

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۲۸

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی با هدف ارتقاء عملکرد شرکت با استفاده از تکنیک سلسه مراتبی فازی (مورد مطالعه: صنعت فنر سازی)

میرزا حسن حسینی^۱ - الهام کشاورز^۲

چکیده

در شرایط رقابتی جهان امروز، کارآفرینی سازمانی نقش مهمی در موفقیت سازمانها و ایجاد تمایز آنها از سایرین می‌تواند داشته باشد. از همین رو، کسب شناخت از عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. بر همین اساس، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی و تعیین درجه اهمیت و اولویت آنها در جهت بهبود عملکرد شرکت، هدف این پژوهش قرار گرفته است. برای این منظور پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیقات در این حوزه، عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی که به بهبود عملکرد شرکت کمک می‌کنند، در سه دسته عوامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری شناسایی شدند. در مرحله بعد، اولویت و اهمیت هر یک از این عوامل با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی فازی و با نظر سنجی از خبرگان شرکتهای برتر فعال در صنعت فنر سازی مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که مهم ترین عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی با هدف بهبود و ارتقاء عملکرد شرکت به ترتیب اهمیت عبارتند از: عوامل ساختاری، عوامل زمینه‌ای و سپس عوامل رفتاری. در بین عوامل ساختاری، مهم ترین عوامل به ترتیب عبارت بودند از: ساختار سازمان کارآفرین، تصمیم گیری و کنترل، سیستم پاداش. از سوی دیگر، عوامل سیاسی / دولت، زیر ساختها، ارتباطات، دسترسی به منابع به عنوان مهم ترین عوامل زمینه‌ای شناسایی شدند. در نهایت، مهم ترین عوامل رفتاری به ترتیب عبارت بودند از: فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریت، خطر پذیری، ویژگی های مدیران، ویژگی های کارکنان.

واژگان کلیدی: کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، عملکرد شرکت، تحلیل سلسله مراتبی فازی.

۱. استاد تمام دانشگاه پیام نور، سازمان مرکزی، گروه مدیریت بازرگانی، تهران، ایران. نویسنده مسئول:

(ri.hosseini@yahoo.com)

۲. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، مرکز تحصیلات تکمیلی، دانشکده مدیریت، تهران، ایران.

۱- بیان مساله

کارآفرینی اشاره به توانایی شخصی برای تغییر ایده‌ها و تبدیل آن به عمل دارد (Boore and porter, 2011). فراگیرترین تعریفی که از گرایش کارآفرینانه وجود دارد، عبارت است از این که اگر یک شرکت دائماً نوآوری‌هایی در محصولات خود ارائه نموده، ریسک پذیر باشد و نیز رفتار فعالانه‌ای از خود بروز دهد؛ این شرکت گرایش به کارآفرینی دارد (Davis et al, 2010). کارآفرینی موجب راه اندازی و توسعه درست کسب و کارهای کوچک و متوسط، خلق فرصت‌های شغلی، تولید ثروت، افزایش نشاط زندگی، اشتغال افراد و به کار گیری مواد و منابع مالی کشور می‌شود (Pulka et al, 2014). طرفداران کارآفرینی محوری نشان دادند سازمانهایی که به طور کارآفرینانه اقدام می‌کنند، بهتر می‌توانند فعالیت‌های خود را در محیط‌های رقابتی پویا تنظیم کنند و در نتیجه، اثرات مثبتی روی عملکرد سازمان دارند (Yang et al, 2004). همچنین، سازمان‌ها باید با تشخیص و بهره برداری از فرصت‌های کارآفرینانه ناشی از تغییرات محیطی نه تنها بقا، بلکه رشد خود را نیز تضمین کنند (زالی و همکاران، ۱۳۸۸). روند کلی در سازمان‌های ایران، تایید کننده این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها، سنتی و غیر کارآفرینانه است و به نظر می‌رسد یکی از مهمترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران، ناشی از فقدان نوآوری و کارآفرینی سازمانی است. آسیب شناسی نظام اداری کشور، گویای آن است که این نظام دیوان سالار، دچار عوارض نامطلوبی همچون فقدان روحیه مشارکت پذیری و مشارکت جویی، تمرکز گرایی و انعطاف ناپذیری، کندی و پر پیچ و خم بودن انجام امور، مسئولیت ناپذیری، بهره وری پایین و ناکارآمدی است (علی سرابی و همکاران، ۱۳۹۱). بسیاری از مدیران سازمان‌ها با یکدیگر رقابت می‌کنند و از طرفی، به دنبال راه حل‌های جدید برای افزایش عملکرد سازمانشان هستند که از نگرانی‌های اصلی سازمانهای امروزی است (Benzing et al, 2005). لذا، چنانچه کارآفرینی سازمانی را برای بهبود عملکرد شرکتهای صنعتی مورد نیاز بدانیم، سوال مهم آن است که عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی چیست؟ به بیان دیگر، چه عواملی تحقق کارآفرینی سازمانی را تسهیل و سبب‌سازی می‌کنند؟ ترتیب اهمیت هریک از عوامل شناسایی شده موثر بر کارآفرینی سازمانی چگونه خواهد بود؟

بر همین اساس، سوالات پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

۱. عوامل موثر بر ارتقاء عملکرد شرکت در شرکتهای صنعت فنی کدامند؟
۲. عوامل موثر بر کار آفرینی سازمانی در شرکتهای صنعت فنی کدامند؟
۳. ترتیب اهمیت عوامل موثر بر ارتقاء عملکرد شرکت در شرکتهای صنعت فنی چگونه است؟
۴. ترتیب اهمیت عوامل موثر بر کار آفرینی سازمانی در شرکتهای صنعت فنی چگونه است؟
۵. ترتیب اهمیت اجزا و عناصر عوامل موثر بر کار آفرینی سازمانی در شرکتهای صنعت فنی چگونه است؟

۲- مبانی نظری و پیشینه

به منظور پاسخگویی به سوالات تحقیق، ابتدا به تشریح مفاهیم مورد بررسی همچون کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن و عملکرد شرکت و شاخص‌های آن پرداخته ایم و از بررسی مطالعات انجام شده در این حوزه ابعاد و شاخص‌های مرتبط را شناسایی کرده ایم که در ادامه جزئیات بیشتر گزارش خواهد شد.

۲-۱- کار آفرینی^۱

از آنجا که مفاهیم علوم انسانی در زمره مفاهیم قطعی علوم فیزیک و شیمی به‌شمار نمی‌رود، ارائه تعریف قطعی برای واژه‌های آن کاری دشوار و حتی غیر ممکن است. در این میان، کارآفرینی نیز یکی از واژه‌هایی است که تعریف واحدی برای آن وجود ندارد. در حقیقت، دشواری اصلی در این زمینه، چگونگی تعریف مفاهیم بنیادی و مرکزی در بطن کارآفرینی است که مرزها و حدود آن را مشخص می‌سازد. برخورد صاحب نظران با مقوله کارآفرینی همچون برخورد افراد نابینایی است که با حیوانی مواجه می‌شوند و هر یک متناسب با عضوی از آن که لمس می‌نمایند به توصیف برداشت خویش می‌پردازند (احمدپور، ۱۳۸۳). کارآفرینی از جمله موضوعاتی است که به نظر برخی از صاحب نظران ریشه در موسسه‌های کوچک و بخش خصوصی دارد، اما با توسعه ی آن در سازمان‌های بزرگ، توجه محققان و مدیران زیادی را به سوی خود جلب کرده است

1. Entrepreneurship

(رضایی و همکاران، ۱۳۹۰). کارآفرینی به عنوان یک بینش، فرهنگ و رویکرد نوین سازمانی از جمله مهمترین دستاوردهای بین رشته‌ای علوم اقتصادی، اجتماعی، مدیریتی، روانشناسی در چند دهه گذشته است که از ابتدا در سازمان‌های تولیدی، صنعتی و سپس در سایر سازمان‌های اجتماعی و خدماتی مورد توجه جدی دولتمردان و سیاست‌گذاران کلیه کشورها قرار گرفته است (حسن مرادی، ۱۳۸۵). کار آفرینی به ابزاری نیرومند برای ایجاد فرصت‌های مناسب تبدیل شده است که بهره‌گیری از آنها می‌تواند موجب رفع مشکلاتی مانند بحران اشتغال، کمبود نیروی انسانی خلاق و پویا، کاهش چشمگیر بهره‌وری، کاهش کیفیت محصولات و خدمات، رکود اقتصاد و رقابت شود (مردانشاهی و همکاران، ۱۳۹۳). کارآفرینی به عنوان نماد تلاش و موفقیت در امور تجاری بوده و کارآفرینان پیشگامان موفقیت‌های تجاری در جامعه هستند. توانایی آن‌ها در بهره‌گیری از فرصت‌ها، نیروی آن‌ها در نوآوری و ظرفیت آن‌ها در قبال موفقیت، به عنوان عواملی هستند که کارآفرینی نوین بوسیله آن‌ها سنجدیده می‌شود. کارآفرینان از نظر رهبری، مدیریت، نوآوری، کارآیی، ایجاد شغل، رقابت، تشکیل شرکت‌های جدید و بهره‌ور، سهم مهمی در رشد اقتصادی دارند. بنابراین، شکل‌گیری انقلاب کارآفرینی در جوامع امروزی ضروری بنظر می‌رسد. این انقلاب در قرن حاضر، اهمیتی به مراتب بیشتر از اهمیت انقلاب صنعتی خواهد داشت (Kuratko & Hodgetts, 2001). فرآیند کارآفرینی، خلق هر چیز جدید و با ارزش است که نیازمند صرف وقت، تلاش بسیار، پذیرش خطرات مالی، روحی و اجتماعی برای رسیدن به رضایت مالی، فردی و استقلال می‌باشد (آزادیان، ۱۳۸۹). به عبارتی دیگر، در فرآیند کارآفرینی تنها خلق محصول یا خدمتی جدید نیست بلکه خلق محصول جدیدی است که متناسب با بازار و تقاضای موجود باشد و بتوان آن را در جامعه ارائه نمود (سعیدی کیا، ۱۳۸۹). کارآفرینی فرآیند خلق چیز نو و با ارزش، با صرف وقت و تلاش بسیار و پذیرش ریسک مالی، روحی و اجتماعی برای بدست آوردن منافع مالی، رضایت شخصی و استقلال می‌باشد (اکبری، ۱۳۹۰). کارآفرینی تمایل به اعمال ریسک‌های حساب شده در زمینه‌های مختلف شخصی و مالی و سپس انجام هر کاری که برای ایجاد مزیت و برتری امکان‌پذیر است، تلقی می‌گردد (احمدی و درویش، ۱۳۸۷). کارآفرینی یا همان فرآیند کشف فرصت‌ها بیان می‌کند که چگونه افراد به صورت مستقل و یا در داخل سازمان‌ها، مسائل و چالش‌های ناشناخته را می‌بینند و چارچوبی جدید از ابزارها و اهداف ایجاد می‌کنند تا از آن‌ها استفاده کنند. البته، کارآفرین فقط مواردی را می‌بیند و برای آن‌ها برنامه ریزی

