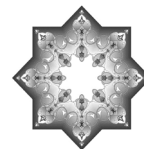


مدل سازی توسعه کار آفرینی سازمانی در سازمان های دولتی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی)



صفحات ۱۰۱ تا ۱۳۰
دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۸
پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۵
نوع مقاله: پژوهشی

معین سلیمانی^۱
عبدالکریم فتاحی^۲

DOR: 20.1001.1.22285067.1401.28.86.4.2

چکیده

در پژوهش حاضر، به واکاوی پدیده کارآفرینی سازمانی، در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه پرداخته شده است. رویکرد حاکم بر پژوهش، آمیخته بود که در بخش کیفی از رهیافت نظام مند روش نظریه ی بنیانی و در بخش کمی از روش پیمایشی بهره گرفته شد. جامعه ی مورد مطالعه در بخش کیفی و کمی این پژوهش، شامل کارکنان و مدیران مرتبط با کارآفرینی و نوآوری در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه و اساتید گروه مدیریت و کارآفرینی دانشگاه رازی بود. روش نمونه گیری و ابزار جمع آوری داده ها در بخش کیفی هدفمند گلوله برفی با مصاحبه ی نیمه ساختارمند و در بخش کمی تمام شماری با پرسشنامه محقق ساخته بود. اجزای مدل پارادایمی از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی مشخص شد؛ سپس، اهمیت هر یک از عناصر مدل پارادایمی مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نتایج بخش کیفی و کمی پژوهش، مقوله ها و میانگین رتبه ی مقوله های پدیده کارآفرینی سازمانی، در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه به این شرح است: شرایط علی شامل سرمایه انسانی مستعد خودشکوفایی (۲/۹۷)، لزوم تدوین چشم انداز آینده نگرانه (۲/۸۳)، ضرورت بهبود عملکرد مالی سازمان (۲/۱۳) و بزرگ شدن اندازه سازمان (۲/۰۷)؛ شرایط زمینه ای شامل ساختار سازمانی پویا (۱/۴۳) و فرهنگ سازمانی کارآفرینانه (۱/۵۷)؛ شرایط مداخله گر تسهیل ساز شامل پشتیبانی مدیریت از رفتارهای کارآفرینانه (۲/۱۷)، سبک رهبری حمایتی تأثیرگذاران (۲/۲۸) و وجود زیرساخت ها و منابع سازمانی مناسب (۱/۵۵)؛ شرایط مداخله گر محدودکننده شامل قوانین و سیاست های حاکم بر سازمان های دولتی (۱/۷۲)، تضاد سازمانی (۲/۰۷) و کنترل سازمانی (۲/۲۲)؛ راهبردها شامل تدوین استراتژی های حامی رفتارهای کارآفرینانه (۵/۶۳)، بهبود سیستم های انگیزشی و تشویق و پاداش (۵/۲۰)، برنامه ریزی برای متعادل سازی تضاد سازمانی (۵/۴۰)، توسعه سیستم عارضه یابی و حل مشکلات (۵/۳۳)، بهسازی مداوم ویژگی های کارآفرینانه کارکنان و مدیران (۵/۵۵)، بهبود سیستم تحقیق و توسعه (۳/۶۳)، مدیریت مقاومت در برابر تغییر (۵/۶۷)، بهبود ارتباطات سازمانی (۴/۲۷) و تناسب برنامه ریزی ارزشیابی عملکرد با فعالیت های کارآفرینانه (۴/۰۲)؛ پیامدها شامل بهبود سرمایه های اجتماعی سازمان (۱/۴۹) و بهره وری و دستیابی به اهداف سازمان (۱/۵۱) را تشکیل داده است. در پایان نیز اقداماتی عملیاتی برای توسعه ی کارآفرینی سازمانی پیشنهاد شد.

واژگان کلیدی: کارآفرینی سازمانی، سازمان تأمین اجتماعی، رویکرد آمیخته، استان کرمانشاه.

۱. دانشجوی دکتری کارآفرینی، گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران؛ (نویسنده مسئول) m.soleimani@razi.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران؛

۱- بیان مساله

کارآفرینی مفهومی است که در سال‌های اخیر تغییرات متفاوتی را در سناریوهای کسب و کارها و سازمان‌ها ایجاد کرده است (Reuther, Borodzicz, & Schumann, 2018). البته کارآفرینی فقط برای ایجاد کسب و کارهای جدید نیست و در سازمان‌های موجود نیز کاربرد دارد و به آن‌ها کمک می‌کند تا فرآیندهای نوآورانه را تقویت کنند و بهتر با تغییرات محیطی انطباق پیدا کنند (Pandey, Gupta, & Hassan, 2020; Palazzeschi, Bucci & Fabio, 2018). امروزه می‌توان کارآفرینی را به‌عنوان یک عامل بسیار مهم و حیاتی در افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌های سازمانی و در نتیجه رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها تلقی کرد (Huang & Yu, 2021; Gawke, Gorgievski, & Bakker, 2018; Smékalová et al., 2014). دیگر، وجود افراد با روحیه‌ی کارآفرینانه در سازمان‌ها، یک منبع کلیدی و یک دارایی حیاتی برای سازمان‌ها، بخصوص در شرایط محیطی بسیار دشوار امروزی است (Piecuch & Szczygieł, 2021).

