساختار مدیریت به دو سازمان مکانیکی و ارگانیکی تشبیه کرده اند، برای دستیابی به کارآفرینی نیاز به ابزارهایی است. یکی از ابزارهای مناسب برای رشد کارآفرینی ساختار سازمانی منطبق بر مفاهیم کارآفرینی است. متأسفانه این امر در ایران کمتر مورد توجه قرار گرفته است (امامی نژاد، ۱۳۸۳، ص ۳۳).

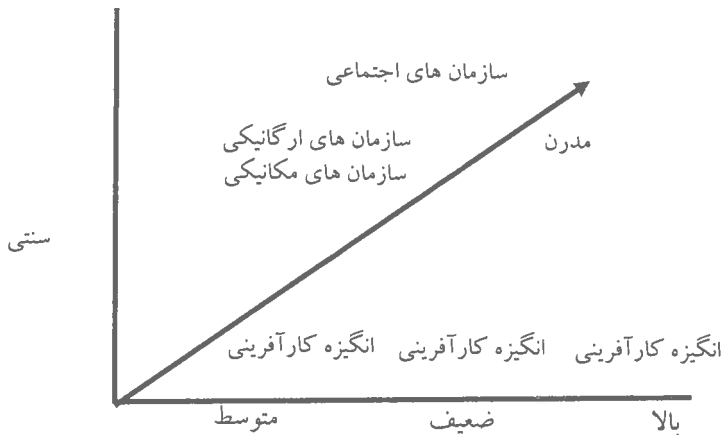
هر چند که سند چشم انداز بیست ساله توسعه و همچنین برنامه چهارم توسعه به مقوله کارآفرینی اشاراتی نموده اند و بر توسعه صنایع کوچک تأکید دارند، اما تا کنون اقداماتی صورت نگرفته است. نتایج مطالعات میدانی در ایران نشان داده، که مجموع میانگین ساختار سازمانی، سازمان‌های مورد مطالعه از لحاظ ارگانیکی بودن در مقابل ساختار بوروکراتیک، ۲/۵۵ است، که نشان دهنده آن است که سازمان‌ها در ایران بروکراتیک هستند. ساختار سازمانی، مناسب ترین ابزار برای ایجاد کارآفرینی است (مقیمی، ۱۳۸۴، ص ۱۳۹).

البته بهتر است، مروری بر سیر تکاملی ساختار سازمانی داشته تا روشن گردد که چگونه ساختارهای سنتی، توانایی پرورش افراد خلاق را نداشته است. مدیریت مکانیکی شیوه ای از مدیریت است که سازمان را در حال ایستادن نگه داشته و ساختار آن به صورت غیر انعطاف پذیر است. اما در مدیریت ارگانیکی کلیه افراد سازمان، به صورت واحد زنده و متأثر از یکدیگر در نظر گرفته شده است. در این روش مدیر به افراد آزادی عمل داده تا به صورت مستقل وظایف آنها انجام گردد. یکی از ویژگی های بارز سازمان ارگانیکی مشارکت افراد در کلیه امور سازمان است که باعث تقویت و پرورش روحیه خلاقیت و کارآفرین کارکنان می گردد که خود عامل مهم در بهبود و بازسازی سازمان است (امامی نژاد، ۱۳۸۳، ص ۳۴).

اریک تریست و کی دبلیو بمفورث الگوهای تکنولوژی با عوامل انسانی را در ارتباط با محیط برون سازمانی مورد بررسی و مطالعه قرار داده اند. اساس فلسفه این روند ایجاد تناسب میان دو زیر سیستم بر جسته سازمان یعنی سیستم فنی و ساختاری که نمودار

تکنولوژی و روابط و وظیفه ای است از یک سو و سیستم اجتماعی که عامل انسانی و روابط میان انسانها و فرهنگ سازمانی را در بر می گیرد از سوی دیگر است. این دیدگاه در مورد تکنولوژی دستیابی به تکنولوژی پویا و قابل انعطاف است. از نظر تریست رویکرد سیستماتیک اجتماعی - فنی پاسخ مناسبی به محیط های متلاطم است (امامی نژاد، ۳۸۳، ص ۳۵).

