

ارائه الگوی توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی: یک پژوهش راهبردی

(مورد مطالعه: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

حمیدرضا عباسی^۱

غلامحسین حسینی‌نیا^۲

علی داوری^۳

چکیده

بحران‌های اقتصادی اخیر بیش از پیش، نقش کارآفرینی در سازمان‌ها را به عنوان پیشرانی جهت توسعه و مانایی سازمان‌ها اثبات نموده است، لذا توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های دولتی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در پژوهش حاضر که با روش کیفی و تحلیل محتوا انجام شده است، الگوی توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ارائه گردیده است. جامعه آماری این پژوهش که با استفاده از روش هدفمند و گلوله برفی انتخاب شده‌اند، خبرگان و مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختار یافته بوده که تا رسیدن به حد اشباع نظری ادامه یافته است و این مهم در مصاحبه پانزدهم حاصل شده است. تحلیل داده‌ها بواسطه سه مرحله کد گذاری (باز، محوری و گزینشی) با نرم افزار MAXQDA2020 انجام شده است. بر اساس نتایج تحقیق؛ «مکانیزم‌های نهادی و قانونی، مکانیزم‌های سازمانی، مکانیزم‌های محیطی، مکانیزم‌های گروهی و تیم کاری، مکانیزم‌های فردی و شخصیتی» بر توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی تأثیرگذار بوده‌اند. به علاوه در این پژوهش «موانع و چالش‌های پیش رو، پیشایندهای توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی، سازو کارهای توسعه رفتار کارآفرینانه، پیشران‌های توسعه رفتار کارآفرینانه (عوامل تسهیل کننده) در سازمان‌های دولتی» شناسایی و در نهایت پیامدهای توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی مشتمل بر «محصول/خدمت جدید، بهبود عملکرد سازمان، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی سازمان، ارزش اجتماعی و ارزش اقتصادی» مشخص گردیدند. بر اساس نتایج تحقیق، پیشنهادات راهبردی نیز ارائه شد.

کلمات کلیدی: کارآفرینی سازمانی، رفتار کارآفرینانه، سازمان‌های دولتی، راهبردها

^۱ دانشجوی دکتری کارآفرینی بخش عمومی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران.

^۲ دانشیار دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. Email: hosseininia@ut.ac.ir

^۳ استادیار دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مقدمه

رفتار شامل کلیه اقدامات افراد است که می‌توان ابعاد مختلف آن نظیر فراوانی، تداوم و شدت را اندازه‌گیری کرده و آن را توصیف نمود. تغییر رفتار نیز به فرایندهای ایجاد دگرگونی و تعدیلات نسبتاً پایدار در رفتار (یا رفتار بالقوه) افراد بر اساس تجربه و تمرین گفته می‌شود. رفتار افراد در زمانی که تصور شود متناسب با برنامه‌های اجرایی و یا اهداف مورد نظر نیست، تغییر داده می‌شود. یکی از مواردی که لزوم تغییر رفتار در سازمان را ایجاد می‌کند، توسعه رفتار کارآفرینانه است که در نهایت می‌تواند راه توسعه اقتصادی جوامع را هموار نماید. (مافی و همکاران، ۱۳۹۹) رفتار کارآفرینی زیر مجموعه‌ای از فعالیت‌های کارآفرینی است که با درک، پیش‌بینی و تأثیر بر رفتار انسان، در رشد و پایداری سازمان‌ها در محیط پیچیده نقش دارد. (McAddam & Cunningham, 2019) سازمان می‌تواند مدیرانی را که هدفشان بهبود عملکرد است را از طریق تغییر فرهنگ و آموزش مدیریت کارآفرینانه در جهت‌گیری کارآفرینی کمک کند تا به عملکرد بالای سازمانی دست یابد. (Srisuponvanit et al, 2019) رفتار کارآفرینانه از طریق افراد و کارآفرینان مستقل ایجاد می‌شود که آماده راه‌اندازی شرکت‌های جدید هستند و بنابراین در شرایط جدید ایجاد شده ریسک می‌کنند. بازارهای فزاینده و پویا و دارای رقابت شدید، فشار بسیار سهمگینی را بر سازمان‌ها وارد می‌کند که آن‌ها را مجبور به رشد و توسعه مستمر به عنوان شرط اساسی برای بقا می‌کند. نوآوری بزرگترین پتانسیل رشد است و بنابراین در شرایط ذکر شده به یک نیاز مستمر تبدیل می‌شود تا شرکت کنندگان بتوانند انعطاف‌پذیری، رقابت و پاسخ‌های کافی را در مواجهه با تغییرات داشته باشند. شرایطی که برای ایجاد نوآوری در سازمان مساعد تلقی می‌شوند، به دلیل ویژگی‌ها، خلاقیت لازم افراد و آمادگی برای ریسک، عمدتاً شرایط کارآفرینانه هستند و به اندازه کافی قوی هستند که «چیزی جدید» ایجاد کنند. در تجزیه و تحلیل محرک‌هایی که باعث کارآفرینی داخلی در سازمان می‌شوند، از یک سو زمینه سازمانی (جو روانی سازمان) یا سبک مدیریت و از سوی دیگر علائق شخصی کارآفرینان/کارمندان داخلی وجود دارد. بر اساس تحقیقات گذشته، جو کارآفرینی برای شکوفایی و بالفعل شدن پتانسیل‌های کارآفرینی فردی کارکنان مانند نوآوری، ریسک‌پذیری و فعال بودن ضروری است. این ویژگی‌ها نیازمند عواملی چون «حمایت مدیریت از ایده‌ها و پروژه‌های جدید، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک، تحمل ریسک، استقلال و تخصیص منابع» برای