کسانی که ظرفیت‌های کارآفرینی خود را در سازمان موجود نشان می‌دهند، برای آن سازمان مانند هوای تازه هستند. آن‌ها می‌توانند از دانش انباشته‌ی خود برای نوآوری و تبدیل نوآوری به موفقیت استفاده کنند. به این افراد کارآفرین سازمانی می‌گویند (Cadaru & Badulescu, 2015). از طرفی، کارآفرینی سازمانی نه تنها برای مدیریت، بلکه برای خود کارمند نیز مناسب است، زیرا فرصتی برای برجسته کردن، به رخ کشیدن و متمایز کردن ویژگی‌های خود، با بهره‌گیری از نوآوری دارد و برای ماندن در سازمان انگیزه می‌گیرد، بنابراین، ما کمتر شاهد این پدیده خواهیم بود که به‌موجب آن، کارکنان با ارزش و با ذهن باز و نوآور از دست می‌روند و از سازمان‌ها و فرآیندهای بوروکراتیک موجود ناامید شوند (Badulescu, 2013). با این اوصاف، یکی از بهترین راه‌ها برای مدیریت منابع انسانی و ایجاد مزیت رقابتی سازمان‌ها، فراهم‌سازی و رشد بسترهای کارآفرینی برای نوآوری و شکوفایی کارکنان می‌باشد (Monfared et al., 2019). یک سازمان به‌منظور کسب نتایج مطلوب پایدار در یک محیط به‌سرعت در حال تغییر، نیازمند پرورش افرادی کارآفرین به‌منظور ایجاد نوآوری در خدمات و فرایندهای سازمانی است.

هر سازمانی، می‌تواند با فراهم کردن زمینه‌ی مناسب برای توسعه‌ی روحیه‌ی کارآفرینی، بسیاری از چالش‌های مختلف - بخصوص چالش‌های اقتصادی - خود را کاهش دهد (Piecuch, 2018; González-López, Pérez-López, & Rodríguez-Ariza, 2021). این

وضعیت در مورد سازمان‌هایی که بسیار بزرگ و گسترده هستند و از رویه‌های رسمی بالایی برخوردارند و در آن‌ها فراهم کردن فضای کاری که از رفتارهای کارآفرینانه حمایت می‌کند بسیار دشوار است، نیز صدق می‌کند (Chen et al., 2020; Belas et al., 2020). با این اوصاف، کارآفرینی سازمانی را می‌توان در بخش دولتی نیز به کار برد (Yazdanshenas, 2014). از آنجایی که کارآفرینی سازمانی، راهبردی است که با وجود ساختارهای مدیریتی سلسله‌مراتبی و سنتی، می‌تواند باعث تغییر در کارکردها و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها شود، می‌تواند بدون اعمال تغییرات اساسی، افق‌های جدیدی را برای سازمان‌ها بگشاید (Moghaddas, Tajafari, & Nowkarizi, 2020). در نتیجه، می‌توان گفت، کارآفرینی سازمانی برای سازمان‌های دولتی، یک راهبرد استراتژیک است؛ به طوری که در سال‌های اخیر، کشورهای مختلفی مانند ایالات متحده، انگلستان، استرالیا، نیوزلند، یونان و غیره سعی کرده‌اند از طریق تغییرات همه‌جانبه در روش‌ها و نگرش‌ها و با تکنیک‌های مختلف مانند نوآوری، خلاقیت، انعطاف‌پذیری و کارآفرینی را در بخش دولتی خود بهبود بخشند (Yazdanshenas, 2014).

از جمله مهم‌ترین مؤسسات بخش دولتی، سازمان تأمین اجتماعی است که سهم ویژه‌ای در رفاه جامعه دارد (Drèze and Khera, 2017). تأمین اجتماعی یک سازمان گسترده در حوزه امنیت جوامع در ابعاد مختلف اقتصادی، بیمه‌ای، درمانی و اجتماعی است که در ارائه خدمات به بیش از نیمی از جمعیت کشور به عنوان حلقه‌ی ارتباطی شرکای اجتماعی خود و دولت، ایفای نقش می‌نماید. با بررسی وضعیت سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه، می‌توان دریافت که در این سازمان، هم نقاط قوت و فرصت مناسب و هم نقاط ضعف و تهدید گوناگونی برای کاربری کارآفرینی سازمانی وجود دارد. از طرفی، با توجه به اینکه پژوهش‌های اخیر از ضعف دستگاه‌های دولتی استان کرمانشاه در حوزه مدیریت سرمایه‌ی انسانی خبر می‌دهند (محمدی‌فر و سلیمانی، ۱۳۹۸) و همچنین، روند کلی در سازمان‌های دولتی ایران مؤید این است که از مهم‌ترین عوامل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران، ضعف در نوآوری و کارآفرینی سازمانی است (Yazdanshenas, 2014)، به نظر می‌رسد پرداختن به موضوع کارآفرینی سازمانی در این شرایط ضرورت دارد.

در این راستا، مطالعه‌ی پدیده‌هایی که به کارآفرینی سازمانی و نوآوری مربوط می‌شود، عاملی حیاتی در درک نقش آن در بقا، موفقیت، توسعه و برنامه‌ریزی توسعه‌ای آن در سازمان‌ها است (Morais et al., 2021; Audretsch, et al., 2021; Urban & Wood,)

2015). همچنین این موضوع باعث ایجاد گفتمان غالب در مورد نیاز به ارزش‌گذاری روی کارکنان سازمان و زمینه‌سازی فعالیت‌های مدیریتی، استراتژیک و هنجاری برای حمایت از ایده‌های نوآورانه نیروی انسانی می‌شود (Galván-Vela, et al., 2021). با توجه به این گفته‌ها، پژوهش حاضر با هدف واکاوی پدیده کارآفرینی سازمانی و ارائه راهکارهای بهبود و تقویت آن، در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه انجام پذیرفته است.

