

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

کارآفرینی

ENTREPRENEURSHIP

استاد: دکتر جعفر ممی زاده

## کار آفرینی

این واژه به جای کلمه ENTREPRENEURSHIP بکار رفته و در اصل از زبان فرانسه به دیگر زبانها راه یافته است. بطور کلی "کار آفرینی" از ابتدای خلقت بشر و همراه با او در تمام شئون مختلف زندگی انسان حضور داشته و مبنای تمامی تحولات و پیشرفتهای بشری بوده است و لذا تعاریف زیاد و متنوعی از آن شده است.

اما از کار آفرین دو تعریف ساده وجود دارد :

نخست یعنی کسانی که ایده های جدید و مفاهیم نو را به یک کسب و کار تبدیل کنند و منجر به یک محصول یا خدمات شوند ، کار آفرین نامیده میشوند .

در تعریف دوم ، کار آفرینی یعنی ایجاد چیزی ارزشمند از هیچ .

واژه کار آفرینی را فردی به نام « **ریچارد کانتیلون** » در قرن هیجدهم ابداع می کند.

« **فرد فری** » می گوید ، کار آفرین کسی است که مسوولیت جمع آوری منابع را برای انجام یک فعالیت بر عهده دارد .

« **ژوزف شومپتر** » پدر کار آفرینی ، تعریف کاملی از کار آفرینی ارائه می دهد .

او می گوید، « هر فرآیندی در شرکت که منجر به کالا، روش یا بازار جدید شود، می گوئیم که کار آفرینی رخ داده است » .

شومپتر ویژگی اصلی کار آفرینی را همانا وجود نوآوری بعنوان هسته مرکزی تلاش فرد کار آفرین می داند.

## ضرورت کارآفرینی در سازمان

1. افزایش سریع رقباتی جدید
2. تغییرات سریع تکنولوژی
3. ایجاد حس بی اعتمادی نسبت به شیوه های مدیریت سنتی در شرکتها
4. خروج بهترین نیروهای کار از شرکتها و اقدام به کارآفرینی مستقل،  
**در نتیجه سازمانها برای بقاء باید به دنبال کارآفرینی باشند**

## مثال فعالیتهای کارآفرینی

1. ارائه کالای جدید
2. روش جدید در فرآیند تولید
3. گشایش بازاری تازه
4. یافتن منابع جدید
5. ایجاد هرگونه تشکیلات جدید در صنعت

## کار آفرین

کسی است که تمایل به پذیرش ریسک دارد تا شرکتی را تاسیس کند و یک محصول جدید، خدمت جدید یا فرآیند جدید را در سازمان بکار اندازد.

### انواع کار آفرینان

کار آفرینی در سه زمینه ذیل شکل می گیرد:

#### 1. کار آفرینی آزاد و غیر وابسته به سازمان (کار آفرینان شخصی - کار آفرینی مستقل):

فرآیندی است که کار آفرین طی می کند تا فعالیت کار آفرینانه ای را بطور آزاد به ثمر رساند.

#### 2. در قالب کارکنان سازمان (کار آفرینان سازمانی - کار آفرینی درون سازمانی):

فرآیندی است که کار آفرین طی می کند تا فعالیت کار آفرینانه ای را در سازمانی که معمولاً سنتی و بوروکراتیک است به ثمر رساند.

#### 3. در قالب سازمان (سازمان کار آفرین - کار آفرینی سازمانی):

فرآیندی است که سازمان طی می کند تا همه کارکنان بتوانند در نقش کار آفرین انجام وظیفه کنند و تمام فعالیتهای کار آفرینانه فردی و گروهی بطور مستمر، سریع، پویا و راحت در سازمان مرکزی یا شرکت تحت پوشش خودمختار به ثمر رسند.

# انواع کار آفرینی و کار آفرینان



## دیدگاهها نسبت به کارآفرینی

تلاش برای مفهوم سازی کارآفرینی از مکاتب اقتصادی آغاز و توسط روانشناسان و سپس جامعه شناسان و محققین علم مدیریت ادامه یافت.

### سه دیدگاه:

1. کارآفرینی از دیدگاه اقتصاددانان
2. کارآفرینی از دیدگاه محققین علوم رفتاری
3. کارآفرینی از دیدگاه دانشمندان مدیریت

## کارآفرینی از دیدگاه اقتصاددانان

دوازده خصوصیت کارآفرین هبرت و لینک ۱۹۸۲:

1. مخاطره را با عدم قطعیت ارتباط می‌دهد.

