

کارآفرینی و کارایی کارکنان شهرداری شهر قم

بررسی و مطالعه رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی
با کارایی کارکنان شهرداری قم

www.ketab.ir

علی درخشان مهر

سرشناسه	درخشان مهر، علی، ۱۳۶۶-
عنوان و نام پدیدآور	ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و کارایی کارمندان شهرداری شهر قم/نویسنده علی درخشان‌مهر.
مشخصات نشر	قم: مرکز نشر کتاب، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	۱۰۶ ص.: جدول (رنگی)، نمودار (رنگی).
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۷۲۵۲-۶۳-۷
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	کارآفرینی -- ایران -- جنبه‌های روان‌شناسی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	-- Psychological aspects -- Iran -- Case Entrepreneurship studies
موضوع	شهرداری قم
موضوع	شخصیت -- ایران -- جنبه‌های روان‌شناسی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Personality -- Psychological aspects -- Iran -- Case studies
موضوع	شخصیت‌سنجی -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Personality assessment -- Iran -- Case studies
موضوع	کارآمدی سازمانی -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	HB۶۱۵
رده بندی دیویی	۳۸۰.۴۱۵۵
شماره کتابشناسی ملی	۷۶۶۸۳۶۸
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا	



مرکز اسناد و کتابخانه ملی

عنوان: کارآفرینی و کارایی کارکنان شهرداری شهر قم

مؤلف: علی درخشان مهر

چاپ و صحافی: المپیک/قم

ناشر: مرکز نشر کتاب/قم (۳۷۷۴۳۲۹۱-۰۲۵)

نوبت چاپ: اول/۱۴۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۲۵۲-۶۳-۷

شمارگان: ۱۰۰۰

قیمت: ۴۵,۰۰۰ تومان

پیشگفتار:

کارآفرینی راهکار اصلی پیشرفت در عصر حاضر است. مهم‌ترین آثار توسعه کارآفرینی افزایش نوآوری، ارتقا سطح فناوری، افزایش اشتغال، تولید دانش فنی و تولید و توزیع درآمد در سطح جامعه است که در نتیجه می‌تواند افزایش ثروت ملی و رشد اقتصادی جامعه را در برداشته باشد. در گذر از مرحله سنتی به صنعتی، باید برای ارتقاء توانمندی‌ها و قابلیت‌های فردی کارآفرینان در بهره‌گیری از منابع و به کارگیری فناوری‌های جدید اهتمام ویژه‌ای قائل شد، چراکه آن‌ها با به کارگیری روش‌های جدید، خود را برای استفاده بهینه از ابزار و دستیابی به کیفیت مطلوب کالا و خدمات آماده می‌سازند. تغییرات سریع در دنیای امروز، باعث شده است که کارآفرینی بیش از پیش اهمیت یافته و سازمان‌ها بیشتر از گذشته نیازمند نوآوری و کارآفرینی برای تطبیق با شرایط جدید باشند. به همین دلیل است که هر یک از افراد جامعه می‌بایست با شناخت ویژگی‌های خود و در صورتی که از پیش‌زمینه‌های لازم برای کارآفرینی برخوردار باشد، شروع به یادگیری ملزومات کارآفرینی کرده و از این موهبت الهی در راستای تعالی و پیشرفت خود و جامعه استفاده نماید.

در این کتاب ابتدا تعاریفی از کارآفرینی، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان و کارایی ارائه خواهد شد. سپس به بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان در کارایی کارکنان شهرداری قم سخن به میان خواهد آمد.

بدین وسیله از زحمات و تلاش بی‌دریغ اساتید دوران تحصیلی و مادر عزیزم صمیمانه سپاسگزاری می‌نمایم و همچنین از سایر همکاران در شهرداری قم و شهرداری منطقه چهار به خصوص جناب آقای سیدجواد صحرانی، جناب آقای مجید متین‌فر، جناب آقای مهدی اصفهانیان مقدم، جناب آقای سیدمجتبی صحرانی، جناب آقای روح اله صحرانورد و جناب آقای محمد نجفی و دوستانی که هر کدام به نحوی

در تهیه این مجموعه با این جانب همکاری داشته اند تشکر نموده و موفقیت همه آنها را از خداوند متعال خواهانم.

به آنان که در راه کسب دانش راهنمایم بودند.

به آنان که نفس خیرشان و دعای روح پرورشان بدرقه ی راهم بود.

پروردگارا حسن عاقبت، سلامت و سعادت را برای آنان مقدر نما.

خدایا توفیق خدمتی سرشار از شور و نشاط و همراه و همسو با علم و دانش

و پژوهش جهت رشد و شکوفایی ایران کهنسال عنایت بفرما.