۲. ادبیات پژوهش

۲-۱- ادبیات تجربی

تحقیقات بسیاری در حوزه کارآفرینی سازمانی در داخل و خارج کشور مورد بررسی قرار گرفته است که در اینجا به تعدادی از آن‌ها که قرابت موضوعی و مفهومی - نظری با پژوهش حاضر دارند، اشاره می‌شود. غیورباغبانی و همکاران (۱۳۹۹)، با شناسایی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش استان خراسان رضوی، پی بردند که برای توسعه و افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان، توجه به استقرار کارآفرینی سازمانی ضروری است و عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در قالب مدل سه‌شاخگی مشتمل بر سه بعد ساختار (ساختار کارآفرینانه، استراتژی، سیستم تحقیق و توسعه و ارزیابی عملکرد)، رفتار (مدیریت کارآفرینی یکپارچه و شرایط کارکنان) و زمینه (محیط کارآفرینانه و حمایت اسناد بالادستی) مورد تأکید قرار گرفت. شرافتی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی نتیجه گرفتند که موفقیت در زمینه کارآفرینی سازمانی در صنعت نساجی، نیازمند نگاهی همه‌جانبه و فراگیر به سه سازوکار ساختار سازمانی، محیط سازمانی و استراتژی‌های کارآفرینانه است. توانگرمروستی و همکاران (۱۳۹۸)، با بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی پی بردند که ارزش‌های اخلاقی و جو سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی مؤثر است، به‌نحوی که می‌توان با ایجاد جو مناسب و ایجاد روابط حسنه و دوستانه و تأکید بر اهداف سازمان، شرایط بروز کارآفرینی سازمانی را مهیا کرد.

پیسوچ و اسزگیل^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی بیان کردند که در فرآیند توسعه کارآفرینی سازمانی، علاوه بر استعدادهای کارکنان، داشتن محیط کاری مناسب، فضای مناسب و حمایت از رفتار کارآفرینانه ضروری است. این تحقیق نشان داده شده است که موفقیت کارآفرینان سازمانی به مقدار زیادی به فضای کاری مناسب بستگی دارد. لی و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، در پژوهشی بیان کردند که عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی سه بعد مدیریت (نوآوری

^۱ Piecuch and Szczygieł

^۲ Lee, do Nascimento, Blumetti, and Facó

و قابلیت تجدید، ریسک‌پذیری و مدیریت، فرهنگ و محیط سازمانی، فعال بودن، تهاجم رقابتی)، ساختار (ساختار و فرآیند برای خودمختاری، منابع) و کارگزاران (تیم میان‌رشته‌ای و شایستگی‌های شخصی، پشتیبانی مدیریت ارشد) هستند. نیسن و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهشی بیان کردند که کارآفرینی سازمانی تحت تأثیر نگرش‌های کارآفرینانه سازمانی (ارتباط با سازمان، رضایت، انگیزه و قصد)، ویژگی‌های کارآفرینان سازمانی (مهارت‌ها و قابلیت‌ها، درک توانایی‌های خود، دانش شخصی و تجربه گذشته) و عوامل سازمانی (پشتیبانی مدیریت، ساختار سازمانی، پاداش/تقویت، اختیار کار و منابع) هستند که در نهایت عملکرد سازمانی را باعث می‌شوند. یزدانمنش^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی با هدف طراحی چارچوبی برای استقرار کارآفرینی سازمانی در بخش‌های دولتی ایران نشان داد که فرآیند استقرار کارآفرینی سازمانی با تصمیم‌گیری عالی آغاز می‌شود. سپس باید برنامه‌های لازم جهت دستیابی به نوآوری، کنش‌پذیری و نوسازی استراتژیک سازمانی تدوین شود. در این راستا توجه به نقش و تأثیر عوامل داخلی و خارجی سازمانی امری اجتناب‌ناپذیر است. در نهایت با توجه به بازخوردهای حاصل از برون‌دادهای فرآیندهای کارآفرینی سازمانی و از طریق عوامل درونی و بیرونی سازمانی، بهبود مستمر باید انجام شود.

بررسی پیشینه‌های تجربی پژوهش، بیانگر آن است که تحقیقات بسیار محدودی به تفکیک رویکردهای مختلف کارآفرینی در سازمان پرداخته‌اند و بیشتر آن‌ها کارآفرینی شرکتی و گرایش کارآفرینانه را با عنوان کارآفرینی سازمانی بررسی کرده‌اند؛ همچنین پژوهشگران عوامل تأثیرگذار مختلفی را برای فعالیت‌های کارآفرینانه سازمانی معرفی کرده‌اند. به نظر می‌رسد که این گوناگونی نظرات و عدم وجود یک چارچوب جامع، به پیچیدگی و اقتضائات خاص هر سازمان مربوط باشد، چراکه به گفته ولا و همکاران^۳ (۲۰۱۹) کارآفرینی سازمانی، ماهیتاً فرآیندی پیچیده است که از سازمانی به سازمانی دیگر متفاوت است و برای درک، مفهوم‌سازی و شناسایی عوامل ایجادکننده آن نیازمند روش‌های پژوهشی اکتشافی و دیدگاه‌های افراد درگیر در شرایط آن سازمان است. بر این اساس، پژوهش حاضر، با بهره‌گیری از روش‌شناسی آمیخته (کیفی- کمی) به دنبال پاسخگویی به دو پرسش است:

سؤال اول: پدیده کارآفرینی سازمانی، در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه از چه

عواملی تشکیل شده است؟

¹ Neessen, Caniels, Vos, and De Jong

² Yeazdanshenas

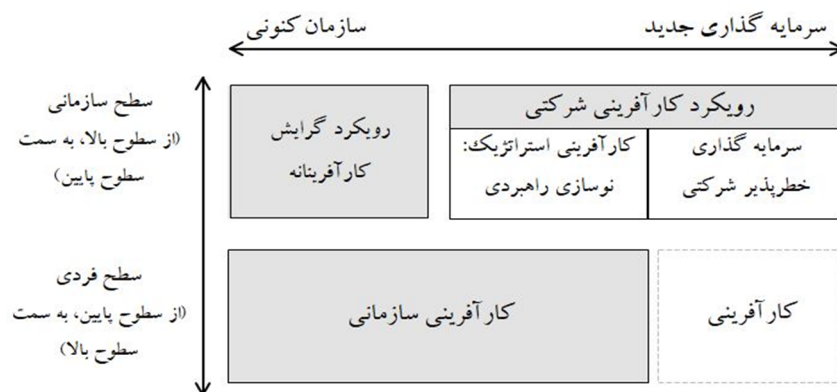
³ Vela, Rodriguez, Limón, and Tovar

سؤال دوم: ترتیب اهمیت عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی، در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه به چه صورت است؟

۲-۲- ادبیات نظری

با توجه به محیط اقتصادی متلاطم امروزی، سازمان‌ها به دنبال راه‌هایی برای مدیریت نوآوری و ایجاد راه‌هایی برای بهره‌وری بیشتر هستند (Blanka, 2019). در این راستا، کارکنان کارآفرین در محور اصلی قرار می‌گیرند، زیرا تأکید شده است که رفتار نوآورانه‌ی کارکنان منجر به رشد شرکت و بهسازی استراتژیک می‌شود (Veenker et al. 2008; Guerrero and PenaLegazkue 2013). بر اساس این فرض، مطالعات مختلفی با تمرکز بر دیدگاه‌های مختلف (سطح فردی، تیمی و سازمانی) و مبانی نظری متنوع توسعه یافته است. برآیند این امر، ایجاد یک زیرشاخه‌ی جدید در تحقیقات کارآفرینی به نام کارآفرینی سازمانی را سبب شده است (Antoncic and Hisrich 2003).

به دلیل فقدان یک تعریف منسجم از مفهوم کارآفرینی سازمانی (Åmo and Kolvereid 2007; Christensen 2005; Menzel et al. 2005) و همچنین دیدگاه‌های نظری مختلف، کارآفرینی سازمانی مفهومی گسترده است که در حوزه‌های مختلف تحقیقاتی به آن پرداخته شده است. برای جمع‌بندی تحقیقات قبلی و ایجاد یک نقطه‌ی شروع اولیه برای بررسی نظام‌مند ادبیات، بلانکا (۲۰۱۹)، شکل ۱ را بر اساس دو بعد ترسیم می‌کند: بعد اول: سطح سازمانی به معنای رفتار کارآفرینانه از سطوح بالای سازمان به سمت سطوح پایین سازمان، یا سطح فردی به معنای رفتار کارآفرینانه از سطوح پایین سازمان به سمت سطوح بالای سازمان و بعد دوم: زمینه‌ی یک سازمان موجود یا ایجاد سرمایه‌گذاری جدید.



شکل ۱. نگاهی از تحقیقات درباره کارآفرینی در سازمان‌ها (Blanka, 2019)

در سطح سازمانی و سازمان موجود، رویکرد گرایش کارآفرینانه^۱ قرار دارد که عمدتاً بر جهت‌گیری استراتژیک کلی سازمان‌ها به سمت کارآفرینی، به‌عنوان رویکردی برای سازمان‌های موجود ترسیم شده است (Wales 2016). در مقابل، رویکرد کارآفرینی شرکتی^۲ قرار دارد که خود به دو قسمت تقسیم شده است: الف) کارآفرینی استراتژیک^۳ به معنای برخورد هم‌زمان با مباحث استفاده از فرصت‌های درونی و استفاده از مزیت‌های رقابتی سازمان موجود ب) سرمایه‌گذاری خطرپذیر شرکتی^۴ که اشاره به ایجاد سرمایه‌گذاری جدید و زایش یک شرکت جدید از شرکت فعلی دارد (Antoncic and Hisrich 2003; Kuratko and Audretsch 2013). در سطح فردی و در سازمان موجود رویکرد کارآفرینی سازمانی^۵ قرار دارد. مفهوم کارآفرینی سازمانی مبتنی بر این ایده است که کارکنان به‌عنوان یک سرمایه‌ی انسانی ارزشمند، رفتارهای کارآفرینانه را در سازمان‌های موجود شکل دهند (Guerrero and Pena-Legazkue 2013; Parker 2011). به بیانی دیگر، کارآفرینی سازمانی رویکردی در سطح فردی و در سازمان‌های موجود است که با تعریف کارآفرین سازمانی به‌عنوان کارمندی که «فرصت‌ها را تشخیص می‌دهد و نوآوری‌ها را از درون سلسله‌مراتب موجود توسعه می‌دهد» پشتیبانی می‌شود (Camelo-Ordaz et al. 2012, p.3). همچنین اگر فرد کارمند رفتار کارآفرینانه‌ی خود را در خارج از سازمان موجود توسعه دهد، به‌نوعی کارآفرینی^۶ انجام داده است.