شکوفایی است. (Hinz & Ingerfurth, 2013). نتایج تحقیقات نشان داده است که رفتارهای کارآفرینانه به یکپارچگی در سازمان به منظور افزایش عملکرد کمک می کند. (Handfield, 2005) توانمندسازهای سازمانی و رفتار کارآفرینانه تنها نمونه‌ای از این واقعیت است که چگونه یک رویکرد دیالکتیکی می تواند درک ما را از فرآیند پیچیده و چندبعدی کارآفرینی تغییر دهد که طبق آن کارآفرینی ممکن است کمتر به رفتار تک تک اعضا ارتباط داشته باشد تا رفتار گروهی، غیرشخصی و به ظاهر بی اهمیت. (Bratnicki, 2005) ادبیات کارآفرینی، کاربرد تأثیرگذاری و علیت را به عنوان رویکردهای کارآفرینانه برای تصریح و روشن کردن چگونگی توسعه ایده‌ها توسط کارآفرینان شرکتی، تأیید می کند. با این حال، این ادبیات کارآفرینی هنوز فاقد شواهد تجربی در مورد چگونگی تأثیر عوامل سازمانی، مانند آمادگی سازمانی برای کارآفرینی شرکتی (OPCE) بر انتخاب رویکردهای کارآفرینی است. از این منظر، توانمندسازی روان‌شناختی افراد برای حل مسائل و انجام وظایف، یکی از جنبه‌های اصلی گفتمان علمی بوده است، زیرا رفتارهای نوآورانه و فعالانه معمولاً تحت تأثیر انگیزه‌های بازیگران قرار می گیرد. (Schmidt & Heidenreich, 2019) در واقع رفتار کارآفرینی به عنوان یک تمایل و رویکرد آکادمیک، مطالعه رفتارهای انسان‌ها است که از طریق ایجاد و توسعه سازمان‌های سرمایه‌گذاری جدید، به دنبال استفاده از فرصت‌های کارآفرینی است و رفتار کارآفرینی نتیجه تقریبی شناخت‌ها و احساسات کارآفرینی کارآفرینان است (Schjoedt & Bird, 2017) برای درک رفتار کارآفرینی، باید به اقدامات انسانی که در ایجاد سرمایه‌گذاری و توسعه، نگهداری و رشد سازمان‌ها و شرکت‌ها انجام می شود توجه کرد. بنابراین، مطالعات مربوط به رفتار کارآفرینی بر اقدامات قابل مشاهده افراد (بنیانگذاران یا اعضای تیم) که معمولاً در مراحل آغازین یا اوایل تأسیس سازمان انجام می شود، متمرکز است (McAddam & Cunningham, 2019) در بررسی‌های جامع و تلفیقی گذشته تا به امروز، بعضی از رفتارهای قابل توجه کارآفرینی کنار گذاشته شده است، که احتمالاً به دلیل اندازه بزرگ نمونه مورد نیاز برای استفاده از تکنیک‌های آماری، برای اعتبارسنجی مقیاس‌های وسیع‌تر مورد استفاده بوده است. انتقادی که از درک ما نسبت به رفتار کارآفرینی وجود دارد، مبتنی بر ویژگی‌های فردی و موضوعات خرد بنیادی و عوامل موقعیتی یا متنی هستند. این می تواند به این دلیل باشد که تحت شرایط مشابه، همه افراد به طور یکسان

رفتار نمی‌کنند. از این رو رفتارها پیش از پیش بینی شدن در فرآیند سازماندهی سازمان پدیده‌ای چند سطحی هستند و بدیهی است که تفکیک بین فرد و سازمان دشوار است. (گنجعلی و مجد، ۱۳۹۹)

مرور ادبیات و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی

از نظر زهرا و دس (۲۰۰۱) کارآفرینی و رفتار کارآفرینانه به مثابه استفاده نوآورانه از منابع برای بهره‌گیری از فرصت‌هاست. بدین ترتیب یکی از کاملترین تعاریف در زمینه رفتار کارآفرینانه، عبارتست از انجام فعالیت‌هایی توسط افراد (مثلاً در سازمان) از طریق ایجاد و بهره‌برداری از ترکیبات نوآورانه، به طوری که شناسایی و پیگیری فرصت‌ها ممکن شود. (Mair, 2005؛ Marti & Marti, 2006) بیان این نکته ضروریست که در میان تمامی محققان مشهور این حوزه، همواره موضوعات رفتار و قصد با هم مطرح و بررسی شده است. در این بین برخی محققان نظیر گیب و ریچی (۱۹۸۳) و شاینر (۲۰۰۹) بروز رفتارهای کارآفرینانه را یک پدیده ذاتی دانسته‌اند که از بدو تولد در برخی انسان‌ها وجود دارد. در مقابل برخی نظریه پردازان اذعان داشته‌اند که رفتار کارآفرینانه قابل آموزش و یادگیری است. در ادامه به برخی مستندات این حوزه اشاره می‌شود: فلیزاردو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی؛ به نقش مدیران میانی در توسعه رفتارهای کارآفرینانه پرداخته‌اند و نتیجه‌گیری کردند که ادراک مدیران سطح میانی از عوامل داخلی هر سازمان است که ممکن است رفتار کارآفرینانه کارکنان را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار دهد. این مطالعه ابزار ارزیابی کارآفرینی شرکتی را توسعه داده و بررسی می‌کند که امکان شناسایی شرایط داخلی مؤثر بر مشارکت مدیریت سطح میانی در فعالیت‌های کارآفرینی سازمانی را فراهم می‌کند. همچنین به درک بیشتر مزیت‌های سازمان‌هایی که دارای فرهنگ کارآفرینی هستند به عنوان عاملی برای افزایش رقابت‌پذیری

