



Identification and Analysis of the Mechanisms of Development of Entrepreneurial Behavior in Government Organizations (Case study: Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare)

HamidReza Abbasi¹ | Gholam Hossein Hosseininia^{2✉} | Ali Davari³

1. Department of Entrepreneurship, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.
Email: hamidreza_abbasi_en@yahoo.com
2. Corresponding Author, New Business Department, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran.
Email: hosseininia@ut.ac.ir
3. New Business Department, Faculty of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran.
Email: ali_davari@ut.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Article history: Received 14 December 2022 Received in revised form 26 January 2023 Accepted 8 April 2023 Published online 8 June 2023</p> <p>Keywords: Entrepreneurial Behavior, Government Organizations, Mechanisms of Development Entrepreneurial behavior, Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare.</p>	<p>Objective: The objective of this study was to investigate the mechanisms of developing entrepreneurial behavior in Iran's government organizations, with a focus on the Ministry of Cooperatives, Labor, and Social Welfare.</p> <p>Methods: This study used a mixed method approach, combining qualitative and quantitative data analysis. The qualitative part involved semi-structured interviews with experts and managers of the Ministry of Cooperatives, Labor, and Social Welfare, who were selected using snowball sampling purposively method. The content analysis method was used for qualitative data analysis, which continued until theoretical saturation was reached. The quantitative part involved the use of structural equation modeling method with SPSS and SMART PLS software. For the research validity, the method of "Peers Debriefing and Members Checking" has been used in the qualitative part. To check the reliability of the research in the qualitative aspect, the "Inter-coder Agreement (ICA)" method has been used. Cronbach's alpha was used to check the reliability of each item in the quantitative section, and convergent validity and Discriminant validity were used to confirm the validity of the research in this section.</p> <p>Findings: The study found that institutional and legal mechanisms, organizational mechanisms, environmental mechanisms, group and teamwork mechanisms, individual and personality mechanisms, and cultural and belief mechanisms, all played a role in the development of entrepreneurial behavior in government organizations. The findings suggest that the development of entrepreneurial behavior in government organizations requires a combination of these mechanisms.</p> <p>Conclusion: The study provides insights into the mechanisms that can be used to develop entrepreneurial behavior in Iran's government organizations, with a focus on the Ministry of Cooperatives, Labor, and Social Welfare. The findings may have important implications for policymakers and organizational leaders who seek to foster entrepreneurship in government organizations. The mixed method approach used in this study provides a comprehensive understanding of the mechanisms that are necessary for developing entrepreneurial behavior in government organizations.</p>

Cite this article: Abbasi, H., Hosseininia, G. H., & Davari, A. (2023). Identification and analysis of the mechanisms of development of entrepreneurial behavior in government organizations (case study: Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare). *Journal of Entrepreneurship Development*, 16(1), 15-30, Doi: <https://doi.org/10.22059/JED.2023.346522.654019>





شناسایی و واکاوی مکانیزم‌های توسعه رفتار کار آفرینانه در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

حمیدرضا عباسی^۱ | غلامحسین حسینی نیا^۲ | علی داوری^۳

۱. گروه کارآفرینی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. رایانامه: hamidreza_abbasi_en@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول، گروه کسب و کار جدید، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: hosseini@ut.ac.ir

۳. گروه کارآفرینی کسب و کار جدید، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: ali_davari@ut.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: هدف این پژوهش، بررسی مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ایران با تمرکز بر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

روش: این پژوهش از روش آمیخته (کیفی-کمی) استفاده کرده است. بخش کیفی شامل مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با خبرگان و مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بوده است. جامعه آماری با استفاده از روش هدفمند و گلوله برفی انتخاب شده و تا رسیدن به حد اشباع نظری، مصاحبه ادامه یافته است. برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل محتوا با سه مرحله کدگذاری و با استفاده از نرم افزار MAXQDA2020 استفاده شده است. در بخش کمی، از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS و SMART PLS استفاده شده است. برای بررسی روایی در بخش کیفی از "بازبینی توسط همکاران و تأیید صاحب‌نظران" و برای بررسی پایایی، از روش "توافق بین دو کدگذار" استفاده شده است. برای بررسی اعتبار هر گویه در بخش کمی از "آلفای کرونباخ" و برای تأیید روایی نیز از "روایی همگرا و روایی تشخیصی" استفاده شده است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۹/۲۳

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱/۱۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۳/۱۸

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که مکانیزم‌های نهادی و قانونی، مکانیزم‌های سازمانی، مکانیزم‌های محیطی، مکانیزم‌های گروهی و تیم کاری، و مکانیزم‌های فردی و شخصیتی، مکانیزم‌های فرهنگی و اعتقادی، بر توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی تأثیرگذار هستند.

کلید واژه‌ها:

رفتار کارآفرینانه، سازمان‌های دولتی، مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

نتیجه‌گیری: این پژوهش الگویی برای توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی ایران با تأکید بر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارائه می‌دهد. یافته‌های پژوهش می‌توانند برای سیاست‌گذاران و رهبران سازمان‌های دولتی مفید باشند که به دنبال تقویت کارآفرینی در سازمان‌های خود هستند. رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) استفاده شده در این پژوهش، فهم جامعی از مکانیزم‌های لازم برای توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی را فراهم می‌کند.

استناد: عباسی، حمیدرضا؛ حسینی نیا، غلامحسین و داوری، علی (۱۴۰۲). شناسایی و واکاوی مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). توسعه کارآفرینی، ۱۶(۱)، ۱۵-۳۰

Doi: <https://doi.org/10.22059/JED.2023.346522.654019>



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

۱. مقدمه

کارآفرینی سازمانی منعکس کننده استراتژی‌هایی است که سازمان‌ها برای دنبال کردن نوآوری و توسعه اتخاذ می‌کنند. رفتار کارآفرینانه در سازمان نشان دهنده تمایل کارکنان و مشارکت برای دستیابی به چشم‌انداز کارآفرینی و اهداف کارآفرینانه سازمانی است. (Bani-Mustafa et al., 2021)

از آنجا که موفقیت در جامعه امروز به عنصر حیاتی کارآفرینی نیازمند است، ایجاد شغل و پیشرفت تکنولوژی به طور گسترده‌ای به مقوله کارآفرینی پیوند خورده است. مطالعات گوناگون نشان داده که تعداد کثیری از تحقیقات در طول سال‌های اخیر بر رویکرد رفتاری در اقدام و ایجاد کسب و کار و توسعه کارآفرینی تمرکز کرده‌اند و رفتار کارآفرینانه هدف غالب این پژوهش‌ها بوده است (Obschonka, 2017). ارزش کارآفرینان و رفتار کارآفرینانه در بیشتر کشورها بعنوان موتور کلیدی رشد و توسعه اقتصادی شناخته شده‌اند. در چند دهه اخیر، کارآفرینی و ترویج رفتار کارآفرینانه، یکی از اهداف اصلی برنامه‌های توسعه کشورها بوده است. در یک فضای کارآفرینانه، اشخاص به شناسایی فرصت‌ها و بسیج منابع و امکانات برای استفاده از این فرصت‌ها می‌پردازند. (نقابی و همکاران، ۱۳۹۱) از طرفی، بررسی پیشینه مطالعات کارآفرینی نشان می‌دهد که کارآفرینان ویژگی‌های خاصی دارند که قابل تقویت و توسعه است (Matviuk, 2010:65). مک کلند (۱۹۶۱) ویژگی‌های افراد کارآفرین را شامل انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، کنترل درونی، خلاقیت و استقلال‌طلبی می‌داند و اعتقاد دارد که گرایش مثبت به کارآفرینی از جمله ویژگی‌های مهم کارآفرینان می‌باشد. بر این اساس اقداماتی که بتواند رفتار کارآفرینانه را توسعه دهد مدنظر غالب پژوهشگران، سیاست‌گذاران و مدیران بوده است. با وجود تحقیقات متعدد در زمینه کارآفرینی بنظر می‌رسد تحقیقات نسبتاً کمی در مورد تقویت رفتار کارآفرینانه، به منظور توسعه کارآفرینی در سازمان صورت گرفته است. (Urban & Moloi, 2022) در سراسر دنیا، بسیاری از دولت‌ها برای ایجاد شغل و توسعه مشاغل به توسعه و راه‌اندازی کسب و کار و کارآفرینی وابسته هستند (Brownhilder, 2019:274) و بحران‌های اقتصادی اخیر نقش کارآفرینی را به عنوان پیشران توسعه و عاملی جهت بهبود اوضاع اقتصادی اثبات نموده است (Velilla et al., 2018) که توجه به این مقوله، ارزشمند و مفید فایده است.