به‌طور کلی می‌توان گفت که از کارآفرینان سازمانی انتظار می‌رود که برخلاف امواج سازمان‌شناختی، پارامترهای جدیدی تنظیم کنند و در محل کار خود دست به نوآوری بزنند (Corbett, 2018)، آن‌ها این کار را با ایجاد و توسعه‌ی راه‌حل‌های نوآورانه و تبدیل محدودیت‌ها به منابع تجاری پایدار انجام می‌دهند (Di Fabio, 2014). سازمان‌ها برای کارکنان از نظر فرصت‌های توسعه‌ی کارآفرینی، محیط کاری دشواری دارند. از یک طرف، خلاقیت کارمندان موردنیاز است، از طرف دیگر رفتار آن‌ها هرگز کاملاً آزاد و مستقل نیست و آن‌ها باید با محدودیت‌های خاصی همراه باشند، زیرا فعالیت آن‌ها در ساختارهای سازمان اجرا می‌شود (Miller-Stevens et al., 2018; Prexl, 2019; Basinska, & Rozkwitalska, 2020). بنابراین، فعالیت یک کارمند کارآفرین در یک سازمان، تعادل ثابتی بین خلاقیت و

¹ entrepreneurial orientation (EO) approach

² corporate entrepreneurship (CE) approach

³ strategic entrepreneurship

⁴ corporate venturing (CV)

⁵ Intrapreneurship

⁶ Entrepreneurship

نیاز به پیروی از قوانین است. بر این اساس، کارآفرینی سازمانی را می‌توان به‌عنوان "فعالیت‌های خلاقانه‌ی موردنیاز برای مواجهه‌ی فعالانه و انعطاف‌پذیر با چالش‌ها، در یک زمینه‌ی سازمانی موجود" تعریف کرد (Di Fabio, 2014: 99).

۳. روش پژوهش

در این پژوهش از رویکرد آمیخته، از نوع متوالی-اکتشافی استفاده شده است که در بخش کیفی از روش نظریه‌ی بنیانی با رهیافت نظام‌مند کوربین و اشتراوس^۱ و در بخش کمی از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شد. نسخه‌ی کوربین و اشتراوس نظریه‌ی بنیانی منعکس‌کننده‌ی یک پارادایم تفسیری و به‌طور خاص سازه‌انگاری در ساخت دانش است و اغلب به فرایندهای تعامل بین افراد و زمینه‌های خاصی که در آن زندگی و کار می‌کنند، متمرکزند تا درک بهتری از پدیده پیدا کنند (Cullen and Brennan, 2021). به بیانی دیگر، نظریه‌ی بنیانی یک شیوه‌ی استقرایی کیفی است که داده‌ها را برای مفهوم‌سازی‌های نوظهور در الگوهای یکپارچه و طبقه‌بندی‌شده جستجو می‌کند و طی یک فرآیند مقایسه‌ای ثابت و دقیق، تحلیل می‌کند (Espriella and Restrepo, 2020). از طرفی، نظریه‌ی بنیانی علاوه بر اینکه یک روش تحقیق است، می‌تواند روش تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌ها نیز باشد (Glaser and Strauss, 1978; Strauss and Corbin, 1998; Cullen, & Brennan, 2021). در پژوهش حاضر، هدف از به‌کارگیری نظریه‌ی بنیانی فقط به‌عنوان یک روش تحقیق که به ارائه‌ی یک نظریه منجر شود مطرح نبود، بلکه به‌کارگیری این روش به‌منظور تحلیل، کدگذاری و دسته‌بندی داده‌های مرتبط با پدیده‌ی اصلی نیز مطرح بود. برای گردآوری داده‌ها از روش میدانی و از ابزار مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته بهره گرفته شد. به‌منظور نمونه‌گیری، در بخش کیفی با روش‌های نمونه‌گیری نظری و گلوله‌برفی، تا رسیدن به اشباع نظری (مطابق با جدول ۱) مصاحبه به عمل آمد. بر اساس رهیافت نظام‌مند نظریه‌ی بنیانی، روند تجزیه و تحلیل حاصل از پژوهش، هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها در سه مرحله‌ی کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی صورت گرفت.

^۱ Corbin and Strauss

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی پژوهش

عنوان	تعداد	توضیحات	زمان مصاحبه‌ها
عضو هیئت‌علمی دانشگاه	۳	گروه مدیریت و کارآفرینی دانشگاه رازی	۷۵ تا ۱۲۵ دقیقه
مدیر/ معاونت شعبه‌ها	۳	با مدرک کارشناسی ارشد و بیش از ۲۰ سال سابقه	
ریاست/ معاونت سازمان	۴	با مدرک کارشناسی ارشد و بیش از ۲۰ سال سابقه	
کارشناسان سازمان	۵	با مدرک کارشناسی ارشد و بیش از ۵ سال سابقه	
جمع / میانگین	۱۵		۹۰ دقیقه