2. عرضه کننده سرمایه مالی

3. مبتکر

4. تصمیم گیرنده

5. رهبر صنعتی

6. مدیر یا رئیس

7. سازمان‌دهنده یا هماهنگ کننده منابع اقتصادی

8. مالک شرکت تجاری

9. بکارگیرنده عوامل تولید

10. پیمانکار

11. حاکم

12. بکارگیری منابع جهت مقاصد مختلف

## کارآفرینی از دیدگاه محققین علوم رفتاری

کارآفرینی بعنوان يك فعاليت تجاري مشتمل بر اشتراك رفتارهاي زيراست)  
واندروف و براش (۱۹۸۹):

### 1. ایجاد:

تامین يك واحد تجاري جديد

### 2. مدیریت عمومي:

جهت گيري مدیریتی يك فعاليت تجاري و يا تخصيص منابع به آن

### 3. نوآوری:

بهربرداری تجاري از کالا، فرآیند، بازار، مواد اولیه یا سازمان جديد

### 4. مخاطره پذیری:

قبول مخاطره ناشی از شکست بالقوه يك واحد تجاري بطور متعارف زياد باشد.

### 5. نیت عملکرد:

قصد تحقق و دستیابی به سطوح بالاي رشد در سود يك واحد تجاري



## کارآفرینی از دیدگاه دانشمندان مدیریت

پیتر دراگر ۱۹۸۵ معتقد است کارآفرین کسی است که فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را شروع می‌کند. وجوه اشتراک تعاریف دراگر:

1. ارزشها را تغییر می‌دهند و آنها را دچار تحول مینمایند.
2. مخاطره پذیرند.
3. برای فعالیت خود نیاز به سرمایه دارند اما هیچگاه سرمایه‌گذار نیستند.
4. کسانی که بتوانند به درستی تصمیم‌گیری نمایند، میتوانند کارآفرین باشند.
5. تغییر را مقوله‌ای بهنجار و سالم می‌انگارند.
6. کارآفرینی یک رفتار است نه یک صفت خاص در شخصیت افراد
7. بکاربردن مفاهیم و فنون مدیریتی و استانداردهای سازی محصول
8. بکارگیری ابزارها و فرایندهای طراحی و بنانهادن کار بر پایه آموزش و تحلیل کار انجام شده است.

## مکاتب تفکر کارآفرینی

### الف. مکتب انسانی:

این مکتب صفات خاصی را برای کارآفرینان موفق برمی شمارد .

### ویژگیهای رفتاری یا صفات کارآفرینان

#### گرایشات

- نیاز بالا به موفقیت شخصی
- نیاز کم به کنترل ، خود تنظیمی
- نیاز بالا به استقلال و خودمختاری
- ریسک پذیری متوسط (حساب شده)
- تحمل ابهام زیاد-عدم اطمینان زیاد
- عزت نفس بالا
- نیاز بالا به پاداش
- معمولاً انطباق پذیر هستند

#### ویژگی رفتاری

- موفقیت
- کنترل
- استقلال
- ریسک پذیری
- تحمل ابهام
- عزت نفس (احترام به خود)
- پاداشها
- انطباق پذیری

## ب. مکتب محیطی :

این تفکر مجموعه ای از عوامل پیچیده محیطی را در تعیین تعداد و نوع کارآفرینان موفق دخیل می داند. این عوامل شامل موسسات و نهادها، ارزشهای اجتماعی، فرآیندهای سیاسی و فرصتهای اقتصادی است که اگر در یک محیط با یکدیگر ترکیب شوند موجب شکل گیری موسسات کارآفرین می گردند.

## ج. مکتب ریسکی (مخاطره ای) :

این نگرش بیان می دارد که صفات مشخصه فردی و حمایت محیطی ضروری هستند اما شرط کافی برای کارآفرینی نیستند. بر اساس این نگرش اگر افرادی که دارای انگیزه بالا هستند، در یک محیط مطلوب قرار بگیرند، تضمین کننده کارآفرینی نخواهند بود، بلکه آنها باید یک فرصت ریسکی را شناسایی نمایند و منابع و حمایت محیطی لازم برای بهره برداری از آنها را نیز بیابند. برای کارآفرین بودن، انتخاب درست فرصت مخاطره آمیز در زمان و مکان مناسب و سپس طراحی شغل متناسب با آن ضروری است.

