

ارائه الگوی توسعه کارآفرینی در آموزش و پرورش با رویکرد مهارت آموزی

حسین تمیز^۱

مریم احمدی زهرانی^{۲*}

هادی ثنائی پور^۳

محمد باقر گرجی^۴

چکیده

این تحقیق با هدف ارائه الگوی توسعه کارآفرینی در آموزش و پرورش با رویکرد مهارت آموزی می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف بنیادی و رویکرد کاربردی دارد و روش تحقیق کیفی و از روش تحلیل محتوا می باشد. جامعه آماری شامل اساتید و خبرگان در حوزه توسعه کارآفرینی می باشند و روش نمونه گیری در این تحقیق از نوع روش نمونه گیری گلوله برفی می باشد. روش و ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی بصورت مصاحبه نیمه ساختار می باشد. برای شناسایی مؤلفه های توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی از روش تحلیل محتوا استفاده شده است؛ برای رتبه بندی مؤلفه های توسعه کارآفرینی با رویکرد نهادی از روش دلفی استفاده شده است؛ برای سطح بندی عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی از روش معادلات ساختاری و تفسیری (ISM) استفاده شد. جامعه آماری شامل ۹۵۰ نفر در بخش کمی شامل کارکنان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۲ مشهد میباشند که تعداد حجم نمونه براساس جدول مورگان ۲۷۴ محاسبه شده است روش های آماری برای تجزیه و تحلیل اطلاعات موجود استفاده از نرم افزار SMART PLS و SPSS20 است. نتایج تحقیق بیانگران است که سازه های ارابه الگوی مهارت آموزی عبارتند از نگرش کارآفرینی و زیرساخت های کارآفرینی و پشتیبانی حاکمیت میباشند و سازه ای مرتبط با توسعه کارآفرینی شامل عملکرد کارآفرینی چشم انداز کارآفرینی مدیریت کارآفرینی و تفکر استراتژیک کارآفرینی فرهنگ کارآفرینی می باشند. نتایج مدل ساختاری نشان دهنده ارتباط مثبت و قوی پشتیبانی حاکمیت و مهارت آموزی با ضریب ۰/۲۳۱ و آزمون $t(2/365)$ و ارتباط مثبت و معناداری مدیریت کارآفرینی و فرهنگ کارآفرینی با مهارت آموزی دارد. همچنین ارتباط متوسط بین عملکرد کارآفرینی و مهارت آموزی وجود دارد.

کلید واژگان: الگو، توسعه کارآفرینی، آموزش و پرورش، رویکرد مهارت آموزی، روش داده بنیاد.

^۱ دانشجوی دکتری کارآفرینی، گروه مدیریت، واحد علی آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آبادکتول، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

(نویسنده مسئول) maryamahmadi@yazd.ac.ir

^۳ استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی آزادشهر، دانشگاه کنبدکاووس، گنبدکاووس، ایران.

^۴ استادیار گروه مدیریت، واحد علی آبادکتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آبادکتول، ایران.

مقدمه

کارآفرینی از نوع رفتار برنامه‌ریزی شده است که مدل‌های قصدی برای تبیین آن مناسب است. قصدکارآفرینانه وضعیتی ذهنی است که فرد قصد و نیت دارد تا شرکتی جدید یا ارزشی جدیدی در سازمان موجود ایجاد کند. این قصد و نیت، نیروی محرکه برای فعالیت کارآفرینی است. برای قصد کارآفرینانه مدل‌های مختلفی ارائه شده است. مهم‌ترین این مدل‌ها مدل‌های رخداده کارآفرینانه شاپیرو، نظریهٔ رفتار برنامه‌ریزی شدهٔ آژن، گرایش نگرش کارآفرینانه، مدل مبنایی قصدی، مدل پتانسیل کارآفرینانه و مدل دیویدسون است (آنجلو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). کارآفرینی فرایند خلق ابتکارها و نوآوری‌ها، ایجاد کسب و کارهای جدید از طریق کشف فرصت‌ها و بهره‌گیری از منابع است. در این میان، کارآفرین کسی است که با کشف و شناخت فرصت‌های محیطی و بهره‌گیری مناسب از فرصت‌ها بتواند در شرایط پرابهام و ریسک‌آمیز به ابتکارات و نوآوری‌ها و ایجاد کسب‌وکار جدید اقدام کند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۶).

موزفرآ و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی محرک‌های مربوط به توسعه کارآفرینان اجتماعی در لهستان؛ رویکردی نهادی پرداخت نتایج نشان می‌دهد محیط نهادی برای شرکت‌های اجتماعی در لهستان، از جمله تأثیر نهادهای رسمی و غیررسمی در توسعه آنها اهمیت دارد. ابوظفرآ و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر سیاست‌های کارآفرینی در توسعه آن پرداختند. ساده‌سازی قوانین و هزینه‌های ثبت شرکت و استخدام و غیره (بهبود محیط کسب و کار) به توسعه کارآفرینی کمک کرده است. اولگا^۴ و همکاران (۲۰۱۶) در بررسی رابطه نهادهای اقتصادی، توسعه کارآفرینی و سطح درآمد با استفاده از داده‌های تاریخی و تحلیل رگرسیون به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبتی بین کارآفرینی کل نهادها و کارآفرینی مولد با سطح درآمد وجود دارد. بن روی^۵ و همکاران (۲۰۱۷) در بررسی رابطه بین نهادهای اقتصادی و توسعه کارآفرینی با استفاده از داده‌های پانلی و تحلیل رگرسیون به این نتیجه رسید که اندازه دولت، ساختار قانونی و امنیت حقوق مالکیت و مقررات اعتباردهی، نیروی کار و کسب و کار رابطه مثبت و معناداری با خود اشتغالی دارد.

^۱Angelo^۲Muzaffar^۳AbuZafar^۴Olga^۵Ben-Roy

توسعه کارآفرینی در ایران به عنوان اجرایی‌ترین و عملی‌ترین استراتژی برون‌رفت از بن‌بست‌ها و مشکلات اقتصادی و اجتماعی نیازمند شناسایی و رفع موانع آن است (محمدکاظمی و همکاران، ۱۳۹۶). هیچ کشوری بدون گذار از مرحله تحول فکری، فرهنگی و آماده سازی افکار عمومی نمی‌تواند به توسعه دست یابد به دیگر سخن، دستیابی به توسعه علاوه بر ایجاد تغییرات سیاسی و انسانی در جامعه مستلزم پذیرفتن دگرگونی‌هایی است که باید در افراد رخ بدهد. توسعه کارآفرینی در همه کشورها همواره با موانع جدی مواجه بوده است. از این‌رو، توسعه کارآفرینی در ایران نیز نیازمند عزم ملی است. توسعه کارآفرینی به عنوان یک مقوله فرابخشی، می‌بایستی در همه ارگان‌ها، سازمان‌ها، نهادهای عمومی و دولتی مورد توجه قرار گیرد. ادراکات آحاد مردم از توانایی‌ها و قابلیت‌های فردی و تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه نقش مهمی در افزایش نرخ فعالیت‌های کارآفرینانه در یک کشور دارند. نگرش منفی مردم به توانایی‌های خود و ترس از شکست می‌تواند عامل ضدانگیزی کارآفرینی باشد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج نشان می‌دهد اصلی‌ترین اقدامات صورت گرفته در کشورهای موفق در زمینه توسعه کارآفرینی، مواردی نظیر اصلاحات زیرساختی و نهادی، بهبود محیط کسب‌وکار، ایجاد ثبات اقتصادی، تضمین حقوق مالکیت، توجه به مقوله آموزش و تخصیص بودجه به امر تحقیق و توسعه بوده است که در کنار جوایز و مشوق‌های کارآفرینی، توانسته نتایج مثبتی را به همراه داشته باشد.

ماده ۲ برنامه ششم توسعه عبارتست از موضوعات خاص کلان فرابخشی در مورد بهبود محیط کسب و کار، اشتغال، فضای مجازی، بهره‌وری تأمین منابع مالی برای اقتصاد کشور، نظام عادلانه پرداخت و رفع تبعیض، توانمندسازی محرومان و فقرا (با اولویت زنان سرپرست خانوار)، بیمه‌های اجتماعی و ساماندهی و پایداری صندوق‌های بیمه‌ای و بازنشستگی و پیشگیری و کاهش آسیب‌های اجتماعی و اجرای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، فرهنگ عمومی و سبک زندگی ایرانی-اسلامی و در تبصره ماده ۱۹ قانون بودجه سال ۱۳۹۶ آمده است که به منظور توسعه مشارکت مردمی و استفاده بیشتر از ظرفیت بخش غیردولتی در امور تصدی‌گری درمان، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف است در سال ۱۳۹۶ تا ده درصد از فعالیت‌های خود را که در بخش دولتی انجام می‌شود بر اساس سازوکارهای پیش‌بینی شده در قانون مدیریت خدمات کشوری واگذار کند.