¹ Zahra & Dess

² Gibb & Ritchie

³ Scheiner

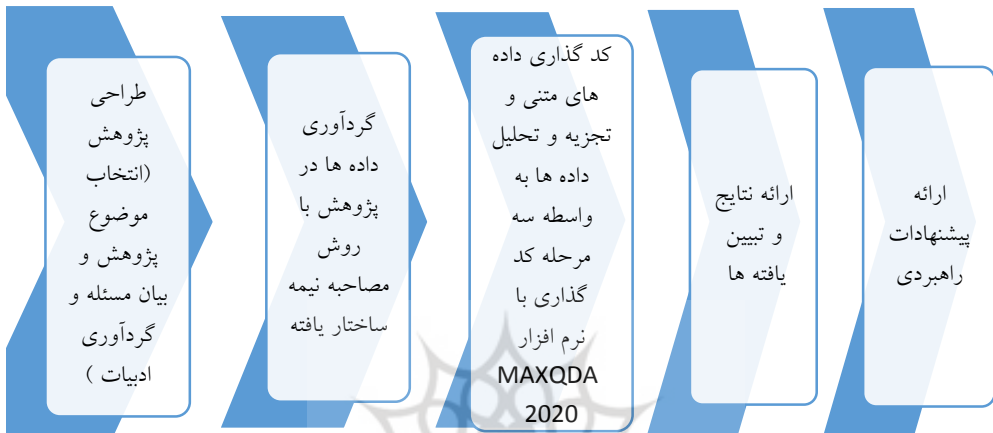
کمک می کند (Felizardo et al, 2021). در مطالعه ای دیگر با عنوان «توانمندسازی برای اثربخشی: بررسی آمادگی سازمانی برای کارآفرینی شرکتی به عنوان پیشینه توانمندسازی روانشناختی و رفتار کارآفرینانه» مطرح شده است؛ ارائه و تفویض اختیارات کاری، حمایت مدیریت ارشد و تخصیص زمان و پاداش، کارکنان را توانمند می سازد که متعاقباً رویکردهای اثربخش رفتار کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی را توسعه می دهد. (Schmidt & Heidenreich, 2019) در یک بررسی نظام مند که توسط لاسردا و همکاران (۲۰۲۰) انجام شد مشخص گردید؛ جهت گیری کارآفرینانه و رفتار کارآفرینانه در سازمان های غیر انتفاعی، از طریق توسعه ابعاد کارآفرینی سازمانی مشتمل بر «نوآوری، پیشگامی، ریسک پذیری، خودمختاری، و مزیت رقابتی» عملکرد سازمان ها را تحت تأثیر قرار می دهند. (Lacerda, 2020) در پژوهشی دیگر که توسط لکوویک و ماریک (۲۰۱۶) انجام شده است؛ مشخص گردید «جو روانی در سازمان: عامل تعیین کننده رفتار کارآفرینانه» است. در این مطالعه به اهمیت رفتار رهبری و جو سازمانی پرداخته شده و رهبری/مدیریت به عنوان یک فرآیند نوظهور معرفی شده است که هم بر جو سازمانی و هم بر شرایط کارآفرینی اثر می گذارد. بر این اساس، جو سازمانی به عنوان واسطه ای برای رابطه بین سبک رهبری و کارآفرینی سازمانی مفهوم سازی شده است. (Leković & Marić, 2016) هنز و ایجرفروز (۲۰۱۳) به چگونگی کارآفرینی سازمانی (فعالیت، نوآوری و ریسک پذیری) در بخش مراقبت های بهداشتی بر عملکرد بیمارستان پرداختند و نتیجه گرفتند که رفتار کارآفرینانه کارکنان و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی با بهبود کلی عملکرد بیمارستان دارد. به علاوه اذعان داشتند این عامل به طور قابل توجهی تحت تأثیر مالکیت و محیط است، تفاوت های مربوط به مالکیت ایده و کارآفرینی تأثیر قابل توجهی بر بروز رفتار های کارآفرینانه داشته است. (Hinz & Ingerfurth, 2013) لو او همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که نوآوری، ریسک پذیری، تغییر جهت گیری و فرصت طلبی؛ حاصل توسعه رفتار

کارآفرینانه در سازمان است. اکستون و همکاران (۲۰۱۲) نیز؛ بر ایجاد شرایط و محیط مناسب برای بروز رفتار کارآفرینانه به عنوان راهبردی برای تغییر مؤثر و پایدار در سازمان‌های بهداشتی و درمانی پرداختند. در این پژوهش چهار نوع کارآفرینی معرفی شده است؛ کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی ناسازگار، کارآفرینی انطباقی، و کارآفرینی نمادین. در این پژوهش، این تفاوت بر حسب توانایی سازمان برای ایجاد ساختارها، فرآیندها، شایستگی و انگیزه فردی توضیح داده شده است که کارکنان را در تمام سطوح قادر می‌سازد تا با توانایی و مشروعیت برای دستیابی به اهداف استراتژیک و با کار خلاقانه در فضاها بین ساختارهای رسمی سازمانی، کارآفرینانه عمل کنند. همچنین عواملی را که سیاست‌گذاران باید هنگام اجرای تغییر در نظر بگیرند را شناسایی می‌کند. (Exton, 2010) بر اساس مطالعات پیشین؛ مشخص می‌شود که توسعه رفتار کارآفرینانه در سطوح مختلف زمینه ساز اقدامات کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی است. به علاوه آنچه که در تحقیقات گذشته انجام شده صرفاً به ویژگی‌های عمومی فرد کارآفرین و یا ویژگی سازمان‌های کارآفرین اشاره شده اما انطباق این ویژگی‌ها در سازمان‌های دولتی تاکنون مطالعه نشده و این تحقیق می‌تواند نقاط قوت و ضعف را از حیث کارآفرینی فردی و گروهی در سازمان مشخص و تبیین نماید. با توجه به اهمیت موضوع و بر اساس مطالعات صورت گرفته، این تحقیق نمونه مشابه نداشته و انجام آن در بوم و فضای سازمان‌های دولتی ایران جدید است و از آنجا که می‌تواند منتج به ارائه پیشنهادت راهبردی گردد، ضروری به نظر می‌رسد.

روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی است که با رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوا انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش که با استفاده از روش هدفمند و گلوله برفی انتخاب شده اند، خبرگان و مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه

نیمه ساختار یافته بوده است که تا رسیدن به حد اشباع نظری ادامه یافته است و این مهم در مصاحبه پانزدهم حاصل شده است. تحلیل داده ها بواسطه سه مرحله کد گذاری (باز، محوری و گزینشی) با نرم افزار MAXQDA2020 انجام شده است. مراحل انجام تحقیق در شکل (۱) نشان داده شده است:



شکل (۱): مراحل انجام پژوهش کیفی با روش تحلیل محتوا (خنیفیر و مسلمی، ۱۳۹۸)

یافته های تحقیق

در این بخش گام های طی شده جهت انجام تحلیل داده های کیفی و کد گذاری بر اساس سه مرحله (کد گذاری باز، محوری و گزینشی) ارائه شده است:

جدول (۱) مکانیزم های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی

کد گزینشی	کد محوری	کد باز
مکانیزم های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی	مکانیزم های نهادی و قانونی	۱ اسناد بالادستی و قوانین در توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار است. رویه ها و دستورالعمل ها در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است. حقوق مالکیت معنوی در توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار است.
		آزادی اقتصادی در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.

<p>سیاست‌گذاری در سطح کلان، در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.</p> <p>شبکه‌های ارتباطی و رسانه‌های عمومی و اجتماعی رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد.</p> <p>ارتباط پویا با مراکز اقتصادی، شرکت‌های دانش بنیان و پارک‌های علم و فناوری در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.</p>	<p>مکانیزم‌های محیطی</p>	
<p>برنامه ریزی استراتژیک در سطح سازمان، بر توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.</p> <p>حاکمیت شرکتی در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.</p> <p>سبک مدیریت (مشارکتی و تحول‌گرا) رفتار کارآفرینانه را توسعه می‌دهد.</p> <p>ارتباطات و ساختار سازمانی انعطاف پذیر و پویا در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.</p> <p>تأمین مالی کارآفرینانه در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.</p> <p>فرهنگ سازمانی در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.</p> <p>تمرکز زدایی توسعه رفتار کارآفرینانه را بهبود می‌بخشد.</p> <p>جذب و استخدام افراد خلاق، رفتار کارآفرینانه رفتار کارآفرینانه را توسعه می‌دهد.</p> <p>سیستم پاداش می‌تواند در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار باشد.</p> <p>وجود سرمایه انسانی خلاق، می‌تواند رفتار کارآفرینانه را توسعه دهد.</p> <p>تعهد سازمانی در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.</p> <p>چشم انداز کارآفرینانه سازمانی می‌تواند در توسعه رفتار تأثیرگذار باشد.</p> <p>هویت سازمانی در توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار است.</p> <p>ایجاد جو مثبت کارآفرینی (بالا به پایین و پایین به بالا) می‌تواند در توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار باشد.</p>	<p>مکانیزم‌های سازمانی</p>	
<p>اشتراک گذاری دانش در سازمان می‌تواند در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر باشد.</p> <p>پویایی در سازمان رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد.</p> <p>تعریف اهداف واضح و ملموس برای تیم‌های کاری، لازمه توسعه رفتار کارآفرینانه است.</p>	<p>مکانیزم‌های گروهی و تیم کاری</p>	

تمایلات ملی - مذهبی و اعتقادی کارکنان و... می تواند در توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار باشد.	مکانیزم های فرهنگی و اعتقادی
پایبندی به ارزش های اسلامی رفتار کارآفرینانه را بهبود می بخشد.	مکانیزم های فردی و شخصیتی
جسارت در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.	
تجربه زیسته در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.	
ارتباطات بین فردی توسعه رفتار کارآفرینانه را بهبود می بخشد.	
نگرش کارآفرینانه در توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار است.	
پذیرش مخاطره در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.	
خلاقیت و نوآوری کارکنان، به میزان زیادی رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می دهد.	