## نقش کارآفرینان در جامعه

کارآفرینان بعنوان نیروی محرکه توسعه اقتصادی ، نقشهای مختلفی را در جامعه ایفا میکنند که هر یک از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

فهرست ذیل خلاصه ای از آثار و نقشهای کارآفرینان در جامعه است :

1. عامل اشتغال زایی ؛
2. عامل انتقال تکنولوژی ؛
3. عامل ترغیب و تشویق سرمایه گذاری؛
4. عامل شناخت ، ایجاد، و گسترش بازارهای جدید ؛
5. عامل تعادل در اقتصادهای پویا ؛
6. عامل تحول و تجدید حیات ملی و محلی؛
7. عامل نوآوری و روان کننده تغییر؛
8. به عنوان یکی از عوامل تولید ؛
9. عامل تحریک ، و تشویق حس رقابت؛
10. عامل سازماندهی منابع و استفاده اثر بخش از آنها؛
11. عامل یکپارچگی و ارتباط بازارها؛
12. عامل رفع خلل ، شکافها و تنگناهای بازار و اجتماع .

## ویژگیهای کارآفرینان

ویژگیهای زیادی در ادبیات کارآفرینی معرفی شده اند، اما وجوه مشترک آنها عبارتند از :

۱. ریسک پذیری (ریسک متوسط و حساب شده)
۲. نیاز به توفیق
۳. خود کنترل (وقایع پیش آمده را معلول رفتار خویش می دانند)
۴. نوآوری ، خلاقیت و ایده سازی
۵. اعتماد به نفس
۶. پشتکار زیاد
۷. آرمان گرایی
۸. پیشقدم بودن
۹. فرصت گرا بودن (در جستجوی فرصتها هستند تا تهدیدات)؛
۱۰. نتیجه گرا بودن
۱۱. اهل کار و عمل بودن و عملگرا هستند
۱۲. آینده گرایی
۱۳. وظایف قابل سنجش را ترجیح می دهند
۱۴. خود محور هستند

15. ابهام پذیری

16. توانایی تشخیص الگوها

17. در جستجوی اطلاعات هستند

18. تحقیقات بارزشان را خود انجام می دهند (بصیرانه)

19. ارتباطات غیررسمی و مخالف سلسله مراتب سازمانی

20. اصرار و پافشاری در حل مسائل و مشکلات

21. قاطعیت و سرعت، عامل کلیدی موفقیتشان است

22. در برنامه ریزی پیشگام هستند

23. در مقابل هیجانات ثبات و استحکام کامل دارند

24. پاداشهای مادی را معیاری برای سنجش میزان موفقیت خود می دانند

25. واقع بین، نتیجه گرا، وفادار به عهد و پیمان و صادق

26. توانایی دیدن روابط اجزاء در وضعیتهای پیچیده

27. شناخت سریع و روشن شئون مختلف مساله

**کارآفرینان بر اساس تفکر و اگر، مثبت و خلاق خود، رشد دهنده ایده های جدید در سازمان**

**هستند برخلاف عده ای که کشنده هرگونه ایده جدیدند.**

## مراحل کارآفرینی درون سازمانی

مرحله اول \_ معین کردن مشکل یا مساله

مرحله دوم \_ ائتلاف (اتحاد موقتی)

مرحله سوم \_ تجهیز و تکمیل

مرحله چهارم \_ ترک / جانشینی

## مدل کارآفرینی درون سازمانی

کوراتکو و همکارانش مدلی ارائه دادند که بر اساس تعامل سه عامل ذیل شکل می گیرد :

**الف . مشخصات سازمانی :**

حمایت مدیریت ، استقلال / آزادی در کار ، پاداش / تقویت ، دادن فرصت ، محدوده سازمانی

**ب. مشخصات فردی :**

ویسک پذیری ، نیاز به استقلال ، نیاز به توفیق ، هدف گرایی و مرکز کنترل درونی .