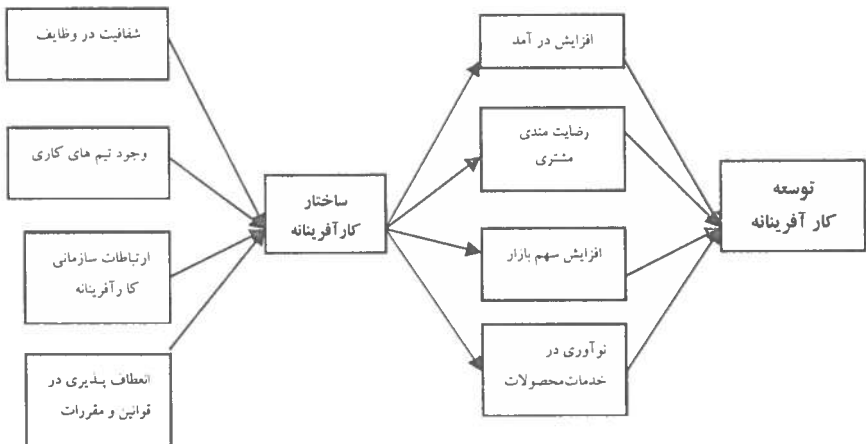
نتایج بررسی سه ساختار سازمانی مهم این است که هر چقدر از سطح سنتی به سطوح نوین سازمانی گام برداشته، توجه به محیط متغیر و متلاطم و نیز عامل انسانی به عنوان نقش محوری در سازمان بیشتر می گردد. هر چقدر سازمان به طرف نظامی آزاد و مستقل با اعتماد به افراد و جلب مشارکت آنها در امور زیر بنایی سازمان حرکت کرده و اصل را بر خلاقیت گذاشته گام مؤثری به سوی سازمان های کار آفرین که خلق کننده افراد کار آفرین است برداشته است (امامی نژاد، ۱۳۸۳، ص ۳۵). نتایج یادشده در شکل شماره (۱) نشان داده شده است.



شکل (۱) سیر تکامل ساختار سازمانی و توسعه کارآفرینی (امامی نژاد، ۱۳۸۳، ص ۳۵)

مدل تحلیلی تحقیق

بر اساس ادبیات مطرح شده و با استفاده از دیدگاه (Coulter, 2005) مدل تحلیلی تحقیق با تقسیم بندی شاخصهای ساختار کارآفرینانه در شکل (۲) ارائه شده است و این مدل الگوی انجام تحقیق مورد نظر است. (مقیمي ، ۱۳۸۴ ، ص ۱۳۹)



شکل (۲) مدل تحلیلی تحقیق (Coulter, 2005, P.28) (مقیمي ، ۱۳۸۴ ، ص ۱۳۹)

بر اساس مباحث گذشته والگوی مفهومی پژوهش می توان فرضیه های زیر را بیان کرد:

فرضیه اصلی: بین کارآفرینانه بودن ساختار سازمانی و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک (۱) ارتباط مثبت وجود دارد.

فرضیه ی فرعی (۱): بین انعطاف پذیری در قوانین و مقررات و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک (۱) ارتباط مثبت وجود دارد.

فرضیه ی فرعی (۲): بین ارتباطات سازمانی کارآفرینانه (روابط رسمی کارآفرینانه) و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک (۱) ارتباط مثبت وجود دارد.

فرضیه ی فرعی (۳): بین وجود تیم های کاری و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک (۱) ارتباط مثبت وجود دارد.

فرضیه‌ی فرعی (۴): بین شفافیت وظایف و توسعه‌ی کار آفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک (۱) ارتباط مثبت وجود دارد.

روش تحقیق

از آنجا که قصد تحقیق حاضر بررسی رابطه بین ساختار کارآفرینانه و توسعه کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک است لذا به توصیف وضعیت جامعه آماری با استفاده از روش توصیفی اقدام شده و تحقیق قابل کاربرد برای شرکت های کوچک شهرک صنعتی اراک به صورت خاص و کلیه شرکت های کوچک به صورت عام خواهد بود لذا از لحاظ هدف نیز کاربردی است.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه شرکت های کوچک (کمتر از ۵۰ نفر پرسنل) شهرک صنعتی اراک است که از طریق آمارهای بدست آمده از شرکت شهرک های صنعتی استان مرکزی جمعاً ۱۳۰ شرکت دارای پروانه بهره برداری در شهرک صنعتی اراک وجود داشته که طبق آمارهای ارائه شده توسط بیمه تامین اجتماعی به محقق تعداد ۹۱ شرکت با نیروی انسانی کمتر از ۵۰ نفر در حال فعالیت می باشند و این ۹۱ شرکت به عنوان جامعه آماری مورد پژوهش مشخص گردیده است. از آنجا که جامعه بزرگ است و توزیع پرسشنامه در بین مدیران ارشد ۹۱ شرکت از نظر (زمان، هزینه، دقت و ...) بر تحقیق حاضر تاثیرگذار است مبادرت به نمونه گیری شده است.