در بخش کمی نیز از یافته‌های حاصل از بخش کیفی پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق ساخته با هدف بررسی میزان اهمیت هر یک از عوامل شناسایی شده با استفاده از طیف ارزش‌گذاری لیکرت طراحی گردید که روایی محتوایی آن توسط اساتید گروه مدیریت و کارآفرینی دانشگاه رازی مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به تخصصی بودن موضوع پژوهش، جامعه‌ی آماری بخش کمی افراد مطلع و درگیر با کارآفرینی و نوآوری در سازمان تأمین اجتماعی (دارای تحصیلات یا دوره‌های گذرانده شده مرتبط با مدیریت و کارآفرینی) و اساتید گروه مدیریت و کارآفرینی دانشگاه رازی انتخاب شدند که به‌صورت تمام شماری برای هر ۱۰۵ نفر پرسشنامه ارسال شد و تعداد ۷۵ پرسشنامه پاسخ داده شد که جزئیات آن در جدول ۲ آورده شده است. پس از جمع‌آوری و تکمیل پرسشنامه‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS²⁵ انجام شد. به‌منظور اولویت‌بندی داده‌ها، ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی گردید. با توجه به نرمال نبودن داده‌ها، از آزمون ناپارامتری فریدمن میزان اهمیت هر مفهوم معین و اولویت‌بندی گردید. آزمون فریدمن یک آزمون ناپارامتری است که پژوهشگران عموماً از این آزمون جهت رتبه‌بندی متغیرها استفاده می‌کنند.

جدول ۲. مشخصات نمونه در بخش کمی پژوهش

متغیر	بعد	فراوانی	درصد	متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین
جنسیت	مرد	۵۵	۷۳	سن	۲۹	۴۵	۳۵
	زن	۲۰	۲۷				
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۶۴	۸۵	سابقه	۴	۳۰	۱۷
	دانشجو دکتری	۶	۸				
	دکتری	۵	۷				

همچنین برای بررسی قابلیت اعتبار و پایایی شاخص‌ها، مطابق با جدول ۳ عمل شد.

جدول ۳. قابلیت اعتبار و پایایی شاخص‌های پژوهش

اعتبار شاخص‌ها		پایایی شاخص‌ها	
بخش کیفی	بخش کمی	بخش کیفی	بخش کمی
حساسیت پژوهشگران	تأیید اعتبار محتوایی توسط اساتید	کدگذاری مجدد (۸۱ درصد)	آلفای کرونباخ

انتخاب مشارکت‌کنندگان مناسب درگیری طولانی مدت با موضوع تأیید مشارکت‌کنندگان	گروه مدیریت و کارآفرینی دانشگاه رازی	توافق درون موضوعی دو کدگذار (۸۴ درصد)	(۷۶ درصد)
---	---	--	-----------

۴. تحلیل تجربی

تحلیل داده‌ها در بخش کیفی این پژوهش، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. کدگذاری رویکردی نظام‌مند است که توسط استراوس و کوربین برای کشف مفاهیم، مقوله‌ها و مؤلفه‌های داده‌ها، مطرح شده است و پژوهشگران را به عنوان بازیگرانی فعال در فرآیندهای کاوش، مداخله و مفهوم‌سازی داده‌ها درگیر می‌کند (Maharani, 2021; Walker, 2006). در بخش کمی پژوهش، با توجه به نرمال نبودن داده‌ها، با آزمون ناپارامتریک فریدمن، اهمیت هر یک از عناصر مدل پارادایمی تعیین گردید. در ذیل به صورت خلاصه، یافته‌های بخش کمی در کنار یافته‌های بخش کیفی پژوهش آمده است.

الف) کدگذاری باز

کدگذاری باز شامل دو فعالیت کلیدی مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی است (Cao and Yang, 2019: 883). طی کدگذاری باز، داده‌ها چندین بار مرور شدند و از طریق فهرست کردن نکات کلیدی بیان شده توسط پاسخگویان، به هر نکته یک برچسب یا کد نسبت داده شد. محققین با مراجعه به کدهای استخراج شده از مصاحبه‌ها و با مطالعه عمیق متن مصاحبه‌ها، کدهایی را که به یک مفهوم اشاره داشتند و در یک طبقه قرار می‌گرفتند، در یک مفهوم قرار دادند و سپس مفاهیم مرتبط با یک مقوله را نیز در سطحی انتزاعی‌تر، در یک مقوله قرار دادند. به عنوان نمونه، در جدول ۴ به بیان تعدادی از روایات و مفاهیم استخراجی مربوطه پرداخته شده است.

جدول ۴. برخی از نتایج کدگذاری باز داده‌های حاصل از مصاحبه با کارشناسان

کد متن	مشارکت کننده	شواهد گفتاری	کد (های) مفهومی استخراج شده
T4	P1	سازمان تأمین اجتماعی به عنوان بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌گر کشور و دارای چند ده هزار نفر نیروی انسانی که خدمات رسانی به بیش از ۴۰ میلیون نفر از هم‌وطنان می‌باشند؛ روزبه‌روز به علت افزایش مصارف و هدر رفت هزینه‌ها که نتیجه رشد بیکاری، افزایش تعطیلی کارگاه‌ها، افزایش پرداخت‌های مستمر تعهدات بلندمدت و ناهمسانی ورودی و خروجی منابع سازمانی است، نیازمند رخدادهای نوآورانه در راستای بهبود کارایی و افزایش اثربخشی می‌باشد. سازمان تأمین اجتماعی چاره‌ای جز توجه به پیاده‌سازی اصول کارآفرینی سازمانی برای برون‌رفت از معضلات اقتصادی و چالش انجام تعهدات خود ندارد.	افزایش هزینه‌های جاری سازمان
			حجم زیاد هدررفت‌های مالی