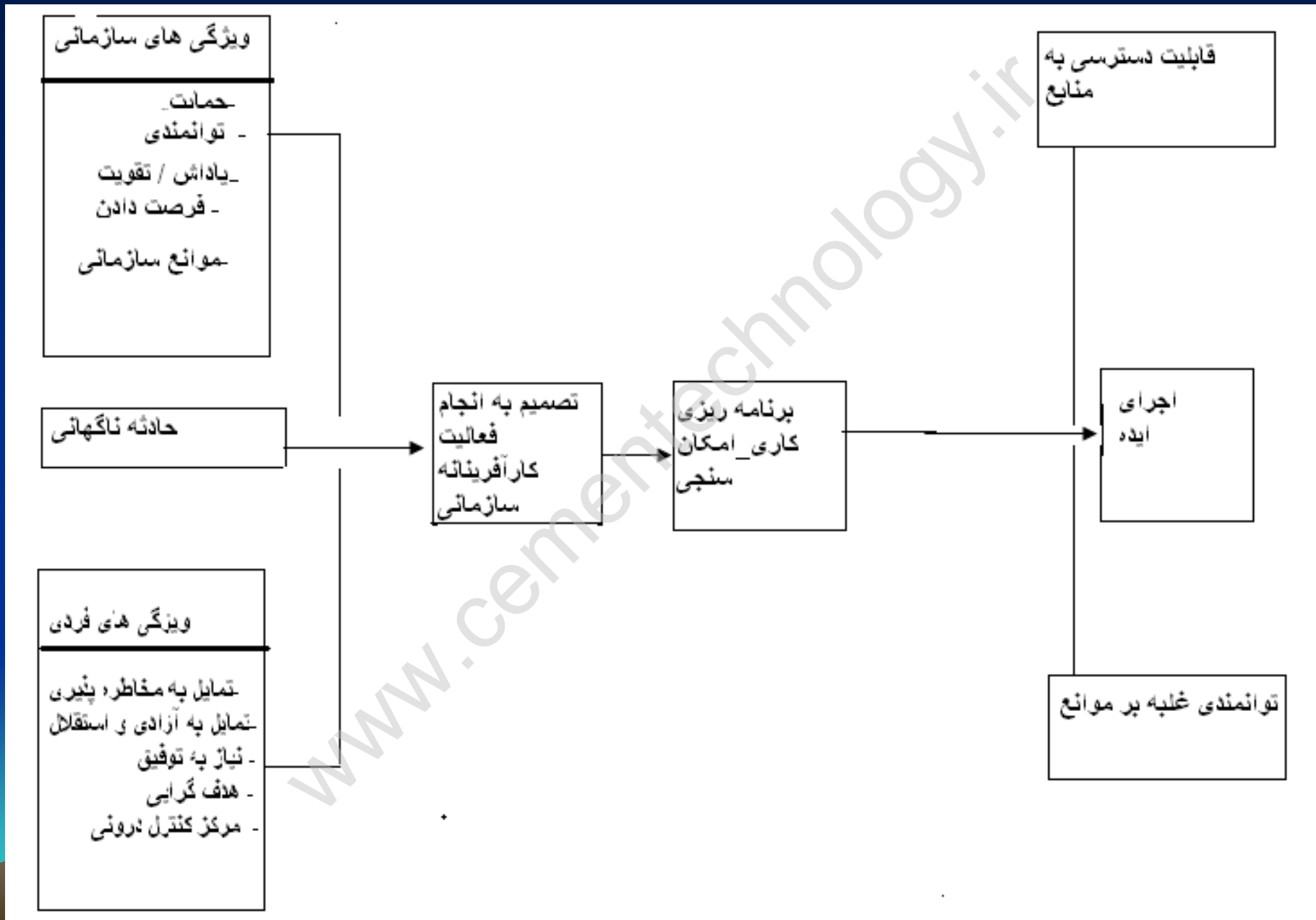
**ج. حادثه ناگهانی:**

روشهای جدید، ادغامها یا مالکیت‌های جدید ، تقاضا در بازار ، تغییرات اقتصادی و تهدیدات رقبا.

درواقع کوراتکو و همکارانش معتقدند سه عامل فوق موجب می شود که فردی تصمیم به

اجرای فعالیت کارآفرینان در سازمان بگیرد و یا نگیرد

# مدل تعاملی کوراتکو و همکارانش





## کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی فرایندی است که از طریق آن سازمانها متوجه فرصتها می شوند و عوامل تولید را به طرزخلاقانه ای جهت ایجاد ارزش افزوده، سروسامان می دهند.

سازمانهایی شرایط کارآفرینانه دارند که: نوآور، ریسک پذیر، پیشتاز، بی باک و مهاجم باشند و در حمایت از شرایط فوق به رهبری تکنولوژیکی و تحقیق و توسعه اهمیت خاصی قائل شوند.