دسته دوم مربوط به تحقیقات مرتبط با « سازوکارهای توسعه رفتار کارآفرینانه سازمانی » است. نتایج این دسته بندی در جدول (۲) نشان داده شده است:

جدول (۲) سازوکارهای توسعه رفتار کارآفرینانه سازمانی

کد گزینشی	کد محوری	کد باز
سازوکارهای توسعه رفتار کارآفرینانه سازمانی	پاداش، تشویق و ایجاد انگیزه	ایجاد انگیزه و تخصیص پاداش به کارکنانی که نوآور هستند، می تواند باعث توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		در نظر گرفتن پاداش و تشویق مناسب به کارکنان خلاق، می تواند باعث توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گردد.
		مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می توانند با ایجاد انگیزه موجب خلاقیت و نوآوری در سازمان شوند.
		تشویق ریسک پذیری در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان شود.
		استقلال
آموزش کارآفرینانه	آموزش کارآفرینانه در محیط سازمان، کار و رفاه اجتماعی می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	استقلال مدیریتی در سازمان می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		آموزش کارآفرینانه در محیط سازمان، کار و رفاه اجتماعی می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.

آموزش کارگروهی در محیط سازمان، می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	انعطاف پذیری
کیفیت آموزش‌های کارآفرینانه و ضمن خدمت، می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
هدفمندی آموزش‌های کارآفرینانه در محیط سازمان می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
انعطاف پذیری ساختارها، در محیط سازمان می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
انعطاف ضوابط سازمانی، در محیط سازمان می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	

جدول (۳) پیشایندهای توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی

کد گزینشی	کد محوری	کد باز
پیشایندهای توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی	شناسایی فرصت	توانمندسازی از طریق مشارکت کارکنان در محیط سازمان، می‌تواند موجب شناسایی فرصت و توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		فنون و روش‌های تحلیل فرصت‌ها می‌تواند موجب شناسایی فرصت و توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		دنبال کردن فرصت‌ها در سازمان، می‌تواند موجب شناسایی فرصت و توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
پیشایندهای توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی	فرایندها	در گاه‌های ورودی سازمان دولتی (انواع منابع و داده) و فرآیندها، می‌تواند موجب شناسایی فرصت و توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		شیوه مدیریت و رویه و فرآیندهای سازمان متناسب با اهداف، می‌تواند موجب شناسایی فرصت و توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
تحقیق و توسعه (R&D)	تحقیق و توسعه (R&D)	شفافیت دانش و توسعه تحقیقات کاربردی، می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		واحدهای R&D و تحول اداری موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شوند.
		واحدهای R&D در سطوح فردی می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.

ایجاد شبکه‌های ارتباطی و اطلاعاتی در میان کارکنان و کمک به جریان آزاد و راحت‌تر اطلاعات می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	سیستم های اطلاعاتی و بانک اطلاعاتی	
توجه به فناوری های جدید اطلاعاتی و ارتباطی، می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	جامع	
جمع‌آوری و ذخیره و بازیابی داده های اطلاعاتی، می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	جذب خبرگان سازمانی کارآفرین و تکریم منابع	
اعطای پست‌های سازمانی متناسب با صلاحیت ها، می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	خبره موجود	
برنامه جامع استخدام، می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	مدیریت دانش	
جذب و استخدام مطابق ضوابط مشخص، می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.		
وجود مدیریت دانش سازمانی، موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.		
اشتراک و تسهیم دانش در سازمان و دسترسی به داده‌ها موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.		
گردآوری، ذخیره و بازیابی اطلاعات در راستای مدیریت دانش می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.		

جدول (۴) موانع و چالش‌های پیش روی توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی

کد گزینشی	کد محوری	کد باز
موانع و چالش‌های پیش روی توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی	نظام سیاست زده	سیاست‌های نظام در اداره سازمان‌های دولتی می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		عدم سیاست زدگی دستگاه‌های دولتی، می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
	بوروکراسی	بوروکراسی می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.

کاغذ بازی و فرایند های طولانی اداری، می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
امنیت شغلی بالا در سازمان‌های دولتی، موجب عدم خلاقیت و نوآوری در کارکنان در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.	امنیت شغلی
برخوردهای نامتوازن مدیران و امنیت شغلی کارکنان، موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.	
وجود امنیت شغلی بسیار بالا در سازمان‌های دولتی می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
عدم نوآوری و پیروی از برنامه‌ها و رویه‌های گذشته، می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	مقاومت در برابر تغییر (در سطح مدیریتی - سازمانی و کارکنان)
فشارهای محیط و عدم قبول تغییر، می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
تصمیمات و سیاست‌های سازمان متضاد با کارآفرینی، می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
عدم همسویی سازمان با تغییرات و تنش‌های محیطی، می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
فضای محیطی و پیچیدگی‌های آن، موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.	پیچیدگی و تغییرات محیطی
عدم تحرک و تحول می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
عدم همسویی با انتظارات محیطی، می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
موازی کاری می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	عدم وجود رویکرد سیستمی
فرآیندهای درون سیستمی و مکانیزم‌های سازمانی از پیش تعیین شده، می‌تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	

عدم وجود نگرش سیستمی، می تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	عدم عارضه یابی و نیازسنجی مناسب
نبود نیازسنجی مناسب، می تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
نشناختن نیازهای بازار، می تواند موجب عدم توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	

جدول (۵) پیشرانها (عوامل تسهیل کننده) توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی

کد گزینشی	کد محوری	کد باز
پیشرانها (عوامل تسهیل کننده) توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی	بومی سازی	ارائه مدل بومی بر اساس دانش نوین بین المللی، می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		داشتن چشم انداز مدون برای توسعه رفتار کارآفرینانه در بوم ایران، می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
	پاسخگویی مبتکرانه	شناسایی راه حل های ابتکاری، می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		توان تشخیص مسائل و نیازهای رفع نشده اجتماعی و تلاش برای پاسخگویی و حل آنها، می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		نوآوری جهت پاسخگویی مبتکرانه، می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
		تشخیص مسائل و نیازهای رفع نشده اجتماعی با در نظر گرفتن فرصت ها و ریسک ها، می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
شفافیت اطلاعات	وجود شفافیت اطلاعات در بخش های مختلف سازمان می تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.	
	اشتراک اطلاعات شفاف و درست، موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می شود.	
	اشتراک و گردش صحیح اطلاعات، موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می شود.	