هنری فورد و استیو جابز، کارآفرین را به عنوان کسی که کسب و کار جدید را شروع می‌کند و با بهره‌گیری از تکنولوژی پیشرفته برای ایجاد سود مالی تلاش می‌کند تعریف نموده است (Neto et al., 2017). رهبران و کارآفرینان همواره به دنبال نوآوری و خلق ارزش به واسطه بکارگیری خلاقیت و استفاده از منابع هستند. اما این دولت‌ها هستند که زمینه بروز و ظهور کارآفرینی را در جوامع مختلف هموار می‌کنند (Akemi & Christopher, 2017:11).

در واقع دولت نقش مهمی در تبیین جهت‌گیری‌های اساسی کشور برای توسعه و بهبود محیط کسب و کار دارد. بهبود محیط کسب و کار در دو سطح مطرح است: یکی اصلاحات بنیادی است که مستلزم انجام اصلاحات در نظام اقتصادی و مؤلفه‌های مرتبط با آن و همچنین ارائه راهبرد توسعه کشور است که بنیادهای یک اقتصاد را تشکیل می‌دهند. در محیط نهادی، اجماع نظر مجموعه نهادهای حاکمیتی در برنامه‌ها و سیاست‌گذاری‌ها برای ارتقاء اثربخشی، حائز اهمیت است. سطح دوم به ارائه سیاست‌های راهبردی اختصاص دارد. در واقع چارچوب نظام اقتصادی در قالب راهبرد توسعه مدون و متناسب با مبانی و اقتضائات کشور است که سیاست‌های راهبردی، کارآمد و اثر بخش خواهد بود (مرادی، ۱۳۹۴: ۸۵۳). هدف نهایی رفتار کارآفرینانه بروز و توسعه و انتقال ایده‌های نوآورانه می‌باشد (Decreton et al., 2018).

شواهد موجود نشان می‌دهد مدتی است که در ایران به مقوله کارآفرینی بیشتر توجه می‌شود و دولت تا حدی از کارآفرینان حمایت می‌کند، اما نمی‌توان با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین به توسعه دست یافت. از این رو ضرورت دارد کارآفرینی جزئی از ساختار واقعی نظام اجتماعی شود و به صورت یک ارزش مشخص با رفتار افراد جامعه عجین شود و گسترش فرهنگ کارآفرینی به عنوان یک ضرورت قطعی و حیاتی در همه اذهان جای بگیرد. از آنجا که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یکی از نهادهای تأثیرگذار در اشتغال و توسعه کشور است، بهبود کارآفرینی سازمانی و توسعه رفتار کارآفرینانه در

سازمان از دو جهت حائز اهمیت است. اول اینکه موجب بهبود عملکرد سازمان شده و دوم اینکه به واسطه تأثیرگذاری این نهاد در اشتغال و توسعه کسب و کارها، مزیت اجتماعی نیز به همراه دارد.

آنچه که در تحقیقات گذشته انجام شده صرفاً به ویژگی‌های عمومی فرد کارآفرین و یا ویژگی سازمان‌های کارآفرین اشاره شده، اما انطباق این ویژگی‌ها به ویژه در یک سازمان دولتی تاکنون مطالعه نشده و این تحقیق می‌تواند برای بوم و زمینه ایران دارای نوآوری باشد و یک تحقیق راهبردی قلمداد شود.

با وجود موارد ذکر شده، سؤال اصلی این است که مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) کدام است و چه ارتباطی با هم دارند؟

۲. مروری بر مبانی نظری و پیشینه ی پژوهش

کارآفرینی سازمانی راهبرد رشد و یک مسیر اثربخش برای دستیابی به مزیت رقابتی است. با توجه به رقابت روز افزون در فضای کسب و کار کنونی، تحول راهبری به سوی کارآفرینی سازمانی (به عنوان یک راهبرد رشد)، به نیاز اساسی بسیاری از سازمان‌ها مبدل شده است (اخوان خرازیان و شهبازی، ۱۳۹۶). بروز رفتار کارآفرینانه در سازمان نیازمند محیط و فرهنگ سازمانی کارآفرینانه است و تنها زمانی این تحول محقق می‌شود که همسویی بین ارکان اساسی در سازمان با اهداف کارآفرینی سازمانی وجود داشته باشد. بدین منظور این تحقیق بر آن است تا مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی و به طور خاص وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را شناسایی و بررسی نماید. بر این اساس در ادامه به برخی تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط پرداخته می‌شود:

کاسی^۱ و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان «خصوصیات و عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه» مطرح می‌کنند اگر چه تحقیقات در مورد رفتارهای کارآفرینانه توجه زیادی را به خود جلب کرده است، ولی مطالعات محتوایی از رفتارهای کارآفرینی مانند مطالعاتی که در اقتصادهای نوظهور انجام می‌شود، محدود بوده و بسیاری از مسائل در این زمینه حل نشده باقی مانده‌اند. در این مقاله، خصوصیات و عوامل مؤثر بر رفتارهای کارآفرینانه در شرکت‌های دولتی در صنعت خودروسازی بر پایه انرژی‌های جدید در چارچوب اقتصاد نوظهور چین بررسی شده است. در این تحقیق با استفاده از یک مطالعه موردی اکتشافی و نرم افزار تحقیق کیفی SQL Nvivo، نشان داده شده است که محیط نهادی، سرمایه‌گذاری اولیه منابع و شبکه اجتماعی سه اصل مهم در شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در شرکت‌های دولتی در صنعت خودروسازی بوده است.

ساموئل ادموکوو همکاران^۲ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان «رفتار بداهه کارآفرینان و عملکرد جدید سرمایه‌گذاری: احتمال وقوع در سطح سازمانی و نهادی» اذعان داشتند بر اساس شواهد علمی تراکم و تجمع دانش در مورد رفتار بداهه و نتایج سازمانی آن قابل توجه است. رفتار بداهه به طور کلی به عنوان توانایی کارآفرینان برای ایجاد و اجرای برنامه‌های جدید استراتژیک (به مثابه بداهه‌سازی) شناخته می‌شود. اگر چه این امر به عنوان توانایی کارآفرینانه در نظر گرفته می‌شود، اما رفتار بداهه همواره منجر به نتایج مثبت سازمانی نمی‌شود. احتمال رفتارهای بداهه‌آمیز کارآفرینان احتمالاً به چند عامل مشروط بستگی دارد. ادبیات کارآفرینی نشان می‌دهد که شرایط شرکت و چارچوب‌های سازمانی در زمینه رفتار بداهه کارآفرینان مربوط به عملکرد شرکت‌ها، مورد کاوش قرار نگرفته است. در نتیجه، این مقاله این دو روش بالقوه را بررسی می‌کند که در آن قدرت بداهه‌سازی، موفقیت‌های سرمایه‌گذاری جدید را به وجود می‌آورد. ابتدا علیرغم افزایش رو به رشد میل به مطالعه در خصوص نقش منابع در کارآفرینی سازمان‌ها، روش‌هایی که ارتباط توانایی منابع مالی شرکت با دیگر عوامل پیش‌بینی‌کننده به‌منظور بهبود عملکرد شرکت‌ها را بسنجد، مورد بررسی قرار نگرفته است. این مطالعه با بررسی این موضوع که آیا محدودیت در توانایی منابع مالی شرکت و یا افزایش مزایای عملکردی است که از رفتار بداهه کارآفرینان حاصل می‌شود، به بسته شدن این شکاف کمک می‌کند. منطق اصلی تحقیق این است که افزایش درک افراد از دسترس بودن منابع، آنها را متمایل به بداهه‌گرایی می‌کند. بر طبق ادبیات سازمانی، محدودیت منابع باعث می‌شود تا مدیران برتر به سمت برنامه‌ریزی رفته و تنها تعداد کمی از آنها به این موضوع بی‌تفاوت باشند. دیدگاه کلی بیانگر این است که