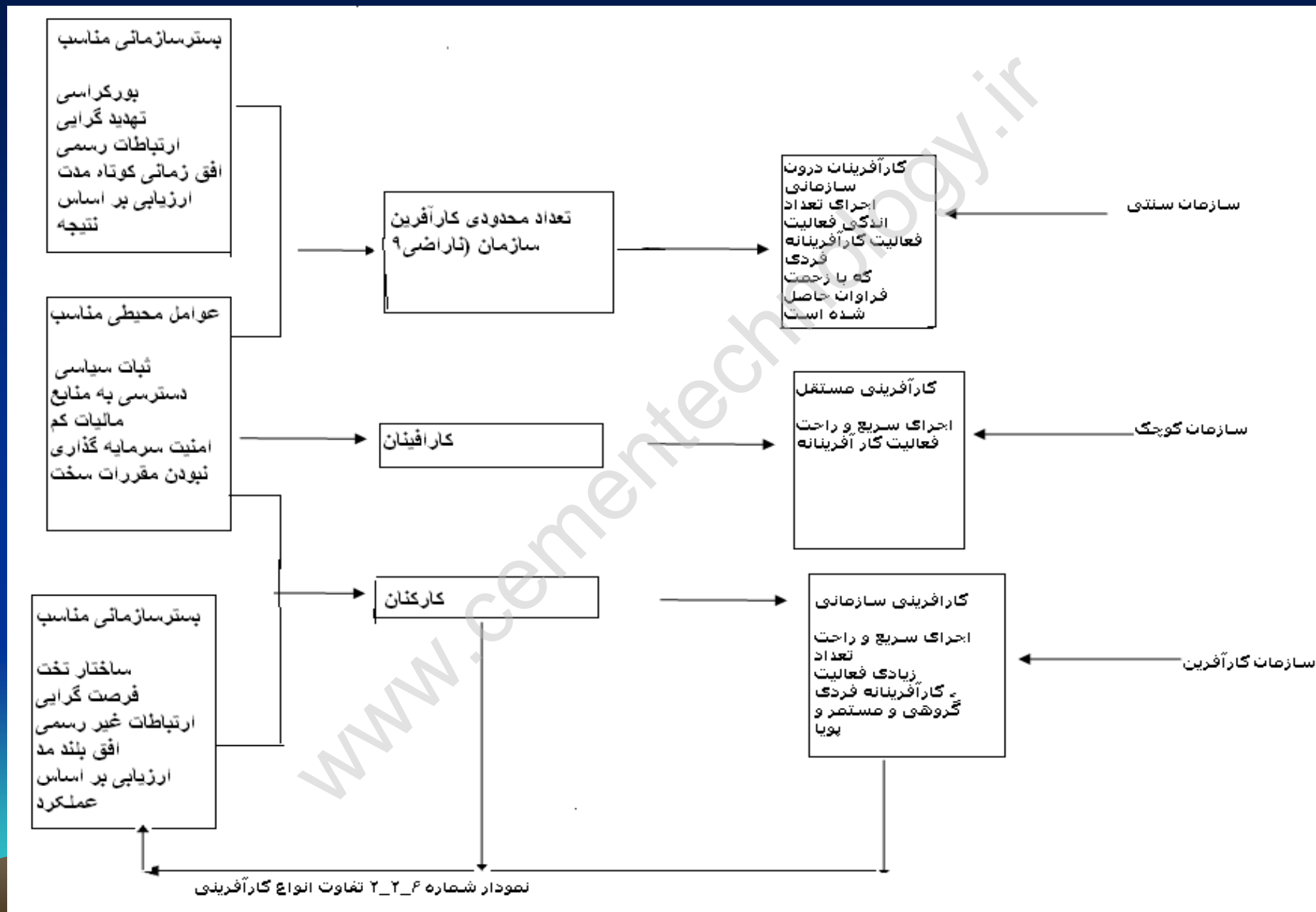
کارآفرینی سازمانی شرایط و بستری را در سازمان فراهم می کند که :

**اولاً** همواره هر شخصی یا گروهی که بخواهد کارآفرینی درون سازمانی را طی کند بتواند سریع، راحت و اثربخش آنرا به اجرا درآورد.

**ثانیاً** محرک، مشوق و آموزش دهنده افراد برای فعالیتهای کارآفرینانه باشد.

هرچه پارادیم کارآفرینی گسترده تر شود این مرزو تفاوت بارزتر می گردد.

