

بررسی عوامل بازدارنده و موانع کارآفرینی سازمانی

دکتر بهمن خسروی پور^۱، مریم عامری^۲، مستوره علی پور^۳

۱. استاد و عضو هیئت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

b.khosravipour@gmail.com, Khosravipour@ramin.ac.ir

نویسنده مسئول

۲- کارشناس ارشد مدیریت اطلاعات و فناوری دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

۳- کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان

چکیده

فرایند تغییر و تحول مستمر و پرشتاب در آغاز هزاره سوم میلادی، از عمده ترین جریان های حاکم بر حیات بشری و از مهم ترین مشخصات بارز آن به شمار می رود در این راستا، ایجاد سازمان کارآفرین، پاسخی به تغییرات شدید و پرشتاب محیطی است. سازمان کارآفرین، سازمانی است که با توجه به تحولات محیطی و پیچیدگی های ساختاری در پیش رو بتواند در خود خلاقیت و نوآوری را پرورش بدهد، تقویت کند و خود را با نیازها و الزامات محیط منطبق کرده، در برابر رقبا و کارآفرینان مستقل و تقاضاهای فزاینده برای محصولات یا خدمات نوین پاسخگو باشد و بقای بلند مدت خود را تضمین کند. در واقع، کارآفرینی سازمانی راهی برای بازآفرینی قابلیت های سازمان است. هدف از انجام این پژوهش، که با استفاده از منابع کتابخانه ای تهیه شده است بررسی موانع کارآفرینی سازمانی می باشد. یافته های این بررسی نشان داد، در کارآفرینی سازمانی برخی عوامل نقش بازدارنده دارند و به عنوان مانع محسوب می شوند از جمله این عوامل می توان فرهنگ سازمانی، ساختار مدیریتی سازمان، کنترل شدید، شیوه های نادرست تشویق و پاداش، شیوه های نادرست ارزیابی عملکرد و توجه به سودهای کوتاه مدت را نام برد.

واژه های کلیدی: کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، موانع کارآفرینی سازمانی

مقدمه

توسعه اقتصادی در دنیای امروز بر پایه نوآوری و خلاقیت و استفاده از دانش استوار است. این اقتصاد را مبتنی بر دانش یا اقتصاد دانش محور می گویند. در دنیای امروز بزرگ ترین سرمایه های یک بنگاه اقتصادی نیروهای اهل فکر، یادگیرنده و خلاق آنها هستند و این نیروها کسانی جز کارآفرینان نیستند. نظر به اهمیت این موضوع و نقش کارآفرینی در اقتصاد ملی و جهانی، تولید ثروت و ایجاد اشتغال بتدرج نه تنها اقتصاددانان بلکه صاحب نظران سایر رشته ها از جمله روان شناسان، جامعه شناسان و حتی تاریخ دانان، از زوایای مختلف موضوع را بررسی و به این حوزه گام گذاشته اند (اسدی ابوخیلی، ۱۳۹۰). افزایش کارایی سازمان ها در گرو کارایی منابع انسانی است و افزایش کارایی منابع انسانی به آموزش و توسعه دانش و