¹ Li Cai

² Samuel Adomako

دسترسی به منابع برای رفتار کارآفرینی بسیار مهم است. دوم اینکه تا به امروز ادبیات کارآفرینی بر روشن ساختن شرایط مشخصی که در آن سطوح مختلف حمایت نهادی از رفتار بداهه گرایانه به منظور افزایش عملکرد شرکت تأثیرگذار باشد، موفق نبوده است. متأسفانه، این شکاف همچنان با وجود شواهد در حال افزایش است که نشان می‌دهد شفافیت نظری در خصوص این که رفتار بداهه‌گرایانه موفقیت شرکت را تضمین کند، وجود ندارد. این مقاله به نظریه نهادی نورث (۱۹۹۰) اشاره می‌کند که بیان می‌دارد نهادها قواعد بازی را تعیین می‌کنند. ماهیت این نظریه این است که بستر وسیع کسب و کار - که شامل عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و تکنولوژیکی است - به طور قابل توجهی بر رفتار کارآفرینانه تأثیر می‌گذارد. بنابراین انتظار می‌رود که فعالیت‌های جدید کارآفرینانه، احتمالاً فعالیت‌ها و استراتژی‌های خود را تطبیق دهند تا بتوانند فرصت‌ها و محدودیت‌های ارائه شده را از طریق چارچوب‌های نهادی رسمی و غیررسمی ارائه دهند. در مقابل استدلال‌های پیشین، این مقاله این مورد را بررسی نموده که چگونه توانایی منابع مالی و حمایت‌های نهادی بر مزایای عملکرد رفتار بداهه‌گرایانه کارآفرینان تأثیر می‌گذارد؟ این مقاله به ادبیات کارآفرینی با سه روش اصلی کمک می‌کند. ابتدا روش‌های خاصی را نشان می‌دهد که سطوح مختلف حمایت‌های نهادی با رفتار بداهه کارآفرینان همراه است تا موفقیت شرکت را افزایش دهد. در این رویکرد، مفاهیم مفیدی از ادبیات در نظر گرفته شده است، زیرا بینش استراتژیک را در بستر مناسب سازمانی قرار می‌دهد که توانایی رفتار کارآفرینانه بر موفقیت شرکت را تقویت می‌کند. دوم با بررسی اثر چارچوب نهادی بر رفتار کارآفرینانه به ادبیات موجود کمک می‌کند. گرچه نظریه‌های موجود بر اهمیت ویژگی‌های مدیریت ارشد و نحوه تأثیر آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک صحنه می‌گذارد، اما بر تأثیرات بالقوه در شرایط مختلف نهادی سکوت می‌کند. با این حال تصمیم‌گیری‌های استراتژیک مدیریتی در انزوا و خلاء صورت نمی‌گیرد، زیرا محیط نقش قابل توجهی در شکل‌گیری رفتار تصمیم‌گیری کارآفرینان ایفا می‌کند.

بنابراین نتیجه این تحقیق می‌تواند به بهبود درک دانشمندان از شرایط سازمانی مناسب که تحت آن رفتارهای بداهه کارآفرینان احتمال موفقیت ریسک جدید سرمایه‌گذاری را افزایش دهد، کمک کند. سوم با فرض در دسترس بودن منابع سازمان بر ارتباط بین رفتار بداهه و موفقیت سرمایه‌گذاری جدید، این مقاله مرزهای تحقیقات موجود در حوزه کارآفرینی را در رابطه با نقش و تأثیر رفتار بداهه در موفقیت سازمان، گسترش می‌دهد. علیرغم تحقیقات در حال رشد در مورد تأثیر رفتارهای بداهه کارآفرینان بر نتایج عملکرد سازمان، درک محدودی از شرایط خاص سازمانی وجود دارد که رفتارهای بداهه کارآفرینان می‌تواند به طور مؤثر فعالیت‌های جدید را به خطر بیندازد. این مقاله به پرکردن این شکاف با بررسی اثرات تعدیل‌کننده توانایی منابع مالی و پشتیبانی نهادی در رابطه بین رفتار بداهه کارآفرینان و عملکرد جدید سرمایه‌گذاری کمک می‌کند. مدل نظری این مطالعه، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و رگرسیون سلسله‌مراتبی بر روی داده‌های اولیه حاصل از ۳۹۵ سرمایه‌گذاری جدید در کشور غنا اعتبارسنجی شده است. نتایج حاکی از تأثیر قابل ملاحظه منابع مالی بر رابطه بین عملکرد کارآفرینانه و نوآوری سرمایه‌گذاری‌های جدید است. علاوه بر این، یافته‌ها نشان می‌دهد که اثربخشی رفتار بداهه در پیشبرد موفقیت شرکت بستگی به سطح پشتیبانی نهادی دارد.

براساس تحقیقات انجام شده کاوک و همکاران (۲۰۱۸) در زمینه ویژگی‌های شخصیتی، ملاحظه می‌شود که دو ویژگی نیاز شدید به موفقیت و تمایل به استقلال تقریباً مورد اجماع نظر پژوهشگران می‌باشد. بعد از آنها کانون کنترل درونی، ریسک‌پذیری و خلاقیت و فرصت‌گرایی بیشترین اجماع محققان را به دنبال داشته است. تقویت رفتار کارآفرینانه در سازمان نتایج مفیدی مانند نوآوری رشد و بهبود عملکرد کلی سازمان را به همراه دارد. این امر موجب پیشرفت و ترقی در سازمان شده و تأثیرات داخلی و خارجی در روابط سازمان دارد. لذا توجه محققان و مدیران جهت اهمیت کارآفرینی کارکنان در سازمان به صورت فردی و گروهی امری لازم و ضروری است که در تحقیقات کمتر به آن پرداخته شده است. (Gawke et al., 2018) محمدی الیاسی و نوتاش نیز مطرح کرده‌اند متأسفانه بسیاری از کارآفرینان با موانعی همچون دگرگونی سیاست‌های دولت، به کارگیری سیاست‌های سلیقه‌ای، ناسالم بودن محیط کسب و کار، بی‌ثباتی مدیران و کارفرمایان دولتی، وجود قوانین نامناسب و غیرحمایتی، نبود اطمینان محیطی، نبود زیرساخت‌های تجاری، نبود حمایت هنجارهای اجتماعی و فرهنگی از کارآفرینی، نامناسب بودن بازار، بهره‌برداری و وام‌های بانکی و غیره روبه‌رو هستند که فضای نامساعد کسب و کار را پیش روی آنها قرار داده است (محمدی الیاسی و نوتاش، ۱۳۹۰). جمالی و همکاران نیز مهم‌ترین عوامل بر کارآفرینی شرکتی در شرکت‌های تعاونی استان بوشهر را «فرهنگ سازمانی،