# تفاوت انواع کارآفرینی از نظر عوامل محیطی و بستر سازمانی



## استراتژیهای کارآفرینی سازمانی

سازمانها برای رسیدن به هدفهای خود در محیطی پیچیده، رقابتی، پویا و نامطمئن احتیاج مبرمی به نوآوریهای تکنولوژیکی، سازمانی و مدیریتی دارند که از طریق استراتژیهای مختلفی قابل حصول است. اما استراتژیهای کارآفرینی برای نوآوری و تعقیب و پیگیری آنکه شول هامر در سال 1982 ارائه داده است، عبارتند از:

### 1- رویکرد اداری:

معمولاً سازمانهای بزرگ از این رویکرد استفاده می کنند، بدین ترتیب که سازمان سعی می کند با ایجاد واحد تحقیق و توسعه و تعیین مقررات، روشها و خط مشیهای برای آن، ایده های جدید را خلق و اجرا کند.

میزان موفقیت، نوآوریها و فعالیتها کارآفرینانه این واحدها بستگی به نحوه مدیریت اداری، سازماندهی، برنامه ریزی و کنترل و حمایت مدیریت دارد. عبارت دیگر در این رویکرد نوآوری قابل کنترل، مستمر و قابل برنامه ریزی تلقی می شود و مسؤولیتهای واحد تحقیق و توسعه بین متخصصان فنی و مدیران یا مجریان (کسانیکه حوزه و قلمرو فعالیتها را انتخاب و منابع لازم را تأمین می کنند و شرایط سازمانی مساعد را بوجود می آورند) تقسیم می شود.

## 2- رویکرد فرصت یابی :

جستجوی محیط درونی و بیرونی سازمان برای کشف، تبدیل، سازگاری و اجرای فرصتهای جدید، مشخصه این رویکرد است.

در این روش، کوششهای کارآفرینانه به سمت کشف فرصتها و تبدیل آنها به ایده های قابل اجرا هدایت می شود.

اجرای این روش در سازمانهای سنتی مشکلتر از سایر روشهاست چون احتیاج بیشتری به پیشتازان و حامیان نوآوری دارد که در چنین سازمانهایی کمتر وجود دارند.

از طرف دیگر سازمانهای سنتی بیشتر در تلاش هستند تا تهدیداتی را که وضع موجودشان را به خطر می اندازد شناسایی و رفع نمایند لذا، کمتر به فرصتها توجه می کنند.

### 3- رویکرد تقلیدی:

از آنجاکه تقلید اشاره به نبود نوآوری دارد، بنظر می رسد این روش با کار آفرینی در تضاد باشد. اما " کار آفرینی" به این معنا است که اگر سازمانی محصول، خدمت یا فرایند جدیدی را ایجاد کرد کار آفرین است حتی اگر قبلاً چنین نوآوری در خارج از سازمان انجام شده باشد.

مطالعات محققان نشان می دهد که رقابتهای تکنولوژیکی، سازمانها را مجبور می کند که برای کاهش ریسک از نوآوریهای یکدیگر تقلید کنند. ضمن اینکه بعضی از تقلیدها در واقع تقلید نوآورانه هستند بخصوص اگر هزینه ها و عدم اطمینان برای مقلد و صاحب طرح یکسان باشد.

به علاوه، خیلی از تقلیدها احتیاج به تغییر و اصلاح تکنیکی دارند که خود نوعی نوآوری است.

رویکرد تقلیدی بیشتر در صنایعی بکار می رود که نوآوری در آنها بسیار مشکل باشد یا تکنولوژی ساده ای داشته باشند، بخصوص وقتی که عمر محصول به مرحله بلوغ یا شروع به نزول رسیده باشد.

## 4- رویکرد اکتسابی:

این روش با خرید سایر شرکتها یا ادغام با آنها رشد می یابد .  
 سازمانی که به این کار روی میآورد هزینه فعالیتهای نوآورانه خود را کاهش می دهد  
 قابلیت تکنولوژیکی شرکت را بالا برد  
 سریعتر به دانش فنی و نوآوری دست می یابد  
 ادغامهای افقی و عمودی سریعتر می شود و مزیت رقابتی را افزایش می دهد.

## 5- رویکرد پرورشی:

در این روش سعی می شود با تشکیل تیم واحدی بنام «مدیریت اقدامها و موقعیتهای  
 پرمخاطره» یا « توسعه اقدامهای پرمخاطره نو» فعالیتهای کارآفرینانه تسهیل و سامان  
 داده شود.  
 مدتاً در فعالیتهای این تیمها یا واحدها که کاملاً مستقل و خودمختار هستند سه منظور نهفته  
 است :

الف\_ کشف و درک فرصتهای جدید درون و برون سازمانی ؛

ب\_ ارزیابی و غربال فرصتهای جدید کشف شده ؛

ج\_ به بار آوردن و اجرای فرصتهای انتخاب شده

## عوامل تسهیل کننده کارآفرینان سازمانی:

1. احساسات و انگیزه اولیه کارآفرینان سازمانی
2. روابط با دیگران
3. سبک رهبری
4. افق زمانی بلند مدت
5. سبک حل مسأله
6. مهارت‌های سازمانی
7. ارتباطات
8. شکست و اشتباه
9. ریسک
10. تحقیقات بازار
11. تصمیمات

www.cementtechnology.ir

## موانع سازمانی کارآفرینی

1. رویه های اجرایی نامناسب سازمان در برخورد با اشتباهات کارکنان
2. برنامه ریزی بلند مدت
3. سبک (ساختار) مدیریت و وظیفه مدار
4. سیاستهای تشویقی یگانه (یک شکل) برای همه
5. ترفیع افراد سازشکار یا موافق
6. مشکلات عملیاتی
7. برنامه ریزی بی دقت و ناکافی
8. کافی نبودن حمایت سازمان از فعالیتهای کارآفرینانه
9. اشتباه خواندن بازار



## ویژگیهای سازمان کارآفرین

1. اغلب روی لبه شایستگیها و صلاحیتهای خود عمل می کنند ؛
2. خود را با استانداردهای قبلی نمی سنجند بلکه با دورنمای آینده می سنجند
3. همیشه آماده ، مایل و قادرند که خود را با تغییرات محیط خارجی وفق دهند؛
4. بیشتر به فرصتها توجه دارند تا تهدیدات؛
5. ریسک پذیر هستند؛
6. نوآور باقی می مانند؛
7. بر نتایج تمرکز دارند؛
8. به تحقیق و توسعه اهمیت می دهند؛
9. انعطاف را حفظ می کنند؛
10. به سازمان به عنوان یک سیستم نگاه می کنند؛
11. تغییر را خوب می پندارد؛
12. اشتباهات را می پذیرند و از آن یاد می گیرند؛
13. معتقدند مدیران از هیچ ، چیزها می سازند و برانگیخته می شوند.

## مدیریت کار آفرینی

سازمانها، در محیطی در حال تغییر، برای بقای خود، نیاز به افکاری جدید دارند. همواره، فرصتها و تهدیداتی بروزمی کند که سازمانها باید توان مواجهه با آنها را دارا باشند. یک مدیر خوب در محیطی در حال تغییر، باید کاری بیش از تولید نتایج انجام دهد، او باید شاهد تولید نتایج دیگران باشد، فردی که بتواند آغازگر تغییر باشد قادر است تا سازمانش را با محیط در حال تغییر تطبیق دهد.

کار آفرین نیروهای محیط را که بر سازمان اثر میگذارند مورد تجزیه و تحلیل قرار میدهد. نقاط قوت و ضعف سازمان را مشخص کرده و سپس حرکتی را به شکلی که به بهترین وجه جوابگوی تغییرات محیط خارج باشد، تعیین می کند. سبک مدیریت کار آفرین، زمانی نمود پیدا می کند که مدیر تلاشش را منحصراً مصروف نوآوری و هدف قرار دادن هر چیزی نماید که در افقهای سازمان او پدیدار گردد. در حالیکه یک اداره کننده، طرحهای مشخص و تصمیمات گرفته شده ای را دنبال می کند، کار آفرین منشاء ایجاد طرح است. در محیط در حال تغییر، شکست کار آفرین در امر شروع و پذیرش خطر، به عقب افتادن سازمان او از همه رقبای فعالش منجر می شود.

بنابراین، در حالیکه برای اداره کننده موضوع خطر کردن در وظایف مدیریتی تعریف نشده است، مدیری که نقش کارآفرینی را ایفا میکند بایستی خطر کردن را بارضایت کامل پذیرا بوده و به اندازه کافی خلاق باشد تا بتواند مسیرهای انجام امور را شناسایی نماید.