بستر الکترونیکی	بسترسازی برای دولت الکترونیک، موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.
	بسترهای الکترونیکی و سایت‌ها جهت اشتراک اطلاعات، می‌توانند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شوند.
	توسعه کسب و کارهای الکترونیکی، موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شوند.
فناوری	فناوری‌های جدید اطلاعاتی و ارتباطی، موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.
	شبکه سازی بر اساس فناوری‌های روز، می‌تواند موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی شود.
	دستیابی به فناوری‌های پیشرفته، موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.
شایسته‌سالاری	انتخاب افراد شایسته در پست‌های سازمانی، موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.
	مهارت محوری و انتخاب افراد توانمند، موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.
	ایجاد نظام شایسته‌سالاری، موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌شود.

جدول (۶) پیامدهای توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی

کد گزینشی	کد محوری	کد باز
پیامدهای توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی	محصول/خدمت جدید	توسعه رفتار کارآفرینانه همواره به عنوان یکی از اجزای جدایی‌ناپذیر از واحدهای بازاریابی و فروش شرکت‌ها محسوب می‌شود که توسعه محصول و خدمت جدید را محقق می‌سازد.
		هر محصول، خدمت و یا محتوا، هرچقدر هم که در زمان خود عملکرد خوبی داشته باشد، بالاخره دوره عمر آن به سر می‌آید و برای حرکت روبه‌جلو، باید محصول و یا خدمت جدیدی ارائه دهید.
	بهبود عملکرد سازمان	توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی به عنوان "یک طرح بهبود عملکرد" می‌بایست مد نظر قرار گیرد.
		رفتار کارآفرینانه در سازمان‌ها مستقیماً کارآفرینی سازمانی را توسعه داده و موجب بهبود عملکرد می‌گردد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

کارآفرینی به‌عنوان پدیده‌ای مهم در اقتصاد، نقش مؤثری را در توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها ایفا می‌کند. از دیدگاه دیگر، در یک اقتصاد پویا، ایده‌ها، محصولات و خدمات همواره در حال تغییر هستند و در این میان، کارآفرین و سازمان‌های کارآفرین، الگویی مناسب برای مقابله و سازگاری با شرایط جدید محسوب می‌شوند. (حیدری و همکاران، ۱۴۰۰) تغییر رفتار، توانایی افراد در دستیابی به اهدافشان را تسهیل می‌کند. مداخله برای تغییر رفتار افراد عموماً از طریق آموزش‌های مختلف حاصل می‌شود. (مافی و همکاران، ۱۳۹۹) نوآوری و کاربردهای آن به محرک‌های اصلی ارتقاء عملکرد سازمانی، رشد اقتصادی و تغییر اجتماعی تبدیل شده‌اند. (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۹) با وجود تمرکز پژوهش‌های بسیار بر این زمینه، هنوز اهمیت عوامل مکمل مانند رفتار کارآفرینانه و نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی همچنان نیازمند تحقیق و تحلیل علمی و تجربی است.