روحیه کارآفرینی، راهبرد سازمان، حمایت مدیریت، مهارت بازاریابی، فرصت‌گرا بودن، نظام ارتباطات، سودآوری، ریسک‌پذیری و اختیار و استقلال کاری» دانسته‌اند (جمالی و همکاران، ۱۳۹۵). وسکزیان^۱ (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان «رهبری و فرهنگ سازمانی به عنوان تأثیر هنجارانه مدیریت عالی در رفتار کارکنان در روند نوآوری» مطرح می‌کند شرکت‌ها با جهت‌گیری کارآفرینانه قوی، معمولاً دارای صلاحیت‌های متمایز و دورنمای نوآورانه و همچنین چشم‌انداز مدیریتی و فرهنگ سازمانی نوآورانه هستند. فرهنگ سازمانی نقش اصلی را در ایجاد انگیزه و شکل دادن رفتار خلاقانه در سازمان‌ها ایفا می‌کند. ایجاد و پرورش رفتار و شیوه‌های کارآفرینی به طوری که آن‌ها بخشی از یک فرهنگ سازمان باشند، می‌تواند فرصت برای نوسازی و ایجاد نوآوری را ارائه دهند. رهبری یکی از عوامل اصلی است که می‌تواند بر روی رفتار کارآفرینانه تأثیر بگذارد.

رهبران سازمان‌ها به تعریف و شکل دادن شرایط کاری به نوآوری سازمانی کمک می‌کنند و عامل ایجاد و مدیریت یک فرهنگ سازمانی برای ترویج نوآوری محسوب می‌شوند. نتایج پژوهش کارینا و همکاران^۲ (۲۰۱۹) با عنوان «زمانی که نیت کارآفرینی منجر به اقدامات شود؟ نقش فرهنگ ملی» نیز مطالعات موجود مفهوم فعالیت کارآفرینی را به عنوان رفتار عمدی و هدف‌گرا که عمدتاً توسط قصد کارآفرینانه تشکیل می‌شود، تعریف می‌کند، با این وجود عوامل قصد به رفتار کارآفرینی کمتر مورد مطالعه قرار می‌گیرد. شواهد تجربی نشان می‌دهد که هر کارآفرین که قصد کارآفرینی داشته باشد، لزوماً منجر به عمل نمی‌شود و تعداد معدودی از آنها منجر به اقدام واقعی کارآفرینی و در نهایت رفتار کارآفرینانه می‌گردد. به این منظور این تحقیق که با استفاده از نظرسنجی از دانشجویان در بازه زمانی سال‌های ۲۰۱۱ و ۲۰۱۳ و ۲۰۱۴ انجام شده است، شکاف موجود در قصد کارآفرینی و فعالیت کارآفرینانه را مورد مطالعه قرار داده است. در این راستا جنبه‌های مختلف فرهنگ ملی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و مشخص گردید که فرهنگ سازی جنبه‌ای از تغییر در رفتار است و با توسعه رفتار کارآفرینانه و تقویت فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان بهبود خواهد یافت. در پژوهش نگوین^۳ و همکاران^۲ (۲۰۲۰) با هدف ارزیابی تأثیر کارآفرینی شرکت‌ها در فرهنگ سازمانی، عملکرد مدیریت زنجیره تأمین و عملکرد تجاری، نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی و اندازه شرکت‌ها در رابطه بین کارآفرینی شرکت‌ها و عملکرد تجاری بررسی شده است. این پژوهش بین ۹۶ شرکت شیمیایی در ویتنام با استفاده از تکنیک SEM و نرم‌افزار PLS انجام شده است. نتایج حاکی از آن بود که فرهنگ سازمانی با تغییر رفتار کارکنان و اندازه شرکت نقش تعدیل‌کننده‌ای در رفتار کارآفرینانه داشته است.

در تحقیقی دیگر مارکوپلاس^۳ (۲۰۲۰) به بررسی «مشارکت در کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی در فضای نوآوری سه افق مک کینزی» پرداخت و به این نتیجه دست یافت که اشتراک دانش برای تدوین و اجرای استراتژی نوآوری ضروری و به عنوان فرهنگی است که در آن راهبردهای سازمانی برای ایجاد ارزش افزوده مشترک به کار گرفته می‌شود. سخدری و همکاران^۲ (۲۰۱۶) در پژوهش خود مدل کارآفرینی سازمانی، پیشایندها و خروجی‌ها را ارائه دادند. بدین منظور مهم‌ترین مقالات مرتبط با پیشایندهای کارآفرینی سازمانی را از منظر سطح تحلیل به چهار گروه محیط، شبکه، سازمان و تیم مدیریت عالی تقسیم می‌کند.

بررسی نتایج تحقیقات مرتبط نشان می‌دهد تغییر رفتار و به پیروی از آن تغییر فرهنگ کارآفرینانه در سازمان می‌تواند نتایج مربوط به توسعه رفتار کارآفرینانه و در مقام اجرا، کارآفرینی سازمانی را بهبود بخشد. در این بین از نقش مؤثر و کلیدی رهبری نمی‌توان غافل بود. همچنین جو و فضای محیطی که مشوق کارآفرینی باشد از ضروریات بروز رفتار کارآفرینانه است.

۳. روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر شناسایی و واکاوی مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه است. در پژوهش حاضر که با روش آمیخته (کیفی- کمی) انجام شده، مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران و در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارائه گردیده است. بدین منظور در بخش کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی خبرگان و مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌باشند که با استفاده از روش هدفمند و گلوله برفی انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری

¹ Woszczyna

² Nguyen

³ Markopoulos

داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختار یافته بوده که تا رسیدن به حد اشباع نظری ادامه یافته است. تحلیل داده‌ها به‌واسطه سه مرحله کدگذاری با نرم افزار MAXQDA2020 انجام شده است. در بخش دوم و در قسمت کمی پژوهش، از روش معادلات ساختاری با نرم افزارهای SPSS و SMART PLS استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کمی کارکنان، معاونان و مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بوده‌اند که با فرمول کوکران تعداد نمونه آماری ۱۴۶ نفر مشخص شدند. جهت روایی پژوهش در بخش کیفی از «بازبینی توسط همکاران و تأیید صاحب‌نظران» و برای بررسی پایایی تحقیق در بخش کیفی، از روش پایایی «توافق بین دو کدگذار» استفاده شد. برای بررسی اعتبار هریک از گویه‌ها در بخش کمی از آلفای کرونباخ و بمنظور تأیید روایی تحقیق در بخش کمی نیز از روایی همگرا و روایی تشخیصی استفاده شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

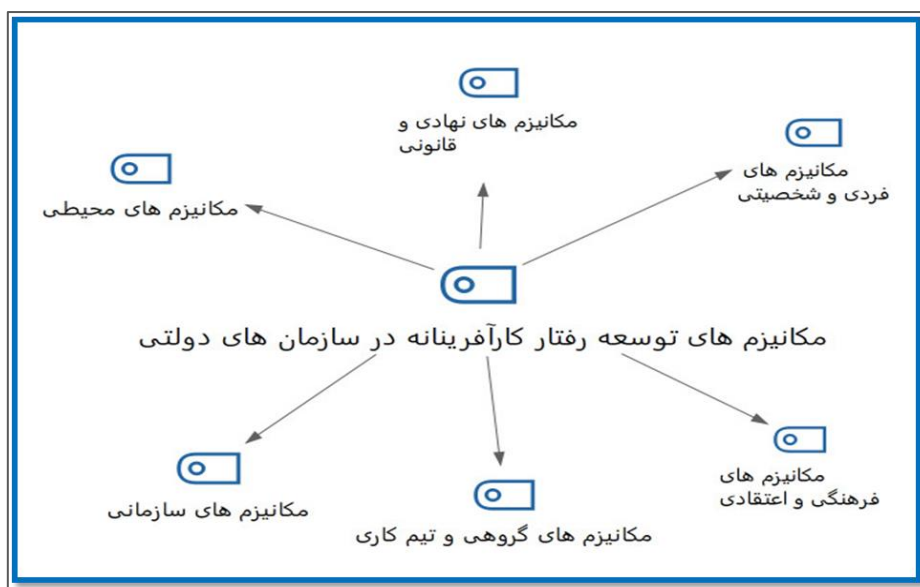
یافته‌های این پژوهش در دو بخش «یافته‌های کیفی و یافته‌های کمی» ارائه می‌شود: بر اساس نتایج کدگذاری با نرم افزار MAXQDA2020 در بخش کیفی، جداول مربوطه استخراج گردید که شامل (مضمون اصلی، مضمون فرعی و موضوع) می‌باشند.