سازمان			
<p>سرمایه‌ی انسانی با تحصیلات بالا</p> <p>سرمایه‌ی انسانی با انگیزه پیشرفت و موفقیت بالا</p> <p>ایجاد برنامه‌های تشویقی برای کارکنان خلاق و کارآفرین</p>	<p>همان‌طور که می‌دانید سازمان تأمین اجتماعی از کارکنانی تحصیل کرده در سطح تحصیلات تکمیلی که به شدت دنبال موفقیت و پیشرفت و خودشکوفایی هستند تشکیل شده است؛ لذا ضرورت دارد که محرک‌های انگیزشی و برنامه‌های تشویق‌کننده متناسب با نیازها و ویژگی‌های فردی برای بروز خلاقیت و نوآوری ایشان به کار گرفته شود. این سازمان، باید به این باور دست یابد که بدون توجه به نیازهای انگیزشی کارکنان، نمی‌تواند توفیق زیادی در ایجاد نوآوری و فعالیت‌های کارآفرینانه حاصل کند.</p>	P3	T14
<p>حمایت و بهره‌گیری از ایده‌های جدید کارکنان</p> <p>وجود اهرم‌های مالی برای پشتیبانی و حمایت و تشویق کارکنان</p> <p>آگاهی مدیران نسبت به پدیده کارآفرینی سازمانی</p>	<p>ازجمله پیش‌نیازهای سازمان‌های کارآفرین، وجود مدیران آگاه و دارای روحیه‌ی حمایتگری از نوآوری و خلاقیت در سازمان می‌باشد به طوری که می‌توان گفت تا آن‌ها نخواهند موفقیتی حاصل نخواهد شد. کارکنان بدون حمایت مدیران نمی‌توانند نسبت به بیان ایده و خلاقیت و پیاده‌سازی نوآوری خوش‌بین باشند. مدیران با در اختیار داشتن نظام کنترلی و اهرم‌های پاداش و تشویق می‌توانند نقش برجسته‌ای در حمایت از نوآوران و کارآفرینان سازمانی داشته باشند. البته این حمایت از آگاهی و دانش نشئت می‌گیرد؛ مدیران امروز سازمان باید نسبت به پدیده کارآفرینی سازمانی، دانش و آگاهی مناسبی داشته باشند تا فرایندهای بعدی صورت بگیرد.</p>	P5	T26
<p>تربیت نیروی انسانی خلاق و مؤثر با آموزش ایده پردازی و نحوه کشف مشکلات سازمانی</p>	<p>آموزش نیروی انسانی از اساسی‌ترین عوامل زیرساختی برای رشد سازمان محسوب می‌شود و استعدادهای کارکنان در زمینه‌های مختلف بدون آموزش‌های مرتبط شکوفا نمی‌گردد. اجرای برنامه‌های آموزشی به‌طور مطلوب گام مؤثری جهت آماده‌سازی کلیه‌ی ارکان سازمانی برای ایده پردازی و کشف مشکلات سازمانی توسط کارکنان می‌باشد. آموزش و تحریک ویژگی‌های خلاقانه‌ی کارکنان موجب بهبود و بهسازی جو و فرهنگ سازمانی حامی کارآفرینی در سازمان می‌شود.</p>	P11	T46

ب) کدگذاری محوری

هدف از این مرحله، برقراری ارتباط بین طبقه‌های تولیدشده (در مرحله کدگذاری باز) است (Cao and Yang, 2019: 883). مدل پارادایمی به برقراری این ارتباط کمک می‌کند.

در این مرحله، با بررسی‌های فراوان و فرآیند رفت و برگشتی بین مفاهیم و مقوله‌های مربوط، اجزای کدگذاری محوری به صورت زیر مشخص شدند:

۱. شرایط علی: بیان‌گر وقایع یا اتفاقاتی است که موجب وقوع یا توسعه‌ی پدیده محوری می‌شوند و در صورت حذف آن، پدیده اصلی ضرورتاً تشکیل نمی‌شود. اولویت‌بندی عوامل تشکیل‌دهنده شرایط علی با بهره‌گیری از آزمون فریدمن نشان داد که معیارهای «سرمایه‌ی انسانی خلاق و مبتکر» و «سرمایه‌ی انسانی با ادراک صحیح نسبت به مشکلات و تمایل به حل آن‌ها»، به ترتیب اولویت نخست تا سوم و دارای بالاترین وزن هستند.

جدول ۵. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط علی و نتیجه اولویت‌بندی مفاهیم