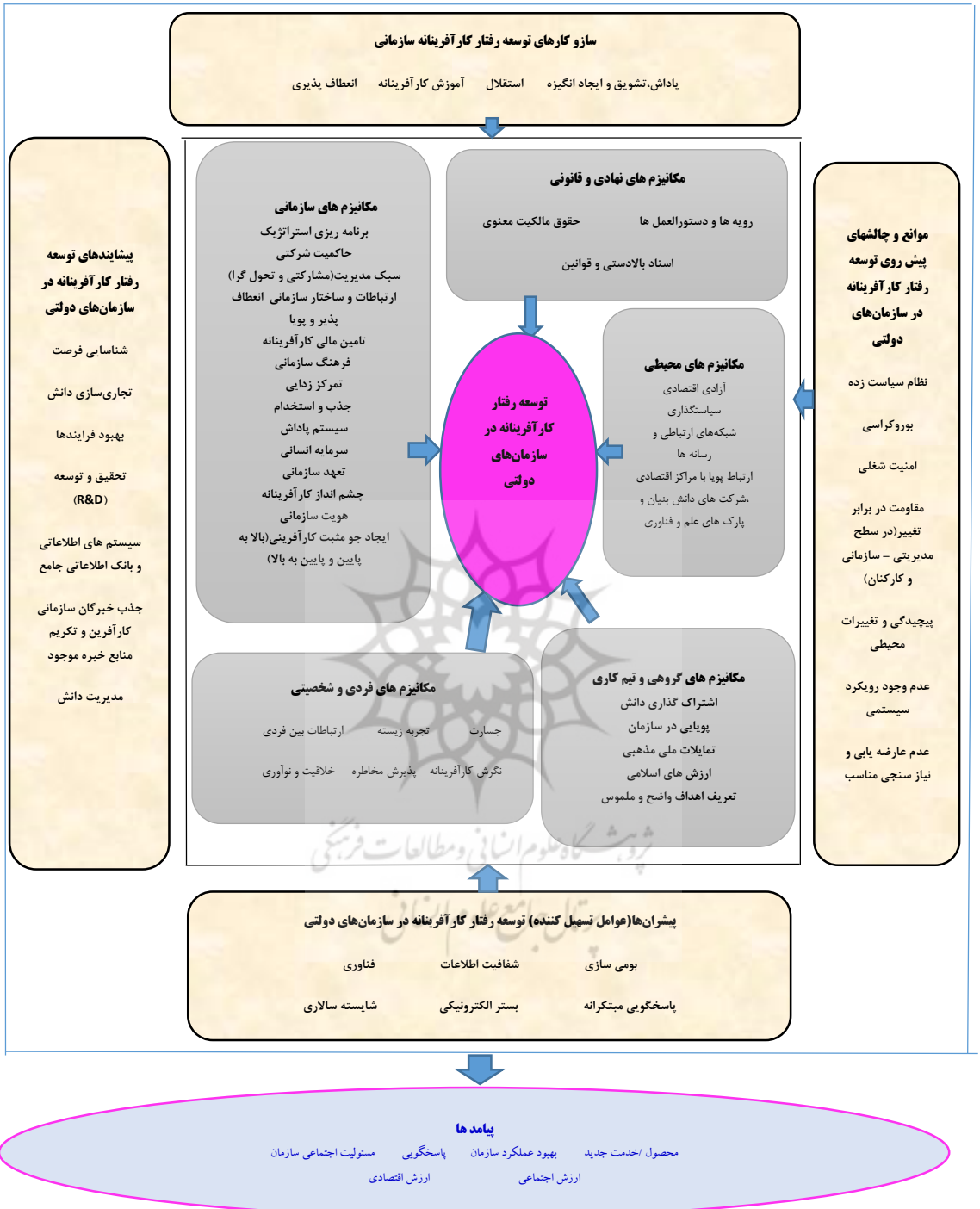
در این پژوهش به توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی پرداخته شده است. این مفهوم، طی سال‌های اخیر با رشد چشمگیری همراه بوده و به یک استراتژی جهت تسهیل اقدامات شرکت‌ها برای نوآوری و روبه‌روشدن با واقعیت‌های رقابتی بازارهای جهان امروز، تبدیل شده است. در نتیجه، توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان منجر به ایجاد ارزش جدید می‌شود که در این تحقیق مورد توجه قرار گرفته است. با توجه به این که سازمان‌های دولتی به دلیل عواملی چون «عوامل اداری و مالی، ساختار سلسله‌مراتبی و بوروکراسی، عوامل مالی و استخدامی و دلایل عمومی و عملکردی» نیازمند توجه بیشتر به توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان هستند، ضرورت توسعه رفتار کارآفرینانه در سطوح مختلف در سازمان‌های دولتی مد نظر می‌باشد.

عوامل متعددی وجود دارد که بر ظهور رفتارهای کارآفرینانه کارکنان مؤثر است. بر اساس نتایج پژوهش حاضر مشخص گردید که سازوکارهای توسعه رفتار کارآفرینانه مشتمل بر «پاداش و تشویق، ایجاد انگیزه، استقلال، آموزش کارآفرینانه و انعطاف‌پذیری» بر توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر شناخته

شدند. به علاوه عواملی چون «مکانیزم‌های نهادی و قانونی، مکانیزم‌های سازمانی، مکانیزم‌های محیطی، مکانیزم‌های گروهی و تیم کاری و مکانیزم‌های فردی و شخصیتی» بر توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثرند. در این راستا موانع پیش رو مشتمل بر «نظام سیاست زده، بوروکراسی، امنیت شغلی و مقاومت در برابر تغییر (در سطح مدیریتی - سازمانی و کارکنان)» شناسایی شدند. پیشایندهای توسعه رفتار کارآفرینانه نیز مشتمل بر «شناسایی فرصت، تجاری سازی دانش، بهبود فرایندها، تحقیق و توسعه (R&D)، سیستم‌های اطلاعاتی و بانک اطلاعاتی جامع، جذب خبرگان سازمانی کارآفرین و تکریم منابع خبره موجود و مدیریت دانش» شناسایی شدند. «بومی سازی، شفافیت اطلاعات و فناوری» نیز به عنوان پیشران‌های توسعه رفتار کارآفرینانه شناسایی گردیدند. در این راستا و در صورت توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی پیامدهایی چون «محصول/خدمت جدید، بهبود عملکرد سازمان، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی» حاصل می‌گردد.

بر این اساس الگوی پژوهش مستخرج از بخش کیفی ارائه گردیده است. در ادامه پیشنهادات راهبردی نیز ارائه می‌گردد:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



شکل (۳): الگوی نهایی تحقیق

پیشنهادات راهبردی

۱. توسعه رفتارهای ابتکاری مقوله‌ای مهم در سازمان است که می‌تواند عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. تشویق کارکنان، جهت ارائه ایده‌ها و پیشنهادات ابتکاری در راستای بهبود و توسعه عملکرد، کاهش هزینه‌ها و ایجاد درآمد از طریق توسعه رفتارهای کارآفرینانه مقوله‌ای است که در سازمان‌های دولتی می‌تواند به عنوان راهبرد توسعه، مد نظر قرارگیرد.
۲. یکی از شیوه‌های اصلی و مهم در توسعه رفتار کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی، استفاده از مربی‌گری کارآفرینانه است. در این راستا برگزاری دوره‌های کوچینگ سازمانی می‌تواند مثمر ثمر باشد.
۳. لازمه همسویی با تغییرات پرشتاب محیطی، تسلط بر دانش و فناوری روز است توسعه توانایی یادگیری مدت‌هاست که برای ارتقاء موفقیت سازمانی پایدار ضروری شناخته شده است. پیشنهاد می‌شود نحوه خلق، کسب و توسعه دانش در صنایع مختلف مد نظر قرارگیرد.
۴. داشتن دیدگاه سیستمی به مشارکت، کارگروهی، اشتراک و تسهیم دانش کمک کننده است و موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان می‌گردد. ارائه دانش و بینش سیستمی به مدیران و کارکنان به عنوان راهبردی کلیدی پیشنهاد می‌گردد.