با این وجود عقیده بر آن است که به دلیل تنوع و تعداد فعالیت‌های بخش خدمات به ویژه خدمات بهداشتی - درمانی می‌تواند از کارآفرینی فردی، گروهی و سازمانی سود جست و بر کارایی منابع و اثر بخشی فعالیت و در نهایت ارتقاء کیفیت و بهبود بهره‌وری افزود. اما مشکل عمده در این رابطه

فقدان ادبیات مشترک در میان مدیران و کارگزاران و عدم آشنایی عمیق مجریان و برنامه ریزان با مفاهیم، مضامین، ابعاد و موانع کار آفرینی است. به همین جهت کارآفرینی به مفهوم الی و درست آن مورد بهره برداری قرار نگرفته و در بخش بهداشت و درمان که ویژگی های لازم را برای کارآفرینی دارا است از این امر، استفاده مناسبی به عمل نیامده است. (فاطمی اصل و همکاران، ۱۳۹۷).

از منظر رویکرد مهارت آموزی محیط مهارت محور که اقتصاد را شکل می دهد، تعیین کننده های اساسی رفتار اقتصادی هستند و بر پویایی های کارآفرینی در درون هر کشور نقش کلیدی دارند. نقش مهارت در توسعه کارآفرینی با ایجاد کسب و کارهای اقتصادی و درآمدزا توسط سازمان های موجود در این بخش مانند بیمارستانها و مراکز بهداشتی درمانی معنا می یابد. با وجود اینکه به نظر می رسد فرصتهای کارآفرینی در مهارت آموزی وجود دارد، بهره برداری از این فرصتها مستلزم ایجاد مهارت های لازم برای افزایش مطلوبیت و امکانپذیری فعالیت های کارآفرینانه است. پژوهشهای قبلی بینش اندکی در این زمینه ارائه می نمایند؛ به خصوص در ایران که دارای زمینه نهادی متفاوت می باشد. لذا این پژوهش با رویکردی کیفی به دنبال شناسایی عوامل مهارت آموزی مؤثر بر بهره برداری از فرصتهای کارآفرینی می باشد. در حال حاضر مساله این است که رایه الگوی توسعه کارآفرینی در آموزش و پرورش با رویکرد مهارت آموزی چگونه است؟

مبانی نظری تحقیق

رویکرد مهارت آموزی و کارآفرینی

واژه ی کارآفرینی ابتدا در زبان فرانسوی ابداع شد و از اصطلاح فرانسوی *Entreprendre* به معنای «واسطه و دلال» و یا از اصطلاح انگلیسی *To Undertake* به معنای «متعهد شدن» اقتباس شده است. در فارسی هم این اصطلاح ابتدا کارفرمایی و سپس کارآفرینی ترجمه شده که هر دو ترجمه خوبی از این واژه نیستند. به نظر می رسد بهتر بود که این واژه به ارزش آفرین ترجمه می شد (احمد پور داریانی، ۱۳۸۰).

دیدبان جهانی کارآفرینی (جم) در سال ۲۰۱۸ کارآفرینی را پدیده ای فرابخشی و چندوجهی می داند به نحوی که از یکسو متاثر از همه ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و آموزشی است و از

سوی دیگر بر تمام این ابعاد تأثیر می گذارد. از این رو توسعه کارآفرینی در گرو توجه به موضوعات مختلف از زوایا و جنبه های متعددی است. (گزارش دیدبان جهانی کارآفرینی در سال ۲۰۱۸).

کارآفرینی یک هنر موروثی نیست، یک اندیشه قابل پرورش و کوشش اصولی است. به نظر پیتر دراگر اساسی ترین کارآفرینی، نوآوری است و نوآوری بیشتر از آنکه یک هوش سرشار و نبوغ شخصیتی باشد، یک شیوه عمل است که لازمه اش دانش، توانایی، دقت و کار هدف دار است. نوآوری می تواند به عنوان یک رشته علمی، در فرصت های نوآوری تجربه شود. این فرصت ها قابل دسته بندی بوده، مدیران با جستجوی هوشمندانه در آنها می توانند تغییرات هدفدار در توانایی های اقتصادی و اجتماعی سازمان بوجود آورند. کارآفرینی را باید یکی از ضروریات هزاره جدید دانست، عصری که به جامعه اطلاعاتی و هنگامه جهانی شدن مرسوم است و دربردارنده پیامدهای مهمی چون فراگیر شدن فناوری های نوظهور و تغییر و تحولات شتابناک در عرصه مبادلات بشری و رقابت شدید و بی رحمانه در عالم کسب و کار است. در چنین فضایی کارآفرینی به مثابه عامل رشد، توسعه و نیز یکی از شاخص های تأثیرگذار در رصد کردن چشم انداز مطلوب هر جامعه ای یاد می شود، که این خود بر تأثیرات عمیق و گسترده آن در به چالش کشیدن انسان های عصر پسامدرن دلالت دارد (هادی زاده، ۱۳۹۱).

آموزش و پرورش

از آن جایی که انسان در خلاء زندگی نمی کند، بلکه عوامل و عناصر متعددی هم چون: اشیاء، انسان های دیگر، محیط طبیعی و اجتماعی او را محصور کرده اند و او در ارتباط با این عناصر، قادر به رفع نیازهای اجتماعی خویش است، به همین دلیل در این روندها، پدیده ها و نهادهای اجتماعی به وجود می آیند که زندگی اجتماعی انسان ها پیوسته در ارتباط با این نهادها می باشد. آموزش و پرورش یکی از این پدیده ها و نهادهاست که با ماهیت انسانی، تکوین شخصیت فرد و زندگی اجتماعی او رابطه مستقیم دارد و با هرگونه تحرک اجتماعی و تغییر اجتماعی در تعامل است. همچنین آموزش و پرورش نهادی است که در ارتباط با سایر نهادهای اجتماعی عمل می کند.

همچنین از طریق آموزش و پرورش، فرهنگ، ارزش ها، نگرش ها، دانش ها و مهارت ها از نسلی به نسل دیگر و از جامعه ای به جامعه دیگر انتقال پیدا می کند و آموزش و پرورش با انتقال این ارزش ها، الگوهای رفتاری و قوانین و مقررات به صورت یکسان در کلیه سطوح جامعه و به وسیله مدرسه موجبات هم گونی و انسجام اجتماعی را فراهم می آورد (گلشن فومنی، ۱۳۷۹: ۶۷).

البته آموزش و پرورش علاوه بر اشاعه دانش ها و ارزش ها، باید تمهیدات و تدابیری نیز برای قبول آنها از سوی مردم فراهم آورد. عامل مهمی که در این زمینه کارساز است، تحرک اجتماعی حاصل از آموزش و پرورش می باشد. به این معنا که افراد جامعه با برخورداری از آموزش و پرورش و احراز صلاحیت و شایستگی در مراحل مختلف آن، به منزلت اجتماعی بالاتری نائل می آیند. این ویژگی بر اهمیت آموزش و پرورش افزوده و آن را با اقبال عمومی مواجه می سازد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی می باشد و از لحاظ ماهیت و روش تحقیق بر اساس تقسیم بندی های فوق الذکر، از لحاظ میزان و درجه کنترل، میدانی و از لحاظ نحوه ی گردآوری اطلاعات نیز از نوع تحقیقات توصیفی و از لحاظ زمانی جزو تحقیقات تک مقطعی می باشد و از نوع کیفی به شمار می رود. برای شناسایی مؤلفه های توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی از روش تحلیل محتوا استفاده شده است؛ برای رتبه بندی مؤلفه های توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی از روش دلفی استفاده شده است؛ برای سطح بندی عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی از روش معادلات ساختاری و تفسیری (ISM) استفاده شد.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی بصورت مصاحبه نیمه ساختار می باشد. برای شناسایی مؤلفه های توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی از روش تحلیل محتوا استفاده شده است؛ برای رتبه بندی مؤلفه های توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی از روش دلفی استفاده شده است؛ برای سطح بندی عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی از روش معادلات ساختاری و تفسیری (ISM) استفاده شد. جامعه آماری شامل ۹۵۰ نفر در بخش کمی شامل کارکنان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۲ مشهد میباشند که تعداد حجم نمونه براساس جدول مورگان ۲۷۴ محاسبه شده است روش های آماری برای تجزیه و تحلیل اطلاعات موجود استفاده از نرم افزار SMART PLS و SPSS20 است.

روش داده بنیاد

تحلیل محتوا

تحلیل محتوا، فرآیند تبدیل کیفیت ها به کمیت ها و سپس تبدیل همین کمیت ها به کیفیت است. این روش بیش تر در روند پژوهش های تلفیقی بررسی تصویر واقعیت ها و نیز بررسی میزان انطباق برنامه ها با ویژگیهای ساختاری و محتوای بکار برده می شود. روش تحلیل محتوا در این فرض بنا شده است که با تحلیل پیام های زبانی می توان به کشف معانی، اولویت ها، نگرش ها، شیوه های درک و سازمان یافتگی جهان دست یافت. این روش که در رشته های گوناگون علوم اجتماعی همچون ارتباطات، جامعه شناسی، علوم سیاسی و روانشناسی کاربرد دارد. پژوهشگران نسبت به آن به منزله روشی انعطاف پذیر برای تحلیل داده ها توجهی ویژه دارند. روش تحلیل محتوای دو قطب عینی و ذهنی قرار می گیرد. به بیان دیگر رویکرد تلفیقی تحلیل محتوا امروزه می تواند کاربردی تر از کمی گرای یا کیفی گرای صرف در تحلیل محتوا باشد.