در تحقیقاتی که جامعه آماری از نظر تعداد یا وسعت زیاد است محقق مبادرت به نمونه گیری کرده یعنی به انجام تحقیق روی تعداد معدودی از عناصر جامعه اکتفا می کند بنا به دلایلی از جمله: هزینه بالا، به روز بودن اطلاعات، درستی، زمان و ... (آذر و مومنی همکاران، ۱۳۸۰، ص ۲). در تحقیق حاضر، نیز بنا به همین دلایل محقق مبادرت به نمونه گیری کرده است. جامعه آماری شامل ۹۱ شرکت است و با استفاده از روش نمونه گیری کوکران ۶۸ شرکت به عنوان نمونه انتخاب شده است.

از بین انواع روش های نمونه گیری، روش نمونه گیری گروهی انتخاب گردیده است. جهت جمع آوری اطلاعات دو پرسشنامه طراحی گردیده است. پرسشنامه شماره (۱) که پرسشنامه ساختار است و متغیرهای مربوط به ساختار را سنجیده است. پرسشنامه شماره

(۲) پرسشنامه توسعه است و متغیرهای مربوط به توسعه شرکت های کوچک را سنجیده است.

یافته های تحقیق

در این تحقیق داده ها از نوع کیفی و از مقیاس اندازه گیری رتبه ای و برای تعیین ضریب همبستگی آن از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردیده است (اسماعیلیان، ۱۳۸۴، ص ۲۰۷).

در ادامه تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق، برای آزمون کردن فرضیه های تحقیق به ترتیب فرضیه اصلی تحقیق و بعد از آن فرضیه های فرعی ارائه شده است.

آزمون فرضیه اصلی

بین ساختار سازمانی کارآفرینانه و توسعه کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک ارتباط مثبت وجود ندارد. $H_0: \rho \leq 0$

بین ساختار سازمانی کارآفرینانه و توسعه کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک ارتباط مثبت وجود دارد. $H_1: \rho > 0$

پس از آزمون فرضیه با نرم افزار spss سطح معناداری (Sig) 0,000 شده است و مقدار $R_{xy} = 0,869$ شده لذا، داده ها از نظر آماری معنادار بوده و همبستگی مثبت و مستقیم بین ساختار کارآفرینانه و توسعه کارآفرینانه صنایع کوچک وجود دارد. عدد 0,869 رابطه ی خیلی قوی و در جهت مستقیم و مثبت را نشان می دهد.

آزمون فرضیه فرعی (۱)

بین انعطاف پذیری در قوانین و مقررات و توسعه کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک ارتباط مثبت وجود ندارد. $H_0: \rho \leq 0$

بین انعطاف پذیری در قوانین و مقررات و توسعه کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک ارتباط مثبت وجود دارد. $H_1: \rho > 0$

پس از آزمون فرضیه با نرم افزار spss سطح معناداری (Sig) 0,000 شده است و مقدار $R_{xy} = 0/۶۵$ شده لذا، داده ها از لحاظ آماری معنادار بوده و همبستگی مثبت و مستقیم بین انعطاف پذیری در قوانین و مقررات و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک وجود دارد. عدد ۰/۶۵ رابطه ی خیلی قوی و درجهت مستقیم و مثبت را نشان داده است.

آزمون فرضیه فرعی (۲)

بین ارتباطات سازمانی کارآفرینانه و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک ارتباط مثبت وجود ندارد. $H_0 : \rho \leq 0$

بین ارتباطات سازمانی کارآفرینانه و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک ارتباط مثبت وجود دارد. $H_1 : \rho > 0$

پس از آزمون فرضیه با نرم افزار spss سطح معناداری (Sig) 0,000 شده است و مقدار $R_{xy} = 0/۸۱۹$ شده لذا، داده ها از لحاظ آماری معنادار بوده و همبستگی مثبت و مستقیم بین ارتباطات سازمانی کارآفرینانه و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک وجود دارد. عدد ۰/۸۱۹ رابطه ی خیلی قوی و درجهت مستقیم و مثبت را نشان داده است.