جدول ۱. کدگذاری شناسایی مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی

مضمون اصلی	مضمون فرعی	موضوع
مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی	مکانیزم‌های نهادی و قانونی	اسناد بالادستی و قوانین در توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار است.
		رویه‌ها و دستورالعمل‌ها در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.
		حقوق مالکیت معنوی در توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار است.
	مکانیزم‌های محیطی	آزادی اقتصادی در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.
		سیاست‌گذاری در سطح کلان، در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.
		شبکه‌های ارتباطی و رسانه‌های عمومی و اجتماعی رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
	مکانیزم‌های سازمانی	ارتباط پویا با مراکز اقتصادی، شرکت‌های دانش بنیان و پارک‌های علم و فناوری در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.
		برنامه‌ریزی استراتژیک در سطح سازمان، بر توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.
		حاکمیت شرکتی در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.
		سبک مدیریت (مشارکتی و تحول‌گرا) رفتار کارآفرینانه را توسعه می‌دهد.
		ارتباطات و ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر و پویا در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.
		تأمین مالی کارآفرینانه در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.
		فرهنگ سازمانی در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.
		تمرکز زدایی توسعه رفتار کارآفرینانه را بهبود می‌بخشد.
		جذب و استخدام افراد خلاق، رفتار کارآفرینانه رفتار کارآفرینانه را توسعه می‌دهد.
		سیستم پاداش می‌تواند در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار باشد.
		وجود سرمایه انسانی خلاق، می‌تواند رفتار کارآفرینانه را توسعه دهد.
		تعهد سازمانی در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.
		چشم انداز کارآفرینانه سازمانی می‌تواند در توسعه رفتار تأثیر گذار باشد.
هویت سازمانی در توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار است.		
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.		
مکانیزم‌های گروهی و تیم کاری	اشتراک‌گذاری دانش در سازمان می‌تواند در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر باشد.	
	پویایی در سازمان رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد.	
		تعریف اهداف واضح و ملموس برای تیم‌های کاری، لازمه توسعه رفتار کارآفرینانه است.

تمایلات ملی - مذهبی و اعتقادی کارکنان و... می تواند در توسعه رفتار کارآفرینانه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تأثیرگذار باشد.	مکانیزم‌های فرهنگی و اعتقادی	
جسارت در توسعه رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار است.	مکانیزم‌های فردی و شخصیتی	
تجربه زیسته در توسعه رفتار کارآفرینانه مؤثر است.		
ارتباطات بین فردی توسعه رفتار کارآفرینانه را بهبود می‌بخشد.		
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 می‌دهد.		

در شکل (۱) خروجی نرم افزار MAXQDA2020 جهت شناسایی «مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی» نشان داده شده است:



شکل ۱. شناسایی مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی خروجی نرم افزار MAXQDA2020

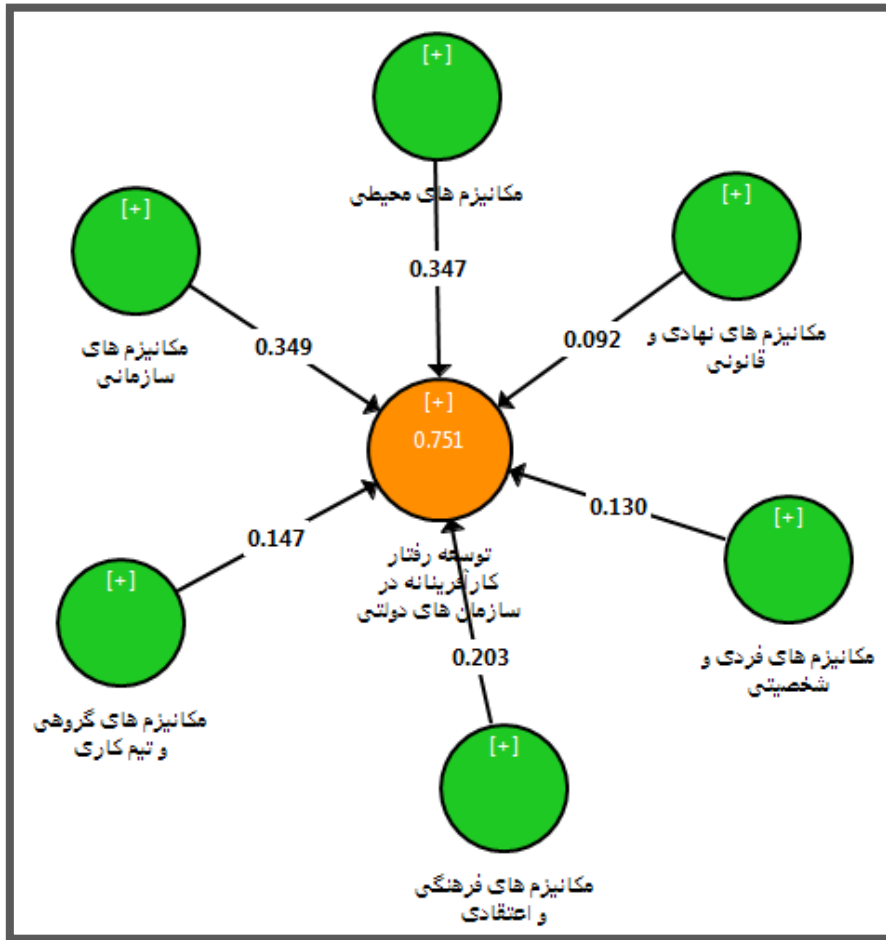
در شکل (۲) خروجی نهایی در قالب نمودار ابری نشان داده شده است:



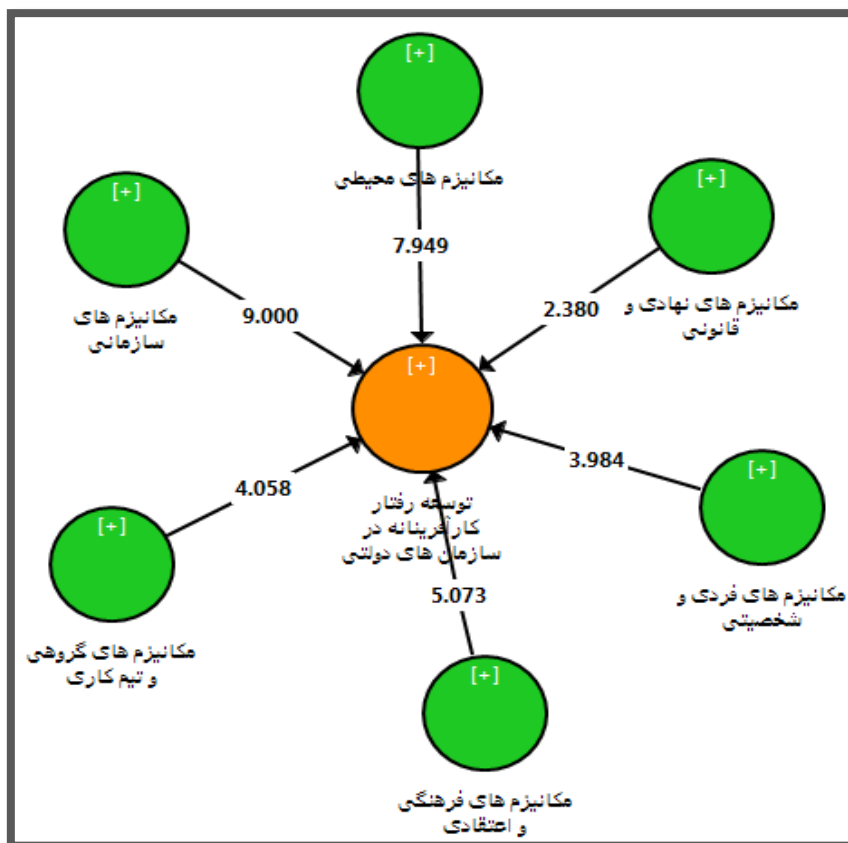
شکل ۲. شناسایی مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی در قالب نمودار ابری، خروجی نرم افزار MAXQDA2020

بر اساس نتایج تحقیق؛ مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی شامل «مکانیزم‌های نهادی و قانونی، مکانیزم‌های گروهی و تیم‌کاری، مکانیزم‌های سازمانی، مکانیزم‌های فردی و شخصیتی، مکانیزم‌های محیطی و مکانیزم‌های فرهنگی و اعتقادی» شناسایی شدند.

در بخش دوم و در بخش کمی به واسطه روش معادلات ساختاری و ابزار پرسشنامه، روابط بین سازه‌ها و میزان تأثیرگذاری هر یک از عوامل مشخص شدند. بر این اساس در شکل (۳) نتایج تحلیل مربوط به مدل پژوهش را نشان داده شده است. به علاوه شکل (۴)، نمرات تی (t) مربوط به هر یک از روابط مدل را نشان می‌دهد.



شکل ۳. ضرایب استاندارد آزمون مدل پژوهش



شکل ۴. نمرات تی (t) مربوط به آزمون مدل پژوهش

قبل از اینکه به بحث و نتیجه‌گیری از مدل استخراج شده بپردازیم، نیکویی برازش مدل را مورد بررسی قرار خواهیم داد.

جدول ۲. شاخص‌های بررسی کفایت مدل تحقیق

متغیر	R^2	Q^2	f^2
توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی	۰/۷۵۱	۰/۳۲۷	
مکانیزم‌های نهادی و قانونی	--	--	۰/۱۸۳
مکانیزم‌های محیطی	--	--	۰/۲۳۹
مکانیزم‌های سازمانی	--	--	۰/۱۰۵
مکانیزم‌های گروهی و تیم کاری	--	--	۰/۱۷۱
مکانیزم‌های فرهنگی و اعتقادی	--	--	۰/۰۵۸
مکانیزم‌های فردی و شخصیتی	--	--	۰/۰۵۹
سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای R^2 به ترتیب به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی			
سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای Q^2 به ترتیب قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی			
سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای f^2 به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ			

الف) معیار R^2

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. با توجه به جدول (۲) مقدار R^2 محاسبه شده برای سازه‌های درون‌زای مدل، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

(ب) معیار Q^2

معیار Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار $0/15$ ، $0/02$ ، $0/35$ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. با توجه به جدول (۲) مقدار معیار Q^2 محاسبه شده، نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای مدل را دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

(ج) معیار f^2

مقادیر شاخص f^2 موجود در جدول بالا مناسب بودن این شاخص را نشان می‌دهد.

(د) معیار GOF

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل خواهد شد. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF^1 وجود دارد. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران^۲ (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول موجود در جدول محاسبه می‌گردد.

جدول ۳. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

$\overline{R^2}$	<i>Communalities</i>	$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}}$
۰/۷۵۱	۰/۵۰۸	۰/۶۲۹

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی (*Communalities*) مقدار $0/508$ و میانگین مقادیر R^2 برابر $0/751$ بدست آمده است و با توجه به فرمول مقدار معیار GOF معادل $0/629$ بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک $0/36$ بوده و نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است. معیار بالای GOF مدل کلی را با قدرت تأیید کرده و اجازه ورود به بخش بررسی فرضیات صادر می‌گردد.

برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم‌افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آن‌ها در جدول زیر داده شده است.

جدول ۴. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای تأثیر مکانیزم‌ها بر توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی

نتیجه فرضیه	عدد معنی‌داری (t-value)	ضریب مسیر (β)	مسیر		ردیف
			به متغیر	از متغیر	
تأیید	۲/۳۸۰	۰/۰۹۲	توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی	مکانیزم‌های نهادی و قانونی	۱
تأیید	۷/۹۴۹	۰/۳۴۷		مکانیزم‌های محیطی	۲
تأیید	۹/۰۰۰	۰/۳۴۹		مکانیزم‌های سازمانی	۳
تأیید	۴/۰۵۸	۰/۱۴۷		مکانیزم‌های گروهی و تیم کاری	۴
تأیید	۵/۰۷۳	۰/۲۰۳		مکانیزم‌های فرهنگی و اعتقادی	۵
تأیید	۳/۹۸۴	۰/۱۳۰		مکانیزم‌های فردی و شخصیتی	۶

¹Goodness Of Fit

²Tenenhaus et al.

مطابق با جدول (۴)؛ آماره معناداری برای تمامی متغیرها بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ در صد معنادار است. همچنین با توجه به مقادیر ضریب مسیرها مشخص است که مکانیزم‌های سازمانی با ضریب مسیر ۰/۳۴۹، مکانیزم‌های محیطی با ضریب مسیر ۰/۳۴۷ و مکانیزم‌های فرهنگی و اعتقادی با ضریب مسیر ۰/۲۰۳ به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم تأثیرگذاری بر توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی را دارند.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

رفتار شامل کلیه اقدامات افراد است که می‌توان ابعاد مختلف فراوانی، تداوم و شدت آن را اندازه‌گیری و توصیف نمود. رفتار افراد در زمانی که تصور شود متناسب با برنامه‌های اجرایی و یا اهداف مورد نظر نیست، تغییر داده می‌شود. تغییر رفتار نیز به فرایندهای ایجاد دگرگونی و تعدیلات نسبتاً پایدار در رفتار (یا رفتار بالقوه) افراد بر اساس تجربه و تمرین گفته 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 زیرمجموعه‌ای 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 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 یابند. (Srisuponvanit et al., 2019) رفتار کارآفرینانه از طریق افراد و کارآفرینان مستقل منعکس می‌شود که آماده راه‌اندازی شرکت‌های جدید هستند و بنابراین در شرایط جدید ایجاد شده، ریسک می‌کنند. بازارهای پویا و پررقابت، فشار زیادی بر سازمان‌ها ایجاد می‌کند که آنها را مجبور به رشد و توسعه مستمر به عنوان شرط اساسی برای بقا می‌کند. نوآوری، بزرگترین پتانسیل رشد است. بنابراین در شرایط ذکر شده به نیاز مستمر کسب و کارها تبدیل می‌شود تا شرکت کنندگان در بازار رقابتی بتوانند انعطاف‌پذیری، رقابت و پاسخ‌های کافی را در مواجهه با تغییرات داشته باشند. شرایطی که برای ایجاد نوآوری در سازمان مساعد تلقی می‌شود، به دلیل ویژگی‌ها، خلاقیت لازم افراد فعال و آماده برای ریسک‌پذیری، عمدتاً زمینه‌های کارآفرینی هستند و به اندازه کافی قوی هستند که «چیزی جدید» ایجاد کنند.

هنگام تجزیه و تحلیل محرک‌هایی که باعث کارآفرینی درون سازمانی می‌شوند، از یک سو زمینه سازمانی (جو روانی سازمان) و از سوی دیگر سبک مدیریت و علایق شخصی کارآفرینان/کارمندان داخلی شناسایی می‌شوند. بر اساس نتایج تحقیقات گذشته، جو کارآفرینی برای تحریک پتانسیل 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)، که این نتایج، با نتایج تحقیق حاضر همسویی داشته و به علاوه، نتایج تحقیقات بیانگر آن است که رفتارهای کارآفرینانه به یکپارچگی در سازمان به منظور افزایش عملکرد کمک می‌کند (Handfield, 2005) و توانمندسازهای سازمانی و رفتار کارآفرینانه تنها نمونه‌ای از این عوامل هستند که نشان می‌دهد چگونه یک رفتار نهادینه شده و غیر شخصی در سازمان می‌تواند درک ما از فرآیند پیچیده و چندسطحی کارآفرینی را تغییر دهد، که ممکن است کمتر به رفتار اعضای سازمان به صورت مجزا و تک‌تک ارتباط داشته باشد (Bratnicki, 2005). ادبیات کارآفرینی کاربرد تأثیرگذاری و علّیت را به عنوان رویکردهای کارآفرینانه برای روشن کردن چگونگی توسعه ایده‌ها توسط کارآفرینان سازمانی تأیید می‌کند. از این نظر، توانمندسازی روان‌شناختی افراد برای حل تکالیف، یکی از جنبه‌های اصلی گفتمان علمی بوده است، زیرا رفتارهای نوآورانه و فعالانه معمولاً تحت تأثیر انگیزه‌های بازیگران قرار می‌گیرد (Schmidt & Heidenreich, 2019).

بر اساس نتایج تحقیق حاضر نیز نهادها از جمله مکانیزم‌هایی هستند که رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در واقع رفتار کارآفرینی به عنوان یک حوزه آکادمیک، مطالعه رفتارهای انسان است که از طریق ایجاد و توسعه سازمان‌های سرمایه‌گذاری جدید، به دنبال استفاده از فرصت‌های کارآفرینی است و رفتار کارآفرینانه نتیجه تقریبی شناخت‌ها و احساسات کارآفرینانه کارآفرینان است (Schjoedt & Bird, 2017). برای درک رفتار کارآفرینانه، باید به اقدامات افراد که در ایجاد سرمایه‌گذاری و توسعه، نگهداری و رشد سازمان‌ها انجام می‌شود توجه کرد. بنابراین، مطالعات مربوط به رفتار کارآفرینانه بر

اقدامات قابل مشاهده افراد (بنیانگذاران یا اعضای تیم) که معمولاً در مراحل آغازین یا اوایل سازمان انجام می‌شود، متمرکز است (McAddam & Cunningham, 2019). در بررسی‌های جامع و تلفیقی گذشته تا به امروز، بعضی از رفتارهای قابل توجه کارآفرینانه کنار گذاشته شده و توجه کافی به آن نشده است، که احتمالاً به دلیل اندازه بزرگ نمونه مورد نیاز برای استفاده از تکنیک‌های آماری برای اعتبارسنجی مقیاس‌های وسیع‌تر بوده است. انتقادی که از درک ما نسبت به رفتار کارآفرینانه وجود دارد، مبتنی بر ویژگی‌های فردی و موضوعات خرد بنیادی و عوامل موقعیتی یا متنی هستند. این می‌تواند به این دلیل باشد که تحت شرایط مشابه، همه افراد به طور یکسان رفتار نمی‌کنند. از این رو رفتارها پیش از پیش‌بینی صورت می‌گیرند و تفکیک بین فرد و سازمان دشوار می‌شود (گنجعلی و مجد، ۱۳۹۹). بدین منظور مطابق با نتایج تحقیق حاضر مکانیزم‌های فردی و شخصیتی می‌تواند بصورت گسترده و با هدف توانمندسازی گروهی مد نظر مدیران سازمان قرار گیرد. بر اساس نتایج تحقیق مکانیزم‌های توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی مشتمل بر:

- مکانیزم‌های نهادی و قانونی
- مکانیزم‌های محیطی
- مکانیزم‌های سازمانی
- مکانیزم‌های گروهی و تیم کاری
- مکانیزم‌های فرهنگی و اعتقادی
- مکانیزم‌های فردی و شخصیتی می‌باشد.

بر اساس نتایج تحقیق آماره معناداری برای تمامی متغیرها بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده‌اند. همچنین با توجه به مقادیر ضریب مسیرها مشخص شد که، مکانیزم‌های سازمانی با ضریب مسیر ۰/۳۴۹، مکانیزم‌های محیطی با ضریب مسیر ۰/۳۴۷ و مکانیزم‌های فرهنگی و اعتقادی با ضریب مسیر ۰/۲۰۳ به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم تأثیرگذاری بر توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی را دارند. در راستای اهداف و نتایج تحقیق حاضر، در مطالعه‌ای با عنوان؛ توانمندسازی برای اثربخشی: بررسی آمادگی سازمانی برای کارآفرینی شرکتی به عنوان پیشینه توانمندسازی روانشناختی و رفتار کارآفرینانه، اسمیت و همکاران (۲۰۱۹) مطرح نموده‌اند که تفویض اختیارات کاری، حمایت مدیریت ارشد، زمان و پاداش، کارکنان را توانمند می‌سازد که متعاقباً رویکردهای اثربخش رفتار کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی را توسعه می‌دهد. این تحقیق همسو با نتایج تحقیق حاضر مکانیزم‌های سازمانی و سیستم پاداش و استقلال و حمایت را مورد توجه قرار داده است. در تحقیق لکوویک و ماریک^۲ (۲۰۱۶) مشخص شد که «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 در سازمان اثر می‌گذارد. بر این اساس، جو سازمانی به عنوان واسطه‌ای برای رابطه بین سبک رهبری و کارآفرینی سازمانی مفهوم سازی شده است که با نتایج تحقیق حاضر و «مکانیزم محیطی» همسویی دارد. نتایج این پژوهش همسو با «مکانیزم‌های سازمانی» بر جو و محیط سازمان و رهبری به عنوان رکن کلیدی پرداخته است. هنز و ایجرفروز^۳ (۲۰۱۳) به چگونگی کارآفرینی سازمانی (فعالیت، نوآوری و ریسک‌پذیری) در بخش مراقبت‌های بهداشتی بر عملکرد بیمارستان پرداختند و نتیجه گرفتند که رفتار کارآفرینانه کارکنان و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبتی با عملکرد بیمارستان دارد. به علاوه ادعان داشتند این عامل به طور قابل توجهی تحت تأثیر مالکیت و محیط است، تفاوت‌های مربوط به مالکیت ایده و کارآفرینی تأثیر قابل توجهی بر بروز رفتارهای کارآفرینانه داشته است. در تحقیق حاضر به «مکانیزم‌های فردی» پرداخته شده و

¹ Schmidt & Heidenreich

² Leković & Marić

³ Hinz & Ingerfurth

ریسک‌پذیری و خلاقیت و نوآوری را به عنوان عاملی مؤثر در توسعه رفتار کارآفرینانه مطرح نموده است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر در «مکانیزم‌های محیطی، فردی و سازمانی» همپوشانی دارد. در ادامه پیشنهادات کاربردی در این خصوص ارائه شده است:

۶. پیشنهادات کاربردی

۱-۶. 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 قرار گیرد.

۲-۶. 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 مثر ثمر باشد.

۳-۶. 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، لذا پیشنهاد می‌شود نحوه خلق، کسب و توسعه دانش در صنایع مختلف مد نظر قرار گیرد.

۴-۶. داشتن دیدگاه سیستمی به مشارکت، کارگروهی، اشتراک و تسهیم دانش موجب توسعه رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان می‌گردد. ارائه دانش و بینش سیستمی در راستای توسعه رفتار کارآفرینانه سازمانی به مدیران و کارکنان به عنوان راهبردی کلیدی پیشنهاد می‌گردد.

۵-۶. در جهان متغیر امروز و لزوم تصمیم‌گیری سریع و بهنگام پیشنهاد می‌شود رفتار بداهه کارآفرینان و کارکنان جهت حل مشکلات سازمان تشویق و سازماندهی شود.

۷. محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که مسیری را برای پژوهش‌های آتی به شرح ذیل ارائه می‌نماید:

(۱) عدم آشنایی افراد با موضوع این پژوهش، انتخاب مشارکت‌کنندگان و افراد مطلع کلیدی را کمی دشوار ساخت و یافتن افراد مطلع با صرف زمان بیشتری نسبت به تحقیقات مشابه صورت گرفت. به عبارتی فقر دانشی و بینشی در سازمان‌های دولتی در حوزه کارآفرینی سازمانی کاملاً مشهود است.

(۲) محافظه‌کاری مشارکت‌کنندگان در پاسخگویی به سؤالات مصاحبه نیز از دیگر محدودیت‌های این پژوهش بود که موجب شد این فرایند با سرعت کم و اتخاذ تدابیر متعدد انجام گردد.

(۳) یکی از مهمترین محدودیت‌ها رعایت محرمانگی، عدم دسترسی عمومی به داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز در انجام این تحقیق بود.

References

Akemi Takeoka Chatfielda, Christopher G. Reddick. (2017). The role of policy entrepreneurs in open government data policy innovation diffusion: An analysis of Australian Federal and State Governments, *Government Information Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2017.10.004>

- Akhavan Kharazian, M, Shahbazi, M. (2017). Evaluation of cultural dimensions affecting strategic change towards entrepreneurial behavior. *Journal of Strategic Management Studies*, 8(29), 65-92(In Persian).
- Benoit Decretion, Phillip C. Nella, b, Diego Steab. (2018). Headquarters involvement, socialization, and entrepreneurial behaviors in MNC subsidiaries, *Long Range Planning*.
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2018.05.005>
- Bird, B., & Schjoedt, L. (2017). Entrepreneurial behavior: Its nature, scope, recent research, and agenda for future research. Revisiting the entrepreneurial mind, 379-409. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-45544-0_23
- 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.
- Brownhilder Ngek Neneh. (2019). from entrepreneurial alertness to entrepreneurial behavior: The role of trait competitiveness and proactive personality, *Personality and Individual Differences* 138. (2019). 273–279. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.020>
- Futterer, F., Schmidt, J., & Heidenreich, S. (2018). Effectuation or causation as the key to corporate venture success? Investigating effects of entrepreneurial behaviors on business model innovation and venture performance. *Long Range Planning*, 51(1), 64-81.
- Ganjali, Z, Bagheri Majd, R. (2020). The effect of entrepreneurial orientation on entrepreneurial behavior mediated by entrepreneurial intention in graduate students of engineering. *Journal of Entrepreneurship Development*, 13(4), 521-540, doi: 10.22059/JED.2020.305787.653405 , (In Persian).
- Handfield, R., Sroufe, R., & Walton, S. (2005). Integrating environmental management and supply chain strategies. *Business strategy and the environment*, 14(1), 1-19.
- 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.
- Jamali, G. (2016). Identification and Measurement of Relationships between Factors Affecting Corporate Entrepreneurship using DEMATEL Technique in Bushehr Cooperative Companies. *Co-Operation and Agriculture*, 5(18), 29-58. (In Persian).
- Jason C. Gawke, Marjan J. Gorgievski b, Arnold B. Bakker. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach, *Journal of Vocational Behavior* 100. (2017). 88–100
- Jorge Velilla, José Alberto Molinaa, Raquel Ortega (2018) why older workers become entrepreneurs? International evidence using fuzzy set methods, *The Journal of the Economics of Ageing* 12. (2018). 88–95
- Karina Bogatyrevaa, Linda F. Edelmanb, Tatiana S. Manolovab, Oleksiy Osiyevskyy, Galina Shirokovaa. (2019). When do entrepreneurial intentions lead to actions? The role of national culture, *Journal of Business Research* 96. (2019). 309–321
- Katarzyna Szczepańska-Woszczyzna. (2015). Leadership and organizational culture as the normative influence of top management on employee's behaviour in the innovation process, *Procedia Economics and Finance*. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01646-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01646-9)
- Leković, B. & Marić, S. (2016). Economic Crisis and the Nature of Entrepreneurial and Management Activities. *Economic Themes*, 54(1) 21-44. <https://doi.org/10.1515/ethemes-2016-0002>

- Li CAI, Xiuqing Peng, Ling Wang. (2018). the characteristics and influencing factors of ntrepreneurial behaviour: The case of new state-owned firms in the new energy automobile industry in an emerging economy, *Technological Forecasting & Social Change* 135 (2018) 112–120.
- Mafi, B, Mohammadi Eliassy, GH, Rezaeizadeh, M. (2020). The effect of coaching methods on the entrepreneurial behavior of start-up entrepreneurs in acceleration centers. *Journal of Entrepreneurship Development*, 13(1), 81-100, [doi: 10.22059 / jed.2020.297934.653273](https://doi.org/10.22059/jed.2020.297934.653273), (In Persian).
- Markopoulos, E., Aggarwal, V., & Vanharanta, H. (2019, September). Democratization of intrapreneurship and corporate entrepreneurship within the mckinsey's three horizons innovation space. In International Conference on Human Systems Engineering and Design: *Future Trends and Applications* (pp. 1007-1017). Springer, Cham.
- Matviuk, S.G. (2010). "A Study of Peruvian Entrepreneurs Leadership Expectations", *Journal of American Academy of Business*, 16(1), 65-70
- McAdam, M., & Cunningham, J. A. (2019). *Entrepreneurial behaviour: A research outlook*. In *Entrepreneurial behaviour* (pp. 1-13).
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand <http://dx.doi.org/10.1037/14359-000>
- Mohammadi Elyasi, G, Notash, H. (2011). Identifying the failure factors of entrepreneurs with Iranian experience: A discursive narrative perspective. *Journal of Entrepreneurship Development*, 4(3), 31-50(In Persian).
- Moradi, M. (2015). Business environment, of Tehran Press. (In Persian).
- Obschonka, M., Hakkarainen, K., Lonka, K., & Salmela-Aro, K. (2017). Entrepreneurship as a twenty-first century skill: Entrepreneurial alertness and intention in the transition to adulthood. *Small Business Economics*, 48(3), 487–501.
- Quan V, Mai Nguyen-Lisovich b, Peter V. Raven. (2016). Regional differences in behaviors, attitudes, and motivations related to, *World Development Perspectives* 2 (2016) 17–24
- Roque do Carmo Amorim Neto, Vinícius Picanço Rodrigues, and Shannon Panzer. (2017). Exploring the relationship between entrepreneurial behavior and teachers' job satisfaction, *Teaching and Teacher Education* 63 (2017) 254-262, <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.001>
- Sakhdari, K. (2016). Corporate entrepreneurship: A review and future research agenda. *Technology Innovation Management Review*, 6(8).5-18
- Urban, B., & Moloi, J. (2022). Organizational justice and employee entrepreneurial intentions in South Africa. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.28 (1), 182-202