تکنیک دلفی

از این روش در جمع آوری نظرات درباره‌ی موضوعات خاص و یافتن توافق جمعی درباره‌ی موضوعات مورد اختلاف، استفاده می‌شود. روش دلفی علاوه بر اینکه یک روش آینده پژوهی است، یکی از پرکاربردترین روش های تحقیق کیفی نیز محسوب می‌شود. در این روش هیئت پنهانی از متخصصان تشکیل می‌شود. مبنای این روش، جمع آوری نظرات و رسیدن به اجماع گروهی بین شرکت کنندگان در پنهان است. از آنجا که مشارکت کنندگان در موضوع مورد بحث، افرادی مطلع و خبره هستند، ایده‌هایی که در این روش جمع آوری می‌شوند بسیار سودمند خواهند بود. نتیجه اینکه روش دلفی مخصوصا در موضوعاتی که پژوهش اندکی بر روی آنها انجام شده یا مبهم و بحث برانگیزند، راهگشا خواهد بود.

مدلسازی ساختاری تفسیری (ISM)

روش مدل سازی ساختاری تفسیری یک فرآیند یادگیری تعاملی است که در آن مجموعه ای از عناصر مختلف و بهم مرتبط در یک مدل نظام مند جامع ساختار دهی می شوند. این روش شناسی به ایجاد وجهت دادن به روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم کمک می نماید. یکی از اصلی ترین منطقی های این روش آن می باشد که همواره عناصری که در یک سیستم اثر گذاری بیشتری بر سایر عناصر دارند و از اهمیت بالاتری برخوردارند. مدلی که با استفاده از این متدولوژی به دست می آید ساختاری از یک مسئله یا موضوع پیچیده یک سیستم با حوزه مطالعاتی را نشان می دهد که الگویی به دقت طراحی شده می باشد در نتیجه می توانیم بگویم که مدل سازی ساختاری تفسیری نه تنها بینشی را در خصوص روابط میان عناصر مختلف یک سیستم فراهم می نماید بلکه ساختاری مبتنی بر اهمیت و یا تاثیرگذاری عناصر برهم فراهم می نماید و نمایشی تصویری به نمایش می گذارد این روش تفسیری است چون قضاوت گروهی از افراد تعیین می نماید که آیا روابط میان این عناصر وجود دارد یا خیر

معادلات ساختاری (SEM)

مدل یابی معادله ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغییری کلی و بسیار نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغییری می باشد و به بیان دقیق تر بسط مدل خطی-کلی است که به پژوهش گر امکان می دهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه ای همزمان مورد آزمون قرار دهد و به بررسی همزمان روابط بین متغییری های مختلف پردازد. اهمیت این تکنیک در پژوهش های علوم انسانی از آنجاست که غالباً در این حوزه از مطالعات، پژوهشگران به بررسی روابط بین متغییرهای مختلف در قالب مدل یا شبکه ای از روابط می پردازند. بنابراین آنان مبتنی بر فرضیه های خود در مورد روابط بین متغییرها شمای کلی از این روابط را در قالب مدلی از پیش ساخته طراحی می نمایند.

فرایند تحلیل داده ها استقرایی بود. در عمل فرایند کدگذاری به این صورت بود که ابتدا هر مصاحبه به دقت روخوانی و مفاهیم اصلی در آن به صورت توصیفی شناسایی شد. برای کدبندی، متن هر مصاحبه قطعه بندی شد و برای هر قطعه (مبنای قطعه معنا، محتوا و مضمونی بود که هدف پژوهش

را پوشش می داد) یک کد در نظر گرفته شد و نام هر کد به گونه ای انتخاب شد که دقیقاً و به صورت عینی توصیف کننده قطعه مشخص شده باشد. نتیجه این مرحله شناسایی تعداد زیادی کد بود که بین آنها مفاهیم و معانی مشترک زیادی وجود داشت. این کدها پس از چندین بار غربال شدن و با ملاحظه شباهت ها و تفاوت ها با یکدیگر ادغام شد که حاصل آن استخراج مقوله ها، زیرمقوله ها و مفاهیم بود.

جامعه آماری عبارتست از مجموعه کامل اندازه های ممکن یا اطلاعات ثبت شده از یک صفت کیفی، در مورد جمع کامل واحدها که می خواهیم استنباط هایی راجع به آن انجام دهیم. جامعه، هدف پژوهش است و منظور از عمل گردآوری داده ها، استخراج نتایج درباره جامعه می باشد. به طور کلی یک جامعه آماری عبارت است از کلیه اعضای حقیقی و یا فرضی، دسته از افراد، وقایع و اشیاء که پژوهشگر یافته های خود را به آن تعمیم می دهد (حافظ نیا، ۱۳۸۵).

مشارکت کنندگان در این تحقیق شامل دو بخش کیفی و کمی می باشند. بخش کیفی شامل اساتید و خبرگان که در زمینه ی توسعه کارآفرینی در ایران هستند که تعداد آنها ۱۸ نفر می باشد، که از روش نمونه گیری هدفمند (روش نمونه گیری گلوله برفی) استفاده شد. بدین صورت که جمع آوری داده تا رسیدن به نقطه اشباع ادامه پیدا کرد. در بخش کمی شامل کارکنان حوزه سلامت در ایران می باشند که تعداد آنها ۱۷۰۰ نفر می باشد که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۳۱۳ نفر می باشند که از روش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد؛ که در تحقیق حاضر به صورت کیفی و کمی بصورت زیر می باشد:

کمی: حجم نمونه با توجه به متغیرهای پژوهش، که مربوط به ساخت ابزار است و با توجه به تعداد گویه های پرسشنامه و همچنین برای مدلیابی معادلات ساختاری در نظر گرفته شد.

پایایی عبارت است از این که اگر یک وسیله اندازه گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شد، در شرایط مشابه در زمان یا مکان دیگر مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل شود (حافظ

نیا، ۱۳۸۷). برای محاسبه پایایی، شیوه های مختلفی به کار می رود. از آن جمله می توان به اجرای دوباره (روش باز آزمایی)، روش موازی (همتا)، روش تصنیف (دو نیمه کردن)، روش کورد ریچاردسون و ضریب آلفای کرونباخ اشاره کرد (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۹).

در این تحقیق به منظور کسب پایایی از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که فرمول آن عبارتست از:

$$\alpha = \left(\frac{j}{j-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2_j}{s^2} \right)$$

در این فرمول α برآورد اعتبار آزمون j تعداد سؤلهای آزمون، s^2_j واریانس زیر مجموعه j ام و s^2 واریانس است.

هرقدر شاخص آلفای کرونباخ به ۱ نزدیک تر باشد، همبستگی درونی بین سؤالات بیشتر و در نتیجه پرسش ها همگن تر خواهند بود. کرونباخ ضریب پایایی ۴۵٪ را کم، ۶۵٪ را متوسط و قابل قبول، و ضریب ۹۵٪ را زیاد پیشنهاد کرده است. بدیهی است در صورت پایین بودن مقدار آلفا، بایستی بررسی شود که با حذف کدام پرسش ها مقدار آن را می توان افزایش داد.

پرسشنامه محقق ساخته تحقیق با هدف بررسی ارائه مدلی جهت ارتقای توانمندیهای مهارتی زنان تولید کننده خانگی از طریق میکرو کارآفرینی تهیه شده است، که شامل ۴۰ گویه است که بر اساس جدول ۳-۱ می باشد. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ گزینه ای می باشد که برای گزینه های «خیلی زیاد»، «زیاد»، «متوسط»، «کم»، «خیلی کم»، به ترتیب امتیازات ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ در نظر گرفته شد.

یافته ها

یافته های کیفی تحقیق

برای جمع آوری داده با ۱۸ نفر از اساتید و خبرگان در زمینه توسعه کارآفرینی مصاحبه شد. نتایج نشان داد ۳ نفر (۱۷٪) از مصاحبه شوندگان مرد و تعداد ۱۵ نفر (۸۳٪) از مصاحبه شوندگان زن بوده

است. تعداد ۵ نفر (۲۸٪) از مصاحبه شونده‌گان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۱۳ نفر (۷۲٪) از مصاحبه شونده‌گان دارای تحصیلات دکتری و بالاتر بوده است. تعداد ۲ نفر (۱۱٪) از مصاحبه شونده‌گان دارای سابقه ۵-۱۰ سال، ۵ نفر (۲۸٪) از مصاحبه شونده‌گان دارای سابقه کار ۱۰-۲۰ سال، و ۱۱ نفر (۶۱٪) از مصاحبه شونده‌گان دارای سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال بوده است.

جدول ۴-۱- مقوله‌های فرعی

ردیف	مفاهیم اولیه	کدهای توصیفی	مراجع
۱	توفیق و استقلال طلبی و مهارت آموزی	انتخاب فرد استقلال طلب	M3,4}{ {M4,1}
		به‌کارگیری افراد توفیق طلب	M1,2}{ {M14,1}
		استخدام افراد مثبت‌اندیش	M2,5}{M4,16}
۲	اعتماد به نفس و مهارت آموزی	اهمیت اعتماد به نفس در نگرش کارآفرینی	M15,22}{ {M9,11}
		ارتقاء اعتماد به نفس فردی	M16,14}{ {M3,18} M1,12}{ {M17,22}
۳	خلاقیت و نوآوری و مهارت آموزی	ارائه طرح‌های نوآورانه	M9,34}{ {M11,10} M1,20}{ {M4,16}
		به‌کارگیری خلاقیت در کار	M2,41}{ {M5,32} {M18,3}

{M12,13} M8,26}{ M1,4}{ {M7,14} M14,36}{	داشتن کنترل کامل بر روی خود	کنترل شخصی و مهارت آموزی	۴
M3,41}{ {M15,12} M9,29}{ {M11,19}	کنترل داشتن بر کار خود		
M16,30}{ {M1,35} بنریدو و دادوری (۲۰۱۷)	داشتن عزت نفس و حفظ آن	عزت نفس و مهارت آموزی	۵
M17,12}{ {M6,23}	تکیه نمودن بر تلاش خود و بهره‌گیری از آن		
M8,34}{ {M18,45}	تمایل داشتن به دستیابی به موفقیت	میل به موفقیت و مهارت آموزی	۶
M1,36}{ {M9,13} M6,21}{	میل داشتن به موفق شدن		
M4,15}{ {M16,17} M8,20}{ {M10,11}	اهمیت کسب موفقیت برای کارآفرین		
M2,10}{ {M15,9} M9,15}{	بالا بودن هوش هیجانی کارآفرین	هوش هیجانی و مهارت آموزی	۷
M2,4}{ {M1,1} M12,2}{	استفاده از هوش هیجانی خود در راستای انجام کار		

آهانوو و یوسوپوو (۲۰۱۷) بوسما و استودجنس (۲۰۱۰)			
M3,16}{ {M4,18} {M4,24}	نوع سبک رهبری	سبک مدیریتی سازمان و مهارت آموزی	۸
M13,21}{	سبک مدیریتی مشارکتی سازمان		
{M2,11} {M4,17}	اتخاذ استراتژی‌های مربوط به کارآفرینی	تدوین استراتژی‌های کارآفرینی و مهارت آموزی	۹
M9,5}{ {M10,17} M14,10}{ دراگیچی و همکاران (۲۰۱۴) هامپووا و پرووانزیکووا (۲۰۱۵)	اجرای استراتژی‌های کارآفرینی		
{M4,6} M1,27}{ {M5,23}	اصلاح و بازبینی قوانین مربوط به کارآفرین	تسهیل قوانین جهت حمایت از توسعه کارآفرینی و مهارت آموزی	۱۰
M13,20}{ M1,24}{ {M4,36}	تدوین قوانین تسهیل‌کننده مسیر کارآفرینی		
M2,10}{ {M13,11} {M8,15}	به‌کارگیری طرح‌های نوآورانه در مدیریت	ارائه نوآوری در مدیریت و مهارت آموزی	۱۱
M1,14}{ {M2,18} {M3,23}	اجرای طرح‌های نوین در مدیریت کارآفرینی		
M3,4}{ {M15,24} {M9,29}	تدوین اهداف کوتاه‌مدت مدیریتی	تدوین اهداف کوتاه و بلند مدت مدیریتی و مهارت آموزی	۱۲

M10,22}{ M11,18}{ {M16,27}	تدوین اهداف بلند مدت مدیریتی		
M4,21}{ M5,34}{ {M1836}	تامین سرمایه گذار مناسب	تامین منابع مالی سازمان و مهارت آموزی	۱۳
M7,14}{ M9,20}{ {M10,31}	تامین منابع مهم مالی از طریق دولت		
{M5,18} M1,26}{ {M11,17}	نیازسنجی تجهیزات و امکانات سازمانی	تامین تجهیزات و امکانات سازمان و مهارت آموزی	۱۴
M9,15}{ M11,17}{ {M6,22}	تامین موارد مورد نیاز سازمانی		
M10,17}{ {M11,13} {M8,11}	بهبود زیرساخت های نرم افزاری	بهبود زیرساخت های نرم افزاری و سخت افزاری و مهارت آموزی	۱۵
M10,14}{ {M4,19}	بهبود زیرساخت های سخت افزاری		
M6,30}{ {M9,35} بلوجلسیک و نوردرهاون (۲۰۰۴) گارسیا و مورنو (۲۰۱۰)	منعطف بودن مدیریت در برابر شرایط پرچالش محیطی	انعطاف پذیری در برابر تغییرات سازمانی و مهارت آموزی	۱۶

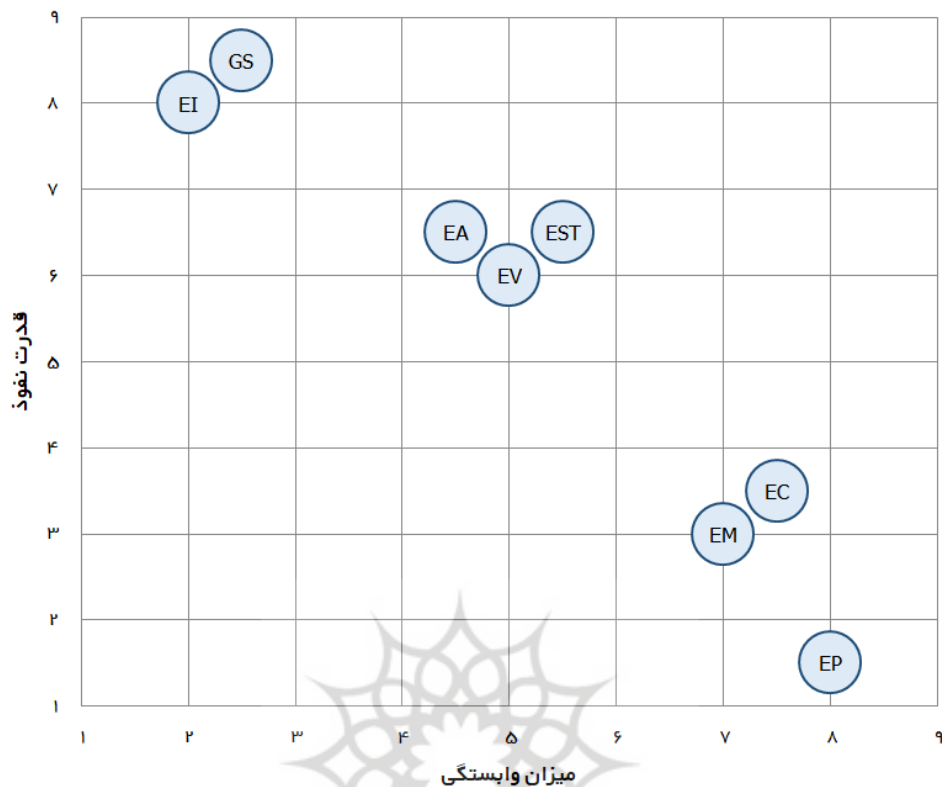
M10,41}{ {M1,26} M11,23}{ {M9,16} M3,31}{ {M4,25} {M9,21} {M11,26}	تغییرپذیری متناسب با تغییرات سازمانی		
M1,4}{ M10,18}{ {M13,21}	بازبینی زیرساخت‌های سازمانی	مهندسی مجدد زیرساخت‌های سازمانی و مهارت آموزی	۱۷
M14,24}{ M11,28}{ {M9,36}	انجام مهندسی مجدد در خصوص زیرساختها		
M5,31}{	استقرار فرهنگ انعطاف‌پذیری در سازمان	فرهنگ سازمانی منعطف و مهارت آموزی	۱۸
M1,24}{ {M4,27}	پیاده‌سازی فرهنگ نوآورانه منعطف		
M11,32}{ {M10,25} {M15,22}	ایجاد سیستم تشویق افراد به کارآفرینی	ایجاد سیستم تشویق و ترغیب کارآفرینی و مهارت آموزی	۱۹
M17,20}{ {M5,17} {M16,27}	افزایش انگیزه و ترغیب افراد به کارآفرینی		
M6,16}{ {M4,10} {M7,21}	استقبال از ایده‌های نوین افراد	پذیرش ایده و طرح‌های نوین افراد و مهارت آموزی	۲۰
M3,3}{ {M18,14} {M9,17}	تشویق افراد به ارائه ایده‌های جدید		

M10,32}{ {M8,16}	عمل نمودن به برنامه‌های تدوین شده	فرهنگ عمل‌گرایانه افراد ومهارت آموزی	۲۱
M1,21}{ {M4,26} M6,2}{	استقرار فرهنگ اجرایی در سازمان		
{M4,11} M5,20}{ {M9,19}	همگام شدن تجهیزات با علم روز	به‌روز رسانی تجهیزات فناورانه ومهارت آموزی	۲۲
M13,33}{ M6,25}{ {M12,17}	استفاده از امکانات فناورانه به‌روز		
{M9,27} M14,39}{ {M11,31}	ارائه آموزش‌های لازم درخصوص کارآفرینی	برگزاری دوره‌های آموزشی در حوزه کارآفرینی ومهارت آموزی	۲۳
M17,41}{ {M11,23} M1,28}{	نیازسنجی آموزشی کارکنان		
M3,6}{ {M4,8} {M5,9}	بسترسازی اطلاعاتی کارآفرینی	ایجاد سامانه اطلاعاتی جهت زمینه سازی کارآفرینی ومهارت آموزی	۲۴
{M8,11} M11,29}{ {M1,34}	تشکیل یک سامانه اطلاعاتی		
M3,10}{ M9,7}{ {M2,24}	اختصاص دادن بودجه مناسب برای کارآفرینی	تخصیص منابع مود نیاز در زمینه کارآفرینی ومهارت آموزی	۲۵
{M2,17} M1,22}{ {M4,27}	ارتقاء منابع مادی و معنوی برای کارآفرینی		

{M6,33} M18,40}{ {M9,30}	نظارت بر عملکرد کارآفرینی افراد	ارزیابی عملکرد کارآفرینی در سازمان و مهارت آموزی	۲۶
{M10,11} M17,23}{ {M9,14}	ارزشیابی میزان عملکرد افراد		
M8,28}{ M16,34}{ {M3,15}	دریافت بودجه از نهادهای دولتی	جذب تسهیلات دولتی و مهارت آموزی	۲۷
M11,16}{ M17,25}{ {M8,36}	به کارگیری تسهیلات مربوط به دولت جهت تامین منابع مالی کارآفرینی		
{M2,43} M15,23}{ {M10,12}	استفاده از حمایت دولت	سیاست‌های حمایتی دولت و مهارت آموزی	۲۸
{M10,17} M8,19}{ {M10,25}	اتخاذ سیاست‌های دولتی در خصوص تقویت کارآفرینی		
M2,14}{ {M12,18} {M11,11}	پشتیبانی از کارآفرینان	حمایت از کارآفرینان سازمان و مهارت آموزی	۲۹
M9,5}{ M13,8}{ {M2,11}	اعطای پاداش مادی و معنوی به کارآفرینان		
M3,1}{ M10,11}{ {M4,23}	اتخاذ استراتژی‌های مناسب	استراتژی‌های حاکمیتی و مهارت آموزی	۳۰
M5,14}{ {M14,23} {M9,34}	اهمیت تدوین استراتژی‌های حاکمیتی در خصوص کارآفرینی		

{M9,10} M15,21}{ {M3,35}	اتخاذ راهبردهای کارآفرینی	تدوین راهبردهای کارآفرینی ومهارت آموزی	۳۱
{M7,18} M8,15}{ {M4,27}	به‌کارگیری راهبردهای کارآفرینی		
M16,38}{ {M4,43}	ایجاد چشم‌انداز برای کارآفرینی	تدوین چشم‌انداز آینده‌نگر کارآفرینی ومهارت آموزی	۳۲
M18,16}{	اهمیت تدوین چشم‌انداز آینده‌نگر برای سازمان		
M6,12}{ {M4,14} M11,8}{	سازماندهی کارآفرینی در سازمان	سازماندهی و شکل‌گیری کارآفرینی در سازمان ومهارت آموزی	۳۳
M9,6}{ M11,9}{ {M4,4}	شکل‌گیری کارآفرینی در سازمان		
M2,4}{ {M4,3} {M8,5}	پشتیبانی مالی از کارآفرینان	تدوین سیاست‌های حمایت‌گرانه ومهارت آموزی	۳۴
M18,4}{ {M6,2} {M11,6}	حمایت معنوی از کارآفرینان		
M17,1}{ M10,16}{ {M1,10}	اتخاذ ماموریت‌های کارآفرینی	تدوین ماموریت‌های کارآفرینی ومهارت آموزی	۳۵
M16,8}{ M1,19}{ {M3,21}	به‌کارگیری ماموریت‌ها جهت دستیابی به اهداف کارآفرینی		
{M4,11} M15,24}{ {M6,17}	ریسک‌پذیر بودن افراد	میزان ریسک‌پذیری افراد ومهارت آموزی	۳۶

M3,18}{ M7,20}{ {M9,24}	انجام کارها با در نظر گرفتن ریسک‌های مربوطه		
{M4,11} M13,18}{ {M10,10}	ارائه ایده‌های نوآورانه	ارائه طرح‌های نوآورانه و مهارت آموزی	۳۷
M9,4}{ M1,11}{ {M6,18}	ارائه طرح‌های خلاقانه		
M14,32}{ {M4,12} {M4,24}	تقویت مهارت‌های فردی افراد	ارتقاء مهارت و توانمندی‌های افراد و مهارت آموزی	۳۸
M3,26}{ {M4,33} {M1,41}	ارتقاء توانمندی‌های افراد		
M14,12}{ {M5,25} M6,8}{	اهمیت نوع شخصیت کارآفرین جهت انجام کار	ویژگی‌های شخصیتی افراد و مهارت آموزی	۳۹
M13,9}{ M11,16}{ {M9,23}	ویژگی‌های دموگرافیک کارآفرینان		
M2,30}{ {M17,16} {M6,10}	تشخیص صحیح فرصت محیطی	تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌ها و مهارت آموزی	۴۰
M3,32}{ {M8,11} {M11,25}	بهره‌برداری درست و به موقع از فرصت‌های محیطی به وجود آمده		



شکل ۴-۱- نمودار قدرت نفوذ و میزان وابستگی (خروجی میک-مک)

یافته‌های کمی تحقیق

- اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی
برای اعتبارسنجی مدل از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. به طور کلی روابط بین متغیرها در تکنیک حداقل مربعات جزئی دو دسته است:

مدل بیرونی^۱ روابط بین متغیرهای پنهان با متغیرهای آشکار را نشان می‌دهد.

مدل درونی^۲: مدل درونی روابط بین متغیرهای پنهان با یکدیگر را بررسی می‌کند (آذر و غلامزاده،

(۱۳۹۸).

^۱Outer Model

^۲Inner Model

مدل بیرونی (اندازه گیری)

مدل بیرونی نشان می‌دهد گویه‌هایی که برای سنجش هر یک از عوامل اصلی در نظر گرفته شده است از اعتبار کافی برخوردار است. قدرت رابطه بین عامل‌ها (متغیرهای پنهان) و گویه‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) بوسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته می‌شود. بار عاملی بین $0/3$ تا $0/6$ قابل قبول است و اگر بزرگتر از $0/6$ باشد خیلی مطلوب است. برای بررسی معناداری همبستگی‌های مشاهده شده از روش‌های خودگردان سازی (بوت استراپ) و یا برش متقاطع جک نایف استفاده می‌شود. در این مطالعه از روش خودگردان سازی استفاده شده است که آماره t را به دست می‌دهد. در سطح خطای 5% اگر مقدار آماره بوت استرایپینگ t -value بزرگتر از $1/96$ باشد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

جدول ۴-۲- نتایج مدل بیرونی نگرش کارآفرینی در بخش دولتی

آماره تی	بارعامل ی	گویه‌ها	مقوله‌های اصلی
۴۷/۹۳۵	۰/۸۹۶	توفیق و استقلال طلبی (Q01)	نگرش کارآفرینی و مهارت آموزی
۶۹/۸۱۹	۰/۹۲۶	اعتماد به نفس (Q02)	
۲۷/۹۹۸	۰/۸۲۵	خلاقیت و نوآوری (Q03)	
۲۵/۱۵	۰/۸۲۶	کنترل شخصی (Q04)	
۳۴/۰۳۸	۰/۸۳۵	عزت نفس (Q05)	
۱۸/۵۱۳	۰/۷۹۱	میل به موفقیت (Q06)	
۲۲/۹۱۳	۰/۸۰۰	هوش هیجانی (Q07)	
۲۵/۱۶۳	۰/۸۲۴	سبک مدیریتی سازمان (Q08)	مدیریت کارآفرینی و مهارت آموزی
۲۸/۱۶۶	۰/۸۷۷	تدوین استراتژی‌های کارآفرینی (Q09)	
۳۷/۶۱	۰/۸۷۶	تسهیل قوانین جهت حمایت از توسعه کارآفرینی (Q10)	
۴۳/۵۰۷	۰/۹۰۲	ارائه نوآوری در مدیریت (Q11)	

Bootstrap

Jackknife

۳۶/۹۸۷	۰/۸۷۷	تدوین اهداف کوتاه و بلند مدت مدیریتی (Q12)	
۳۲/۷۲	۰/۸۶۶	تامین منابع مالی سازمان (Q13)	زیرساخت‌های کارآفرینیومهارت آموزی
۳۴/۹۳۹	۰/۸۸۵	تامین تجهیزات و امکانات سازمان (Q14)	
۴۵/۸۰۴	۰/۸۷۹	بهبود زیرساخت‌های نرم افزاری و سخت‌افزاری (Q15)	
۲۰/۶۴	۰/۷۸۱	انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات سازمانی (Q16)	
۲۰/۱۸۳	۰/۸۰۹	مهندسی مجدد زیرساخت‌های سازمانی (Q17)	
۱۱/۳۹۹	۰/۷۷۸	فرهنگ سازمانی منعطف (Q18)	فرهنگ کارآفرینیومهارت آموزی
۲۳/۳۱۲	۰/۸۵۶	ایجاد سیستم تشویق و ترغیب کارآفرینی (Q19)	
۲۱/۴۱۲	۰/۸۴۸	پذیرش ایده و طرح‌های نوین افراد (Q20)	
۳۷/۸۳۸	۰/۸۷۹	فرهنگ عمل‌گرایانه افراد (Q21)	
۲۱/۰۳۱	۰/۸۲۰	به‌روز رسانی تجهیزات فناورانه (Q22)	عملکرد کارآفرینی ومهارت آموزی
۲/۵۱۹	۰/۵۹۳	برگزاری دوره‌های آموزشی در حوزه کارآفرینی (Q23)	
۲۷/۶۸۳	۰/۸۶۴	ایجاد سامانه اطلاعاتی جهت زمینه سازی کارآفرینانه (Q24)	
۲۱/۸۲۲	۰/۸۲۵	تخصیص منابع مود نیاز در زمینه کارآفرینی (Q25)	
۲۳/۰۱۱	۰/۸۴۸	ارزیابی عملکرد کارآفرینی در سازمان (Q26)	
۲۵/۸۹۴	۰/۸۸۱	جذب تسهیلات دولتی (Q27)	پشتیبانی حاکمیتومهارت آموزی
۳۷/۷۸۹	۰/۸۸۳	سیاست‌های حمایتی دولت (Q28)	
۴/۱۳۴	۰/۵۸۵	حمایت از کارآفرینان سازمان (Q29)	
۳۰/۷۱۷	۰/۸۸۳	استراتژی‌های حاکمیتی (Q30)	
۶/۱۹۲	۰/۵۸۵	تدوین راهبردهای کارآفرینی (Q31)	چشم انداز کارآفرینیومهارت آموزی
۴/۳۶۲	۰/۵۳۲	تدوین چشم‌انداز آینده‌نگر کارآفرینی (Q32)	
۳۹/۲۸	۰/۸۸۶	سازماندهی و شکل‌گیری کارآفرینی در سازمان (Q33)	
۴۴/۰۳۳	۰/۸۹۴	تدوین سیاست‌های حمایت‌گراانه (Q34)	
۲/۹۴۳	۰/۵۶۷	تدوین ماموریت‌های کارآفرینی (Q35)	
۳۳/۶۷۶	۰/۸۸۷	میزان ریسک‌پذیری افراد (Q36)	تفکر استراتژیک کارآفرینیومهارت آموزی
۶۲/۸۴	۰/۹۳۶	ارائه طرح‌های نوآورانه (Q37)	
۴۲/۵۵۱	۰/۹۰۹	ارتقاء مهارت و توانمندی‌های افراد (Q38)	
۳۵/۶۲۶	۰/۸۷۲	ویژگی‌های شخصیتی افراد (Q39)	
۳/۱۶۲	۰/۵۶۶	تشخیص و بهره برداری از فرصت‌ها (Q40)	

مقدار بارعاملی در تمامی موارد از ۰/۵ بزرگتر است بنابراین گویه‌ها نقش مهمی در تبیین هریک از عوامل دارند. آماره تی نیز در تمامی موارد از ۱/۹۶ بیشتر بدست آمده است بنابراین بارهای عاملی مشاهده شده از نظر آماری معنادار هستند.

ارزیابی اعتبار مدل بیرونی

برای ارزیابی اعتبار مدل بیرونی از سه شاخص استفاده شده است:

❖ روایی همگرا

❖ پایایی ترکیبی

❖ آلفای کرونباخ

بارعاملی استاندارد تاثیر زیرساخت‌های کارآفرینی سازمان بر تفکر استراتژیک کارآفرینی مقدار $0/231$ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز $2/365$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می‌توان ادعا کرد: زیرساخت‌های کارآفرینی سازمان بر تفکر استراتژیک کارآفرینی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر زیرساخت‌های کارآفرینی سازمان بر نگرش کارآفرینی مقدار $0/337$ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز $8/636$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می‌توان ادعا کرد: زیرساخت‌های کارآفرینی سازمان بر نگرش کارآفرینی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر چشم انداز کارآفرینی بر مدیریت کارآفرینی مقدار $0/331$ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز $3/852$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می‌توان ادعا کرد: چشم انداز کارآفرینی بر مدیریت کارآفرینی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر تفکر استراتژیک کارآفرینی بر مدیریت کارآفرینی مقدار $0/314$ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز $3/210$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می‌توان ادعا کرد: تفکر استراتژیک کارآفرینی بر مدیریت کارآفرینی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر نگرش کارآفرینی بر مدیریت کارآفرینی مقدار $0/308$ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز $5/717$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می‌توان ادعا کرد: نگرش کارآفرینی بر مدیریت کارآفرینی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر چشم انداز کارآفرینی بر استقرار فرهنگ کارآفرینی در سازمان مقدار ۰/۴۱۴ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۴/۰۹۷ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: چشم انداز کارآفرینی بر استقرار فرهنگ کارآفرینی در سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر تفکر استراتژیک کارآفرینی بر استقرار فرهنگ کارآفرینی در سازمان مقدار ۰/۳۸۹ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۳/۴۶۴ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: تفکر استراتژیک کارآفرینی بر استقرار فرهنگ کارآفرینی در سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر نگرش کارآفرینی بر استقرار فرهنگ کارآفرینی در سازمان مقدار ۰/۳۵۶ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۳/۵۶۳ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: نگرش کارآفرینی بر استقرار فرهنگ کارآفرینی در سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر مدیریت کارآفرینی بر عملکرد کارآفرینی مقدار ۰/۳۸۳ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۴/۶۶۵ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: مدیریت کارآفرینی بر عملکرد کارآفرینی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر استقرار فرهنگ کارآفرینی در سازمان بر عملکرد کارآفرینی مقدار ۰/۶۱۷ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره t نیز ۷/۶۳۹ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: استقرار فرهنگ کارآفرینی در سازمان بر عملکرد کارآفرینی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتیجه گیری

شناسایی عوامل (متغیرهای) الگوی توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی از طریق تحلیل محتوا و نظرخواهی از اساتید و خبرگان

صورت گرفته است. شاخص‌های توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی با استفاده از روش دلفی تعیین رتبه بندی شده است. در این روش ابتدا کارشناسان، معیارها را به ترتیب اهمیت مرتب کرده اند. مهمترین معیار ابتدا قرار می‌گیرد و امتیاز یک را می‌گیرد. در نهایت شاخص‌های توسعه کارآفرینی بر اساس مقادیر متوسط اهمیت نسبی رتبه‌بندی شده اند.

جدول ۵-۱- رتبه بندی نهایی شاخص ها بر اساس روش دلفی

شاخص‌ها	وزن نرمال
تفکر استراتژیک کارآفرینیومهارت آموزی	۰/۱۴۱
فرهنگ کارآفرینیومهارت آموزی	۰/۱۳۱
مدیریت کارآفرینیومهارت آموزی	۰/۱۲۳
زیرساخت‌های کارآفرینی سازمانومهارت آموزی	۰/۱۰۲
عملکرد کارآفرینیومهارت آموزی	۰/۰۹۹۵
نگرش کارآفرینیومهارت آموزی	۰/۰۸۰۱
پشتیبانی حاکمیتومهارت آموزی	۰/۰۷۰۰
چشم انداز کارآفرینیومهارت آموزی	۰/۰۶۹۸
مسئولیت پذیریمهارت آموزی	۰/۰۶۱۰

بر اساس جدول مذکور مشخص گردید، شاخص تفکر استراتژیک کارآفرینی با وزن ۰/۱۴۱ در رتبه نخست قرار دارد. شاخص فرهنگ کارآفرینی با وزن ۰/۱۳۱ در رتبه دوم قرار دارد. شاخص مدیریت کارآفرینی با وزن ۰/۱۲۳ در رتبه سوم قرار دارد. شاخص زیر ساخت‌های کارآفرینی سازمان با وزن ۰/۱۰۲ در رتبه چهارم قرار دارد. شاخص عملکرد کارآفرینی با وزن ۰/۰۹۹۵ در رتبه پنجم قرار دارد.

سطح بندی عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی با رویکرد مهارت آموزی با استفاده از روش مدلسازی ساختاری (ISM) چگونه است؟

به منظور تعیین تعاملات و روابط میان عوامل الگوی توسعه یافته کارآفرینی با استفاده از رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری (ISM) استفاده شده است.

سطح چهارم که پایین ترین سطح مدل است، پشتیبانی حاکمیت و زیر ساخت های کارآفرینی را شامل می شود. این عوامل در واقع زیر بنای شکل گیری توسعه کارآفرینی تشکیل می دهد. در یک سطح بالاتر سه عامل شم انداز کارآفرینی، تفکر استراتژیک کارآفرینی و نگرش کارآفرینی قرار دارد. نگاهی به تجزیه و تحلیل MICMAC نشان می دهد که عوامل سطوح چهارم و سوم در ناحیه چهارم قرار گرفته اند. این ناحیه عوامل مستقل را شامل می شود که از قدرت نفوذ بالا و میزان وابستگی اندک برخوردارند. به این ترتیب کلیدی ترین عوامل مورد مطالعه را می توان شامل این ۵ عامل دانست. در سطح دوم، مدیریت کارآفرینی و فرهنگ کارآفرینی قرار گرفته است. که در ناحیه سوم واقع شده است. این ناحیه عوامل پیوندی را شامل می شود که قدرت نفوذ و میزان وابستگی آن ها، هر دو، بسیار زیاد است. این عوامل، به این جهت اهمیت قابل توجهی دارد که هر گونه تغییری در آن، به سرعت بر سایر عوامل مدل تاثیر می گذارد و در نهایت بازخور سیستم نیز می تواند این عوامل را مجدداً تغییر دهد.

در بالاترین سطح مدل نیز عوامل عملکرد کارآفرینی قرار گرفته است. این عامل در ناحیه دوم واقع شده است که شامل عوامل وابسته می باشد. به عبارت دیگر این عوامل که به عنوان یک عامل حیاتی در حوزه کارآفرینی مطرح است و می تواند موجب پیدایش نوعی اطمینان گردد، خود معلول عوامل متعددی هستند که در سطوح پایین تر مدل به آن ها اشاره شد.

بنابراین متغیر در سطح نخست قرار دارد. پس از شناسایی متغیر سطح اول این متغیر حذف می شود و مجموعه ورودی ها و خروجی ها بدون در نظر گرفتن متغیرهای سطح اول محاسبه می شود. مجموعه

مشترک شناسائی و متغیرهایی که اشتراک آنها برابر مجموعه ورودی‌ها باشد به عنوان متغیرهای سطح دوم انتخاب می‌شوند.

سطح بندی عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی با رویکرد نهادی با استفاده از روش مدلسازی ساختاری چگونه است؟

به منظور تعیین تعاملات و روابط میان عوامل الگوی توسعه یافته کارآفرینی با استفاده از رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری (ISM) استفاده شده است. مدل ساختاری تفسیری پژوهش به صورت شکل ۵-۱ طراحی گردیده است.

بر اساس مدل ساختاری تفسیری پیشنهادی و تحلیل MICMAC می‌توان یافته‌های این بخش از پژوهش را به صورت زیر مورد بحث قرار داد:

بنابراین متغیر در سطح نخست قرار دارد. پس از شناسائی متغیر سطح اول این متغیر حذف می‌شود و مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌ها بدون در نظر گرفتن متغیرهای سطح اول محاسبه می‌شود. مجموعه مشترک شناسائی و متغیرهایی که اشتراک آنها برابر مجموعه ورودی‌ها باشد به عنوان متغیرهای سطح دوم انتخاب می‌شوند.

پیشنهادهای تحقیق

پیشنهادهای اجرایی تحقیق

۱. شبکه‌های مدیریت مشارکتی، تحول آفرین و کارآفرینی چندان مورد استفاده قرار نمی‌گیرد و این در حالی است که سبک مدیریت و رهبری یکی از عواملی است که می‌تواند تأثیرات مهمی در شکل‌گیری و پرورش رفتارهای کارآفرینی در سازمانها داشته باشد. بنابراین، توجه به ابعاد و شاخصهای مدیریت و رهبری تحول آفرین و کارآفرینی از ضرورت بالایی در سازمانهای ایران برخوردار است و نیازمند توجه بیشتری است.

۲. ضعف فرهنگ کار تیمی و مقاومت‌های شدید در برابر تغییرات از جمله مهمترین نارسایی‌ها در زمینه فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌های مورد مطالعه به شمار می‌آیند و از آنجا که این دو شاخص

از ویژگی های اصلی فرهنگ سازمانی کارآفرینی می باشند لذا باید مورد توجه بیشتری قرار گیرند. یکی از عوامل مهم و تعیین کننده محیطی سازمانها، حاکمیت و فعالیت های آن است. مداخله های سیاسی، ضعف در شایسته سالاری، پیچیده بودن و عدم شفافیت قوانین و مقررات و همچنین دست و پاگیر بودن برخی از آنها از جمله مهمترین مشکلات در این زمینه به شمار می آیند. پیشنهادهایی برای تحقیق های آتی

۱. بررسی مدل عمیق تر روابط توسعه کارآفرینی با استفاده از روش تحقیق مورد کاوی چندگانه^۱.

۲. محاسبه ضرایب اهمیت هر یک از عوامل با یک رویکرد کمی نظیر فرایند تحلیل شبکه ای^۲.

۳. طراحی مدل مفهومی پژوهش با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

^۱Multiple case studies

^۲Analysis Network process

منابع

۱. اردکانی، سعید؛ حاتمی نسب، سید حسین و طالعی فر، رضا (۱۳۸۹). خلاقیت و رفتار کارآفرینانه، مدیریت تکنولوژی، کنفرانس خلاقیت شناسی، مدیریت و مهندسی نوآوری.
۲. امامی، فرشاد؛ سمیه گلزار و پروش علیپور، (۱۳۹۱)، رابطه نگرش و گرایش به کارآفرینی سازمانی در اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور، دوفصلنامه پژوهش در ورزش تربیتی (پژوهش در ورزش دانشگاهی سابق) ۱ (۱)
۳. امامی، محمدرضا، سعیدی، معصومه (۱۳۸۷). ابعاد و راهکارهای پرورش و توسعه فرهنگ
۴. آقا یوسفی، علی رضا؛ صالح میرحسینی، وحیده (۱۳۹۰). رابطه بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی مدیران شرکت های بیمه. پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه سابق) سال ۲۶، شماره ۴، شماره مسلسل ۱۰۴، صص ۱۸۳-۱۵۵
۵. بارانی شهرزاد، زرافشانی کیومرث (۱۳۸۸). بررسی تاثیر نگرش نسبت به کارآفرینی، هنجارهای جامعه و باور به خودکارآمدی در پیش بینی نیت کارآفرینانه دانشجویان مدیریت و آبادانی روستاها در دانشگاه پیام نور کرمانشاه. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران). ۴۰ (۳): ۹۱-۹۹.
۶. بارانی شهرزاد، زرافشانی کیومرث، (۱۳۸۸)، بررسی تاثیر نگرش نسبت به کارآفرینی، هنجارهای جامعه و باور به خودکارآمدی در پیش بینی نیت کارآفرینانه دانشجویان مدیریت و آبادانی روستاها در دانشگاه پیام نور کرمانشاه، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران): دوره ۴۰، شماره ۳؛ از صفحه ۹۱ تا صفحه ۹۹
۷. بازرگان، عباس (۱۳۹۲)، ارزشیابی آموزشی، مفاهیم، الگوها و فرآیند عملیاتی. تهران: مدیریت سازمان.
۸. بدیع زاده، علی؛ امیررضا علیزاده مجد و رضا شاهین (۱۳۹۵) تبیین رابطه فرهنگ و رفتار کارآفرینانه مدیران در شرکت های وارد کننده خودروی کشور، نخستین کنفرانس بین المللی پارادایم های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
۹. برماس، حامد؛ مهرابی رزوه، فاطمه؛ حسینی اصلی، فاطمه (۱۳۹۰) بررسی تاثیر مشاوره شغلی بر تغییر نگرش و افزایش رفتار کارآفرینانه و اشتغال زایی دانشجویان فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی. سال دوم شماره هفتم، تابستان ۱۳۹۰ صص ۸۵-۹۵.
۱۰. بهرنگی، محمدرضا؛ طباطبایی، بهار (۱۳۸۸). بررسی رابطه ویژگی های کارآفرینانه مدیران با اثر بخشی آنان در مدارس متوسطه دخترانه شهر کرمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی.

۱۱. پاشاپور خوئی، فتح اله؛ غلامرضا پسیان؛ سید مصیب شکرالله زاده و صادق محمدی خواه، (۱۳۹۵). بررسی نقش رشته ی مکانیک، شاخه ی کاردانش در ایجادنگرش کارآفرینانه در دانش آموزان این رشته از دیدگاه معلمان و مدیران رشته کاردانش در شهرستانخوی، درسال تحصیلی ۹۴-۹۵، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، ایتالیا-رم، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا
۱۲. پسندیده فرد، کبری و رضا کیانی ماوی، (۱۳۹۷)، شناسایی و اولویت بندی معیارهای موفقیت آموزش کارآفرینی و توسعه اقتصادی بر اساس مدل تصمیم گیری چندمعیاره، فصلنامه مطالعات نوین کاربردی در مدیریت و اقتصاد ۱ (۱)
۱۳. پورکریمی، جواد؛ نوروزی، میترا؛ فرزانه، محمد (۱۳۹۴). ارائه الگوی صلاحیت های حرفه ای مدیران مدارس متوسطه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال نهم شماره ۲ صص ۸۵-۹۵.
۱۴. پیران نژاد، علی، افخمی اردکانی، مهدی. (۱۳۹۴). 'بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی در سازمان های دولتی (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت ایران)', مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۳)
۱۵. پیروز ارجمندی، مسعود (۱۳۹۷). رابطه بین هوش اخلاقی و نگرش کارآفرینی مدیران مدارس ساوه، نخستین کنفرانس ملی مدارس کارآفرین (رویکردها، ابعاد و تجارت کاربردی از کشورهای موفق)، اصفهان. سال نهم شماره ۲ صص ۸۵-۹۵
۱۶. تبریزی، مصطفی (۱۳۹۳). درمان اختلالات خواندن، انتشارات گفتمان خلاق، چاپ اروین، چاپ اول.
۱۷. متی، پرستو؛ فایزه منصوری و فاطمه منصوری، (۱۳۹۷)، مروری بر مفهوم خلاقیت و نوآوری در سازمان های آموزشی و تربیتی، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
۱۸. موذن، زینب؛ موحدمحمدی، حمید؛ رضوانفر، احمد و پورآتش، مهتاب (۱۳۹۲). بررسی عملکرد شغلی مدیران هنرستان های کشاورزی استان تهران از دیدگاه آموزشگران. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۴ (۲)، ۲۱۱-۲۲۰.
۱۹. موسوی، سیداسداله؛ سعید قانع؛ غلامرضا بابایی روحچی و بشری سادات موسوی، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه تاثیر برنامه ریزی استراتژیک در توسعه کارآفرینی و ارتقاء عملکرد صنایع شیلات استان هرمزگان (حوزه پرورش میگو)، فصلنامه پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری ۳ (۱۹)

۲۰. نصیری زنگ آباد، عباس، رسولی، رضا، الوداری، حسن، محمدزاده، علی. (۱۳۹۵). 'طراحی مدل دولت کارآفرین برای سازمان های اداری ایران'، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، ۵(شماره ۱ (پیاپی ۱۷))، ص ۹۱ - ۱۰۶

۲۱. نوری، سیامک؛ مهدوی، محمد و احمدی وسطی کلابی، مریم (۱۳۹۰). ارزیابی عوامل موثر در تحقق سازمان کارآفرین. مدیریت فردا. سال ۱۰، شماره ۲۹، صص ۶۴-۴۶.

۲۲. وثوقی نیری، عبدالله؛ حامد گنجی زاده مرادلو و علی ابدالی، (۱۳۹۶)، نقش مدیریت دانش در ارتقای ظرفیت کارآفرینی کارکنان و توسعه سازمان یادگیرنده مورد مطالعه: کارکنان ستاد گروه بهمن در تهران و کرج، فصلنامه مطالعات منابع انسانی ۷ (۲۴)

۲۳. همتی نوعدوست گیلانی، مهناز و هادی رمضانی پور، (۱۳۹۵)، عوامل موثر بر کارآفرینی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی؛ اقدام و عمل، ساری، شرکت علمی پژوهشی باران اندیشه

۲۴. یعقوبی فرانی، معتقد؛ مهسا، و کریمی، سعید (۱۳۹۴). نقش دانش و مهارت کارآفرینانه در توسعه قصد کارآفرینی دیجیتال دانشجویان. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران.

۲۵. Ben-Roy Do, Alaleh Dadvari,(2017),The influence of the dark triad on the relationship between entrepreneurial attitude orientation and entrepreneurial intention: A study among students in Taiwan University,Asia Pacific Management Review,Volume 22, Issue 4,Pages 185-1۹۱, ۱۰۲۹-۳۱۳۲

۲۶. Brownhilder Ngek Neneh,(2019),From entrepreneurial alertness to entrepreneurial behavior: The role of trait competitiveness and proactive personality, Personality and Individual Differences,Volume 138,Pages 273-۲۷۹, ۰۱۹۱-۸۸۶۹

۲۷. Chiang.C. F& Hsieh. T. S (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological: The mediating effects of organizational citizenship behavior. International Joutnal of Hospitality Management,31:180-1۹۰

۲۸. Colmant, Melchior, Matina, Ekaterina (2008).Exploring entrepreneurial attitudes towards change throughout the development of the start-up project.Unpublished master's thesis, Umeå School of Business, Sweden.

۲۹. Díaz-García, M.C. & Jiménez-Moreno, 2010, Entrepreneurial intention: the role of gender, *International Entrepreneurship and Management Journal*, Volume ۶, ۰۰۰۰۰۰ ۳, ۰۰ ۲۶۱۰۲۸۳
۳۰. Erlend Nybakk, Eric Hansen, 2008, Entrepreneurial attitude, innovation and performance among Norwegian nature-based tourism enterprises, *Forest Policy and Economics*, Volume 10, Issues 7–8, Pages 473-479, ISSN 1۳۸۹-۹۳۴۱
۳۱. Eva Hamplová, Kateřina Provazníková, (2015), Opinion and Attitudes of Entrepreneurs of Small and Medium-Sized Business in the Czech Republic Conditions, *Procedia Economics and Finance*, Volume 23, Pages 942-9۴۷, ۰۰۰۰ ۲۲۱۲-۵۶۷۱
۳۲. Griffin, R.W. (2012). *Management*. Mason, USA: South- Western College Pub. Johnson S, Cooper C, Cartwright S, Donald I, Taylor P, Millet C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *J Managl Psychol*, 20(2): ۱۷۸-۸۷.
۳۳. Hechavarria, D.M. (2015). The impact of culture on national Prevalence rates of social and commercial entrepreneurship *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1-28.
۳۴. Jiang K, Lepak DP, Han K, Hong Y, Kim A & Winkler AL. (2012) Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review* 2012; 22
۳۵. Lincoln Brown, Mark Packard, Per Bylund, (2018), Judgment, fast and slow: Toward a judgment view of entrepreneurs' impulsivity, *Journal of Business Venturing Insights*, Volume 10, ISSN 2352-6۷۳۴
۳۶. Louise Manning, Patricia Parrott, (2017) "The impact of workplace placement on Martin. *J. Organization and Time Management* Newyork: McGraw- Hill.
۳۷. Mercy Ejoywokeoghene Ogbari, Maxwell Ayodele Olokundun, John Uzuegbunam, David Taiwo Isiavwe, Julie Enamen Ilogho, James Nwonye Obi, Chinonye Love Moses, (2018), Data on entrepreneurship education and entrepreneurial performance of aspiring entrepreneurs in selected Nigerian universities, *Data in Brief*, Volume 20, Pages 108-1۱۲, ۰۰۰۰ ۲۳۵۲-۳۴۰۹
۳۸. Miguel Tavares-Gärtner, Paulo J. Pereira, Elísio Brandão, (2018), Optimal contingent payment mechanisms and entrepreneurial financing decisions, *European*

Journal of Operational Research, Volume 270, Issue 3, Pages 1182-1194, ISSN 0377-
۲۲۱۷

۳۹. Muzaffar Ahunov, Nurmukhammad Yusupov, (2017), Risk attitudes and entrepreneurial motivations: Evidence from transition economies, Economics Letters, Volume 160, Pages 7-1۱, ۰۱۶۵-۱۷۶۵

۴۰. Nowinski, W. Haddoud, M. Y. (2018) The role of inspiring in enhancing entrepreneurial intention. Journal of Business Research 96(2019)183-1۹۳.

۴۱. Olga Iatsevich, Tatiana Semenovskikh and Zhanna Bruk. (2016). The Study of Social Intelligence of Students Majoring in "Industrial and civil construction. Web of Conferences 106. DOI: 10.1051/mateconf/20171060.

۴۲. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Podsakoff NP. (2016) Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. Organizational Research Methods. 2016 Jan 14:1094428115624965.

۴۳. Robert A. Baron, Jintong Tang, Zhi Tang, Yuli Zhang, (2018), Bribes as entrepreneurial actions: Why underdog entrepreneurs feel compelled to use them, Journal of Business Venturing, Volume 33, Issue 6, Pages 679-6۹۰, ۰۸۸۳-
۹۰۲۶

۴۴. Yang Gao, Baoshan Ge, Xiangxiang Lang, Xiaobo Xu, (2018), Impacts of proactive orientation and entrepreneurial strategy on entrepreneurial performance: An empirical research, Technological Forecasting and Social Change, Volume ۱۳۵, ۱۷۸-۱۸۷, ۰۰۴۰-۱۶۲۵