می‌کند که ارزش لازم را داشته باشند. در راستای استفاده از فرصت‌ها، کارآفرینان کالاها یا خدماتی را به جامعه عرضه می‌کند که مشتری پسند بوده و بازار یا محیط خواهان آن‌ها است (Kuratko & Hodgetts, 2001). افراد کارآفرین می‌توانند مسیر تحولات حرفه‌ای را بشناسند و نسبت به نیازهای جدید آگاهی یابند و در راستای ایجاد مشاغل جدید قدم بردارند (Rezaie & Rahsepar, 2009). بنابراین، تاسیس شرکت نوپا یکی از شاخص‌های روز رفتار کارآفرینانه می‌باشد. در دیدگاه رفتاری قصد بر این است که با شناخت ویژگی‌های ذاتی و تقویت ویژگی‌های رفتاری کارآفرینان بیشتری به جامعه معرفی شود تا آهنگ رشد و پیشرفت جامعه تسریع گردد (Teimoori & Alagheband, 2008). در گسترده‌ترین مفهوم، رفتار کارآفرینی اصطلاحی جامع است که همه اقدامات اعضای شرکت را که مربوط به کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی هستند، در بر می‌گیرد. رفتار کارآفرینانه در خلاء روی نمی‌دهد بلکه در چارچوب آرایه کاملی از اقدامات سازمان روی می‌دهد. کارآفرینی بسیار فراتر از موضوع ایجاد و تأسیس بنگاه‌ها است و رفتار کارآفرینانه از بعد مدیریتی به عنوان یک الگوی مدیریتی و متفاوت از مدیریت سنتی مطرح شده است. با این نکته که فرایند و ارزش‌های کارآفرینی می‌تواند در هر سازمانی به وجود آید (خیاطی و مبارکی، ۱۳۹۳). در عین حال، از آنجا که نشان دادن رفتار کارآفرینانه از سوی مدیران و کارکنان معمولاً منشا تغییرات سازمانی است (Shane & Venkataraman, 2000)، شرکت‌ها می‌توانند از این طریق شرایط و منابع لازم برای ایجاد رشد و توسعه در زمینه‌های تولید و منابع انسانی را فراهم نمایند (مهدوی‌وند و زالی، ۱۳۹۰).

۲-۲- کارآفرینی سازمانی^۱

کارآفرینی سازمانی برای سازمان‌هایی که در پی کارآیی و اثر بخشی هستند، یک نیاز اساسی است (kavoosi & Rahmati Zanjan Talab, 2012) که طبق نظر کوارتکو مستلزم وجود یک فرآیند پویا و تغییرات مناسب است (Mortazavi & Bahrami, 2012). در حقیقت، کارآفرینی سازمانی مستلزم خطرپذیری و پذیرش سطح بالایی از عدم قطعیت است (Kelley, 2011). نکته کلیدی برای حفظ سطح بالایی از کارآفرینی در داخل یک سازمان به درک ماهیت اساسی از تجربه کارآفرینی، شناخت پتانسل ذاتی کارآفرینی

همه کارکنان و ایجاد محیط کاری بستگی دارد که به کارکنان اجازه بروز استعدادها و نهفته را بدهد (مهاجران و همکاران، ۱۳۹۶). بکارگیری استراتژی‌های کارآفرینی به طور گسترده‌ای برای حل مسائل رشد و مشکلات مربوط به عملکرد اقتصادی در محیط‌های کسب و کار بسیار رقابتی برای ثبات سازمانی توصیه می‌شود (Peltola, 2012). کارآفرینی سازمانی فرایندی است که در آن محصولات یا فرایندهای نوآوری شده از طریق القاء و ایجاد فرهنگی کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تأسیس شده، به ظهور می‌رسند. فعالیت‌های کارآفرینی سازمانی، مجموعه فعالیت‌هایی است که از منابع و حمایت‌های سازمانی به منظور دستیابی به نتایج نوآورانه برخوردار می‌باشد. کارآفرین سازمانی را فردی تعریف می‌نماید که در سازمان‌های بزرگ، همچون یک کارآفرین مستقل فعالیت می‌نماید و وظیفه وی ایجاد واحدهای جدید در سازمان، ارائه محصولات، خدمات و فرایندهای جدیدی می‌باشد که شرکت‌ها را به سوی رشد و سودآوری سوق می‌دهد. کارآفرینی سازمانی به تلاش برای کسب ذهنیت و فعالیت‌هایی اشاره دارد که کارآفرینان بیرونی برای خلق و ایجاد کسب و کارها استفاده می‌کنند. شرکت‌هایی که در پی نوآوری و یافتن فرصت‌های بازار جدید هستند، به میزان قابل توجهی نسبت به اشاعه چنین ارزش‌های کارآفرینانه‌ای در فرهنگ خود از طریق ایجاد کارآفرینی سازمانی علاقه‌مند می‌باشند (احمد پور داریانی، ۱۳۸۷).

۲-۳- عملکرد شرکت^۱

ارزیابی عملکرد در زمره مهم ترین راه کارهای ارتقای اثربخش سازمان تلقی می‌گردد. از این رو از سالیان بسیار دور مدیران و پژوهشگران، در صدد ارائه راه کاری مناسب برای ارزیابی سازمان‌ها بوده اند. در این میان تکنیک‌های متعددی از گذشته تا کنون برای ارزیابی عملکرد پیشنهاد شده است. از آن جمله می‌توان به کارت امتیازی متوازن، الگوهای جوایز کیفیت، سنجش عملکرد مالی، هرم عملکرد، منشور عملکرد اشاره نمود (Safari, 2012). به هر حال، همه سازمان‌ها، چه دولتی و چه خصوصی، برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابتی امروز به نوعی سیستم ارزیابی عملکرد اثر بخش نیاز دارند که در قالب آن بتوانند کارائی و اثر بخشی برنامه‌های سازمان، فرایند و نیروی انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند. (وجدانی و الهیاری، ۱۳۹۲). عملکرد شرکت

یکی از مهمترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریتی است و یکی از مهمترین معیارهای سنجش موفقیت در شرکت‌های جاری به حساب می‌آید. عملکرد یک سازه چند بعدی است که باید با چندین معیار اندازه‌گیری شود (ابراهیم پور ازبری و شعبانی مژده‌ای، ۱۳۹۶). در تحقیقات مختلف عملکرد شرکت از جنبه‌های متفاوتی بررسی شده است. در سال ۲۰۰۷ اسوینک و همکاران، عملکرد کسب و کار سازمان را مورد بررسی قرار دادند و آن را شامل عملکرد بازار و رضایت مشتری دانستند. بیرد و همکاران (۲۰۰۶) عملکرد کسب و کار را شامل سود و درآمد نیروی کاری شناختند. کائو و دولت‌شاهی (۲۰۰۵) نیز عوامل زیر را به عنوان شاخص‌های عملکرد شرکت مورد بررسی قرار دادند: بُعد سهم بازار شامل رشد درآمد، رشد فروش، میزان سهم بازار؛ بُعد عملکرد مالی شامل نرخ بازگشت سرمایه، نرخ بازگشت فروش، نقدینگی، جریانات نقدی، قابلیت سودآوری؛ بُعد نوآوری محصول شامل توسعه در عملیات کسب و کار، توسعه در محصولات و خدمات؛ و بُعد شهرت کمپانی.

با توجه به موارد فوق، شاخص‌های سنجش عملکرد شرکت در شش بُعد طبق جدول ۱ دسته‌بندی گردید که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. این شش بُعد عبارتند از: سود خالص، مزیت رقابتی، حفظ مشتری، ارزش بازار شرکت، ظرفیت نوآوری و حجم معاملات.