آزمون فرضیه فرعی (۳)

بین وجود تیم های کاری و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک (۱) ارتباط مثبت وجود ندارد. $H_0 : \rho \leq 0$

بین وجود تیم های کاری و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک (۱) ارتباط مثبت وجود دارد. $H_1 : \rho > 0$

پس از آزمون فرضیه با نرم افزار spss سطح معناداری (Sig) 0,000 شده است و مقدار $R_{xy} = 0/۷۲۰$ شده ، لذا داده ها از لحاظ آماری معنادار بوده و همبستگی مثبت و مستقیم بین وجود تیم های کاری و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک وجود دارد. عدد ۰/۷۲۰ رابطه ی خیلی قوی و درجهت مستقیم و مثبت را نشان داده است.

آزمون فرضیه فرعی (۴)

بین شفافیت در وظایف و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک مثبت وجود ندارد. $H_0: \rho \leq 0$

بین شفافیت در وظایف و توسعه کارآفرینانه صنایع کوچک شهرک صنعتی اراک مثبت وجود دارد $H_1: \rho > 0$

پس از آزمون فرضیه با نرم افزار spss سطح معناداری (Sig) 0,000 شده است و مقدار $R_{xy} = 0/904$ شده ، داده ها از لحاظ آماری معنادار بوده و همبستگی مثبت و مستقیم بین شفافیت در وظایف و توسعه ی کارآفرینانه صنایع کوچک وجود دارد. عدد $0/904$ رابطه ی خیلی قوی و درجهت مستقیم و مثبت را نشان داده است.

نتیجه گیری

امروزه کشور ما وارد دوره‌ای شده است که بسیاری از کشورهای پیشرفته آن را سپری کرده‌اند. این مفهوم در ایران تا حدودی ناشناخته مانده است. دوره آشنایی و اهمیت دادن به کارآفرینی ارزش کارآفرینی ، کارآفرینان ، توسعه کارآفرینی و توجه به آنها به وضوح در اقتصاد و فرهنگ این کشورها دیده می‌شود.

ما نیز باید این دوره را سپری کرده و کارآفرینی را در فرهنگ مان نهادینه کنیم. کارآفرینی راه‌حلی برای مشکلات اقتصادی امروز ماست و توسعه و ترویج کارآفرینی یکی از نیازهای جدی اقتصاد ایران است. در شرایطی که کاهش سرمایه‌گذاری در اقتصاد کشور از یک سو، بهره‌وری پایین و گرایش به تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی و وابسته به دولت از دیگر سو و خیل تازه‌واردان به عرصه‌ی کار از سوی دیگر، بیکاری را به معضل بزرگ اقتصادی و اجتماعی این زمان بدل کرده است، به نظر می‌رسد که توسعه‌ی کارآفرینی و ترویج فرهنگ کارآفرینی در ایران یک ضرورت جدی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است.

تجربه‌ی دنیای امروز نشان داده است که نوآوری‌های مهم و پیشرفت‌های تکنولوژیکی، در سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ دولتی اتفاق نخواهد افتاد. قابلیت تطبیق با بازار و نیاز روز، از یک ساختار بزرگ پیچیده‌ی تودر تو ساخته نیست و در نتیجه برای پیشرفت سریع و ارائه‌ی محصولات جدید، تنها راه مؤثر، ایجاد و توسعه‌ی شرایطی است که فعالیت‌های