علی درخشان مهر

فهرست

۷.....	پیشگفتار:
۱۱.....	فصل اول: ویژگی های شخصیتی کارآفرینان
۱۳.....	مقدمه
۱۵.....	کارآفرینی
۱۸.....	درک مفهوم کارآفرینی
۲۰.....	منابع درک کارآفرینی
۲۳.....	اهمیت کارآفرینی در توسعه صنعتی و اقتصادی جامعه:
۲۴.....	اهمیت کارآفرینی از نظر اشتغال:
۲۵.....	ویژگیهای شخصیتی کارآفرینی
۳۵.....	ده ویژگی شخصیتی کارآفرینان از نظر «بایگرو»
۳۵.....	ویژگی جمعیت شناختی کارآفرینان
۳۸.....	رویکرد ویژگی های شخصیتی کارآفرینان
۳۹.....	مهارت های کارآفرینی
۴۰.....	انواع کارآفرینی
۴۴.....	ضرورت کارآفرینی سازمانی برای تحول سازمان های امروزی
۴۵.....	اهداف آموزش کارآفرینی
۴۷.....	فصل دوم: کارایی کارکنان
۴۹.....	مقدمه
۵۱.....	تعاریف کارایی
۵۵.....	کارایی و عوامل موثر بر آن
۵۷.....	شاخصهای کارایی
۵۷.....	ابعاد کارایی
۵۹.....	روش های ارزیابی کارایی
۵۹.....	کارایی در شهرداری ها
۶۳.....	فصل سوم: شهرداری
۶۵.....	تعریف شهرداری

۶۶		نخستین شهرداری ها
۶۶		وظایف شهرداری
۶۷		درآمدهای شهرداری
۶۷		هزینه های شهرداری
۶۹		تاریخچه شهرداری قم
۸۳		مدیریت های ستادی شهرداری
۸۵		مراکز تحت پوشش شهرداری
۸۷		معاونت های شهرداری
۹۰		مناطق هشتگانه شهر قم

فصل چهارم: بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینان با کارایی

۹۷		کارمندان شهرداری شهر قم
۹۹		روش تحقیق
۹۹		طبقه بندی متغیرهای تحقیق
۹۹		ابزار جمع آوری اطلاعات
۱۰۲		ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری
۱۰۳		روایی و پایایی پرسشنامه
۱۰۳		روش تجزیه و تحلیل داده ها
۱۱۷		بررسی مدل ساختاری تحقیق
۱۲۷		ضمیمه
۱۳۵		منابع

مقدمه

در حال حاضر، باتوجه به نقش کارآفرینان در رشد و شکوفایی صنعتی و اقتصادی کشورها و نیز با عنایت به مسایل و تنگناهایی که از نظر اقتصادی و توسعه صنعتی و به خصوص بیکاری وجود دارد، ضرورت ایجاب می کند تا به ترویج کارآفرینی (و فرهنگ آن در جامعه پرداخته شود (Ardichvili et al, ۲۰۰۳) در این راستا ایجاد فضا و بستر مناسب در سازمان ها از طرف مدیران برای رشد و پرورش کارآفرینی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا در هر سازمان، گروهی از افراد وجود دارند که از منابع انسانی، مالی و فناورانه بهتر از دیگران استفاده می کنند. مدیران باید بکوشند این گروه از افراد را شناسایی، تشویق و حمایت کنند و به آنها امکان رشد و فعالیت بدهند. به عبارت دیگر، در هر سازمانی کارآفرینان بالقوه وجود دارند، ولی باید کوشید توانایی های آن ها را فعال کرد؛ و مهم تر از همه این که ساختارهای موجود اجازه دهند، کارآفرینان ابراز وجود کنند و بتوانند توانایی هایش را به کار بندند. در این جا نقش مدیران سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار است، موجب پرورش و تشویق فعالیت های کارآفرینانه در سازمان شوند (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۹، ۵۴) در این زمینه ساختار و منابع قدرت مدیران به دلیل تأثیر مستقیم بر فعالیت های سازمان و کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا مدیران می توانند با به کارگیری مناسب از ابزار و منابع قدرت، زمینه رشد خلاقیت و کارآفرینی در کارکنان فراهم آورند. اما باید دید مدیران با چه ابزار و منابع قدرتی می توانند موجب پرورش کارآفرینی کارکنان در سازمان ها گردند.