جدول ۱- مطالعات مربوط به شاخص‌های سنجش عملکرد شرکت

| منابع | شاخص‌های سنجش عملکرد شرکت |
|--|---------------------------|
| سکار و همکاران (۲۰۱۵)، اکبری بوررنگ و همکاران (۱۳۹۳) | سود خالص |
| اکبری بوررنگ و همکاران (۱۳۹۳). | ظرفیت نوآوری |
| اف-جاردن و مارتس (۲۰۱۲)، سکار و همکاران (۲۰۱۵) | ارزش بازار شرکت |
| اف-جاردن و مارتس (۲۰۱۲)، سکار و همکاران (۲۰۱۵) | مزیت‌های رقابتی |
| اف-جاردن و مارتس (۲۰۱۲)، اکبری بوررنگ و همکاران (۱۳۹۳) | حجم معاملات |
| اکبری بوررنگ و همکاران (۱۳۹۳) | حفظ مشتری |

۲-۴- رابطه بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد

سازمان‌ها از یک سو در صنایع گوناگون به طور فزاینده‌ای با چالش‌ها و تغییرات محیطی و اجتماعی روبرو هستند و از سوی دیگر رقابت شدیدی بین سازمان‌ها وجود دارد که نقش خلاقیت و نوآوری را جهت موفقیت بلند مدت سازمان روشن می‌سازد (رحمانی و رضایی، ۱۳۹۴). همچنین شرکتها باید برای ارتقای عملکرد و محصولاتشان همواره به دنبال فرصت‌های کارآفرینانه باشند (Clercq et al, 2010). که این رفتارهای خلاقانه و کارآفرینانه، سازمان را در مقابل تغییرات مداوم محیط محافظت می‌کند (رحمانی و رضایی، ۱۳۹۴). بسیاری از نویسندگان، موضوع کارآفرینی سازمانی را یک فرآیند سازمانی که موجب بقا و رشد عملکرد شرکتها می‌شود، می‌دانند (Entrialgo et al, 2000). در سه دهه گذشته تحقیق تحقیق در مورد روابط بین کارآفرینی و عملکرد افزایش یافته است. کوین و اسلوین (۱۹۹۱) از تاثیر مثبت کارآفرینی بر عملکرد دفاع می‌کنند. خلاصه آنکه، اگر چه کارآفرینی به عنوان محرک برای خلق ارزش در بازارهای محلی و بین‌المللی در نظر گرفته شده است، به نظر می‌رسد مطالعات تجربی کمی در مورد روابط کارآفرینی و عملکرد وجود داشته باشد.

از مطالعه پیشینه پژوهش و بررسی تحقیقات صورت گرفته در این حوزه ۲۸ عامل به عنوان عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی به شرح جدول ۲ و ۳ استخراج شده است. این عوامل، در اغلب پژوهش‌های پیشین مشترک بوده و تحقیقات داخلی و خارجی مربوط به کارآفرینی سازمانی و عملکرد شرکت به آن‌ها اشاره شده است. مدل مفهومی تحقیق بر اساس این یافته‌ها شکل گرفته است.

جدول ۲- مطالعات مربوط به عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی

| عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی | پژوهشگران |
|---------------------------------|---|
| عوامل ساختاری | اسریواستا و آگراوال (۲۰۱۰)، قره خانی (۲۰۱۲)، لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱). |
| عوامل رفتاری | لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، هیت و همکاران (۲۰۱۱)، اسریواستا و آگراوال (۲۰۱۰)، قره خانی (۲۰۱۲). |
| عوامل زمینه‌ای | لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، هیت و همکاران (۲۰۱۱)، اسریواستا و آگراوال (۲۰۱۰)، قره خانی (۲۰۱۲). |

جدول ۳- مطالعات مربوط به اجزا و عناصر تشکیل دهنده عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی

| منابع | اجزا و عناصر تشکیل دهنده هر عامل | عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی |
|---|----------------------------------|---------------------------------|
| اسریواستاو آگراوال (۲۰۱۰)، قره خانی (۲۰۱۲)، لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | ساختار | عوامل ساختاری |
| قره خانی (۲۰۱۲)، کینی و همکاران (۲۰۰۸)، لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | تصمیم گیری / کنترل | |
| اسریواستاو آگراوال (۲۰۱۰)، لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱)، قره خانی (۲۰۱۲). | سیستم پاداش | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱)، قره خانی (۲۰۱۲). | راهبرد | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | سیستم مالی و بودجه‌ای | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | سیستم تحقیق و توسعه | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | سیستم ارزیابی عملکرد | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | سیستم اطلاعاتی | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱)، کاووسی و زنجان طلب (۱۳۸۸). | عوامل سیاسی / دولت | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | پیچیدگی | |
| هیت وهمکاران (۲۰۱۱)، لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | زیر ساخت ها | |
| هیت وهمکاران (۲۰۱۱)، لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | تغییرات / عدم اطمینان | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱)، هیت وهمکاران (۲۰۱۱). | ارتباطات | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | فناوری | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱). | بازار | |
| لعلی سرابی وهمکاران (۱۳۹۱)، اسریواستاو آگراوال (۲۰۱۰). | منابع | |

| منابع | اجزا و عناصر تشکیل دهنده هر عامل | عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی |
|---|----------------------------------|---------------------------------|
| هیت و همکاران (۲۰۱۱)، لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، قره خانی (۲۰۱۲). | فرهنگ سازمانی | عوامل رفتاری |
| لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، اسریواستا و آگراوال (۲۰۱۰). | خطر پذیری | |
| لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، کینی و همکاران (۲۰۰۸). | آینده نگری | |
| لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، قره خانی (۲۰۱۲). | حمایت مدیریت | |
| لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، قره خانی (۲۰۱۲). | ویژگی های مدیران | |
| لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، اسریواستا و آگراوال (۲۰۱۰). | ویژگی های کارکنان | |
| لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، اسریواستا و آگراوال (۲۰۱۰). | روحیه گروهی | |
| لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، قره خانی (۲۰۱۲). | توانمند سازی کارکنان | |
| خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳) | خودکارآمدی | |
| قره خانی (۲۰۱۲) | خلاقیت و نوآوری | |
| خیاطان و مبارکی (۱۳۹۳) | تجربه پیشین | |
| لعلی سرابی و همکاران (۱۳۹۱)، | سبک رهبری سازمان کارآفرین | |

۲-۵- مدل مفهومی تحقیق

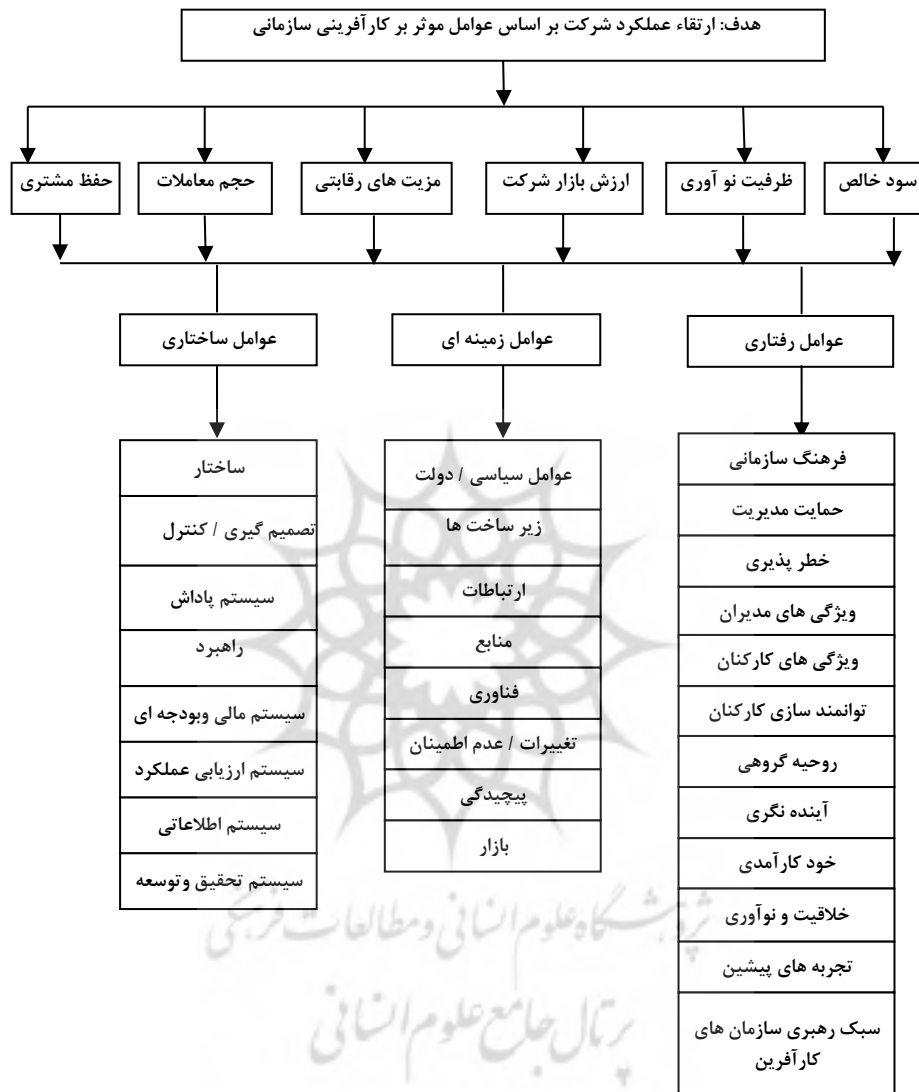
هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی با هدف ارتقاء عملکرد شرکت بوده است. در همین راستا، در این تحقیق با مروری به ادبیات و پیشینه پژوهش، بر شناسایی و استخراج فهرستی از عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی و شاخص های عملکرد شرکت تمرکز شد. نتیجه این بررسی به شناسایی ۲۸ عامل به عنوان عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی در سه بعد کلی عوامل رفتاری،

زمینه‌ای و ساختاری و شش شاخص مربوط به عملکرد شرکت منجر گردید. این عوامل، عواملی هستند که فصل مشترک پژوهش‌های پیشین بوده و در اکثر تحقیقات داخلی و خارجی مربوط به کارآفرینی سازمانی و عملکرد شرکت به آن‌ها اشاره شده است. مدل مفهومی تحقیق بر همین اساس به صورت شکل ۱ تدوین شده است. در این مدل سه دسته عامل معرفی شده اند که در کارآفرینی سازمانی نقش دارند. تعاریف این سه گروه از عوامل در زیر آمده است.

عوامل سازمانی: منظور از شاخه ساختار سازمان، همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیر انسانی سازمان است که با نظم و قاعده ویژه‌ای به هم پیوسته و چارچوب و بدنه فیزیکی و مادی سازمان را تشکیل می‌دهند. بنابراین تمام منابع مالی و اطلاعاتی، هنگامی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند جزو شاخه ساختاری سازمان محسوب می‌شوند و در واقع عوامل غیر زنده سازمان هستند (لعلی سرابی و همکاران، ۱۳۹۱).

عوامل رفتاری: منظور از شاخه محتوا یا رفتار سازمان، انسان و روابط انسانی در سازمان است که با هنجارهای رفتاری، ارتباطات غیر رسمی و الگوهای خاصی، به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند که در واقع عوامل زنده سازمان محسوب می‌شوند (لعلی سرابی و همکاران، ۱۳۹۱).

عوامل زمینه‌ای: منظور از شاخه زمینه نیز، تمام شرایط و عوامل محیطی و برون سازمانی است که بر سازمان احاطه دارد و سیستم‌های اصلی یا ابر سیستم‌های سازمان از قبیل مشتریان یا ارباب رجوع، دولت، بازار و سایر سیستم‌های محیطی سازمان را تشکیل می‌دهد (لعلی سرابی و همکاران، ۱۳۹۱).



شکل ۱- مدل ارتقاء عملکرد شرکت بر اساس عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی

۳- روش شناسی تحقیق

با توجه به اینکه می‌توان از نتایج این تحقیق در راستای بهبود فعالیت‌های شرکت‌های صنعتی استفاده کرد. تحقیق حاضر برمبنای هدف، در گروه تحقیقات کاربردی؛ از نظر ماهیت، توصیفی و از نظر گردآوری اطلاعات، در دسته تحقیقات پیمایشی قرار می‌گیرد. است. گردآوری داده در تحقیق حاضر، از طریق منابع کتابخانه‌ای و پرسشنامه حاصل شده است. جامعه آماری تحقیق را مدیران و کارشناسان خبره در صنعت فنرسازی تشکیل داده است. با این توضیح که با توجه به ماهیت موضوعی مدل تحقیق و نظر اساتید، مدیران و کارشناسان با تجربه بالای ۱۰ سال از بین چهار شرکت ایرانی که در زمان اجرای تحقیق در صنعت فنرسازی بیشترین سهم بازار ایران را دارا بودند، به عنوان جامعه خبره انتخاب شدند. شرکت‌های تولید کننده فنر که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته‌اند، عبارتند از: ۱- شرکت فنر لول ایران در دامغان ۲- شرکت امید فنر در مشهد ۳- شرکت فنر سازی خاور در تهران ۴- شرکت انرژی ساز در همدان. با توجه به محدود بودن حجم جامعه، نمونه‌گیری صورت نگرفته و پرسشنامه تحقیق بین تمام اعضای گروه خبرگان (بالغ بر ۱۰۰ نفر) توزیع گردید.

جدول ۴- تعریف متغیرهای کلیدی تحقیق

| عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی | تعریف متغیرها |
|---------------------------------|---|
| عوامل ساختاری | شاخص‌های عوامل ساختاری در کارآفرینی سازمانی در این پژوهش شامل ساختار، تصمیم‌گیری / کنترل، سیستم پاداش، راهبرد، سیستم مالی و بودجه ای، سیستم تحقیق و توسعه، سیستم ارزیابی عملکرد و سیستم اطلاعاتی است (برگرفته از تحقیق لعلی سرابی و همکاران، ۱۳۹۱). |
| عوامل رفتاری | شاخص‌های عوامل رفتاری کارآفرینی سازمانی در این پژوهش شامل فرهنگ سازمانی، خطر پذیری، آینده نگری، حمایت مدیریت، ویژگی‌های مدیران، ویژگی‌های کارکنان، روحیه گروهی، توانمند سازی کارکنان، خودکارآمدی، خلاقیت و نوآوری، تجربه پیشین و سبک رهبری سازمان کارآفرین است (برگرفته از تحقیق لعلی سرابی و همکاران، ۱۳۹۱). |
| عوامل زمینه‌ای | شاخص‌های عوامل زمینه‌ای در کارآفرینی سازمانی در این پژوهش شامل عوامل سیاسی / دولت، پیچیدگی، زیر ساخت ها، تغییرات / عدم اطمینان، ارتباطات، فناوری، بازار و منابع است (برگرفته از تحقیق لعلی سرابی و همکاران، ۱۳۹۱). |

تکنیک تجزیه و تحلیل داهها

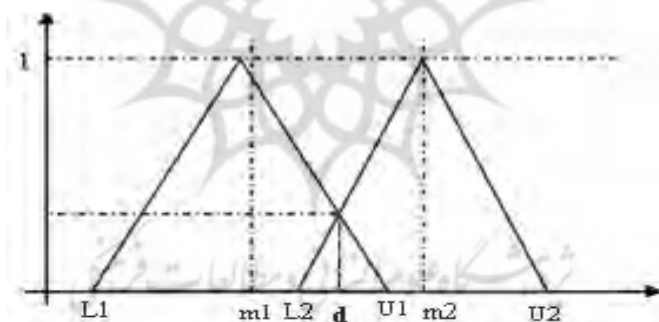
به منظور پاسخگویی به سوالات اول و دوم تحقیق، از بررسی مبانی نظری و پیشنهادی، معیارهای سنجش عملکرد و عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی شناسایی شده و در سه گروه عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای دسته بندی گردید. برای پاسخگویی به سوالات سوم و چهارم تحقیق از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی فازی استفاده شده است که در ادامه جزئیات آن تشریح خواهد شد.

گام‌های تحلیل داده مبتنی بر الگوریتم تحلیل سلسله مراتبی فازی

گام ۱: تلفیق نظر خبرها و محاسبه روابط جمع، ضرب و معکوس

در ابتدا لازم است به روابط بین اعداد فازی مثلثی اشاره کنیم:

بر اساس روابط بین اعداد فازی مثلثی، اگر دو عدد فازی مثلثی $M_1 = (L_1, m_1, u_1)$ و $M_2 = (L_2, m_2, u_2)$ را در نظر بگیریم. آنگاه روابط جمع، ضرب و معکوس بین این دو عدد به قرار زیر خواهد بود:



شکل ۲- نمودار اعداد فازی مثلثی

$$M_1 + M_2 = (L_1 + L_2, M_1 + M_2, U_1 + U_2)$$

$$M_1 \cdot M_2 = (L_1 L_2, M_1 M_2, U_1 U_2)$$

$$M_1^{-1} = \left(\frac{1}{u_1}, \frac{1}{m_1}, \frac{1}{L_1} \right) \quad M_2^{-1} = \left(\frac{1}{u_2}, \frac{1}{m_2}, \frac{1}{L_2} \right)$$

گام ۲: محاسبه S_k

باید توجه داشت که حاصلضرب دو عدد فازی مثلثی یا معکوس یک عدد فازی مثلثی، دیگر یک عدد فازی مثلثی نیست و این روابط فقط تقریبی از حاصلضرب واقعی دو عدد فازی مثلثی و معکوس یک عدد فازی مثلثی را بیان می‌کند. در تکنیک EA برای هر یک از سطرها ماتریس مقایسات زوجی، ارزش S_k که خود یک عدد فازی مثلثی است، به صورت زیر محاسبه می‌گردد:

$$S_k = \sum_{j=1}^n M_{kj} \otimes \left[\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n M_{ij} \right]^{-1}$$

که در آن K بیانگر شماره سطر i و j به ترتیب نشان دهنده گزینه‌ها و شاخص‌ها می‌باشند. برای محاسبه هر یک از بخش‌های رابطه فوق به صورت زیر عمل می‌کنیم.

$$\sum_{i=1}^m M_{ij} = \left(\sum_{i=1}^m l_j, \sum_{i=1}^m m_j, \sum_{i=1}^m u_j \right) \quad i = 1, 2, \dots, m$$

$$\sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n M_{ij} = \left(\sum_i l_i, \sum_i m_i, \sum_i u_i \right)$$

$$\left[\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m M_{ji}^j \right]^{-1} = \left(\frac{1}{\sum_{i=1}^n u_i}, \frac{1}{\sum_{i=1}^n m_i}, \frac{1}{\sum_{i=1}^n l_i} \right)$$

گام ۳: محاسبه درجه بزرگی

پس از محاسبه تمامی S_k ها، در این مرحله باید طبق رابطه زیر درجه بزرگی هر یک از عناصر سطوح را بر سایر عناصر آن سطح، به صورت جداگانه، محاسبه نماییم.

$$\begin{cases} V(M_1 \geq M_2) = 1 & \text{if } m_1 \geq m_2 \\ V(M_1 \geq M_2) = \text{hgt}(M_1 \cap M_2) & \text{otherwise} \end{cases}$$

در نتیجه بر اساس خواص تشابه مثلث داریم:

$$\text{hgt}(M_1 \cap M_2) = \frac{u_1 - l_2}{(u_1 - l_2) + (m_2 - m_1)}$$

میزان بزرگی یک عدد فازی مثلثی از K عدد فازی مثلثی دیگر از رابطه ی زیر بدست می آید:

$$V(M_1 \geq M_2, \dots, M_k) = V(M_1 \geq M_2) \text{ and } \dots \text{ and } V(M_1 \geq M_k)$$

گام ۴: محاسبه ی وزن شاخص ها

برای محاسبه ی وزن شاخص ها در ماتریس مقایسات زوجی بصورت زیر عمل می کنیم:

$$w'(x_i) = \min\{V(S_i \geq S_k)\} \quad k = 1, 2, \dots, n, k \neq i$$

گام ۵: بردار وزن شاخص ها

بنابراین بردار وزن شاخص ها بصورت زیر خواهد بود، که همان بردار ضرایب غیر بهنجار AHP فازی خواهد بود:

$$w' = [w'(x_1), w'(x_2), \dots, w'(x_n)]^t$$

گام ۶: محاسبه وزن نهایی

سپس با استفاده از تکنیک نرمال سازی ساعتی با تقسیم هر یک از عناصر ماتریس وزنی غیر نرمال بر حاصل جمع عناصر همین ماتریس می توانیم وزن هر یک از عناصر سطح مربوطه را بدست می آوریم. (آذرو فرجی، ۱۳۸۷).

$$w = \frac{w'}{\sum w'}$$

۴- یافته های پژوهش

همچنان که اشاره شد، در تحقیق حاضر به منظور رتبه بندی عوامل از تکنیک های تحلیل سلسه مراتبی فازی استفاده شده است. مراحل کار و خروجی های هر مرحله در ادامه گزارش شده است.

۴-۱- تحلیل داده مبتنی بر الگوریتم فرآیند تحلیل سلسله مراتبی فازی^۱

گام ۱: تلفیق نظر خبرها و محاسبه روابط جمع، ضرب و معکوس

برای مقایسه عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی (عوامل ساختاری، عوامل زمینه ای و عوامل رفتاری)، پس از تلفیق نظر خبرگان جدول ۵ به دست آمده است. نتایج محاسبه

1. Fuzzy AHP

وزن هر یک از این عناصر در جدول ۱۰ نشان داده شده است. به منظور رسیدن به وزن نهایی هر یک از عناصر (جدول ۱۰)، سایر محاسبات طبق مراحل تشریح شده در بخش قبلی در جداول ۶ تا ۱۰ آورده شده است.

جدول ۵- مقایسه عناصر با توجه به عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی

| $\sum_{j=1}^n M_j$ | عوامل ساختاری | | | عوامل زمینه‌ای | | | عوامل رفتاری | | | عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی | |
|--------------------|---------------|-------|-------|----------------|-------|-------|--------------|-------|-------|---------------------------------|-------|
| | | | | | | | | | | | |
| ۴,۲۳۹ | ۲,۵۱۵ | ۱,۹۳۴ | ۱,۹۱۳ | ۰,۸۲۲ | ۰,۴۹۳ | ۱,۳۲۶ | ۰,۶۹۳ | ۰,۴۴۱ | ۱,۰۰۰ | ۱,۰۰۰ | ۱,۰۰۰ |
| ۴,۹۷۸ | ۳,۱۳۶ | ۲,۰۹۶ | ۱,۷۱۰ | ۰,۶۹۳ | ۰,۳۴۲ | ۱,۰۰۰ | ۱,۰۰۰ | ۱,۰۰۰ | ۲,۲۶۸ | ۱,۴۴۲ | ۰,۷۵۴ |
| ۵,۹۵۱ | ۳,۶۵۹ | ۲,۱۰۸ | ۱,۰۰۰ | ۱,۰۰۰ | ۱,۰۰۰ | ۲,۹۲۴ | ۱,۴۴۲ | ۰,۵۸۵ | ۲,۰۲۷ | ۱,۲۱۶ | ۰,۵۲۳ |
| ۱۵,۱۶۹ | ۹,۳۱۰ | ۶,۱۳۸ | ۴,۶۲۳ | ۲,۵۱۵ | ۱,۸۳۵ | ۵,۲۵۰ | ۳,۱۳۶ | ۲,۰۲۶ | ۵,۲۹۵ | ۳,۶۵۹ | ۲,۲۷۷ |

گام ۲: محاسبه S_k

جدول ۶- محاسبه ارزش S_k

| ارزش S_k | | | S عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی |
|------------|-------|-------|-------------------------------------|
| ۰,۶۹۱ | ۰,۲۷۰ | ۰,۱۲۸ | S عوامل رفتاری |
| ۰,۸۱۱ | ۰,۳۳۷ | ۰,۱۳۸ | S عوامل زمینه‌ای |
| ۰,۹۷۰ | ۰,۳۹۳ | ۰,۱۳۹ | S عوامل ساختاری |

گام ۳: محاسبه درجه بزرگی

جدول ۷- محاسبه درجه بزرگی

| درجه بزرگی | درجه بزرگی عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی |
|------------|---|
| ۰,۸۹۲ | $V (S \text{ عوامل رفتاری} \leq S \text{ عوامل زمینه‌ای})$ |
| ۰,۸۱۸ | $V (S \text{ عوامل رفتاری} \leq S \text{ عوامل ساختاری})$ |
| ۱,۰۰۰ | $V (S \text{ عوامل زمینه‌ای} \leq S \text{ عوامل رفتاری})$ |
| ۰,۹۲۳ | $V (S \text{ عوامل زمینه‌ای} \leq S \text{ عوامل ساختاری})$ |
| ۱,۰۰۰ | $V (S \text{ عوامل ساختاری} \leq S \text{ عوامل رفتاری})$ |
| ۱,۰۰۰ | $V (S \text{ عوامل ساختاری} \leq S \text{ عوامل زمینه‌ای})$ |

گام ۴: محاسبه ی وزن شاخص ها

جدول ۸- محاسبه ی وزن شاخص ها

| درجه بزرگی | حداقل سازی عوامل موثر بر کارآفرینی سامانی |
|------------|---|
| ۰,۸۱۸ | حداقل سازی عوامل رفتاری |
| ۰,۹۲۳ | حداقل سازی عوامل زمینه‌ای |
| ۱,۰۰۰ | حداقل سازی عوامل ساختاری |

گام ۵: بردار وزر شاخص ها

جدول ۹- محاسبه بردار وزن شاخص ها

| بردار وزن شاخص ها | عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی |
|-------------------|---------------------------------|
| ۰,۸۱۸ | عوامل رفتاری |
| ۰,۹۲۳ | عوامل زمینه‌ای |
| ۱,۰۰۰ | عوامل ساختاری |

گام ۶: محاسبه وزن نهایی

جدول ۱۰- وزن نهایی عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی با توجه به کارآفرینی سازمانی

| وزن (w) | عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی |
|---------|---------------------------------|
| ۰,۲۹۸ | عوامل رفتاری |
| ۰,۳۳۷ | عوامل زمینه‌ای |
| ۰,۳۶۵ | عوامل ساختاری |

نتایج تحلیل سلسله مراتبی فازی همچنین نشان داد که مهم ترین عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی که در بهبود شاخص‌های عملکردی شرکتها اثرگذارند، به ترتیب عبارتند از: عوامل ساختاری، عوامل زمینه‌ای و عوامل رفتاری. برای مقایسه عوامل ارتقاء عملکرد شرکت با استفاده از تکنیک FAHP همانند مرحله‌ای که برای جدول ۱۰ عمل شده، محاسبات را انجام داده ایم که نتایج محاسبه وزن هر یک از این عناصر در جدول ۱۱ نمایش داده شده است.

جدول ۱۱- وزن نهایی شده عوامل ارتقاء عملکرد شرکت

| عوامل ارتقاء عملکرد شرکت | حجم معاملات | ظرفیت نوآوری | ارزش بازار شرکت | حفظ مشتری | مزیت رقابتی | سود خالص |
|--------------------------|-------------|--------------|-----------------|-----------|-------------|----------|
| وزن نهایی | ۰,۱۰۵ | ۰,۱۴۴ | ۰,۱۵۴ | ۰,۱۸۴ | ۰,۱۹۶ | ۰,۲۱۷ |

برای مقایسه اجزا و عناصر عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی با استفاده از تکنیک FAHP همانند مرحله‌ای که برای جدول ۱۰ عمل شده، محاسبات را انجام داده ایم که نتایج محاسبه وزن هر یک از این عناصر در جدول ۱۲ نمایش داده شده است. با توجه به ارتقاء عملکرد شرکت با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی فازی به این نتیجه رسیدیم که سود خالص در مقایسه با دیگر عوامل بالاترین رتبه را در بین شاخص‌های عملکردی شرکت‌های فعال در صنعت فنر سازی دارد. مزیت رقابتی، حفظ مشتری، ارزش بازار شرکت، ظرفیت نوآوری و حجم معاملات به ترتیب بالاترین رتبه‌های بعدی را دارند.

جدول ۱۲- اوزان نهایی نرمال شده اجزا و عناصر عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی

| ابعاد | عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی | وزن نسبی | رتبه در گروه | وزن کلی | رتبه کل |
|-------------------------|---------------------------------|----------|--------------|---------|---------|
| عوامل ساختاری ۰,۳۶۵ | ساختار سازمان کارآفرین | ۰,۱۵۴ | ۱ | ۰,۰۵۶۲ | ۳ |
| | تصمیم‌گیری و کنترل | ۰,۱۵۳ | ۲ | ۰,۰۵۵۸ | ۴ |
| | سیستم مالی | ۰,۱۲۵ | ۵ | ۰,۰۴۵۶ | ۷ |
| | سیستم تحقیق و توسعه | ۰,۰۵۷ | ۸ | ۰,۰۲۰۸ | ۲۲ |
| | سیستم ارزیابی عملکرد | ۰,۱۲۴ | ۶ | ۰,۰۴۵۳ | ۸ |
| | سیستم پاداش | ۰,۱۴۹ | ۳ | ۰,۰۵۴۳ | ۵ |
| | استراتژی سازمان کارآفرین | ۰,۱۳۹ | ۴ | ۰,۰۵۰۷ | ۶ |
| عوامل زمینه‌ای ۰,۳۳۷ | سیستم اطلاعاتی | ۰,۰۹۹ | ۷ | ۰,۰۳۶۱ | ۱۳ |
| | عوامل سیاسی / دولت | ۰,۲۴۱ | ۱ | ۰,۰۸۱۲ | ۱ |
| | زیر ساختار | ۰,۱۸۰ | ۲ | ۰,۰۶۰۷ | ۲ |
| | ارتباطات | ۰,۱۳۱ | ۳ | ۰,۰۴۴۱ | ۹ |
| | دسترسی به منابع | ۰,۱۲۷ | ۴ | ۰,۰۴۳ | ۱۱ |
| | فناوری | ۰,۱۰۸ | ۵ | ۰,۰۳۶۳ | ۱۲ |
| عدم اطمینان / تغییرات | ۰,۰۹۶ | ۶ | ۰,۰۳۲۳ | ۱۵ | |

| ابعاد | عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی | وزن نسبی | رتبه در گروه | وزن کلی | رتبه کل |
|-------------------------------|---------------------------------|----------|--------------|---------|---------|
| عوامل رفتاری ۰,۲۹۸ | پیچیدگی | ۰,۰۸۸ | ۷ | ۰,۰۲۹۷ | ۱۷ |
| | بازار | ۰,۰۳۰ | ۸ | ۰,۰۱۰۱ | ۲۸ |
| | فرهنگ سازمانی | ۰,۱۴۶ | ۱ | ۰,۰۴۴ | ۱۰ |
| | حمایت مدیریت | ۰,۱۱۱ | ۲ | ۰,۰۳۳۰ | ۱۴ |
| | خطر پذیری | ۰,۱۰۵ | ۳ | ۰,۰۳۱۳ | ۱۶ |
| | ویژگی‌های مدیران | ۰,۰۹۳ | ۴ | ۰,۰۲۸ | ۱۸ |
| | ویژگی‌های کارکنان | ۰,۰۹۰ | ۵ | ۰,۰۲۷ | ۱۹ |
| | توانمند سازی کارکنان | ۰,۰۷۹ | ۶ | ۰,۰۲۴ | ۲۰ |
| | روحیه گروهی | ۰,۰۷۷ | ۷ | ۰,۰۲۳ | ۲۱ |
| | آینده نگری | ۰,۰۶۸ | ۸ | ۰,۰۲۰۲ | ۲۳ |
| | خود کارآمدی | ۰,۰۶۱ | ۹ | ۰,۰۱۸۱ | ۲۴ |
| | خلاقیت و نوآوری | ۰,۰۶۰ | ۱۰ | ۰,۰۱۸ | ۲۵ |
| | تجربه‌های پیشین | ۰,۰۵۶ | ۱۱ | ۰,۰۱۷ | ۲۶ |
| سبک رهبری سازمان‌های کارآفرین | ۰,۰۵۳ | ۱۲ | ۰,۰۱۶ | ۲۷ | |

نتایج تحلیل سلسله مراتبی فازی همچنین نشان داد که مهم ترین عوامل ساختاری به ترتیب عبارتند از: ساختار سازمان کارآفرین، تصمیم گیری و کنترل، سیستم پاداش، استراتژی سازمان کارآفرین، سیستم مالی، سیستم ارزیابی عملکرد، سیستم اطلاعاتی، سیستم تحقیق و توسعه. همچنین، مهم ترین عوامل زمینه‌ای به ترتیب عبارتند از: عوامل سیاسی / دولت، زیر ساخت ها، ارتباطات، دسترسی به منابع، فناوری، عدم اطمینان / تغییرات، پیچیدگی، بازار و در نهایت، مهم ترین عوامل رفتاری به ترتیب عبارتند از: فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریت، خطر پذیری، ویژگی‌های مدیران، ویژگی‌های کارکنان، توانمندسازی کارکنان، روحیه گروهی، آینده نگری، خود کارآمدی، خلاقیت و نوآوری، تجربه‌های پیشین و سبک رهبری سازمان‌های کارآفرین.

۵- نتیجه‌گیری، بحث و پیشنهادات

در این پژوهش، تلاش گردیده با پیروی از اصول و چارچوب نظری و پژوهشی، مدلی ارائه گردد که در آن عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی با هدف بهبود عملکرد شرکت تبیین شود. پس از معرفی اجمالی کارآفرینی سازمانی، همه عوامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری موثر بر کارآفرینی سازمانی شرکت که در پژوهش‌های داخلی و خارجی به آن‌ها اشاره شده است، شناسایی شده و سپس با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی فازی رتبه‌بندی شده است. با توجه به ارتقاء عملکرد شرکت با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی فازی به این نتیجه رسیدیم که سود خالص در مقایسه با دیگر عوامل بالاترین رتبه را در بین شاخص‌های عملکردی شرکت‌های فعال در صنعت فنر سازی دارد. مزیت رقابتی، حفظ مشتری، ارزش بازار شرکت، ظرفیت نوآوری و حجم معاملات به ترتیب بالاترین رتبه‌های بعدی را دارند. نتایج تحلیل سلسله مراتبی فازی همچنین نشان داد که مهم‌ترین عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی که در بهبود شاخص‌های عملکردی شرکت‌ها اثرگذارند، به ترتیب عبارتند از: عوامل ساختاری، عوامل زمینه‌ای و عوامل رفتاری.

مهم‌ترین عوامل ساختاری به ترتیب عبارتند از: ساختار سازمان کارآفرین، تصمیم‌گیری و کنترل، سیستم پاداش، استراتژی سازمان کارآفرین، سیستم مالی، سیستم ارزیابی عملکرد، سیستم اطلاعاتی، سیستم تحقیق و توسعه. همچنین، مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای به ترتیب عبارتند از: عوامل سیاسی / دولت، زیر ساخت‌ها، ارتباطات، دسترسی به منابع، فناوری، عدم اطمینان / تغییرات، پیچیدگی، بازار و در نهایت، مهم‌ترین عوامل رفتاری به ترتیب عبارتند از: فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریت، خطر پذیری، ویژگی‌های مدیران، ویژگی‌های کارکنان، توانمندسازی کارکنان، روحیه گروهی، آینده‌نگری، خود کارآمدی، خلاقیت و نوآوری، تجربه‌های پیشین و سبک رهبری سازمان‌های کارآفرین. با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادات زیر برای تمامی شرکت‌های صنعت فنر ارائه شده است:

ساختار سازمانی به گونه‌ای است که پیتر دراکر، آن را مناسب‌ترین فضا برای ایجاد کارآفرینی سازمانی می‌داند. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر در بین عوامل ساختاری، ساختار سازمانی بالاترین اهمیت را دارا است، پیشنهاد می‌شود شرکت‌های صنعت فنر تلاش کنند تا با ایجاد انعطاف بیشتر در ساختارهای دیوان سالارانه و پذیرش

ساختارهای پویا، حمایت از کارآفرینان، قدردانی از افراد خطر پذیر و صاحب نظر، درک ایده‌ها و افکار کارآفرینانه کارکنان، حمایت از طرح‌های کارآفرینانه و به کارگیری نظریه‌های جدید کارکنان، انعطاف بیشتر در کنترل افراد و مشارکت دهی در تصمیم‌گیری‌ها، گامی مهم در راستای ارتقاء کارآفرینی در سازمان خود بردارند. تصمیم‌گیری و کنترل دومین متغیر تاثیرگذار برای ارتقای کارآفرینی سازمانی است. بنابراین، شرکتهای صنعت فنر در صورتی که بخواهند پیشتاز فعالیت‌های کارآفرینانه باشند، پیشنهاد می‌شود از میزان کنترل‌های رسمی بر کارکنان بکاهند و آنان را در تصمیم‌گیری‌ها و حل مشکلات سازمان، مشارکت داده و تفویض اختیار را در دستور کار خود قرار دهند.

استفاده از سیستم پاداش مناسب، یکی دیگر از عوامل مهم در ایجاد شرایط حمایت از کارآفرینی در صنعت فنر به حساب می‌آید. به منظور تشویق کارآفرینی در سازمان، پیشنهاد می‌شود کل پرداخت مبتنی بر سطح نوآوری و خطر پذیری باشد. ارتباط بین پرداخت‌ها با عملکرد و نه حضور فیزیکی، وجود محرک‌های درونی و پرداخت‌های انعطاف پذیر به عنوان ویژگی‌های نظام پرداخت کارآفرینانه باید مورد توجه قرار گیرد. استراتژی یکی دیگر از عوامل مهم و تاثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی است. بدین معنا که لازم است تمام کارکنان سازمان، مأموریت و رسالت سازمان را درک و نسبت به تحقق آن تلاش کنند. بر همین اساس، راهبردهای سازمانی نیز باید راهبردهای کارآفرینانه باشند. در این پژوهش، راهبرد آینده نگر به عنوان راهبرد کارآفرینانه مورد توجه قرار گرفت. در نتیجه، مدیران شرکتهای صنعت فنر لازم است با به کارگیری راهبرد آینده نگر و ارائه خدمات جدید، خلق تغییرات و جستجوی فرصتهای جدید، کارآفرینی سازمانی را تسهیل نمایند. به این ترتیب انتظار می‌رود هرچه حمایت عوامل زمینه‌ای از کارآفرینی بیشتر باشد، کارآفرینی سازمانی ارتقاء یابد.

در این تحقیق، بین عوامل زمینه‌ای، عوامل سیاسی بالاترین اهمیت را در کارآفرینی سازمانی احراز نمودند. فعالیتها و تصمیم‌های دولت، عملکرد سازمانها و به ویژه شرکتهای صنعت فنر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اما از آنجا که تغییر آنها در اختیار این شرکتهای نیست، توصیه‌های سیاستی در این حوزه، بخش دولتی را هدف قرار داده است. تغییرات در مقررات و الزامات قانونی و فرآیندهای سیاسی و قضایی، فرصتها و تهدیدات جدیدی را ایجاد می‌کنند و بر نحوه ارائه خدمات و محصولات اثر می‌گذارند. عوامل سیاسی موثر بر کارآفرینی سازمانی شامل قوانین و مقررات و خطی‌های دولتی

است که رفتارهای ویژه‌ای را پرورش داده و از بروز سایر رفتارها جلوگیری می‌کند. دولت‌ها می‌توانند با برطرف کردن نقص‌های بازار، حذف قواعد و مقررات مبهم، ارائه منابع مالی لازم برای انجام اقدامات و پژوهش‌های نوآورانه، ارائه انگیزه‌های مالیاتی و مشاوره‌های مدیریتی، آزادسازی سیاست بازرگانی و اتخاذ یک خط مشی مالی منظم، به رشد کارآفرینی کمک کنند. این تأثیرات به ویژه در شرکت‌های صنعت فنر، بسیار چشمگیرتر و ملموس‌تر است.

زیر ساخت‌ها دومین عامل زمینه‌ای است که به ارتقاء کارآفرینی کمک می‌کند. با توجه به جایگاه خاص کارآفرینی و کسب و کار با فراهم آوردن زیرساخت‌های لازم جهت ایجاد این کسب و کارها می‌توان به پیشرفت‌های سریعی دست یافت و شکاف دیجیتال موجود بین کشورهای توسعه نیافته با کشورهای توسعه یافته را کم کرد.

ارتباطات، عامل دیگری است که پس از عوامل سیاسی موثر بر کارآفرینی سازمان اهمیت دارد. ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی، عامل مهمی در شکل‌گیری فعالیت‌ها و رفتار کارآفرینانه در شرکت‌های صنعت فنر است. عبور از سلسله مراتب رسمی و تأکید بر برقراری ارتباطات غیر رسمی میان مدیران و کارکنان و رفع موانع ارتباطی، از عوامل مهم شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در شرکت‌های صنعت فنر است. به عبارت دیگر، هرچه تعاملات و ارتباطات محیطی در بخش‌های انسانی، مالی و اجتماعی افزایش یابد، کارآفرینی سازمانی نیز در شرکت‌های صنعت فنر بهبود پیدا می‌کند.

دسترسی به منابع عاملی است که در کارآفرینی سازمانی دارای اهمیت است. دسترسی مناسب و ارزان به منابع مواد اولیه، برای محصولات مصرف کننده ی آن مواد اولیه، مزیت رقابتی ایجاد میکند. لذا، تلاش در این زمینه می‌تواند بر بهبود کارآفرینی سازمانی موثر باشد.

فناوری عاملی دیگر از عوامل زمینه‌ای است که کارآفرینی سازمانی را ارتقاء می‌دهد. کارآفرینی در حوزه اطلاعات و ارتباطات، استارت‌آپ‌ها و بنگاه‌های کوچک و متوسط نقش بسیار مهمی در تضمین رشد اقتصادی دارند. آنها با توسعه راهکارهای نوآورانه مبتنی بر فناوری می‌توانند تأثیری دیرپا بر اقتصاد جهانی منطقه‌ای و ملی بگذارند و در اقتصاد دانش‌محور جهان امروز به منبع مهمی برای ایجاد فرصت‌های جدید شغلی به‌ویژه برای جوانان تبدیل شوند. این شعار تدوین شده است تا بر لزوم استفاده از توانایی‌های بالقوه فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات برای کارآفرینان و نوآوران جهان، کسب و کارهای نوپا و کوچک و مراکز فناوری تأکید کند و یادآور شود دستیابی به این

ایده آل می‌تواند پیشران راه‌حل‌های نوآورانه و عملی برای دسترسی به توسعه پایدار جهانی باشد. ضمن آنکه بیشترین تاکید خود را بر بنگاه‌های کوچک و متوسط کشورهای در حال توسعه قرار داده است.

یکی دیگر از عوامل زمینه‌ای که در کارآفرینی سازمان دارای اهمیت است، تغییرات محیطی می‌باشد. هر چه عدم اطمینان، پویایی و متخصص بودن محیط بیشتر باشد، احتمال بروز رفتارهای کارآفرینانه بیشتر است. معمولاً سازمانها در اثر افزایش پویایی و عدم اطمینان محیطی، راهبردهای تهاجمی تر و پیشگامانه تری را اتخاذ می‌کنند، چرا که اگر تغییرات محیطی زیاد باشد سازمانها باید برای بقا در چنین محیطی، پروژه‌های نوآورانه و پر مخاطره را مد نظر قرار دهند. محیط امروزی شرکت‌های صنعت فنر نیز به سوی پویایی و عدم اطمینان بیشتر در حال حرکت است و به نظر می‌رسد که در بخش خصوصی، افزایش عدم اطمینان و پویایی‌های محیطی، منجر به پرورش رفتارها و فعالیت‌های کارآفرینانه می‌شود.

در بین عوامل رفتاری، فرهنگ سازمانی، بیشترین اهمیت را در ترغیب کارآفرینی سازمانی دارد. مدیران می‌توانند به منظور گسترش فرهنگ کارآفرینی در سازمان، موارد زیر را مد نظر قرار دهند: حمایت از خطر پذیری، نوآوری و ایده‌های جدید در همه سطوح سازمان، ارزش نهادن به کار گروهی، برقراری اعتماد، صداقت و درستی بین کارکنان، مد نظر قرار دادن نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین منبع سازمان، شناسایی، احترام و تقدیر از تلاش‌های افراد، برگزاری مراسم، تشریفات و جشن‌ها در راستای تشویق رفتار کارآفرینانه افراد، تشویق یادگیری سازمانی در همه سطوح، ارج نهادن به پژوهش‌های بازار.

حمایت مدیریت از فعاليتها و رفتارهای کارآفرینانه و تشویق کارکنان به کارآفرینی، عامل مهم دیگری که در شکل‌گیری کارآفرینی سازمانی، نقش مهمی دارد. پیشنهاد می‌شود مدیران سازمانها به منظور تقویت کارآفرینی در سازمان، توسعه ایده‌های جدید و شیوه‌های نوین انجام کارها را مورد تشویق قرار داده و به کارکنان، اختیار و آزادی عمل کافی در شغلشان اعطا کنند. هم چنین، بهتر است شرکتها با مد نظر قرار دادن ویژگیهای افراد کارآفرین به عنوان یکی از شرایط استخدام، به جذب افراد خلاق و کارآفرین به سازمان اقدام نمایند.

کارآفرینی به ویژه در کشورهای در حال توسعه که ثبات اقتصادی کمی دارند، نیازمند خطرپذیری است. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که افراد کارآفرین در ایران،

خطرپذیری بیشتری دارند و بر این اساس، میتوانیم خطرپذیری را ابزار استعداد سنجی مناسبی برای انتخاب کارآفرینان در نظر بگیریم. کارآفرین فردی است که موقعیتهای جدید را شناسایی می‌کند و به تأسیس شرکتی برای تکوین آن می‌پردازد از این رو، کارآفرینی تولید ساده ایده‌ای جدید نیست که معادل خلاقیت در نظر گرفته شود، بلکه نیازمند خطرپذیری و مخاطره جویی برای اجرای ایده است. در پژوهش حاضر نیز این موضوع مورد تأیید قرار گرفت. میتوان خطرپذیری را پیشگوی مناسبی برای کارآفرینی در نظر گرفت و در استعدادیابی کارآفرینان، مورد استفاده قرار داد.

پیشنهاد می‌شود مدیران صنعت فنر ویژگی‌های زیر را تقویت کنند تا بتوانند عملکرد شرکت را از طریق کارآفرینی سازمانی بهبود بخشند. اهم این موارد عبارتند از: پویایی (حساس نسبت به مسائل سازمان، انعطاف‌پذیر، توان تکوین سازمان و انضباط پیش برنده، ایجاد هماهنگی و انسجام در سازمان)، خلاقیت و نوآوری در میدان تولید، آینده نگری و افق دید بلند مدت و کلان، برنامه ریزی، ریسک‌پذیری، پاسخگو بودن، مشارکت جویی و پایبندی سازمانی.

یکی دیگر از عواملی که دارای اهمیت در ترغیب کارآفرینی سازمانی موثر است، توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی کارکنان، یکی از ابزارهای موثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آنان در راستای اهداف سازمانی است. اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود، پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد، کارکنان به واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود، صاحب قدرت نهفته هستند. در واقع، توانمندسازی، آزاد کردن این قدرت است. به عبارت دیگر، توانمندسازی کارکنان، موجب بهبود اعتماد به نفس و غلبه بر احساس ناتوانی و درماندگی می‌شود و میزان ریسک‌پذیری کارکنان را افزایش می‌دهد.

خلاصه آنکه، عواملی که در این پژوهش به عنوان عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی معرفی شدند با توجه به نظر خبرگان این حوزه اولویت بندی شده‌اند. لذا، با توجه به اهمیت روزافزون کارآفرینی سازمانی برای مواجهه با تحولات دائمی بازار و رقابت، مدیران شرکت‌های صنعت فنر و حتی سایر صنایع مشابه می‌توانند با مد نظر قرار دادن این عوامل، گام مهمی در راستای تقویت کارآفرینی سازمانی و استفاده از منافع آن برای بهبود عملکرد شرکت‌هایشان بردارند.

منابع:

۱. آزادیان، ام البنین. (۱۳۸۹)، راهنمایی کارآفرینی، چاپ دوم، تهران، انتشارات آرون.
۲. آذر، عادل و فرجی، حجت؛ (۱۳۹۵). علم مدیریت فازی، چاپ پنجم تهران، انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۳. آذر، عادل، رجب زاده، علی (۱۳۸۸)، تصمیم گیری کاربردی (رویکرد MADM)، چاپ اول، تهران، انتشارات نگاه دانش.
۴. ابراهیم پور ازبری، مصطفی، شعبانی مؤدهی، صفورا، (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر بازارگرایی بر عملکرد شرکت با میانجی گری دوسوتوانی نوآوری، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۷، شماره ۳، صص ۱۹-۳۵.
۵. احمد پورداریانی، محمود، (۱۳۸۷)، کارآفرینی، تعاریف، نظریات و الگوها، چاپ اول، تهران، انتشارات پردیس.
۶. احمدپور، محمود (۱۳۸۳). کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها؛ چاپ پنجم؛ تهران؛ انتشارات شرکت پردیس.
۷. احمدی، سید، علی اکبر، درویش، حسین. (۱۳۸۷)، مبانی کارآفرینی، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.
۸. اکبری، کرامت الله. (۱۳۹۰)، توسعه کارآفرینی، چاپ چهارم، تهران. انتشارات جهاد دانشگاهی.
۹. اکبری بورنگ. محمد، پور. سمیرا، آیتی. محسن (۱۳۹۳)، تبیین عملکرد سازمان براساس گرایش به کارآفرینی و سرمایه فکری: مدل معادلات ساختاری، مدیریت بهره وری، سال هشتم _ شماره 30، صص ۱۱۵-۱۳۳.
۱۰. حسن مرادی، نرگس، (۱۳۸۵)، مدیریت کارآفرینی، چاپ اول، کرج، انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.
۱۱. خیاطان، مهدی؛ مبارکی، محمد حسن، (۱۳۹۳)، عوامل موثر بر رفتار کارآفرینانه ی مدیران مراکز تحقیقاتی دانشگاه های علوم پزشکی تهران، پیابورد سلامت (مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران)، دوره ۸، شماره ۳، صص ۱۹۸-۲۰۹.
۱۲. رضایی، روح اله؛ قلی فرا، احسان؛ صفا، لیلا؛ کاظمی تربفان، مریم، (۱۳۹۰)، شناسایی موانع توسعه ی کارآفرینی شرکتی در شرکت های خدمات مشاوره ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال ۴، شماره ۱۴، صص ۲۷-۴۶.

۱۳. زالی، محمد رضا؛ مدهوشی، مهرداد و مخبر، مزده، (۱۳۸۸)، یادگیری کارآفرینانه رویکردی نوین در یادگیری سازمانی، صنعت و کارآفرینی، شماره ۴۲، صص ۴۵-۴۷.
۱۴. سعیدی کیا، مهدی. (۱۳۸۹)، اصول و مبانی کارآفرینی، چاپ شانزدهم، تهران، انتشارات کیا.
۱۵. سلجوقی، محمد. (۱۳۸۶)، کارآفرینی و پروژه، چاپ اول، کرمان، انتشارات خدمات فرهنگی کرمان.
۱۶. کاوسی، اسماعیل؛ رحمتی زنجان طلب، فرشاد، (۱۳۹۰)، طراحی و ارائه الگوی بومی جهت ارتقای کارآفرینی سازمانی در دانشگاه مطالعه موردی: واحد علوم و تحقیقات تهران، فصلنامه راهبرد، دوره ۲۰، شماره ۵۹، صص ۲۴۱-۲۱۷.
۱۷. کوراتکو، داند اف؛ و هاجتس، ریچارد (۲۰۰۱)، نگرش معاصر بر کارآفرینی، چاپ سوم، ترجمه ابراهیم عامل مهرابی (۱۳۸۹)، مشهد، انتشارت دانشگاه فردوسی.
۱۸. کورانی، مریم؛ احمدپورداریانی، محمود، (۱۳۹۰)، شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه ی خود خدماتی مسافر در شرکت هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران هما، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال ۴، شماره ۱۴، صص ۷-۲۶.
۱۹. لعلی سرابی، امیر؛ عبدوی، محمد، فروتنی، زهرا (۱۳۹۱)، شناسایی عوامل اثرگذار بر رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال اول، شماره ۲، صص ۸۶-۱۰۸.
۲۰. مردانشاهی، محمد مهدی؛ تاجیک اسماعیلی، عزیزالله؛ مبارکی، محمدحسن (۱۳۹۳)، بررسی استعداد کارآفرینی در دانشجویان ورودی و خروجی دانشگاه‌های دولتی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی مازندران)، فصلنامه توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۴، صص ۷۵۵-۷۷۱.
۲۱. مقیمی، سید محمد؛ زالی، محمد رضا؛ مرزبان، شیرمیراد (۱۳۹۳)، بررسی رفتار کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه تهران، پژوهش نامه ی مدیریت اجرایی، سال ۶، شماره ۱۱، صص ۱۲۳-۱۴۴.
۲۲. مهدی وند، میرمحسن؛ زالی، محمد رضا (۱۳۹۰)، تأثیر سرمایه‌ی فکری برگرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی در کسب و کارهای نانو، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال ۴، شماره ۱۴، صص ۴۷-۶۶.

۲۳. مهاجران، بهناز؛ قلعه ای، علیرضا؛ مقدم، زینب؛ اکبری، تقی، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان معاونت و مرکز بهداشت شهر همدان در سال ۹۲-۹۳. مجله سلامت و بهداشت، سال ۸، شماره ۳، ص ۳۵۱-۳۶۰.
۲۴. وجدانی، محمد؛ اللهیاری، محمد صادق، (۱۳۹۲)، ارزیابی عملکرد شرکتهای تعاونی روستایی استان گیلان با استفاده از تکنیک کارت ارزیابی متوازن (مطالعه موردی: شهرستانهای لاهیجان و سیاه کل)، تعاون و کشاورزی، سال ۲، شماره ۷، صص ۲۳-۳۷.
25. Benzing, C., Chu, H. M., & Callanan, G. (2005), "A Regional Comparison of the Motivation and Problems of Vietnamese Entrepreneurs". *Journal of Developmental Entrepreneurship*, Vol. 10, No. 1, 3-27.
26. Boore, J. & Porter, S. (2011), "Education for entrepreneurship in nursing. *Nurse Education Today*", Vol. 31, No.2, 184-191
27. Bird, B., & Schjoedt, L., (2009). "Entrepreneurial behavior: Its nature, scope", recent research, and agenda for future research. In A. L.
28. Clercq, D. D., Dimov, D., & Thony, P. (2010), "The moderating impact of internal social exchange processes on the entrepreneurial orientation-performance relationship", *Journal of business venturiny*, Vol. 25, pp. 87-103
29. Davis, J. L., Greg Bell, R., Tyge Payne, G. & Kreiser, P. M. (2010), "Entrepreneurial orientation and firm performance: the moderating role of managerial power". *American Journal of Business*, Vol.25, No.2, 41-54.
30. Echols E.A., Neck P.C. (1998). "The Impact of Behaviors and Structure on Corporate Entrepreneurial Success", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 13, No.1/2, pp.38-46.
31. Entrialgo, Montserrat; Fernández, Esteban; Vázquez, Camilo J. (2000), "Linking entrepreneurship and strategic management: evidence from Spanish SMEs", *Technovation*, Vol. 20, Issue 8, pp.427-436.
32. Eskildsen, J.K., Christensen, K., Jull, H.J. (2004), "Public versus private sector excellence", *The TQM Magazine*, Vol. 16, No.1, pp.50-6.
33. F-Jardon, C.M., & Martos, M.S. (2012). "Intellectual capital as competitive advantage in emerging clusters in Latin America". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 13, No.4, pp. 462-481.
34. Gartner, W. B. (2001). "Is there an Elephant in Entrepreneurship? Blind Assumptions in Theory Development. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Vol. 25, No.4, pp. 27-39.
35. Gharakhani, Davood (2012). "Identifying and Prioritization Effective Factors on Organizational Entrepreneurship Using AHP Approach", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 2, No.4, pp. 4320-4327.

36. Hitt, M. A., Ireland, R. D., Sirmon, D. G., & Trahms, C. A. (2011). "Strategic entrepreneurship creating value for individuals, organizations, and society". *Academy of Management Perspectives*, Vol. 25, No. 2, pp. 57-75
37. kavoosi A, Rahmati Zanjan Talab, F.(2012). "Design and provide a model for promoting indigenous entrepreneurship in universities (Case Study: Science and Research Branch, Tehran)". *Quarterly Strategy*. Vol. 59, pp. 217-241.
38. Kelley, D. (2011). "Sustainable corporate entrepreneurship: Evolving and connecting with the organization". *Business Horizons*, Vol. 54, No. 1, pp. 73-83.
39. Kuratko DF, Ireland RD, (2005), "Covin JG, Hornsby JS. A model of middle level managers' entrepreneurial behavior". *Entrep Theory Prac*, Vol. 29, No. 6, pp. 669-716
40. Landstrom, H. (2005). "Pioneers in Entrepreneurship and Small Business Research". Springer Science + Business media Inc., Boston
41. Mortazavi H.S., Bahrami M. (2012), "Integrated Approach to Entrepreneurship – Knowledge based Economy: A Conceptual Model". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 41, pp. 281-287.
42. Peltola S. (2012), "Can an old firm learn new tricks? A corporate entrepreneurship approach to organizational renewal". *Business Horizons*. Vol. 55, No. 1, pp. 43-51.
43. Pulka, B. M., Rikwentishe R., & Ibrahim, B. (2014). "An Evaluation of Students' Attitude towards Entrepreneurship Education in some Selected Universities in North East Nigeria", *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Vol. 14, No. 8, pp. 54-63.
44. Rezaie, M.H & Rahsepar, T.(2009). "Examine how the characteristics of an entrepreneurial Darab university students ", *Journal of a new approaches in the educational Administration*, Vol. 2, No. 4, pp. 45-62.
45. Safari H. (2012), *Comprehensive approach to performance measurement systems*. Tehran: Mehraban publication.
46. Sekhar, Chandra; Patwardhan, Manoj; Vyas, Vishal (2015). "A Delphi-AHP-TOPSIS based framework for the prioritization of intellectual capital indicators: A SMEs perspective", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 189, pp. 275-284.
47. Sharma, P., Chrisman, J.J. (1999). "Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship". *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Vol. 23, No. 3, pp. 11-27.
48. Srivastava, N., & Agrawal, A. (2010). "Factors supporting corporate entrepreneurship: An exploratory study". *The Journal of Business Perspective*, No. 14, pp: 163-171.
49. Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). "The promise of entrepreneurship as a field of research". *Academy of Management Review*, Vol. 25, pp. 217-226.

50. Teimoori, R.V., Alagheband, E. (2008). "Comparison of the personality characteristics among students of nonprofit and governmental boys high schools in Karaj city", Master's Degree Thesis, AllamehTabatabaei University. (inpersian)
51. Woollard, David. Zhang, Michael & Jones, Oswald (2007). "CREATING Entrepreneurial university: Insights from a new university business school". Institute for small Business & Entrepreneurship, NO.7- 9, PP.1-20.
52. Yang, B., Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (2004), " the construct of the learning organization: Dimensions, Measurement, and validation", Human Resources Development Quarterly, Vol. 15, No.1, pp: 31-55
53. ZAHRA, Shaker (1993). "A conceptual model of entrepreneurship as firm behaviour: A critique and extension". Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 17, No.4, pp: 5-21.