اگر یک کارآفرین، خلاق نباشد ممکن است عاقبت کارش به اداره کردن ختم شود، که احتیاج داشته باشد تا به او گفته شود که چه کاری را می بایستی انجام دهد از آنجاییکه خلاقیت و خطرپذیری، صفتهای مکمل یکدیگرند، لازمه کارآفرینی داشتن خلاقیت و خطرپذیری توأم است.

**شومپیتر**، عمده فعالیتهای کارآفرینان در سازمان را شامل توسعه کالا و خدمات جدید، معرفی روشهای جدید تولید، تشخیص بازارهای جدید، پیدا کردن منابع جدید خرید و توسعه و بهبود سازمان می داند.

شومپیتر معتقد است که نوآوری کارآفرینان سازمانی عامل تفکیک آنها از مدیران است، در حالیکه عده ای عقیده دارند فرق آنها در عامل ریسک پذیری کارآفرینان است. از طرف دیگر در حالیکه کارآفرینان عمدتاً توجهشان به بخش تجاری، بازار و مشتری است، مبتکران بیشترین توجهشان به مسائل تکنیکی است.

# فرق کارآفرینان ، مدیران و مبتکران



## مقایسه کارآفرینان و مدیران

### کارآفرینان

### مدیران

- |  |  |
|--|--|
| <p>1. در گذشته زندگی می کند.</p> <p>2. اشتیاق به دستور دادن دارند.</p> <p>3. علاقه به ثبات دارند.</p> <p>4. تهدید گرا هستند.</p> <p>5. یک خانه میسازند و میخواهند همیشه در آن زندگی کنند.</p> <p>6. تمیزی را خلق می کنند.</p> <p>7. مدیران بعد از کارآفرین، مشغول نظم بخشیدن شلوغیهای او میشوند.</p> | <p>1. در آینده زندگی می کنند.</p> <p>2. اشتیاق به کنترل دارند.</p> <p>3. علاقه به تغییر دارند.</p> <p>4. در هر مسئله دنبال فرصت میگردند.</p> <p>5. یک خانه می سازند و بلافاصله برای خانه بعدی برنامه ریزی می کنند.</p> <p>6. چیزها را خلق می کنند.</p> <p>7. بدون کارآفرین همه چیز سر جای خودش است و بهم نمی خورد.</p> |
|--|--|

## جمع بندي

- مفهوم کار آفريني به تدريج دگرگون گرديده است
- تعريف واحدي که بطور کامل مورد قبول يا رد باشد، وجود ندارد.
- بررسي نظريه هاي اقتصادي کار آفريني نشان ميدهد که سه دوره متمايز را ميتوان تشخيص داد.
- دوره اول ارائه بحث کار آفريني در اقتصاد و اوج گيري آن،
- دوره دوم کمرنگ شدن اين موضوع در اقتصاد
- دوره سوم طرح مجدد آن از سوي بعضي صاحب نظران
- بطورکلي همراه با آشکار شدن نقش و تاثير کار آفريني بر روند اشتغال زايي و رشد اقتصادي کشورهاي توسعه يافته، تلاش جهت آموزش و تعميم دانش و روحيه کار آفريني در بين مديران شدت گرفته است.

## نتیجه گیری

کار آفرینی همه فعالیت‌های بشر را در برمی‌گیرد از شعر گفتن گرفته تا فرماندهی جنگ . اداره يك سازمان و تمامی رفتارهای انسان اعم از: اقتصادی، اجتماعی، سیاسی یا فرهنگی می‌تواند کار آفرینانه یا غیر کار آفرینانه باشد.

کار آفرینی عبارت است از خلق ارزش اعم از: اقتصادی، اخلاقی، هنری، فرهنگی و غیره .

بنابراین میتوان بجای واژه‌های کار آفرینی و کار آفرینان از واژه‌های ” ارزش آفرینی “ و ” ارزش آفرینان “ استفاده نمود.

خلق ارزش تنها از طریق خلاقیت و نوآوری امکان پذیر است و پیروان چنین رفتاری نیز باید خصوصياتی بشرح ذیل داشته باشند تا در زمره افراد کار آفرین قرار گیرند:

1. ریسک پذیری بالا
2. حساس نیاز به پیشرفت و موفقیت بالا
3. آرمانگرا
4. دارای روحیه‌ای مقاوم توأم با هیجان و پشتکار زیاد
5. مثبت اندیش