- اقتصادی کوچک بتوانند تأسیس شوند و رقابت کنند. محققین در این پژوهش سعی کرده‌اند تا حدی بتوانند گامی هر چند کوچک در جهت مسائل مطرح شده بردارند.
- نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که رابطه قوی و در جهت مستقیم و مثبت بین انعطاف پذیری در قوانین و مقررات، وجود تیم‌های کاری، ارتباطات سازمانی کارآفرینانه، شفافیت در وظایف و توسعه‌ی کارآفرینانه وجود دارد.
- در پایان به مدیران پیشنهاد می‌گردد ساختار خود را به سمت ساختار کارآفرینانه سوق داده با شاخص‌های انعطاف‌پذیری در قوانین و مقررات، استفاده از تیم‌های کاری، شفاف‌سازی وظایف برای کارکنان و از ارتباطات سازمانی کارآفرینانه استفاده گردد.
- به محققینی که قصد تحقیق در زمینه کارآفرینی را دارند پیشنهاد می‌گردد:
- به بررسی حمایت‌های مالی دولت بر توسعه شرکت‌های کارآفرین بپردازند.
 - به بررسی فرهنگ کارآفرینانه در شرکت‌های ایران بپردازند.
 - به شناسایی و تحلیل الگوهای برتر توسعه اشتغال و کارآفرینی روستایی در ایران بپردازند.
 - به بررسی نقش مشاوره شغلی در کارآفرینی و ایجاد اشتغال بپردازند.

منابع و ماخذ

- ۱- آذرع، مؤمنی م. (۱۳۸۰)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
- ۲- امرائی ع.، پاییز (۱۳۸۵)، بررسی و رتبه بندی عوامل مرتبط با ایجاد کارآفرینی در شرکت های سازنده قطعات پرسی خودرو اراک، دانشگاه آزاد اسلامی؛ پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی.
- ۳- امامی نژاد م. (۱۳۸۳)، کارآفرینی در ساختار سازمانی مناسب عامل توسعه سازمان، نشریه علمی پژوهشی اطلاع رسانی مدیریت، سال سیزدهم، مهر و آبان ۱۳۸۳، شماره ۹۰-۸۹، ص ۳۱.
- ۴- دیویس ج.، هایدلز م.، پاول ج. بهار (۱۳۸۵)، تعریفی از نیازهای کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک؛ ترجمان کارآفرینی، سال دوم، شماره پنجم، ص ۵.
- ۵- شاو ا. و همکاران، پاییز (۱۳۸۴)، کارآفرینی سازمانی و نوآوری: حلقه مفقود، ترجمان کار آفرینی، سال اول، شماره سوم، ص ۱۶.
- ۶- شهرکی پور ح. بنی سی، پ، آذر (۱۳۸۳)، کار آفرینی و اقتصاد؛ توسعه مدیریت، سال دوازدهم، شماره ۶۲، ص ۳۳.
- ۷- صالحیان ع. (مهر و آبان ۱۳۸۳)، الگوی پرورش مدیران کار آفرین، نشریه علمی پژوهشی اطلاع رسانی مدیریت، سال سیزدهم، شماره ۹۰-۸۹، ص ۱۷.
- ۸- عباس زادگان م.، مهر و آبان (۱۳۸۳) کیفیت و کار آفرینی؛ نشریه علمی پژوهشی اطلاع رسانی مدیریت؛ سال سیزدهم، شماره ۹۰-۸۹، ص ۲۸.
- ۹- کوراتکو د.، حاجتس ر. (۱۳۸۳)، نگرشی معاصر بر کارآفرینی؛ ترجمه: عامل محرابی و تیرائی، مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی.
- ۱۰- مقیمی م.، پاییز (۱۳۸۴)، کارآفرینی در سازمانهای دولتی، تهران: فراندیش.
- ۱۱- مسعود نیا ا.، زمستان (۱۳۸۱)، ارزیابی رویکرد شخصیتی - خصیصه ای برای سنجش کارآفرینی (مطالعه موردی)، فصلنامه علمی تخصصی مدیریت و توسعه؛ سال چهارم، شماره ۱۵، ص ۲۳.

1. Barnard, M., J, Meijaard, J., June 14 Th 2001. *organisational structures in SMEs: occurrence and clusters*.
2. Coultir, M., 2005, *entrepreneurship in action*, Paper 234. Page 28.

3. Churchill, N.C, 1992, "Reserch issues in entrepreneurship" ,in16)sexton, D.L,Kasarada,J.D.(Eds),*the state of the Art of Entrepreneurship* , PWSKENT, Boston , MA , PP.579-96.
 4. Martikainen, M., Nikkinen, J., 2005, *Internal and external determinants of SME growth*.
 5. Stevenson, H. H. and Jaarillo, J.C (1990) "A Paradigm of Entrepreneurship, Entrepreneurial Management", *Strategic Management Journal*, 11, 17- 27.
- Szilagy, A.D and Wallace, M.J. 1987, "*Entrepreneurship*"