

Research Paper

Conceptual Mapping of Employees' Entrepreneurial Behavior in Government Organizations Using a Scientometric Approach

Hamidreza Abbasi¹ , Gholamhossein Hosseininia^{*2}, Ali Davari³

¹ PhD Candidate, Department of Entrepreneurship, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran
E-mail: Hamidreza_Abbasi_en@yahoo.com

² Associate Professor, Department of Business Creation, Tehran University, Tehran, Iran.
E-mail: hosseininia@ut.ac.ir

³ Assistant Professor, Department of Business Creation, Tehran University, Tehran, Iran.
E-mail: ali_davari@ut.ac.ir



10.22080/JEM.2021.19737.3333

Received:

September 19, 2020

Accepted:

March 10, 2021

Available online:

January 21, 2022

Keywords:

Organizational entrepreneurship, Entrepreneurial behavior, Consequences of entrepreneurial behavior, Scientometric.

Abstract

Concept mapping of employee entrepreneurial behavior in government organizations (Scientometric approach). Attention to entrepreneurship in organization has become increasingly important in recent years. Most researchers have been looking for why and how employee entrepreneurial behavior develops and they acknowledge this is an effective factor in the profitability of organizations. However, researches in this scope, especially in the institutional context of Iran are scattered and limited. This research that has been done with the scientometrics method and as well evaluation techniques and content analysis of documents, intends to examine studies in this area and by arranging research, provide a conceptual and integrated model by using content analysis of documents. Statistical population of this research is all related documentation provided in Scopus database which includes 1726 documents until 2019 and evaluation and illustration have been done with by using bibexcel and VOSviewer. Based on the classification of all documents, Research on "Employee Entrepreneurial Behavior" is divided into the three sections. Dimensions related to individual factors include "Acquisitive and Inherent", dimensions related to organizational factors include "Dynamics, Culture, Supporting, Learning" and dimensions of the consequences include "Organizational entrepreneurship development, improved performance". Finally, based on identified research gaps, suggestions for future research are provided.

***Corresponding Author:** Gholamhossein Hosseininia

Address: Associate Professor, Department of Business Creation, Tehran University, Tehran, Iran

Email: hosseininia@ut.ac.ir

Tel: 02188339095



Extended Abstract

1. Introduction

Various organizations in the public sector have addressed the issue of entrepreneurship development and entrepreneurial approach for several reasons, including resource constraints, social issues, downsizing the government, political pressure, organizational competition, the moving towards accountable managers, inefficiency of traditional methods of governmental management, national and local development programs, rapid environmental changes and maintenance of efficient manpower (Morris, 2002).

Various studies have indicated that many researches in recent years have focused on entrepreneurial behavior and behavioral approach in business creation and entrepreneurship development (Obschonka, 2017). Leaders and entrepreneurs have always been looking for innovation and value creation through creativity and resource use (Akemi & Christopher, 2017: 11).

Hence, this research analyzes the texts and documents related to this field in the Scopus database until 2019 using a scientometric approach to identify the existing research gap and provide a classification of research in this field. Also, in addition to presenting a conceptual and integrated model, the present article tries to pave the way for future research.

2. Methodology

This research is an applied research which employs a scientometric method (co-word analysis) and a combination of citation analysis (scientometric) and content analysis to analyze the literature based on title, keywords and abstract.

The statistical population of this research includes all the 1726 related documents in Scopus database until 2019. These documents have been evaluated in Bibexcel and VOSviewer Software. Then, using content analysis and referring to the abstract and research results, they were categorized and their discussions and conclusions were addressed.

3. Findings

First, the most important words in the field of "entrepreneurial behavior in government organizations" were identified and in the next step, in the Scopus citation database, the mentioned field was searched for the following:

"entrepreneur* behavior*"

OR

"entrepreneur* government*"

OR

"entrepreneur*" AND "government* organization*"

The number of the results obtained was about 1726 documents until 2019. The number of the documents published in the world (2018), the ranking of the countries with the most published documents in the world (The United States, Britain and Germany were at the top of this ranking, and Asia, China and India were the next most-published countries), the status and amount of the published documents in various subject areas ("Business and Management") and the most frequently used words among the published documents ("entrepreneurship", "entrepreneurial behavior" and "innovation") were then mentioned.

4. Conclusion

This research has provided a framework for research on "employee entrepreneurial behavior" to guide future research in the right direction. For this purpose, applying a scientometric method, the existing research gap has been identified and using content analysis, an integrated conceptual model has been formed and suggestions have been made for future research. Based on the results, research in the field of entrepreneurial behavior can be studied in three ways. The first way is related to individual factors, including "acquisition and inherence". Accordingly, factors such as "creativity, entrepreneurial alertness, independence seeking, risk-taking, success, gender and age" are among the inherent factors and "entrepreneurial

attitude, mental norms and self-efficacy beliefs" are among the acquired factors that affect the entrepreneurial behavior.

The second way is related to organizational factors, including "dynamics, culture, support, and learning". In the present article and based on the results of other studies, dynamism in the organizations is the result of networking, entrepreneurial environment and dynamic industry.

The third way of research in this area is related to the "consequences of employees' entrepreneurial behavior", which includes "the organizational entrepreneurship development and performance improvement." Strategic renewal and innovation is the result of organizational entrepreneurship.

References

- Chatfield, A. T., & Reddick, C. G. (2018). The role of policy entrepreneurs in open government data policy innovation diffusion: An analysis of Australian Federal and State Governments. *Government Information Quarterly*, 35(1), 123-134.
- Fuller, B., Liu, Y., Bajaba, S., Marler, L. E., & Pratt, J. (2018). Examining how the personality, self-efficacy, and anticipatory cognitions of potential entrepreneurs shape their entrepreneurial intentions. *Personality and Individual Differences*, 125, 120-125.
- Morris, M. H., Schindehutte, M., & LaForge, R. W. (2002). Entrepreneurial marketing: a construct for integrating emerging entrepreneurship and marketing perspectives. *Journal of marketing theory and practice*, 10(4), 1-19.
- 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.
- Kautonen, T., Van Gelderen, M., & Fink, M. (2015). Robustness of the theory of planned behavior in predicting entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship theory and practice*, 39(3), 655-674.

علمی پژوهشی

نگاشت مفهومی رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان های دولتی (رویکرد علم سنجی)

حمیدرضا عباسی^۱ ، غلامحسین حسینی نیا^{۲*}، علی داوری^۳

^۱ دانشجوی دکتری، گروه کارآفرینی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.
^۲ رئیس دانشکده - دانشیار گروه کسب و کار جدید، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران، تهران، ایران.
^۳ استادیار گروه کسب و کار، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

 10.22080/JEM.2021.19737.3333

چکیده

توجه به کارآفرینی در سازمان ها در سال های اخیر اهمیت فزاینده ای داشته است. غالب محققان این حوزه به دنبال چرایی و چگونگی توسعه رفتارهای کارآفرینانه کارکنان بوده و اذعان دارند این مقوله عامل مؤثری در سودآوری سازمانهاست. با این حال، پژوهشها در این زمینه، به خصوص در بستر نهادی ایران، پراکنده و محدود است. این تحقیق که با روش علم سنجی و با استفاده از روش تحلیل استنادی، تکنیک ارزیابانه و تحلیل محتوایی مستندات انجام شده است، برآن است تا مطالعات در این زمینه را مورد بررسی قرار داده و با نظم دهی به تحقیقات به ارائه چارچوب مفهومی و یکپارچه با استفاده از تحلیل محتوایی مستندات پردازد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مستندات مرتبط ارائه شده در پایگاه داده ای اسکوپوس به تعداد ۱۷۲۶ سند تا سال ۲۰۱۹ میلادی می باشد. که با استفاده از نرم افزار bibexcle و VOSviewer ارزیابی و مصور سازی انجام شده است. بر اساس خوشه بندی ها و تحلیل محتوایی مستندات، تحقیقات در زمینه «رفتار کارآفرینانه کارکنان» به سه بخش تقسیم بندی شده است. ابعاد مرتبط با عوامل فردی شامل «عوامل اکتسابی و ذاتی» است و ابعاد مربوط به عوامل سازمانی شامل «پویایی، فرهنگ، حمایت، یادگیری» و ابعاد مربوط به پیامدها شامل «توسعه کارآفرینی سازمانی، بهبود عملکرد» بوده است. نهایتاً بر اساس خلاء تحقیقاتی شناسایی شده، پیشنهادات جهت تحقیقات آتی در زمینه سبک رهبری، یادگیری و یادگیری خارجی، آموزش و توانمند سازی و حوزه های نوظهور مرتبط با رفتار کارآفرینانه کارکنان در سازمان های دولتی ارائه شده است.

تاریخ دریافت:

۲۹ شهریور ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش:

۲۰ اسفند ۱۳۹۹

تاریخ انتشار:

۱ بهمن ۱۴۰۰

کلیدواژه ها:

کارآفرینی سازمانی، رفتار کارآفرینانه، پیامدهای رفتار کارآفرینانه، علم سنجی.

* نویسنده مسئول: غلامحسین حسینی نیا

آدرس: رئیس دانشکده - دانشیار گروه کسب و کار جدید،
دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

ایمیل: hosseininia@ut.ac.ir
تلفن: ۰۲۱۸۸۳۳۹۰۹۵

۱ مقدمه

برآن است تا ضمن شناسایی خلاء های موجود در این حوزه با تحلیل و بررسی متون، دسته بندی از تحقیقات این حوزه ارائه نماید و با شناسایی شکاف تحقیقاتی موجود علاوه بر ارائه چارچوبی مفهومی و یکپارچه؛ تصویری از پژوهش های انجام شده ارائه نموده و پیشنهاداتی نیز جهت انجام تحقیقات آتی ارائه نماید. بدین منظور در ادامه، مبانی نظری پژوهش مرور می شود سپس روش انجام پژوهش (متدولوژی) معرفی شده و در بخش بعد به تجزیه و تحلیل نتایج پرداخته و نهایتاً بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات آتی ارائه می گردد.

۲ مرور ادبیات

۲،۱ علم سنجی

علم سنجی عبارت است از دانش اندازه گیری علم؛ که همه روش ها و مدل های کمی مرتبط با تولید و انتشار دانش و فناوری را شامل می شود. (یزدانی، ۱۳۹۳) هم رخدادی واژگان یکی از روش های علم سنجی است که شامل تجزیه و تحلیل آماری از مقالات و مستندات منتشر شده بر اساس واژه های کلیدی می باشد. این شیوه یکی از روش های تحلیل محتواست. هم رخدادی کلید واژه ها میزان ارتباط میان یک مجموعه مدارک را نشان می دهد و با مقایسه نقشه های حاصل در بازه زمانی مشخص، پویایی علم در زمینه مورد مطالعه معلوم می شود. (Dhanavanth et al, 2018) مهمترین نقشی که مطالعات علم سنجی برعهده دارند، ترسیم روند توسعه و گسترش علم در سطح ملی و فراتر از آن در سطح بین المللی است.

۲،۲ رفتار کارآفرینانه کارکنان

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

سازمان های مختلف در بخش دولتی به دلایل زیادی به مبحث توسعه کارآفرینی و رویکرد کارآفرینانه پرداخته اند؛ از جمله مهمترین این دلایل می توان به محدودیت منابع، مسائل اجتماعی، روند کوچک سازی دولت، فشار سیاسی، رقابت سازمانی، روند حرکت به سمت الزام پاسخگویی مدیران، ناکارآمدی روش های سنتی مدیریت دولتی، برنامه های توسعه ملی و محلی، تغییرات سریع محیطی و حفظ نیروی انسانی کارآمد، اشاره کرد (Morris, 2002). مطالعات گوناگون نشان داده است تعداد کثیری از تحقیقات در طول سالهای اخیر بر رویکرد رفتاری در اقدام و ایجاد کسب و کار و توسعه کارآفرینی تمرکز کرده اند و رفتار کارآفرینانه هدف غالب این پژوهش ها بوده است. (Obschonka, 2017) رهبران و کارآفرینان همواره به دنبال نوآوری و خلق ارزش به واسطه بکارگیری خلاقیت و استفاده از منابع بوده اند. (Akemi & Christopher, 2017: 11)

در مطالعات بسیاری، تأثیر رفتار کارآفرینانه در قصد و نیت کارآفرینی را نشان داده شده است. (Fuller, 2018) به علاوه این فرایند به چگونگی درگیری افراد با مقوله کارآفرینی نیز مربوط می شود (Kautonen et al, 2015). در يك فضای کارآفرینانه، اشخاص به شناسایی فرصت ها و بسیج منابع و امکانات برای استفاده از این فرصت ها می پردازند، از طرفی، بررسی پیشینه مطالعات کارآفرینی نشان می دهد که کارآفرینان ویژگی های خاصی دارند (Matviuk, 2010: 65) رویکردی که کارآفرینی را براساس ویژگی های کارآفرینی تبیین می کند به رویکرد شخصیتی معروف است. رویکرد ویژگی های شخصیتی براین فرضیه تأکید می کند که کارآفرینان ویژگی ها، دیدگاه ها و ارزش هایی دارند که يك نیروی محرک برای آنها فراهم کرده و آنها را از دیگران متمایز می کند. (Pavic & Kruzic, 2010: 216) این تحقیق که با روش علم

سنجی به بررسی متون و مستندات این حوزه، در بازه زمانی ۲۰۰۲-۲۰۱۹ در پایگاه اسکوپوس پرداخته،

در بین همه مدل های رفتار کارآفرینانه، مدل پیرس و همکاران (۱۹۹۷) به طور کامل و دقیق، اندازه گیری و تعیین میزان رفتار کارآفرینانه را میسر می کند. این مدل با داشتن یک ابزار سنجش تأیید شده در بسیاری از پژوهش های مرتبط با رفتار کارآفرینانه مانند زامپاتاکیس و دیگران^۹ (۲۰۰۹) و دیوگولو و کورگان^{۱۰} (۲۰۰۹)، محققان این پژوهش را به استفاده از آن منبع معتبر و دقیق ترغیب کرد. (نقابی و همکاران، ۱۳۹۱)

طبق تعاریف فوق و در یک مفهوم گسترده و عملیاتی، می توان گفت رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان دولت شامل کلیه اعمالی است که در یک سازمان دولتی، اعضای سازمان انجام می دهند و با اکتشاف، ارزیابی و بهره برداری از فرصت های کارآفرینی مرتبط می باشد و منجر به خلق ایده، گسترش نوآوری و کارآفرینی سازمانی می گردد.

۲،۳ عوامل فردی مؤثر در بروز رفتار کارآفرینانه کارکنان

عوامل فردی و شخصیتی در بروز رفتارهای کارآفرینانه مؤثر است. بر اساس تحقیقات بورون هیلدر^{۱۱} (۲۰۱۹) و جلیوند و وستا^{۱۲} (۲۰۱۵) عامل جنسیت؛ و بر اساس نظر کوتن^{۱۳} (۲۰۱۵) گائوک^{۱۳} و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۸) توفیق طلبی و استقلال طلبی را یکی از عوامل بروز رفتار کارآفرینانه مطرح کرده اند. ریسک پذیری نیز به عنوان عاملی که باعث بروز رفتار های بداهه در سازمان است توسط آدوماک^{۱۴} (۲۰۱۸) مطرح شده است. در این راستا هارتوگ و جانگ^{۱۵} (۲۰۰۷) رفتار کارآفرینانه کارکنان را ترکیبی از خلاقیت و ریسک پذیری دانسته اند. سامبورسی^{۱۶} (۲۰۰۳) هوشیاری کارآفرینانه

ریچی^۱ (۱۹۸۲) و شاینر^۲ (۲۰۰۹) بروز رفتارهای کارآفرینانه را یک پدیده ذاتی دانسته اند که از بدو تولد در برخی انسان ها وجود دارد. راج و فرس^۳ (۲۰۰۷) ویژگی های شخصیتی کارآفرینان را بررسی کرده شاخص های یک شخصیت کارآفرین را استخراج کرده اند. دسته دیگر پژوهش ها، به بررسی کارآفرینی از منظر یک فعالیت و رفتار پرداخته که قابل تکرار و انتقال است و نه یک متغیر شخصیتی ذاتی. بدین ترتیب دسته دیگری از پژوهش ها با رویکرد رفتاری به وجود آمد که بهتر و محکم تر از دسته اول، رویداد کارآفرینی و بروز رفتار کارآفرینانه را توجیه می کند. این دسته، معمولاً مدل های قصد کارآفرینانه خوانده می شوند که بحث های بسیاری را برانگیخته است. مک میلان و کتز^۴ (۱۹۹۲) و کروگر و کارزود^۵ (۱۹۹۳) معتقدند که این مدل ها، ابزار مناسبی برای توضیح رویداد کارآفرینانه هستند. اما از نظر اجزن^۶ (۱۹۹۱) و شاینر^۲ (۲۰۰۹) قصد، مفهومی می باشد که درست قبل از بروز رفتار اتفاق می افتد به طوری که، آن را بهترین متغیر پیش بینی رفتار قاعده مند می دانند، به ویژه زمانی که بروز رفتار، بسیار محدود و بدون قابلیت پیش بینی زمانی باشد. رفتار کارآفرینانه، براساس مدل های مطرح قصد، نظیر اجزن (۱۹۹۱)، شاپیرو و سوکول (۱۹۸۸) به عنوان خروجی نهایی مطرح شده، به طوری که به عنوان مثال، هنجارهای اجتماعی (یک متغیر برون فردی) و اشتیاق به عمل (یک متغیر درون فردی) می توانند شدت قصد و بروز رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار دهند. لامپکین و دس^۷ (۱۹۹۶) و میلر^۸ (۱۹۸۳) نوآوری، استقلال عمل، بهره گیری از فرصت ها را ابعاد رفتار کارآفرینانه معرفی نمودند.

⁹ Zampetakis et al.

¹⁰ Duygulu & Kurgun

¹¹ Brownhilder

¹² Kautonen

¹³ Gawke

¹⁴ Adomako

¹⁵ Jong & Hartog

¹⁶ Sambamurthy

¹ Gibb & Ritchie

² Scheiner

³ Rauch & Frese

⁴ MacMillan & Katz

⁵ Krueger & Carsrud

⁶ Ajzen

⁷ Lumpkin & Dess

⁸ Miller

۳ روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی است و با روش علم سنجی (تحلیل هم رخدادی و تحلیل هم واژگانی) انجام شده است. در پژوهش حاضر، ترکیبی از تجزیه و تحلیل استنادی (علم سنجی) و تکنیک تحلیل محتوا برای تجزیه و تحلیل ادبیات بر اساس عنوان، کلمات کلیدی و چکیده استفاده شده است.

جامعه آماری این تحقیق، مستندات ارائه شده در پایگاه داده ای اسکوپوس با تعداد ۱۷۲۶ مدرک (شامل مقاله، کتاب و...) تا سال ۲۰۱۹ میلادی می باشد که با استفاده از نرم افزار bibexcle و VOSviewer ارزیابی و مصور سازی انجام شده است. بدین صورت که ابتدا کلیه مدارک استخراج شدند و در گام بعد مجموعه مدارک استخراج شده وارد نرم افزار bibexcle شدند و با استفاده از این نرم افزار بهینه سازی و غربال گری بر روی داده ها صورت گرفت. سپس با ترسیم نقشه موضوعی این حوزه به کمک نرم افزار VOSviewer کار تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از نقشه ها، ساختارها و خوشه ها تشکیل شده و روابط آن ها انجام شده است. بدین طریق خروجی هم واژگانی استخراج شده است. در ادامه با روش تحلیل محتوا و مراجعه به چکیده و نتایج پژوهش ها، دسته بندی تحقیقات صورت گرفته و به بحث و نتیجه گیری پرداخته شد. پایایی پژوهش با تمرکز بر این که چقدر نتایج پژوهش قابل تکرار توسط محققین دیگر است، از مستند سازی گام به گام مراحل (مانند ارائه جداول کد گذاری) استفاده شده است. برای سنجش روایی نیز که اشاره به میزان درستی نتایج و تحلیل ها دارد، با استفاده از روش چک نمودن همکار به طوری که یک نفر خبره در موضوع مورد نظر، به صورت مستقل کد ها را بررسی و سپس رفع موارد افتراق با بحث و استدلال استفاده شده است. (Yin, 2015)

کارکنان را به عنوان عاملی موثر در کسب توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان معرفی کرده است که موجب کسب مزیت رقابتی در سازمان می شود. تانگ (۲۰۰۸) باور به خودکارآمدی و کالویکا (۲۰۱۱) هنجارهای ذهنی را به عنوان رفتارهای برنامه ریزی شده در توسعه رفتار کارآفرینانه مد نظر قرار داده اند.

۲،۴ عوامل سازمانی مؤثر در بروز رفتار کارآفرینانه کارکنان

طبق نظر صاحب نظران عوامل سازمانی نظیر محیط کارآفرینانه (Heavey et al, 2009)، شبکه سازی (Walker, 2007)، پویایی صنعت (Jones, 2019) سیستم پاداش (Zampetakis, 2009)، مدیریت و جو سازمانی (Hartog & Jong, 2007)، توانمند سازی و آموزش (Van Dam, 2010) و اشتراک دانش (Omotosho & Anyigba, 2019) رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار داده و موجب بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان می گردد.

۲،۵ پیامد های رفتار کارآفرینانه

رفتارهای کارآفرینانه شرکت ها، منافع اقتصادی ایجاد کرده، سود و عملکرد را بهبود می بخشد (Antoncic & Hisrich, 2001; Zahra, 1995,) باعث ایجاد اشتغال و خلق ارزش در جامعه می گردد. (Zahra & Covin, 1995) طبق نظر غالب صاحب نظران رفتار کارآفرینانه کارکنان موجب توسعه کارآفرینی سازمانی و بهبود عملکرد سازمان، کسب مزیت رقابتی (Kamalian et al, 2011)، منافع اقتصادی اجتماعی و نهایتاً افزایش بهره وری (Jason et al, 2017) می گردد.

و نهایتاً پیشنهادات جهت تحقیقات آتی ارائه شده است. مراحل انجام تحقیق در شکل (۱) نشان داده شده است:



شکل ۱ مراحل انجام تحقیق

تعداد نتایج حاصله در حدود ۱۷۲۶ مدرک تا سال ۲۰۱۹ میلادی می باشد که از این پایگاه بازیابی شده و در ادامه به تحلیل نتایج به دست آمده خواهیم پرداخت.

تعداد مدارک منتشر شده در دنیا در این حوزه و روند آن در شکل زیر نشان داده شده است.

۴ یافته های تحقیق

در این بخش گام های طی شده جهت انجام علم-سنجی و ترسیم شبکه های هم واژگانی و هم کشوری در رابطه با «رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی» تشریح شده است. برای این منظور نیاز است که مهمترین واژگان در این حوزه شناسایی شده و تحلیل مربوطه در این حوزه انجام شود. در گام اول و در ابتدا در پایگاه استنادی Scopus جستجوی حوزه مذکور مطابق زیر انجام شده است:

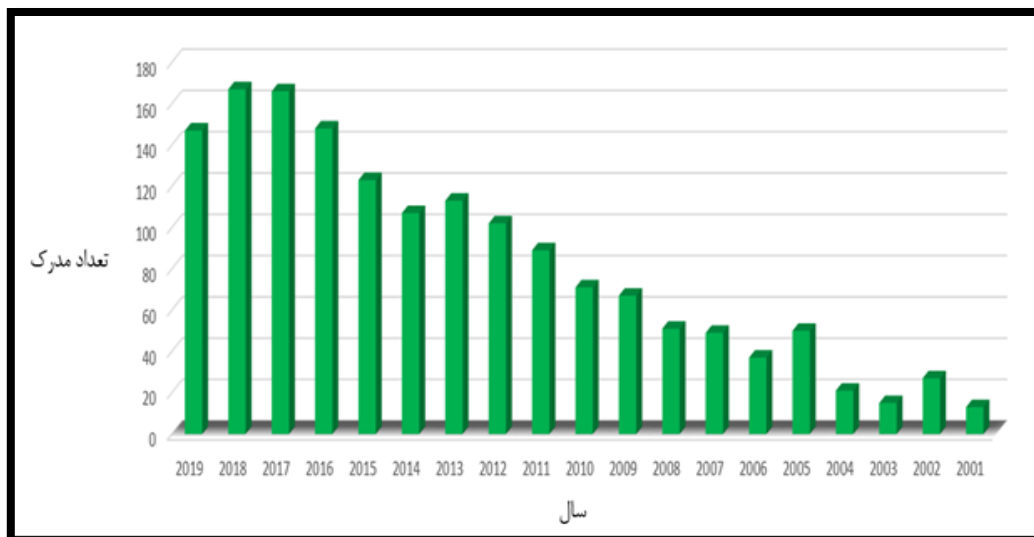
"entrepreneur* behavior*"

OR

"entrepreneur* government*"

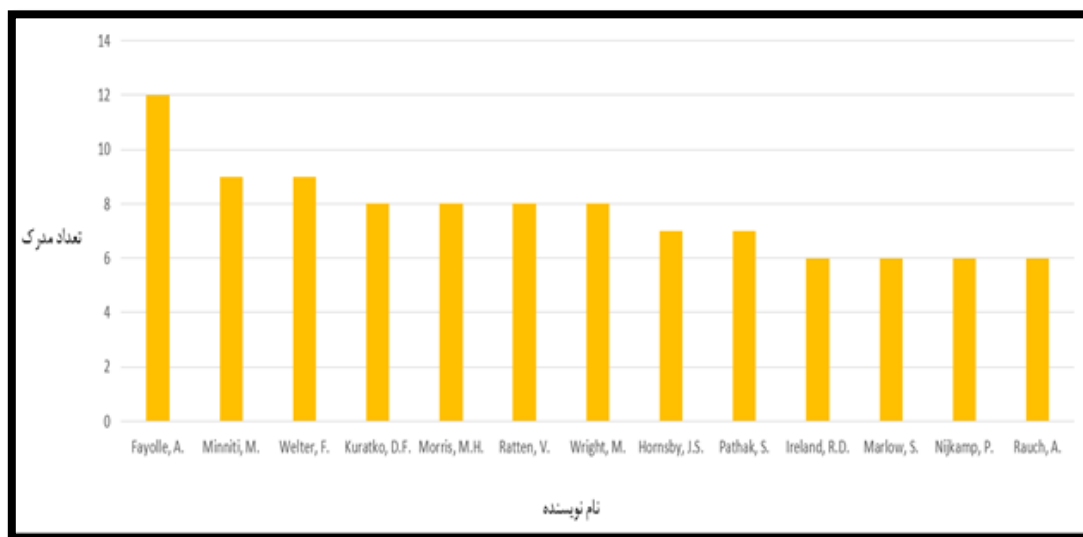
OR

"entrepreneur*" AND "government* organization*"



شکل ۲ تعداد و مدارک منتشرشده در دنیا در حوزه «توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی»

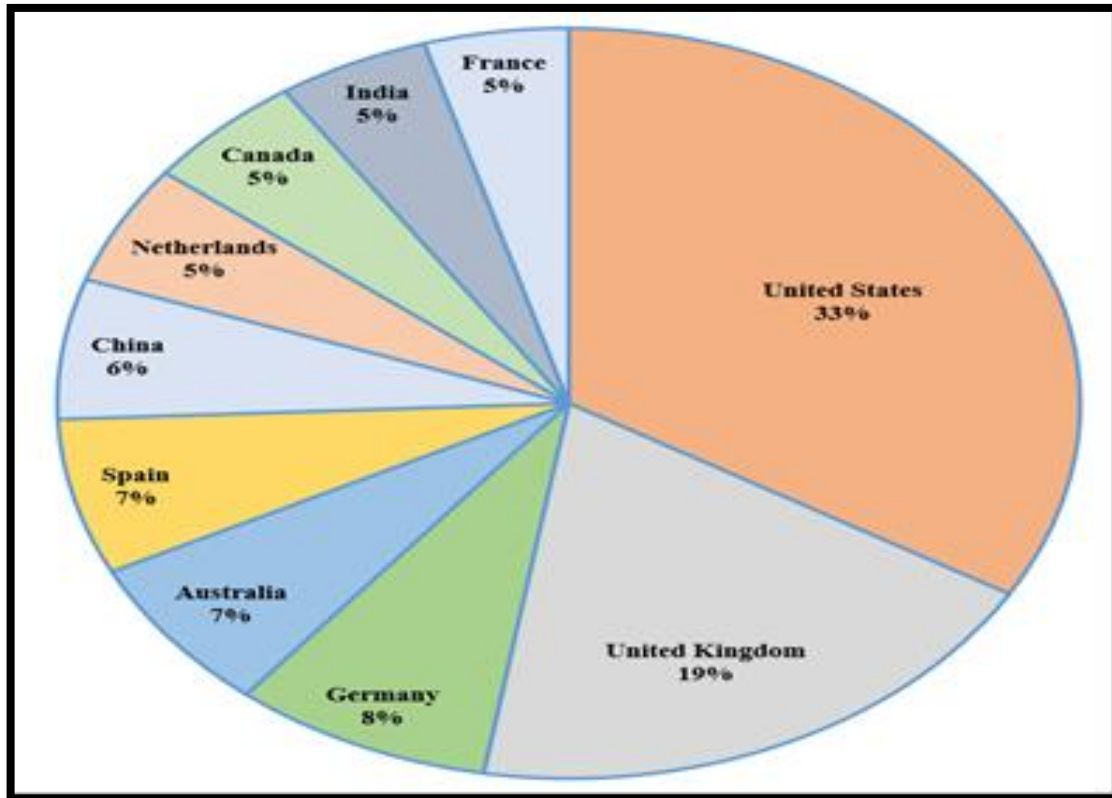
نویسندگان این حوزه در دنیا، با بیشترین تعداد مدرک منتشر شده (۱۳ نویسنده برتر) در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل ۳ نویسندگان برتر در حوزه «توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی» در دنیا

ایالات متحده امریکا، بریتانیا و آلمان در صدر این رتبه‌بندی قرار دارند و از قاره آسیا نیز کشورهای چین و هند در بین کشورهای برتر قرار دارند.

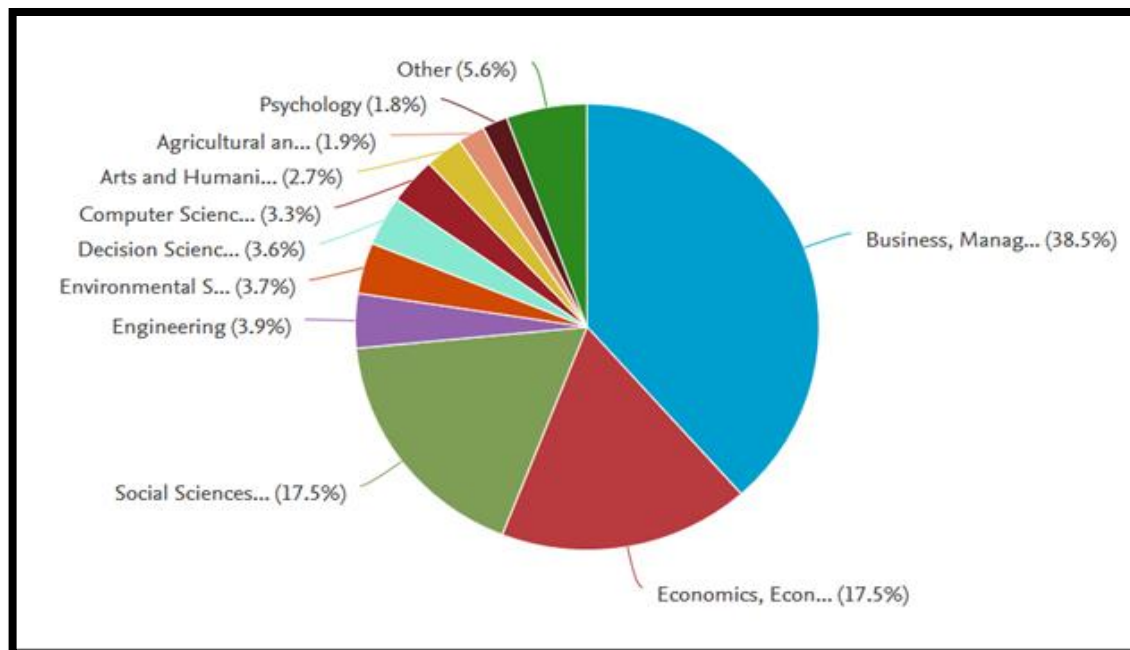
وضعیت رتبه‌بندی کشورهای دارای بیشترین مدرک منتشر شده در جهان نیز در شکل زیر نشان داده شده است. همانگونه که مشخص است کشورهای



شکل ۴ کشورهای دارای بیشترین مدرک منتشر شده در جهان در حوزه «توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی»

است، حوزه «کسب و کار و مدیریت» بیشترین میزان مدارک را در این حوزه به خود اختصاص داده است.

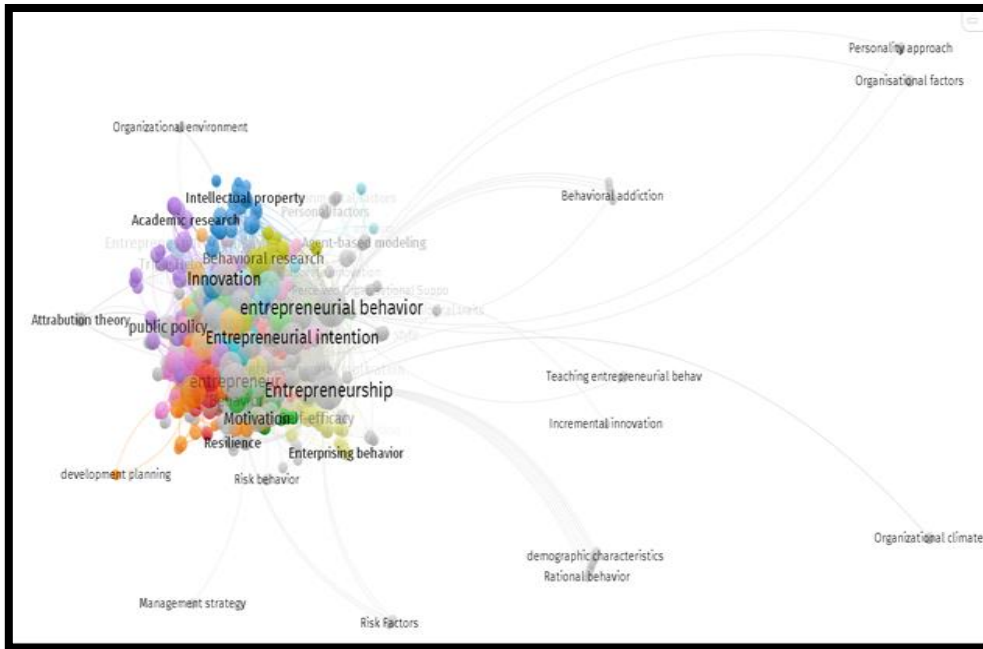
وضعیت و میزان مدارک منتشر شده در حوزه‌های موضوعی مختلف نیز در شکل زیر نشان داده شده است. همانگونه که در شکل زیر نشان داده شده



شکل ۵ وضعیت و میزان مدارک منتشر شده در زمینه های موضوعی مختلف در حوزه «توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی»

رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی» چه میزان هر واژه تکرار شده است. همانطور که در این شکل مشخص است، واژه های "کارآفرینی"، "رفتار کارآفرینانه" و "نوآوری" چون دایره های بزرگتری دارند، در واقع بیشترین تکرار را در میان مدارک منتشر شده در این حوزه دارند. در این نقشه هر یک از رنگ های به کار رفته، معرف یک خوشه موضوعی می باشد. همانطور که مشخص است واژگان مورد نظر در ۳۸ خوشه دسته بندی شده اند.

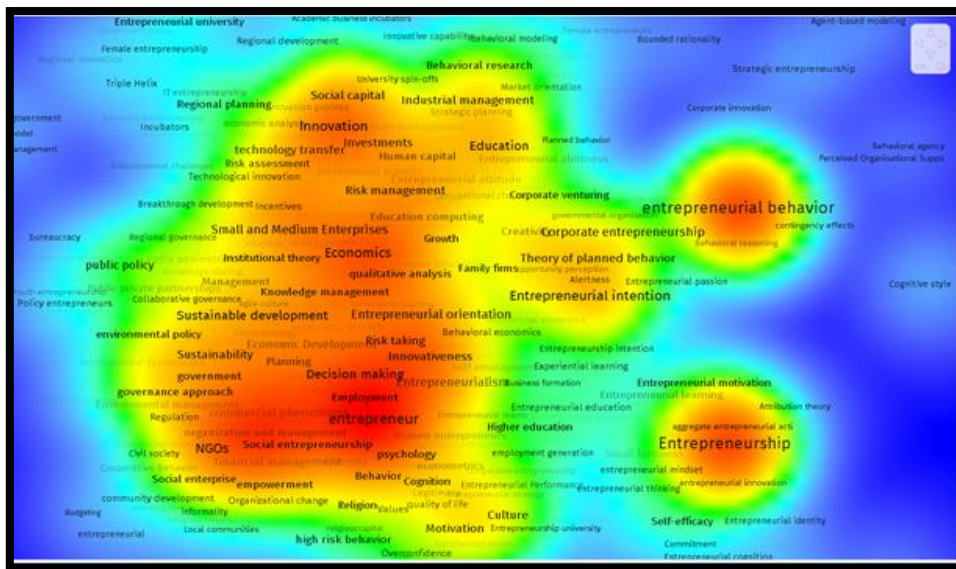
در ادامه و به منظور ترسیم ساختار این حوزه در دنیا، در ابتدا با استفاده از خروجی های حاصل از پایگاه «اسکوپوس» و با بهره گیری از نرم افزار Bibexcel، تحلیل واژگان مربوطه در مدارک انجام شده است. در گام بعدی باید خروجی به دست آمده از نرم افزار Bibexcel را وارد نرم افزار VOSviewer نماییم و تحلیل های مربوطه را انجام دهیم. اولین خروجی که از این نرم افزار به دست آمده است مطابق شکل زیر است. کوچک یا بزرگ بودن دایره ها در شکل زیر نشان دهنده این موضوع است که در حوزه «توسعه



شکل ۶ شبکه هم واژگانی در حوزه «توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی»

زوم) صورت گرفته است که جایگاه هر مفهوم و ارتباطات آن‌ها در شبکه حرارتی به صورت خواناتری صورت گیرد.

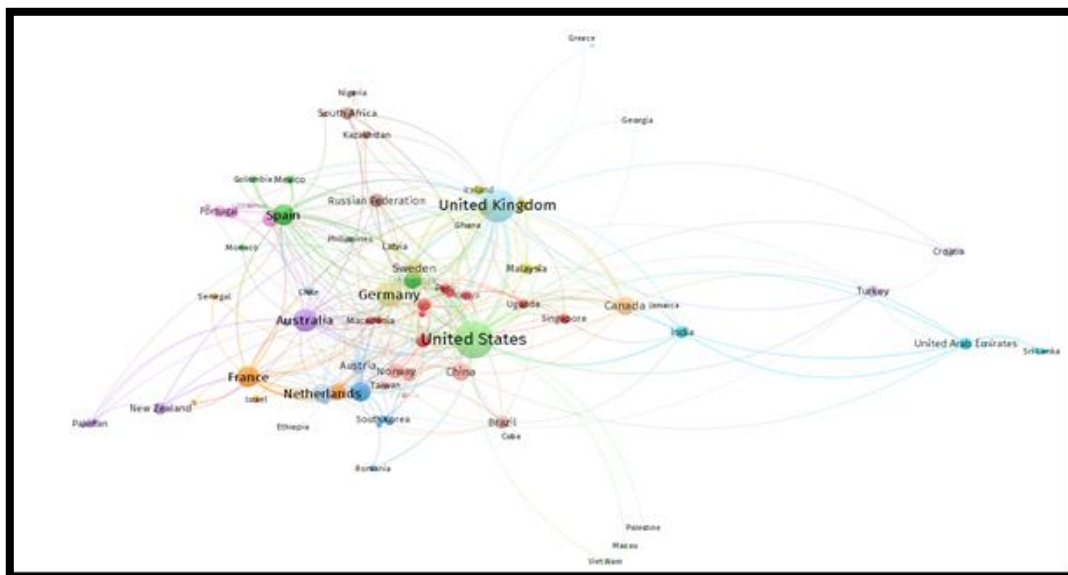
با توجه به اینکه در این شکل مفاهیم زیادی به کار رفته است (۶۸۵ مفهوم) و جهت اینکه هر بخش از شکل به صورت شفافتر و مشخصتری قابل مشاهده باشد در ادامه و در شکل زیر بزرگنمایی



شکل ۷ قسمت داغ و مرکزی شبکه هم واژگانی در حوزه «توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان های دولتی»

سازمان‌های دولتی» نیز در شکل زیر نشان داده شده است.

وضعیت ارتباطات و همکاری‌های بین‌المللی میان کشورها در زمینه «توسعه رفتار کارآفرینانه در



شکل ۸ همکاری‌های بین‌المللی کشورها در حوزه «توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی»

سه بخش تقسیم بندی شده اند. بخش اول شامل تحقیقات مرتبط با «عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی» و بخش دوم تحقیقات مرتبط با «عوامل سازمانی» و بخش سوم تحقیقات مربوط به «پیامدهای رفتار کارآفرینانه» در سازمان‌های دولتی می‌باشند. نتایج این تقسیم بندی در جداول زیر نشان داده شده است:

همانطور که در شکل بالا مشخص است، ۸۷ کشور در این حوزه همکاری بین‌المللی دارند.

براساس نتایج گزارش علم سنجی در ادامه با روش تحلیل محتوای «عناوین، کلمات کلیدی و چکیده مستندات»، تحقیقات در زمینه «توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی» احصاء و در

جدول ۱ تحقیقات مربوط به عوامل فردی و ویژگی های شخصیتی در رفتار کارآفرینانه کارکنان

پژوهش ها و نتایج	کد باز	کد محوري	کد انتخابي
جنسیت در بروز و توسعه انواع رفتار های کارآفرینانه تأثیر گذار است. (Brownhilder,2019)	جنسیت(۱)	الف) عوامل ذاتی	پیشران‌هاي عوامل فردی و ویژگی های شخصیتی در رفتار کارآفرینانه کارکنان
جنسیت می تواند رفتار های کارآفرینانه را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد. (Jalilvand,& Vosta,2015)			
سن در بروز و توسعه رفتار های کارآفرینانه تأثیر گذار است. (Brownhilder 2019)	سن(۲)		
سن کارکنان در بروز رفتارهای کارآفرینانه موثر است.(Kautonen,2015)			
نیاز شدید به موفقیت عاملی است که موجب بروز رفتارهای کارآفرینانه در افراد می شود.(Gawke et al,2018)	۳)توفیق طلبی		
تمایل به انجام کارها به بهترین شکل و تلاش برای رسیدن به اوج موفقیت از عواملی است که در بروز رفتارهای کارآفرینانه تأثیر گذار است. Olakitan and (Ayobami,2011)			
استقلال طلبی افراد عاملی محرک در بروز رفتار های کارآفرینانه است. Gawke (et al,2018)	۴)استقلال طلبی		
ریسک پذیری و بروز رفتار های بداهه، کارآفرینی در سازمان را شدت می بخشد. (Samuel Adomako,2018)	۵)خطر پذیری		
لویز او همکاران (۲۰۱۷) به نقش ریسک پذیری مدیران و کارکنان در توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان تأکید کرده اند.			
زولوتوی ^۲ و همکاران(۲۰۱۸) عنوان می کنند مدیریت سازمان نقش موثری در ریسک پذیری کارکنان جهت بروز رفتار دارد.			

¹ Luis

² Zolotoy

رفتار کارآفرینانه کارکنان ترکیبی از خلاقیت و ریسک پذیری است. (Hartog&Jong,2007)			
به واسطه بکارگیری خلاقیت، رفتارهای کارآفرینانه در سازمان بروز می یابد. (Akemi & Christopher,2017)			
رفتار کارآفرینانه کارکنان ترکیبی از خلاقیت و ریسک پذیری است. (Hartog&Jong,2007)	۶)خلاقیت		
۲۷ درصد نوآوری های سازمان ایالات متحده آمریکا و ۳۹ درصد کشورهای پیشرفته اقتصادی مربوط به کارکنان خلاق در این کشورها گزارش شده است. (Borins,2000)			
هوشیاری، رفتار فرد را به سمت رفتار کارآفرینانه برنامه ریزی شده و آغاز یک کسب و کار به عنوان هدف هدایت می کند. (Kruger,2000) هوشیاری کارآفرینانه کارکنان، به عنوان عاملی موثر در کسب توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان شناخته شده است که موجب مزیت رقابتی سازمان می شود. (Sambamurthy,2003)	۷)هوشیاری کارآفرینانه		
نگرش کارآفرینانه، توانایی کارآفرینی را افزایش می دهد. (Athayde, 2009)			
نگرش کارآفرینانه زیر بنای نیت و رفتار کارآفرینانه است (Shane, S., & Venkataraman,2000)	۱) نگرش کارآفرینانه		
چگونگی تفاوت های شناختی و ذهنی بین افراد به آنها اجازه می دهد در مقایسه با دیگران تصویر دقیق تری از واقعیت بدست آورند و این امر رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می دهد. (McMullen;2006)		ب) عوامل اکتسابی	
هنجارهای ذهنی به عنوان رفتارهای برنامه ریزی شده رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می دهد. (Iakovleva,2011)	۲)هنجارهای ذهنی		
باور به خودکارآمدی در کارکنان، موجب بروز رفتار کارآفرینانه افراد می گردد. (Tang,2008)	۳) باور به خودکارآمدی		

اگر فرد درک مناسبی از احساسات شخصی خود و توانمندی هایش داشته باشد بیشتر رفتارهای کارآفرینانه بروز می دهد. (Wong & Law, 2002)			
---	--	--	--

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

جدول ۲ تحقیقات مربوط به عوامل سازمانی در رفتار کارآفرینانه کارکنان

پژوهش ها و نتایج	کد باز	کد محوري	کد انتخابي
شبکه های (درونی و بیرونی) سازمان در فراهم سازی ایده های باکیفیت و نوآورانه و کسب و کار درون سازمانی تأثیر دارند (Husted & Vintergaard, 2004)	شبکه سازی (۱)	الف) پویایی	پیشران های مرتبط با عوامل سازمانی
رفتار شبکه سازی نقش بارزی در ایجاد شبکه ها دارد. (Dougherty & Forret, 2001)			
رفتار شبکه سازی افراد و به دست آوردن موقعیت در سلسله مراتب سازمانی در بروز رفتارهای کارآفرینانه موثر است. (Walker, 2007)			
پروراندن شبکه سازی در کارکنان بر توسعه کارآفرینی و افزایش عملکرد موثر است. (Thompson, 2005)			
جامعیت در تصمیم گیری و پویایی محیط بر روی کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبتی دارد. (Heavey et al, 2009).	ب) محیط کارآفرینانه و پویا (۲)		
طبقه بندی محیطی و مشخص نمودن عواملی مثل محیط پویا، محیط خصومت و رقیب، محیط پذیرا و محیط ایستا بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد مالی تأثیر مثبتی دارد. (Zahra, 1993)			
ایجاد محیط کاری نوآورانه و پویا موجب تقویت رفتار کارآفرینانه می شود. (Kamalian et al, 2011)			

<p>جونز او همکاران (۲۰۱۹) اذعان دارند پویایی صنعت ارتباط متقابل با رفتار کارآفرینانه کارکنان دارد.</p>	<p>۳)صنعت پویا</p>		
<p>صنعت در شکل گیری رفتار کارآفرینانه کارکنان تأثیر گذار است. (Spencer and Gomez,2004)</p>			
<p>رفتارهای اثرسازی بر نوآوری و عملکرد کسب و کارهای درون سازمانی و کارآفرینانه نقش دارد (Futrer et al, 2018)</p>	<p>۱) رفتار اثر ساز</p>	<p>ب) فرهنگ سازمانی</p>	
<p>رفتار اثر ساز و علیت، کارآفرینی سازمانی را تحت تأثیر قرار میدهد. (Sarasvathy,2001)</p>			
<p>رفتار اثرساز منطق امیدوار کننده رفتاری برای دستیابی به نوآوری سازمانی و بروز رفتار کارآفرینانه هستند . (Fisher, 2012)</p>			
<p>فرهنگ سازمانی از عوامل تاثیر گذار بر کارآفرینی درون سازمانی است. (Zahra, 1991)</p>	<p>۲) فرهنگ سازمانی کارآفرینانه</p>		
<p>فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در شکل گیری رفتار کارآفرینانه کارکنان موثر است. (Hisrich and peters,2002)</p>			
<p>زولوتوی ۲ و همکاران (۲۰۱۸) اذعان دارند، رفتار های تشویق آمیز مدیریت عالی، در شکل گیری رفتار کارآفرینانه در کارکنان موثر است.</p>	<p>۱) مدیریت و جو سازمانی</p>	<p>ج) حمایت سازمانی و مشوق ها</p>	
<p>نقش رهبر و نفوذ رهبری می تواند کارکنان را در راستای رفتارهای کارآفرینانه و اقدام نوآورانه تحریک کند. (Hartog &Jong,2007)</p>			
<p>شیوه مدیریت موجب ارتقاء نوآوری و توسعه رفتار های کارآفرینانه در سازمان می گردد (Ito K, 2016)</p>			

¹ Jones

²Zolotoy

مهارت های مدیریتی در شکل گیری رفتار کارآفرینانه کارکنان موثر است. (Hisrich and peters,2002)			
مدیران با افزایش پاداش های مالی (سود سهام) رفتارهای کارآفرینی را توسعه می دهند (Jones et al, 2019).	سیستم پاداش (۲)		
تشویق و ترغیب کارکنان باعث بروز رفتارهایی از قبیل نوآوری، مشارکت، سازماندهی وظایف روزانه و تجاری کردن محصولات و خدمات جدید می گردد. (Zampetakis,2009)			
رهبری میبایست پادشاهی برای رفتار کارآفرینانه به منظور تقویت کارآفرینی سازمانی تخصیص دهد. (Hough, J., & Scheepers,2008)			
توجه رهبران در آموزش و انتخاب افراد تناسب شخص را در شغل افزایش داده و عملکرد کارآفرینی را در سازمان ارتقاء می دهد. (Tenzer, Yang,2019) توانمندی منابع انسانی در شکل گیری رفتار کارآفرینانه کارکنان تأثیر گذار است. (Recklies,2001)	۱) توانمند سازی کارکنان		
توانمندسازی کارکنان و کارآفرینی سازمانی ارتباط مستقیم با یکدیگر دارند. (Moghaddas et al,2019)			
انتقال دانش و ادغام دانش به ترتیب بیشترین امتیاز را در توسعه و بروز کارآفرینی در سازمان داشته اند. (Rouniasi et al,2013)	۲) اشتراک دانش		د) یادگیری سازمانی
اشتراک و استفاده از دانش در جهت کسب مزیت رقابتی و توسعه رفتارهای کارآفرینانه در جهت افزایش کارآفرینی سازمانی موثر است. (Omotosho &Anyigba,2019)			
توانایی یادگیری سازمانی و آموزش کارآفرینانه، در توسعه و بروز کارآفرینی در سازمان تأثیر داشته اند. (Rouniasi et al,2013)	۳) آموزش کارآفرینانه		

<p>هر چقدر آموزش مهارت اجتماعی و ارتباطی بین کارکنان افزایش یابد، این امر به نوبه خود بر رفتار کارآفرینانه کارکنان اثر مثبت خواهد گذاشت. (Wolff & Moser,2006)</p>			
<p>آموزش های سازمانی رفتار کارآفرینانه را تحت تاثیر قرار می دهد. (Van Dam,2010)</p>			

دسته سوم مربوط به تحقیقات مرتبط با «پیامدهای رفتار کارآفرینانه کارکنان» است. نتایج این دسته بندی در جدول (۳) نشان داده شده است:

جدول ۳ تحقیقات مربوط به «پیامدهای رفتار کارآفرینانه کارکنان»

پژوهش ها و نتایج	کد باز	کد محوري	کد انتخابي
<p>نوسازی استراتژیک واسطه ی بین عملکرد اقتصادی و عملکرد مالی شرکت است که تا حدی زیادی کارآفرینی سازمانی و عملکرد شرکت را تحت تأثیر قرار می دهد. (Shu C et al,2019)</p>	<p>۱)نوسازی استراتژیک</p>	<p>الف) کارآفرینی سازمانی</p>	<p>پیامدهای رفتار کارآفرینانه کارکنان</p>
<p>تغییر در ساختار و ماموریت سازمان و توسعه رفتار کارآفرینانه در کارکنان موجب نوسازی استراتژیک و تقویت کارآفرینی سازمانی می گردد. (Heinonen&Korvela 2005)</p>			
<p>رفتار کارآفرینانه بر عملکرد کسب و کارهای درون سازمانی نقش دارد و آن را تقویت می کند. (Futterer et al, 2018)</p>			
<p>روحیه و رفتار کارآفرینانه موجب توسعه کارآفرینی درون سازمانی می شود. (Bart,2006)</p>	<p>۳)نوآوری</p>		
<p>نوآوری از دو عنصر اصلی داخلی و خارجی نشأت می گیرد. عنصر داخلی شامل سه عنصر تشکیل دهنده است: دانش، نگرش و تخیل. عنصر بیرونی همچنین شامل سه عنصر تشکیل دهنده است: فرهنگ، منابع و زیست بوم. در حالی که عنصر بیرونی مربوط به دنیای بیرونی و محیط</p>			

<p>فرد است، عناصر داخلی آن به خود فرد مربوط می شود. لیکن آنچه اهمیت دارد تأثیر گذاری این عوامل بر کارآفرینی سازمانی می باشد. (Mazouz,et al ,2019)</p>			
<p>رفتار کارآفرینانه جستجوی آگاهانه و دقیق برای تغییر نوآورانه است.(Zhao, 2005)</p>			
<p>تشویق و دادن استقلال به واسطه توسعه رفتارهای کارآفرینانه عملکرد شرکت ها را تحت تأثیر قرار می دهد.(Yang,2012)</p>			
<p>فعالیت های کارآفرینانه درون سازمانی یک کارمند، تأثیر مثبتی بر نتایج سازمانی و عملکرد سازمان دارد. (Jason et al,2017)</p>	<p>۱) افزایش بهره وری</p>		
<p>رویکرد کارآفرینانه، سازمان ها را مجهز به قابلیت هایی می کند که سبب ارتقای کارآمدی میگردد (Zampetakis,2009)</p>			
<p>پیوند رفتار کارآفرینانه، نوآوری و رهبری بستری برای بقای سازمانی فراهم می کند. (Mazouz et al 2019)</p>		<p>ب) بهبود عملکرد</p>	
<p>یک رویکرد کارآفرینانه ارزش جدیدی را برای ذی نفعان مختلف ایجاد می کنند که موجب مزیت رقابتی پایدار می شود(Kamalian et al,2011)</p>	<p>۲) مزیت رقابتی پایدار</p>		
<p>رفتارهای کارآفرینانه شرکت ها، منافع اقتصادی ایجاد کرده و سود و عملکرد را بهبود می بخشد (Antoncic & Hisrich, 2001; Zahra, 1995, 1996)</p>			
<p>باعث ایجاد اشتغال و خلق ارزش در جامعه می گردد (Zahra & Covin, 1995)</p>	<p>۳) منافع اقتصادی و اجتماعی</p>		

۵ بحث و نتیجه گیری

خلاصیت، رفتارهای کارآفرینانه در سازمان بروز و ظهور می یابد.

البته از نقش هوشیاری افراد نیز نمی توان غافل شد. هوشیاری رفتار فرد را به سمت رفتار کارآفرینانه برنامه ریزی شده و آغاز کارآفرینی به عنوان یک هدف هدایت می کند. (Kruger, 2000) به علاوه نگرش کارآفرینانه موجب افزایش توانایی کارآفرینانه می شود. (Athayde, 2009) همچنین باور به خودکارآمدی در کارکنان موجب بروز رفتار کارآفرینانه افراد است. (Tang, 2008) همانطور که اشاره شد؛ چگونگی تفاوت های فردی (شناختی و ذهنی) بین افراد به آنها اجازه می دهد در مقایسه با دیگران تصویر دقیقتری از واقعیت بدست آورند و این امر رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می دهد. (McMullen; 2006)

مسیر دوم تحقیقات در زمینه رفتار کارآفرینانه کارکنان مربوط به «عوامل سازمانی» است که شامل «پویایی، فرهنگ، حمایت و یادگیری» است. در این پژوهش و بر اساس نتایج تحقیقات؛ پویایی در سازمان حاصل (شبکه سازی، محیط کارآفرینانه و صنعت پویا) می باشد. شبکه سازی و شبکه های (درونی و بیرونی) سازمانی در فراهم سازی ایده های باکیفیت و نوآورانه و کسب و کار درون سازمانی مؤثر هستند. (Husted & Vintergaard, 2004) جامعیت در تصمیم گیری و پویایی محیط نیز بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبتی داشته است. (Heavey et al, 2009). به علاوه، جونز و همکاران (۲۰۱۹) نیز اذعان داشته اند پویایی صنعت ارتباط متقابل با رفتار کارآفرینانه کارکنان دارد.

نتایج تحقیقات نشان داده است؛ یکی دیگر از عوامل سازمانی که به شدت رفتار کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می دهد؛ فرهنگ سازمانی کارآفرینانه (Zahra, 1991) و رفتار اثر سازی است. رفتارهای اثرسازی بر رفتار کارآفرینانه کارکنان تأثیر گذاشته و نوآوری و عملکرد کسب و کارهای درون

این پژوهش چارچوبی برای تحقیقات در زمینه «رفتار کارآفرینانه کارکنان» ایجاد نموده است تا بتواند مسیر تحقیقات آتی را در جهت درست هدایت کند. بدین منظور با روش علم سنجی ضمن شناسایی خلاء تحقیقات موجود و تحلیل محتوایی مستندات به ارائه چارچوبی یکپارچه و مفهومی پرداخته و پیشنهاداتی جهت تحقیقات آتی ارائه نموده است. بر اساس نتایج تحقیقات و مطالعات انجام شده، تحقیقات حوزه رفتار کارآفرینانه در سه مسیر قابل مطالعه و بررسی است. مسیر اول مربوط به تحقیقات مرتبط با عوامل فردی است، که شامل «عوامل ذاتی و اکتسابی» است. بر این اساس عواملی چون (خلاصیت، هوشیاری، استقلال، خطر پذیری، توفیق طلبی، جنسیت و سن) جزء عوامل ذاتی و (نگرش کارآفرینانه، هنجارهای ذهنی و باور به خود کارآمدی) جزء عوامل اکتسابی هستند که در بروز رفتار کارآفرینانه موثر بوده اند. در این راستا برون هیلدر^۱ (۲۰۱۹) اذعان دارد «سن و جنسیت» از عوامل تأثیر گذار در بروز رفتار کارآفرینانه بوده اند. کاوک^۲ (۲۰۱۸) نیز توفیق طلبی و استقلال را جزء ویژگی های ذاتی کارکنان دانسته است که در بروز رفتار کارآفرینانه کارکنان مؤثر شناخته شده اند. یکی از کلیدی ترین ویژگی ها برای کارآفرینان و کارآفرینان سازمانی ریسک پذیری است. در این راستا ساموئل^۳ (۲۰۱۸) عقیده دارد، ریسک پذیری و بروز رفتارهای بداهه، کارآفرینی در سازمان را شدت می بخشد.

لوئیز و همکاران (۲۰۱۷) نیز به نقش ریسک پذیری مدیران و کارکنان در توسعه رفتار کارآفرینانه در سازمان تأکید کرده اند. همچنین زولوتوی و همکاران (۲۰۱۸) نیز عنوان می کنند مدیریت سازمان نقش مؤثری در ریسک پذیری کارکنان جهت بروز رفتار کارآفرینانه داشته و به واسطه بکارگیری

³ Samuel

¹ Brownhilder

² Gawke

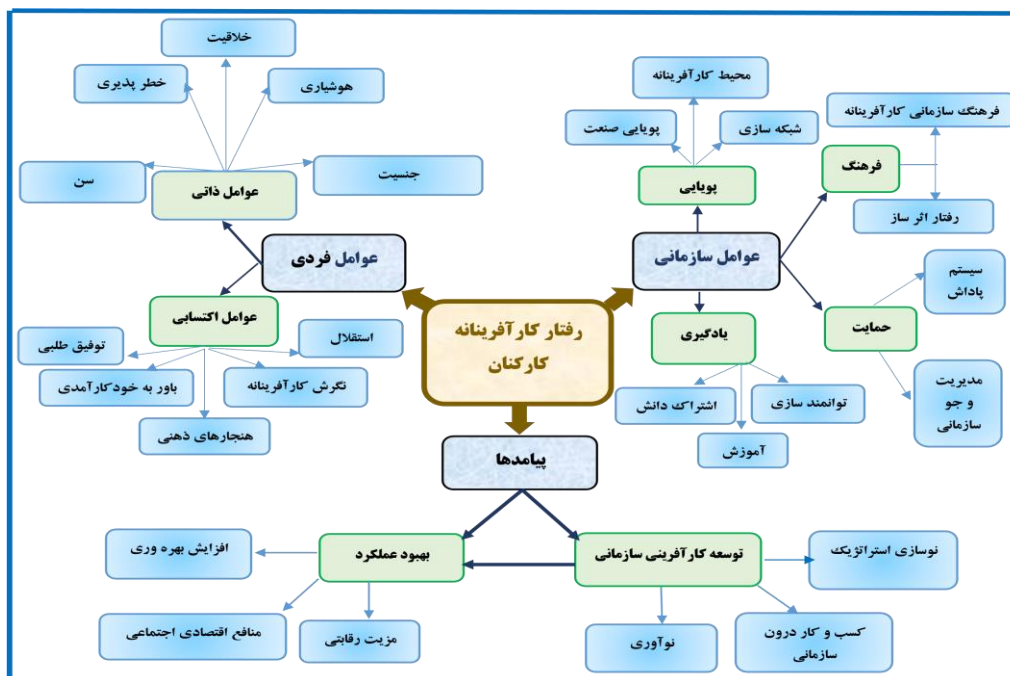
تأثیر قرار می دهد. (Shu C et al, 2019) رفتار کارآفرینانه در عملکرد کسب و کارهای درون سازمانی نقش داشته و آن را تقویت می کند. (Futterer et al, 2018) همان طور که از نتایج پژوهش نشان می دهد؛ غالب تحقیقات در این حوزه، به نقش مؤثر توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان در راستای توسعه کارآفرینی سازمانی پرداخته اند. بر این اساس فعالیت های کارآفرینانه درون سازمانی یک فرد تأثیر مثبتی بر نتایج سازمانی و عملکرد سازمان داشته و منافع اقتصادی زیادی برای سازمان و جامعه ایجاد میکند (Antoncic & Hisrich, 2001; Zahra, 1995, 1996; Zahra & Covin, 1995) همچنین باعث توسعه اشتغال و خلق ارزش در جامعه می گردد. (Jason et al, 2017) به علاوه پیوند رفتار کارآفرینانه، نوآوری و رهبری بستری برای بقای سازمانی فراهم می آورد. (Mazouz et al 2019)

عوامل متعددی وجود دارد که بر ظهور رفتارهای کارآفرینانه کارکنان مؤثر است. با توجه به مطالعات صورت گرفته مشخص شده است در ادبیات مربوطه، به این مورد توجه کافی نشده و خلاء تحقیقاتی در این زمینه مشهود است لذا در این تحقیق که با روش علم سنجی و به صورت آمیخته (کمی - کیفی) انجام شده است نظام دهی به تحقیقات پیشین صورت گرفته و چارچوبی مفهومی ارائه گردیده است و بر این اساس جهت تعیین مسیر پژوهش های آتی توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان پیشنهاداتی ارائه شده است. چارچوب مفهومی تحقیق در شکل (۱۰) نشان داده شده است.

سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد. (Futterer et al, 2018) همچنین شیوه مدیریت موجب ارتقاء نوآوری و توسعه رفتارهای کارآفرینانه در سازمان می گردد. (Ito K, 2016) زولوتوی و همکاران (۲۰۱۸) اذعان دارند، رفتارهای تشویق آمیز مدیریت عالی، در شکل گیری رفتار کارآفرینانه در کارکنان مؤثر است و مدیران با افزایش پاداش های مالی رفتارهای کارآفرینانه را توسعه می دهند. (Jones et al, 2019) رهبران با آموزش و انتخاب افراد مناسب، تناسب شخص را در شغل افزایش داده و عملکرد کارآفرینی را در سازمان ارتقاء می دهد. Tenzer, (Yang, 2019) توانمندسازی کارکنان و کارآفرینی سازمانی ارتباط مستقیم با یکدیگر دارند (Moghaddas et al, 2019) و اشتراک و استفاده از دانش در جهت کسب مزیت رقابتی و توسعه رفتارهای کارآفرینانه در جهت افزایش کارآفرینی سازمانی مؤثر است. (Omotosho & Anyigba, 2019) بر اساس تحقیق رانیاسی^۱ و همکاران (۲۰۱۳) قابلیت یادگیری سازمانی، آموزش کارآفرینانه، انتقال دانش و ادغام دانش به ترتیب بیشترین امتیاز را در توسعه و بروز کارآفرینی در سازمان داشته اند.

مسیر سوم تحقیقات در این حوزه مربوط به «پیامد های رفتار کارآفرینانه کارکنان» است که شامل «توسعه کارآفرینی سازمانی و بهبود عملکرد» می باشد. (نوسازی استراتژیک، توسعه کسب و کار درون سازمانی و نوآوری) حاصل کارآفرینی سازمانی است. نوسازی استراتژیک واسطه بین عملکرد اقتصادی و عملکرد مالی شرکت است که تا حدی زیادی کارآفرینی سازمان و عملکرد شرکت را تحت

¹ Rouniasi



شکل ۹ چارچوب مفهومی تحقیق

۶ پیشنهادات جهت تحقیقات آتی

این موضوع یک حوزه جذاب برای تحقیقات آتی در توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان است.

۳- بر اساس تحقیق کوین^۱ و همکاران (۲۰۱۹) پیشنهاد می‌شود نحوه خلق، کسب و توسعه دانش در صنایع مختلف مورد مطالعه قرار بگیرد.

۴- بر اساس تحقیق (سریلوا^۲، ۲۰۱۹) یکی از منابع مهم یادگیری، یادگیری خارجی است. پیشنهاد می‌شود مکانیسم‌های زیربنایی دانش و اهمیت آن‌ها برای یادگیری خارجی در محیط‌های فناور مورد بررسی قرار بگیرد.

۵- توانمندسازی سازمانی جهت بهبود همکاری کارکنان^۳ در جهت توسعه کارآفرینی سازمانی موضوعی است که مدیران عالی، میانی و عملیاتی می‌بایست مد نظر قرار دهند. لذا پیشنهاد می‌شود در

۱- سبک رهبری و مدیریت در سازمان می‌تواند به عنوان یک مشوق و یا یک بازدارنده در راستای توسعه رفتار کارآفرینانه کارکنان عمل کند. پیشنهاد می‌شود تحقیقات گسترده‌تر در راستای انتخاب سبک رهبری مناسب با توجه به صنعت و اکوسیستم کسب و کارها انجام شود.

۲- تغییرات پرشتاب محیطی، دنیای کسب و کار را تحت تأثیر قرار داده است. عواملی چون دیجیتالی شدن، اقتصاد اشتراکی، همکاری‌های بین‌المللی، اشتراک دانش و همکاری‌های نوآورانه؛ فرصت‌های زیادی را برای سازمان‌ها ایجاد نموده است. تحقیقات اندکی در این حوزه وجود دارد و

³ improvement of employees' cooperation

¹ Covin

² Cirilloa



انواع توانمندسازی کارآفرینانه کارکنان و مدیران مد نظر قرار بگیرد.

تحقیقات آتی نحوه توانمند سازی در سطوح مختلف و ابزارهای لازم در جهت

فهرست منابع

یزدانی، کامران. نجات، سحرناز. رحیمی موقر، آفرین. قالیچی، لیلا. خلیلی، ملاحظ (۱۳۹۳) "علم سنجی: مروری بر مفاهیم، کاربردها و شاخص ها" مجله تخصصی اپیدمیولوژی. دوره ۱۰، شماره ۴. صص ۷۸-۸۸.

نقابی سعید، زعفریان رضا، یوسفی محسن، رضوانی مهران (۱۳۹۱) تبیین نقش رابطه رفتار شبکه سازی در رفتار کارآفرینانه (مطالعه موردی: شرکت های مستقر در پارک های علم و فناوری) توسعه کارآفرینی، سال چهارم، شماره پانزدهم، بهار ۱۳۹۱، از صص ۲۵-

Antonic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495-527.

Borins, S. (2000). Loose cannons and rule breakers, or enterprising leaders? Some evidence about innovative public managers. *Public Administration Review*, 60, 498-507.

Chatfield, A. T., & Reddick, C. G. (2018). The role of policy entrepreneurs in open government data policy innovation diffusion: An analysis of Australian Federal and State Governments. *Government Information Quarterly*, 35(1), 123-134.

Covin, J. G., Garrett Jr, R. P., Kuratko, D. F., & Shepherd, D. A. (2020). Short leash or long leash? Parenting style, initial strategic clarity, and the development of venture learning proficiency. *Journal of Business Venturing*, 35(4), 105951.

Athayde, R. (2009). Measuring enterprise potential in young people. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33, 481-500.

Cirillo, B. (2019). External learning strategies and technological search output: Spinout strategy and corporate invention quality. *Organization Science*, 30(2), 361-382.

Bart, C. (2006). Product strategy and formal structure in entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 7(4), 293-312.

Maditati, D. R., Munim, Z. H., Schramm, H. J., & Kummer, S. (2018). A review of green supply chain management: From bibliometric analysis to a conceptual framework and future research directions. *Resources, Conservation and Recycling*, 139, 150-162.

Neneh, B. N. (2019). From entrepreneurial alertness to entrepreneurial behavior: The role of trait competitiveness and proactive personality. *Personality and Individual Differences*, 138, 273-279.

- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100.
- Fisher, G. (2012). Effectuation, causation, and bricolage: A behavioral comparison of emerging theories in entrepreneurship research. *Entrepreneursh. Theory Pract*, 36(5), 1019e1051. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00537.x>
- Fuller, B., Liu, Y., Bajaba, S., Marler, L. E., & Pratt, J. (2018). Examining how the personality, self-efficacy, and anticipatory cognitions of potential entrepreneurs shape their entrepreneurial intentions. *Personality and Individual Differences*, 125, 120-125
- 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.
- Jones C. D., Jolly P. M., Lubojacky C. J., Martin G. P., & Gomez-Mejia L. R. (2019). Behavioral agency and corporate entrepreneurship: CEO equity incentives & competitive behavior. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, 1017-1039.
- Heinonen, J., & Korvela, K. (2005). How about measuring entrepreneurship? *Research report, small business institute, Turku, Finland*, 126.
- Hough, J., & Scheepers, R. (2008). Creating corporate entrepreneurship through strategic leadership. *Journal of Global Strategic Management*, 3(1), 17- 25.
- Husted, K., & Vintergaard, C. (2004). Stimulating innovation through corporate venture bases. *Journal of World Business*, 39(3), 296-306.
- Heavey, C., Simsek, Z., Roche, F., & Kelly, A. (2009). Decision comprehensiveness and corporate entrepreneurship: The moderating role of managerial uncertainty preferences and environmental dynamism. *Journal of Management Studies*, 46(8), 1289-1314.
- Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship*. Mc. Graw Hill, New York.
- Iakovleva, T., Kolvereid, L. & Stephan, U. (2011). Entrepreneurial intentions in developing and developed countries. *Education + Training*, 53(5), 353-370.
- Kautonen, T., Gelderen, M., & Fink, M. (2015). Robustness of the theory of planned behavior in predicting entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 39(3), 655-674.
- Kamalian, A. R., Yaghoubi, N. M., & Elyaskordi, A. (2011). Entrepreneurship Development in the organization and its role in Entrepreneurship strategy. *European journal of humanities and social sciences*, 1(1), 50-65.



- Kautonen, T., Gelderen, M., & Fink, M. (2015). Robustness of the theory of planned behavior in predicting entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 39(3), 655-674.
- Jong, J., & Hartog, D. (2007). How leaders influence employees innovative behaviour. *European journal innovation management*, 10(1), 41-64.
- Jalilvand, M. R., & Nasrolahi Vosta, L. (2015). Examining the relationship between managerial power and affective organizational commitment: An empirical study in the sport sector of Iran. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(4), 344-364.
- Ito, K. (2016). Management Control System to Promote Innovation and Corporate Venturing. *Management Of Innovation Strategy In Japanese Companies*, 13, 37.
- Gomez-Mejia, L. R., Neacsu, I., & Martin, G. (2019). CEO risk-taking and socioemotional wealth: The behavioral agency model, family control, and CEO option wealth. *Journal of Management*, 45(4), 1713-1738.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management Review*, 21(1), 135-172.
- Zolotoy, L., O'Sullivan, D., Martin, G. P., & Veeraraghavan, M. (2019). The role of affect in shaping the behavioral consequences of CEO option incentives. *Journal of Management*, 45(7), 2920-2951.
- Sambamurthy, V., Bharadwaj, A., & Grover, V. (2003). Shaping agility through digital options: Reconceptualizing the role of information technology in contemporary firms. *MIS quarterly*, 237-263.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 26(1), 217-226.
- 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.
- Matviuk, S.G. (2010). A study of Peruvian entrepreneurs leadership expectations. *Journal of American Academy of Business*, 16(1), 65-70.
- McMullen, J. S., & Shepherd, D. A. (2006). Entrepreneurial action and the role of uncertainty in the theory of the entrepreneur. *Academy of Management Review*, 31(1), 132-152
- Mazouz, A., Alnaji, L., Jeljeli, R., & Al-Shdaifat, F. (2019). Innovation and entrepreneurship framework within the Middle East and North Africa region. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 11(6), 699-710.
- Moghaddas, S. Z., Tajafari, M., & Nowkarizi, M. (2020). Organizational empowerment: A vital step toward intrapreneurship. *Journal of*

- Librarianship and Information Science*, 52(2), 529-540.
- Morris, M. H., Schindehutte, M., & LaForge, R. W. (2002). Entrepreneurial marketing: a construct for integrating emerging entrepreneurship and marketing perspectives. *Journal of marketing theory and practice*, 10(4), 1-19.
- Miller, D. (2011). Miller (1983) revisited: A reflection on EO research and some suggestions for the future. *Entrepreneurship theory and practice*, 35(5), 873-894.
- Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing*, 15(5-6), 411-432.
- Olakitan, O. O., & Ayobami, A. P. (2011). An investigation of personality on entrepreneurial success. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 2(2), 95-103.
- Omotosho, S. I., & Anyigba, H. (2019). Conceptualising corporate entrepreneurial strategy: a contingency and agency collaborative approach. *Journal of Strategy and Management*.
- Rouniasi, M. R., Mihani, G., Heydari, A., & Rezaii, P. (2013). The relationship between organizational learning capability and corporate entrepreneurship development (case study: telecommunication company of Hamedan). *Advances in Environmental Biology*, 2486-2494.
- Sambamurthy, V., Bharadwaj, A., & Grover, V. (2003). Shaping agility through digital options: Reconceptualizing the role of information technology in contemporary firms. *MIS quarterly*, 237-263.
- Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of management Review*, 26(2), 243-263.
- Adomako, S., Opoku, R. A., & Frimpong, K. (2018). Entrepreneurs' improvisational behavior and new venture performance: Firm-level and institutional contingencies. *Journal of Business Research*, 83, 10-18.
- Shu, C., De Clercq, D., Zhou, Y., & Liu, C. (2019). Government institutional support, entrepreneurial orientation, strategic renewal, and firm performance in transitional China. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- Tang, J. (2008). Aexploring the antecedents of entrepreneurial alertness: Interactions between individual and environmental characteristics. In USA: USASBE Conference Proceedings.
- Tenzer, H., & Yang, P. (2020). The impact of organisational support and individual achievement orientation on creative deviance. *International Journal of Innovation Management*, 24(02), 2050020.
- Thompson, J. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective.



Journal of Applied Psychology, 90(5), 10-11.

- Van Dam, K., Schipper, M., & Runhaar, P. (2010). Developing a competency-based framework for teachers' entrepreneurial behavior. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 71-965.
- Zampetakis, L. A., Kafetsios, K., Bouranta, N., Dewett, T., & Moustakis, V. S. (2009). On the relationship between emotional intelligence and entrepreneurial attitudes and intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- Zahra, S. A. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of business venturing*, 6(4), 259-285.
- Zahra, S. A. (1993). Environment, corporate entrepreneurship and financial performance: a taxonomic approach. *Journal of Business Venturing*, 8(4), 319-340.
- Zahra, S. A., & Covin, J. G. (1995). Contextual influences on the corporate entrepreneurship performance relationship: A longitudinal analysis. *Journal of Business Venturing*, 10(1), 43-58. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(94\)00004-E](https://doi.org/10.1016/0883-9026(94)00004-E)
- Zahra, S. A. (1995). Corporate entrepreneurship and financial performance: The case of management leveraged buyouts. *Journal of Business Venturing*, 10(3), 225-247.
- Zahra, S. A. (1996). Governance, ownership, and corporate entrepreneurship: The moderating impact of industry technological opportunities. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1713-1735
- Yang, Y. (2012). Bilateral inter-organizational learning in corporate venture capital activity: Governance characteristics, knowledge transfer, and performance. *Management Research Review*.
- Yin, R. K. (2015). *Qualitative research from start to finish*. Guilford publications.
- Wong, C., & Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 23, 243-274.
- Walker, R. (2007). It's where you are that matters: The networking behaviour of English local government officers. *Public Administration*, 85(3), 739-756
- Wolff, H., & Moser, K. (2006). Development and validation of a networking scale. *Diagnostic-Gottingen*, 54(2), 161-180.