سپاسگزاری

این پژوهش از رساله دکتری با عنوان «طراحی مدل توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)» استخراج گردیده است. لذا از تمامی خبرگان و اساتید فرهیخته که ما را در انجام و حاصل گردیدن این پژوهش یاری کردند، قدردانی می‌نماییم.

منابع

- حسینیلو، حمید، عزیززی، محمد. (۱۳۹۹). دستاوردهای مربی‌گری کارآفرینانه در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی *doi: 10.22059/jed.2020.296710.653262*, 13(3), 341-359.
- حیدری، زهرا، رحیمی اقدم، صمد، حسینی، سید صمد. (۱۴۰۰). تأثیر حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تعهد عاطفی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی *doi: 10.22059/jed.2021.312423.653494*, 14(1), 41-60.
- گنجعلی، زکیه، باقری مجد، روح اله. (۱۳۹۹). تأثیر جهت‌گیری کارآفرینانه بر رفتار کارآفرینی با میانجی‌گری قصد کارآفرینی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی مهندسی فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی *doi: 10.22059/jed.2020.297934.653273*, 13(4), 521-540.
- مافی، بهاره، محمدی البیاسی، قنبر، رضایی زاده، مرتضی. (۱۳۹۹). تأثیر روش‌های مربی‌گری بر رفتار کارآفرینانه کارآفرینان نوپا در مراکز شتاب‌دهی فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی *doi: 10.22059/jed.2020.297934.653273*, 13(1), 81-100.
- قاسمی، رحیم، نیسی، عبدالحسین، حردانی، یونس. (۱۳۹۹). ارزیابی اثر میانجی نوآوری و کارآفرینی سازمانی بر رابطه میان فاوا و بهبود عملکرد سازمان (مطالعه موردی: شهرک صنعتی شماره یک اهواز) فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی *doi: 10.22059/jed.2020.297934.653273*, 13(3), 401-419.
- Bratnicki, M. (2005). *Organizational entrepreneurship: Theoretical background, some empirical tests, and directions for future research. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 15(1), 15-33.
- Bird, B., & Schjoedt, L. (2017). *Entrepreneurial behavior: Its nature, scope, recent research, and agenda for future research. In Revisiting the entrepreneurial mind (pp. 379-409). Springer, Cham*
- Exton, R. (2010). *Enterprising health: Creating the conditions for entrepreneurial behaviour as a strategy for effective and sustainable change in health services. Journal of Health Organization and Management*.

- Gibb, A., Ritchie, J. (1982) *Understanding the Process of Starting Small Businesses. International Small Business Journal*, 1: 26-45.
- Hinz, V., & Ingerfurth, S. (2013). *Does ownership matter under challenging conditions?: On the relationship between organizational entrepreneurship and performance in the healthcare sector. Public Management Review*, 15(7), 969-991.
- Handfield, R., Petersen, K., Cousins, P., & Lawson, B. (2009). *An organizational entrepreneurship model of supply management integration and performance outcomes. International Journal of Operations & Production Management*.
- Felizardo, A., Santos, E., Sousa, A., & Ratten, V. (2021). *The perception of middle managers on the organizational environment for the promotion of entrepreneurship and innovation activities in organizations. In COVID-19 and Entrepreneurship: Challenges and Opportunities for Small Business (pp. 86-99). Routledge*.
- Lau, T. L., Shaffer, M. A., Chan, K. F., & Man, T. W. Y. (2012). *The entrepreneurial behaviour inventory: A simulated incident method to assess corporate entrepreneurship. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- Leković, B., & Marić, S. (2016). *Psychological climate in the organization: A determinant of entrepreneurial behavior. In Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies (pp. 169-183). Springer, Cham*.
- McAdam M., Cunningham J.A. (2019) *Entrepreneurial Behavior: A Research Outlook. In: McAdam M., Cunningham J. (eds) Entrepreneurial behavioubr. Palgrave Macmillan, Cham,1-13*.
- Mair, J. (2005). *Entrepreneurial behavior in a large traditional firm: Exploring key drivers. Corporate entrepreneurship and venturing*, 49-72.
- Mair, J. Marti, I. (2006) *Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. Journal of World Business*, 41, 36– 44.
- M. Lacerda, F., DP Martens, C., & MR Freitas, H. (2020). *Nonprofit entrepreneurial orientation: A systematic literature review and conceptual framework. Nonprofit Management and Leadership*, 30(4), 677-692.

- • Scheiner, C.W. (2009) *Fundamental Determinants of Entrepreneurial Behaviour*. Gabler, 7-9.
- Schmidt, J., & Heidenreich, S. (2019). *Empowering for effectuation: examining organisational preparedness for corporate entrepreneurship as antecedent of psychological empowerment and entrepreneurial behaviour*. *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 11(1), 47-80.
- Srisuponvanit, S., Somjai, S., Laosillapacharoen, K., & Boonaram, T. (2019). *Exploring the Nexus between the Organizational Entrepreneurship, Supply Chain Integration and the Performance Outcomes of Thai Textile Industry*. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 8(6), 309.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی