



فراگیری کارآفرینی: چارچوب مفهومی و کاربرد ها^۱

Entrepreneurial learning: conceptual frameworks and applications^۲

نویسنده: نیلوفر مرتضی نژاد^۳



این کتاب بیانگر علاقه‌ی فزاینده به یادگیری و کارآفرینی سازمانی است و برای نخستین بار، مجموعه‌ای از جدیدترین مقالات را گردآوری کرده که به طور مستقیم به موضوع کارآفرینی پرداخته‌اند. هریسون و لیچ^۴ فرآیند یادگیری را در کارآفرینی و داخل کسب و کارهای کوچک مورد توجه قرار داده‌اند.

ساختار کتاب

تم‌های اصلی کتاب در چهار گروه قرار می‌گیرند:

۱. رویکردهای مفهومی

زمینه‌ی یادگیری سازمانی با تنوع مفهومی مشخص می‌شود؛ به طوری که پرانگ^۵ از آن به عنوان جنگل یادگیری سازمانی یاد می‌کند. بنابراین هیچ زیربنای توافق

ویراسته ریچارد هاریسون و کلیر لیچ، انتشارات راتلج، ۲۰۰۸

^۲ Harrison, Richard T., and Claire M. Leitch, eds. Routledge, 2008. Harvard

^۳ دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی دانشگاه خوارزمی

^۴ Harrison & Leitch

^۵ Prange

شده‌ای در خصوص نظریه، سازه‌ها، روش‌شناسی‌ها و نتایج وجود ندارد که بتوان نظریه‌ی یادگیری کارآفرینانه را بر مبنای آن بنیان نهاد. با این حال، اگر علاقه‌ی فزاینده به یادگیری کارآفرینانه به عنوان یک زمینه‌ی مطالعاتی اصلی رشته تحکیم شود، بحث مفهومی و تدوین مقیاسی وسیع‌تر از مطالعات زمینه‌ای ویژه در حوزه‌های خاص ضرورت خواهد داشت. این بخش حاوی سه فصل است. در نخستین فصل، رابرت چیا^۱ به تشریح اهمیت بینش پیرامونی برای ارتقای یادگیری کارآفرینانه می‌پردازد. او استدلال می‌کند که ظرفیت بینش پیرامونی، یک ویژگی حیاتی برای تمام کسب و کارهای کارآفرینانه است و عبارت از توانایی دیدن با گوشه‌های چشم و توجه به اتفاقاتی است که پیرامون موضوع اصلی مورد تمرکز روی می‌دهند. بر خلاف شفافیت توأم با بینش کانونی، بینش پیرامونی همراه با ابهام، تعریف نشدگی و نامشخص بودن است؛ لیکن در عین حال مستلزم آگاهی دقیق کارآفرین و انسجام موقعیت‌های کارآفرینانه‌ی پیش رو است. درک ما از پدیده و فرآیند یادگیری کارآفرینانه با دیدی وسیع‌تر از معمول عمیق‌تر خواهد شد. هنر و ادبیات با سنت دیرینه‌ی خود در دستیابی به ابهام، گذرا بودن و عناصر خیالی پدیده‌های اجتماعی، حرف‌های بیشتری در زمینه‌ی یادگیری کارآفرینانه دارند. کسب و کارهای کارآفرینانه‌ی موفق را می‌توان به یک کار ادبی خوب، رمان جنایی یا قطعه‌ای هنری شبیه دانست که در آن رویدادهایی که اغلب در سطح هوشیاری و آگاهی معمول نامرتبط به نظر می‌رسند، در گشودن راز یک داستان نقش حیاتی می‌یابند. به نظر چیا این فقط یک استدلال نظری نیست، بلکه دارای پیامدهای عملی مهمی است. بینش پیرامونی را می‌توان به شکلی نظام‌مند و از طریق راهبردهای آموزشی با هدایت فکورانه‌ی توجه از اشکال قابل مشاهده‌ی کلی پدیده‌ها (گشتالت) به زمینه‌ی شکل نیافته و نامرئی پرورش داد که معنا و شناخت از طریق آن حاصل می‌شود. این تأکید بر مبانی نظری و مفهومی پژوهش در یادگیری کارآفرینانه در فصل متعلق به دیامانتو پالیتیس^۲ نیز دنبال می‌شود. نقطه‌ی شروع این فصل، مرور و ترکیب پژوهش‌های موجود درباره‌ی یادگیری در زمینه‌های کارآفرینانه به عنوان فرآیندی تجربی است. پالیتیس به طور خاص بر نقش تجربه در رشد دانش کارآفرینانه از طریق ارجاع به چند نظریه‌ی یادگیری تجربی تأکید و استدلال می‌کند که باید ورای درک تجربه‌ی صرف مبتنی بر تجربه‌ی قبلی (اولیه) در استارت‌آپ‌ها حرکت کرد. پالیتیس از نخستین افرادی است که بین یادگیری به عنوان فرآیند و دانش به عنوان برونداد این فرآیند، تمایز قایل می‌شود. عنصر نهایی در چارچوب نظریه‌ی پالیتیس،

¹ Robert Chia

² Diamanto Politis

معرفی کتاب: فراگیری کارآفرینی: چارچوب مفهومی و کاربرد ها

پذیرش چشم‌اندازی پویا در خصوص فرآیندهایی است که تجارب از طریق آنها تبدیل به دانش می‌شوند.

در فصل سوم از این بخش، جويس مک‌هنری^۱ با بهره‌گرفتن از تأکید پالیتیس بر مبنای تجربی برای یادگیری سازمانی، استدلال می‌کند که موضوع یادگیری از تجربه، تبدیل به بخشی حیاتی از عمل و پژوهش کارآفرینانه شده است که در آن کارآفرینان افرادی عمل‌گرا و جویای فرصت قلمداد می‌شوند که به طور مستمر از تجارب خود می‌آموزند. مک‌هنری تأکید می‌کند که یادگیری به شیوه‌های مختلف قابل تبیین و مدیریت است. وی با تکیه بر یادگیری و مدیریت دانش بزرگسالان، تأثیر دیدگاه‌های یادگیری مختلف بر مدیریت یادگیری تجربی در زمینه‌ای کارآفرینانه را مورد بحث قرار می‌دهد. این فصل به گزارش برخی نتایج یک مطالعه‌ی موردی طولی در کسب و کارهای کارآفرین متوسط در نروژ می‌پردازد که در آن مدیریت، فعالانه به اداره‌ی یادگیری تجربی با کمک الگوی مدیریت شایستگی با هدف تسهیل رشد سازمان می‌پردازد.

۲. یادگیری بین سازمانی

اغلب تعاریف یادگیری سازمانی این دیدگاه را می‌پذیرند که یادگیری، شامل اکتساب، پردازش و بهره‌برداری از دانش جدید از سوی سازمان است. در زمینه‌ی بین سازمانی، یادگیری به دو روش نگرینسته می‌شود. نخست یک فرآیند فنی که یادگیری را پردازش اثربخش، تفسیر اطلاعات و پاسخگویی نسبت به آن در درون و بیرون سازمان قلمداد می‌کند. در دیدگاه دوم، یادگیری یک فرآیند اجتماعی تلقی می‌شود و برونداد و پیامد تعاملات اجتماعی، پیرامون پردازش ضمنی و صریح اطلاعات است. اگرچه تردیدهایی درباره‌ی میزان اهمیت یادگیری در سطح سازمان به جای افراد وجود دارد.

دو فصل نخست این بخش از کتاب به بررسی برخی از این مسایل در زمینه‌ی تمرکز بر شناسایی فرصت به عنوان یک شایستگی اساسی یادگیری کارآفرینانه می‌پردازند. تام لامپکین^۲ و بنیامین برگمن لیختنشتین^۳ در این دو فصل استدلال می‌کنند که یادگیری سازمانی می‌تواند توانایی سازمان برای شناسایی فرصت‌ها و تجهیز ایشان به پیگیری و ایجاد کسب و کارهای جدید را تقویت کند. آنها سه رویکرد را در یادگیری سازمانی شناسایی می‌کنند: یادگیری رفتاری، مبتنی بر این فرض که سازمان‌ها نظام‌هایی هدف محور و مبتنی بر روتین هستند که با تجربه و تکرار رفتارهای موفق و اجتناب از رفتارهای ناموفق یاد می‌گیرند؛ یادگیری شناختی که بر محتوای شناختی یادگیری

¹ Joyce McHenry

² Tom Lumpkin

³ Benyamin Bergman Lichtenstein

سازمانی و نحوه‌ی تغییر در نقشه‌های شناختی افراد و طرحواره‌های شناختی سازمان تأکید دارد و یادگیری اقدام‌محور^۱ (عملیاتی) که بر عمل لحظه به لحظه برای اصلاح خطاها بین نظریه‌ی تدوین شده و نظریه‌ی مورد استفاده تمرکز دارد. در ادامه این نظریه به الگوی مبتنی بر خلاقیت در شناسایی فرصت‌ها مرتبط می‌شود که آن را فرآیندی مرحله‌ای و شامل کشف (آمادگی، بسترسازی و بیش) و شکل‌دهی و پیکربندی (ارزیابی و بسط و گسترش) می‌دانند.

در فصل بعدی، اندرو کوربت^۲ نیز بر الگوی تشخیص فرصت خلاقانه از طریق انتقال تجربه تأکید دارد. به طور خاص او به نظریه‌ی یادگیری تجربی موجود در کار کلب^۳ اشاره و بر اکتساب و انتقال تجربه در محور اصلی فرآیند یادگیری تأکید می‌کند. کوربت با ادغام دیدگاه یادگیری با پیشینه‌ی موجود درباره‌ی شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها، تفاوت‌ها در موضوع یادگیری را با توجه به توانایی فردی برای تشخیص فرصت و پذیرش و یادگیری در روند رشد شخصی از طریق فرآیند یادگیری قابل تبیین می‌داند.

ساویر و گیلسدورف^۴، نگاهی متفاوت به یادگیری بین سازمانی در زمینه‌ی کارآفرینانه دارند طبق یافته‌های ایشان، شرکت‌های کوچک موفق، دانش را به شکلی فکورانه مدیریت می‌کنند، لیکن این امر بیشتر به صورت غیر رسمی است تا رسمی. به علاوه آشکار می‌شود که شرکت‌های کارآفرین، زمان و منابع بیشتری را صرف فراهم آوردن زمینه برای خلق دانش و استفاده از آن به جای تدوین و بسط ساختارهای زیربنایی برای مدیریت دانش می‌کنند. به بیان ایشان، شاید نتوان دانش را مستقیماً و فی‌نفسه مدیریت کرد، لیکن می‌توان از طریق آن به توانمندسازی افراد پرداخت.

ایگناتیوس اکانیم و دیوید اسمالبنون^۵، بحثی را درباره‌ی یادگیری کارآفرینانه‌ی بین سازمانی در زمینه‌ی فرآیندهای یادگیری موجود در اتخاذ تصمیمات مرتبط با سرمایه‌گذاری در کسب و کارهای تولیدی کوچک ارائه و عنوان می‌کنند که اگرچه اقدامات فزاینده‌ای در خصوص شناسایی نقش یادگیری سازمانی در بقا و رشد شرکت‌های کوچک صورت گرفته است، مطالعات عملی در خصوص تعیین ارتباط بین یادگیری و اثربخشی سازمانی محدود بوده است. این فصل گزارش‌هایی را با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و مشاهده مستقیم ارائه می‌دهد که به صورت طولی و در هشت شرکت به عنوان مطالعه موردی بررسی شده‌اند. آنها چشم‌انداز یادگیری را به

¹ Action learning

² Andrew Corbett

³ Kolb

⁴ Sawyerr & Gilsdorf

⁵ Ignatius Ekanem & David Smallbone

معرفی کتاب: فراگیری کارآفرینی: چارچوب مفهومی و کاربرد ها

عنوان اکتساب، ذخیره و تفسیر دانش می‌پذیرند و با نظر پولانیس در مورد تمایز بین دانش ضمنی (رمزگشایی نشده) و دانش صریح (رمزگشایی شده) و تأکید نلسون و وینتر^۱ بر تجسد یادگیری در روال معمول سازمانی موافق هستند. نتیجه‌گیری کلی ایشان بر نقش کلیدی یادگیری تجربی تأکید دارد. این امر مؤید اهمیت تجربه در یادگیری سازمانی است. لیکن این مسأله را نیز مطرح می‌کنند که چگونه افراد و شرکت‌ها می‌توانند در غیاب تجربه‌ی مرتبط با زمینه‌ی یادگیری بیاموزند.

در آخرین فصل از این بخش، پاتریشیا راو و مایکل کریستی^۲، بحث درباره‌ی دانش ضمنی به عنوان عنصری کلیدی در یادگیری کارآفرینانه را ادامه می‌دهند؛ مسأله‌ی ایشان به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی در کارآفرینی سازمانی است و کارآفرینی مدنی را به عنوان وسیله‌ای توصیف می‌کنند که از طریق آن مدیریت عمومی باید به شکلی نوآورانه و کارآفرینانه صورت گیرد. به علاوه به طور خاص بر یادگیری در داخل تیم مدیریت ارشد تأکید می‌کنند. بر اساس تحلیل داده‌های گردآوری شده از نمونه‌ای از مقامات دولت محلی در کوئینزلند استرالیا، نتیجه می‌گیرند که حمایت رهبری، درجه حمایت و میزان توجهی که شخص از مافوق خود دریافت می‌کند، تأثیری مثبت و مستقیم بر تصریح دانش ضمنی دارد و بنابراین باید توجه بیشتری در انتخاب تیم‌های مدیریت ارشد شود و تمام مدیران در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمانی نقش داشته باشند.

۳. یادگیری درون سازمانی

در رابطه با فرآیندهای اکتساب و بهره‌برداری از دانش، موضوع اصلی فرآیندهای یادگیری در زمینه‌ی درون سازمانی است. این امر به طور خاص در تمرکز بر ظرفیت جذب به عنوان محدودیتی در زمینه‌ی شناسایی و تشخیص اهداف یادگیری از سوی سازمان مشهود است و در دامنه‌ای وسیع از مباحث مرتبط با فرآیندها و پرونده‌های یادگیری در سطح ملی و بین‌المللی و زمینه‌های درون سازمانی نمود می‌یابد.

این بخش شامل چهار فصل است. پل فریگا^۳ به بررسی شکاف‌های موجود در پیشینه‌ی مربوط به ماهیت بررسی موضوعات یادگیری و دانش کارآفرینانه می‌پردازد و به طور خاص نقاط ضعف رویکردهای روش‌شناسی موجود در مطالعات پژوهشی موجود، مانند تأکید بر نمونه‌های کوچک، معیارهای عملکرد مبهم و متفاوت و عدم کنترل متغیرهای مداخله‌گر را گزارش می‌دهد. به علاوه استدلال می‌کند که بهتر است کارآفرینی ابتدا در فرآیند و قبل از شکل‌گیری کسب و کارها مورد مطالعه قرار گیرد و

¹ Nelson & Winter

² Patricia Rowe & Michael Christie

³ Paul Friga

توجه بیشتری به پیش‌زمینه‌ها و ویژگی‌های کارآفرینان و تجارب و آموزش قبلی ایشان شود. او با تحلیل چندمتغیره‌ی داده‌های گردآوری شده از ۴۹۲ کارآفرین نتیجه می‌گیرد که آموزش عمومی و تجربه و نیز حضور در دوره‌های کارآفرینی، تأثیر معناداری بر درگیر شدن فرد در خلق کسب و کار جدید ندارند؛ اگرچه همیاری رسمی از طریق حضور در برنامه‌های کارآفرینی، ارتباط معناداری با خلق کسب و کارهای جدید داشته است. به همین دلیل تأکید فزاینده‌ای بر سطح سیاستگذاری در نیاز به ارتقاء فعالیت کارآفرینانه از طریق اقدامات آموزشی شده است.

ادوارد گونسالوس و کالین گری^۱ بر چشم‌اندازی راهبردی‌تر در یادگیری سازمانی و کارآفرینی تأکید دارند و پیشنهاد می‌کنند که می‌توان مفهوم یادگیری سازمانی را برای درک بهتر موفقیت کارآفرینانه به کار برد. به ویژه استدلال می‌کنند که رویکردی چندبعدی برای نظریه‌پردازی در خصوص یادگیری سازمانی، مبنایی محکم‌تر برای ارائه‌ی الگوهای هنجاری و تشخیصی برای یادگیری در چارچوب کارآفرینی فراهم خواهد آورد. ایشان رویکردی فرآیند محور را برای توصیف روابط بین سازه‌های اتخاذ راهبرد در کسب و کارهای کوچک، یادگیری سازمانی و عدم قطعیت و عملکرد محیطی پیشنهاد و با پذیرش دیدگاهی فرانظریه‌ای و تلفیقی استدلال می‌کنند که امکان مفهومی‌سازی یادگیری و ایجاد راهبرد به عنوان پدیده‌هایی چندبعدی و موقت وجود دارد. به اعتقاد ایشان، دیدگاه مبتنی بر منابع، نقش مثبتی در تمیز مدیریتی کارآفرینانه و تبیین مزیت رقابتی پایدار برای شرکت‌ها دارد.

یکی از موارد مفهومی موجود در فصل مربوط به پالیسی در این بخش، توجه به فرآیند انتقال دانش کارآفرینانه به شکل هر دو فرایند اکتشافی و انتفاعی (بهره‌برداری) است. والکینز، جورنا و پوستما^۲ این مورد را گسترش داده و به بررسی نوآوری و ظرفیت جذب در شرکت‌های برخوردار از دانش انباشته می‌پردازند. ایشان استدلال می‌کنند که توانایی‌های یادگیری و دانش فردی باید به لحاظ متغیرهای سهم در ظرفیت جذب شرکت مورد توجه قرار گیرند و بنابراین دیدگاه مبتنی بر دانش را می‌پذیرند که بر حیطه‌ی دانش مورد استفاده، انتقال و رشد دانش از سوی سازمان تأکید دارد. تعریفی صریح از ظرفیت جذب ارائه می‌دهند که طبق آن، این سازه به دو عنصر (ظرفیت جذب بالقوه و ظرفیت جذب تحقق‌یافته) تقسیم می‌شود. مورد نخست به جستجوی دانش از طریق کشف محیط درونی و بیرونی تأکید دارد؛ در حالی که مورد دوم بر بهره‌گیری اثربخش و اجرای دانش تمرکز دارد.

فصل پایانی این بخش توسط ژواکیم تل^۳ نوشته شده است که در خصوص رویکرد دانشگاهی در تسهیل یادگیری از طریق شبکه‌های سازمان یافته‌ی مدیران و

¹ Edward Gonsalves & Colin Gray

² Waalkens, Jorna & Postma

³ Joakim Tell

معرفی کتاب: فراگیری کارآفرینی: چارچوب مفهومی و کاربرد ها

پژوهشگران بحث می‌کند و به طور خاص به بررسی این موضوع می‌پردازد که آیا شبکه‌های بین کسب و کارهای کوچک می‌تواند با درگیری فعال دانشگاه منطقه‌ای تسهیل گردد. وی بدین منظور رویکرد شبکه‌ی یادگیری را برای کشف رابطه بین افراد داخل شبکه با تأکید خاص بر اعتماد و تعهد به کار می‌گیرد. این رویکرد، شباهت‌هایی با رویکرد یادگیری اقدام‌محور دارد که مبتنی بر این ایده‌ی پداگوژیک است که افراد هنگامی به شکل مؤثر می‌آموزند که بر روی مسایل واقعی موجود در محیط کار خود فعالیت می‌کنند. در چنین رویکردی مدیران یا کارآفرینان با تأمل بر اقدامات خود در حل مسایل سازمانی واقعی با همکاران خود درگیر می‌شوند و موقعیت‌هایی چالش‌برانگیز را تجربه می‌کنند. بخش عملی این فصل به کشف و تبیین رویکردهای مشارکتی متنوع مطرح شده توسط دو شبکه، شامل نمایندگان از دانشگاه و کسب و کارهای کوچک در منطقه‌ی هلمستاد سوئد می‌پردازد.

۴. یادگیری، آموزش و توسعه

با توجه به فصل مربوط به تل باید یادگیری کارآفرینانه را در زمینه‌ای وری مفاهیم و طبقات پذیرفته شده در مطالعه‌ی یادگیری در زمینه‌ی بین سازمانی و درون سازمانی مورد ملاحظه قرار داد. به ویژه با رشد زمینه‌ی یادگیری کارآفرینانه، فرصتی برای کشف برخی ابعاد وسیع‌تر یادگیری در زمینه‌ی فرآیند کارآفرینانه وجود دارد. رابرت اسمیت^۱ بر کاربردهای ضمنی اثر تجربه‌ی اختلال در خواندن و سایر مشکلات یادگیری در درک برخی ابعاد فرآیند کارآفرینانه تأکید دارد. به نظر او دشواری‌های یادگیری ممکن است پنهان بماند، لیکن کارآفرینان دارای این مشکلات به شیوه‌ای متفاوت نسبت به افراد عادی به مطالعه و یادگیری می‌پردازند. به نظر وی این امر حایز اهمیت است؛ زیرا یادگیری نقشی مهم در گرایش کارآفرینانه ایفا می‌کند. به علاوه کسانی که دچار اختلال هستند، اغلب توانایی‌های راهبردی و شناختی بسیار خلاقیتی را در خود رشد می‌دهند و اغلب با عنوان متفکران تجسمی (دیداری) نامیده می‌شوند. اسمیت با تکیه بر اطلاعات خودگزارشی بیش از ۵۰ کارآفرین، مدیر اجرایی و مکتشف دارای دشواری یادگیری بر نقش اختلال در خواندن و سایر مشکلات مربوط به توانایی ارتباط و سبک‌های این یادگیرندگان و متفکران تأکید می‌کند و نتیجه می‌گیرد که پردازش اطلاعات با شیوه‌ای کاملاً متمایز در افراد دارای اختلال باعث می‌شود ایشان در محیط متغیر امروزی، اطلاعات فرآر را به سبک خود قابل دسترس سازند و این محدودیت را تبدیل به یک مزیت رقابتی نمایند. دستاوردهای این پژوهش اکتشافی قابل تأمل است؛ افراد دارای حافظه‌ی تصویری باید بیشتر مورد توجه قرار گیرند و استعدادهای کارآفرینانه در ایشان کشف و مورد تربیت قرار گیرد. همچنین مراکز آموزشی باید از شیوه‌های متناسب با توانایی‌ها و سبک‌های یادگیری متفاوت استفاده

^۱ Robert Smith

کنند تا تمام افراد با همه‌ی سبک‌های یادگیری بتوانند همگام با همتایان خود رشد و پرورش یابند.

ساندرا فیشر، مری گراهام و مارک کامپ^۱ فصل پایانی این بخش و این کتاب را با دیدی سنتی‌تر نگاشته و تلاش دارند اثربخشی آموزش کارآفرینی را نشان دهند. ایشان معتقدند پیشینه‌ی موجود در مورد بروندهای یادگیری کارآفرینی نیاز به بازنگری دارد و باید چارچوبی مشترک برای آن تعریف شود. یکی از محدودیت‌های پیشینه در این حوزه آن است که بروندهای یادگیری معمولاً به شکل فهرست‌هایی سازمان نیافته و فاقد بنیان نظری و شالوده‌ی مفهومی تعریف شده است. به علاوه نحوه‌ی تلفیق پیامدهای یادگیری کارآفرینی در دروس یا دیگر تجارب یادگیری مشخص نیست. بنابراین چارچوب تیپ‌شناسی مطرح شده از سوی کلاگر^۲ را می‌پذیرند که بر سه برونداد یادگیری کلی تأکید دارد: بروندهای شناختی یا مبتنی بر دانش، بروندهای مهارتی یا رفتاری و بروندهای عاطفی که شامل نگرش و انگیزش است. ایشان به دو دلیل این تیپ‌شناسی را برای بررسی بروندهای یادگیری کارآفرینانه ایده‌آل می‌دانند: نخست امکان تشخیص منسجم پیامدهای یادگیری مطلوب و دوم اهداف بهسازی مداوم، زیرا سه عنصر مرتبط با انواع مختلف مداخلات بهسازی در این تیپ‌شناسی وجود دارد. مزیت پذیرش این چارچوب آن است که به طور بالقوه به طراحی دوره‌های کارآفرینی مبتنی بر تجربه کمک می‌کند که هدف آن تجهیز دانش‌آموزان به شالوده‌ی قوی دانشی، مهارتی و نگرشی برای عمل کارآفرینانه یا کاربرد اصول کارآفرینانه در داخل سازمان‌هاست.

نتیجه‌گیری

فصول مختلف این مجموعه یکی از نخستین تلاش‌ها برای ارایه‌ی برخورد نظام‌مند و واسطه‌ای بین پیشینه‌های کارآفرینی و یادگیری سازمانی است. طی این فصول روشن می‌گردد که به لحاظ توسعه‌ی مفهومی و کاربرد عملی، دامنه‌ی وسیعی از چشم‌اندازها و رویکردها وجود دارد که موجب رشد این حیطه می‌گردد. همانند دیگر حیطه‌های کارآفرینی، نو بودن این حوزه برای عملی شدن نظریه‌های موجود، الگوها و سازه‌های حاصل از دیگر زمینه‌های موجود، شناسایی یا ایجاد یک رویکرد تلفیقی واحد در خصوص یادگیری کارآفرینانه را با مشکل مواجه می‌سازد. این امر با فقدان اجماع مفهومی و نظری در خود پیشینه‌ی مربوط به یادگیری سازمانی تشدید می‌شود. این کتاب برای دانشجویان و محققان حوزه‌ی کارآفرینی، یادگیری مدیریتی، یادگیری سازمانی و آموزش بزرگسالان بسیار مفید است.

^۱ Sandra Fisher, Mary Graham & Marc Compeau

^۲ Kalager