در جهانی که شکل تغییرات آن از مقیاس زمانی قرن به ثانیه تبدیل شده است، مهمترین اصل برای سازمان ها بقا و توسعه است. تنوع و سرعت تغییرات به حدی

است که سرعت بخشیدن به تولید فکر و ارتقای شیوه‌های تفکر از یک سو و داشتن نیروهای خلاق و کارآفرین از سوی دیگر، به منظور هماهنگی با این تغییرات و تحولات نو، دارای اهمیت فراوانی است. بنابراین شیوه تفکر و عملکرد کارآفرینانه و اخلاقانه مقوله‌های مهمی برای تطابق افراد با عصر جدید است. در این زمینه، برخورداری مدیران از این ویژگی‌ها، زمینه ساز پرورش و تقویت روحیه کار آفرینی در سازمان‌ها به خصوص نظام آموزشی است که متناسب با شیوه فکری مدیران از شدت و ضعف برخوردار است. (پوروقاز و همکاران، ۱۳۹۰) کارآفرین بودن، یعنی درهم آمیختن ویژگی‌های شخصی، ابزار مالی و منابع موجود در محیط کار؛ که بسیاری از ویژگی‌های شخصیتی را می‌توان پرورش داد و به کمک آن در کسب و کار به موفقیت دست یافت (شاه حسینی، ۱۳۸۳). تامسون (۱۳۹۹) معتقد است کارآفرینی یک فرایند مدیریتی است که این امکان را به فرد می‌دهد تا به طور مستمر حداکثر استفاده از فرصت‌های موجود را به عمل آورده، ایده جدیدی ارائه دهد و آنرا به کار گیرد. مک‌لند نیز کارآفرینی را فراتر از شغل و حرفه بلکه یک شیوه زندگی تعبیر می‌نماید (به نقل از سعیدی کیا، ۱۳۸۵) داگلاس لوبر (۱۹۹۸) از صاحب نظران کارآفرینی، بر این باور است که سه دسته عوامل باعث توسعه کار آفرینی سازمانی می‌شوند که عبارتند از: عوامل درون سازمانی، محیط بیرونی و ویژگی‌های شخصیتی. در مطالعات کارآفرینی محققان دیگر عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه را به سه دسته عوامل اجتماعی، محیطی و فردی تقسیم بندی کرده اند که مدل عوامل فردی به طور گسترده به عنوان مدل ویژگی‌ها شناخته شده و بر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان تمرکز می‌کند. (کایرد، ۲۰۰۶) گرو و اتسان ویژگی‌های کارآفرینان را داشتن شم خوب برای کسب و کار، تمایل به پذیرش خطرات، توانایی شناخت فرصت‌های کسب و کار، توانایی اصلاح اشتباهات و توانایی دستیابی به فرصت‌های سودآور معرفی کرده است. (به نقل از ترجمان و آقابابایی، ۱۳۹۵، ص ۲۸) صاحب نظران علم

مدیریت نیز ویژگی شخصیت را عامل تأثیرگذار در موفقیت سازمان تلقی نموده و آن را درکنار عوامل سازمانی و عوامل محیطی مورد توجه قرار داده و بر این باورند که کارکنان باید واجد دو ویژگی مهم باشند: یکی ساخت تخصصی که به معنای داشتن دانش و تخصص کافی است و دیگری ساخت شخصیتی که به معنای داشتن ویژگی های شخصیتی مانند: اعتماد به نفس، ریسک پذیری، کانون. (دیگمن، ۲۰۰۲، ۳)

کارآفرینی

کارآفرینی به معنای اشتغالزایی و ایجاد شغل نیست، متأسفانه کارآفرینی واژه‌ای گنگ و نامفهوم است که به اعتقاد اکثر صاحب‌نظران این حوزه، ترجمه مناسبی از Entrepreneurship نیست و ارزش‌آفرینی واژه مناسب‌تری است. کارآفرینی عبارت است از ارزش‌آفرینی و کارآفرین کسی است که به تواند ارزشی (مادی و معنوی) را در جامعه خلق نماید (باب الحوائجی، اباذری و نوشین فرد، ۱۳۹۰، ص ۳۶).

کارآفرینی از آن‌جا که جزو مفاهیم مدیریتی به‌شمار می‌رود، دارای یک تعریف قطعی و مشخص نیست و درک کامل از آن نیازمند داشتن دیدگاهی بین‌رشته‌ای^۱ است. کارآفرینی موضوع جدیدی در علوم اجتماعی نیست. مفهوم کارآفرینی در عرصه وسیعی از چشم‌اندازهای علمی در رشته‌های مختلفی از روان‌شناسی گرفته تا اقتصاد به‌طور عمیق مورد مطالعه قرار گرفته است. در مکالمات رایج کارآفرینی را با شروع کسب و کار جدید مرتبط می‌دانند، اما این کاربرد برای این واژه که از معانی بسیار و عمیقی برخوردار است، بسیار ضعیف است. واژه کارآفرین در قرن هفدهم و هجدهم از اقتصاد فرانسه وارد شده است. در فرانسه این واژه به معنای فردی است که مسئولیت انجام یک فعالیت یا پروژه بسیار مهم را بر عهده می‌گیرد. به‌طور روشن‌تر، کاربرد این واژه زمانی است که بخواهیم افراد مخاطره‌پذیر را شناسایی کنیم، افرادی