میانگین رتبه مقوله	رتبه اهمیت	میانگین رتبه مفهوم	مفاهیم	مقوله‌ها	اجزای مدل
۲/۹۷	۱۳	۱۱/۶۹	سرمایه‌ی انسانی با تحصیلات بالا	سرمایه انسانی مستعد خودشکوفایی	شرایط علی
	۱	۱۶/۷۹	سرمایه‌ی انسانی خلاق و مبتکر		
	۲۱	۸/۳۱	سرمایه‌ی انسانی دارای روحیه‌ی مطالبه‌گری		
	۶	۱۴/۹۰	سرمایه‌ی انسانی با انگیزه پیشرفت و موفقیت بالا		
	۸	۱۴/۶۳	سرمایه‌ی انسانی دارای روحیه‌ی انعطاف‌پذیری		
	۲	۱۶/۴۴	سرمایه‌ی انسانی با ادراک صحیح نسبت به مشکلات و تمایل به حل آن‌ها		
	۱۲	۱۱/۸۱	سرمایه‌ی انسانی دارای مهارت‌های فنی و اجرایی		
۲/۸۳	۱۴	۱۱/۶۴	نیاز به ساده‌سازی سازمان و سهولت در انجام فرایندها و تسریع در امر خدمات‌رسانی	لزوم تدوین چشم‌انداز آینده‌نگرانه	شرایط علی
	۳	۱۶/۰۲	ضرورت آمادگی و تطابق با بحران‌های جامعه امروز (کرونا و بروس و زلزله)		
	۱۰	۱۳/۳۲	تغییرات روزافزون در ارزش‌ها و انتظارات مشتری		
	۷	۱۴/۸۶	نیاز به تغییر پارادایم و هم‌سویی با پیشرفت‌های روز		
	۵	۱۴/۹۱	همسویی با شرایط اقتصادی جامعه و چالش‌های پیش‌روی سازمان		

	۱۹	۸/۵۴	نیاز به ارائه خدمات بر اساس نیازهای جمعیتی	
	۱۵	۱۱/۰۱	جلوگیری از ایستایی و رکود در سازمان	
۲/۱۳	۹	۱۴/۲۱	افزایش هزینه‌های جاری سازمان	ضرورت بهبود عملکرد مالی سازمان
	۱۱	۱۲/۶۰	حجم زیاد هدررفت‌های مالی سازمان	
	۱۶	۱۰/۴۹	نیاز به راهبردهای نوین برای بازپرداخت بدهی‌ها	
	۴	۱۵/۵۴	ضرورت توجه به سود بلندمدت	
	۱۷	۹/۹۵	رشد مطالبات مردمی از سازمان	
۲/۰۷	۲۳	۶/۶۲	افزایش تعداد افراد تحت پوشش خدمات سازمان	بزرگ شدن اندازه سازمان
	۲۰	۸/۵۱	افزایش و تنوع در خدمات قابل ارائه سازمان	
	۱۸	۹/۵۱	استخدام تعداد زیادی از کارکنان در دو دهه‌ی گذشته و عبور از مرزهای جوانی سازمان	
	۲۲	۶/۸۹	وجود رده‌های متعدد مدیریتی	

۲. پدیده اصلی: پدیده اصلی همواره در داده‌ها ظاهر می‌شود و تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن مربوط می‌شود، به عبارتی، پدیده اصلی، ایده و تفکر محوری پژوهش است که در اکثر موارد از پرسش اصلی پژوهش منتج می‌شود. در این پژوهش، پدیده کارآفرینی سازمانی، در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۶. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با پدیده اصلی و نتیجه‌ی اولویت‌بندی مفاهیم

رتبه اهمیت	میانگین رتبه	مفاهیم	مقوله‌ها	اجزای مدل
۱	۲/۹۱	نوآوری	کارآفرینی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه	پدیده اصلی
۳	۲/۲۴	تفکر خارج از چارچوب		
۴	۲/۲۲	خودنوسازی		
۲	۲/۶۳	اصلاح استراتژی		

۳. شرایط زمینه‌ای: مجموعه‌ی ویژگی‌های خاص مربوط به پدیده اصلی است. رتبه اهمیت عوامل تشکیل‌دهنده شرایط زمینه‌ای نشان داد که معیارهای «وجود فرهنگ رقابتی جهت ارائه هرچه بهتر خدمات در میان کارکنان»، «انعطاف ذهنی برای پذیرش تفکر کارآفرینانه» و «ساختار منعطف و پویا»، به ترتیب اولویت نخست تا سوم هستند.

جدول ۷. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط زمینه‌ای و نتیجه‌ی اولویت‌بندی مفاهیم

اجزای مدل	مقوله‌ها	مفاهیم	میانگین رتبه	رتبه اهمیت	میانگین نمرات مقوله
شرایط زمینه‌ای	ساختار سازمانی پویا	ارتباطات باز بالا به پایین و پایین به بالا	۱۱/۰۶	۸	۱/۴۳
		ساختار منعطف و پویا	۱۲/۳۹	۳	
		سلسله‌مراتب سازمانی کوتاه و تمرکز کم	۷/۱۹	۱۴	
		رسمیت و پیچیدگی کم	۶/۷۹	۱۶	
		تعادل فعالیت‌ها بین استقلال و کنترل واحدهای سازمانی	۱۱/۱۴	۷	
		تقسیم‌کار مناسب و روشن در سازمان	۷/۰۴	۱۵	
		تفکیک افقی و عمودی مناسب	۷/۳۱	۱۳	
		حجم کار مناسب	۷/۸۸	۱۲	
شرایط زمینه‌ای	فرهنگ سازمانی کارآفرینانه	فرهنگ همکاری و هم‌دلی بین کارکنان و سطوح بالای سازمان	۸/۶۰	۱۰	۱/۵۷
		وجود جو و فرهنگ اعتماد و همکاری در سازمان بین مدیران و کارکنان و کارکنان باهم	۸/۳۱	۱۱	
		وجود فرهنگ رقابتی جهت ارائه‌ی هرچه بهتر خدمات	۱۳/۶۰	۱	
		حمایت مادی و معنوی سازمان از ایده‌نو	۱۱/۵۶	۴	
		اجازه به ابراز عقاید و آزاداندیشی و نرسیدن از ارائه‌ی ایده‌ها	۷/۰۱	۱۷	
		انعطاف ذهنی برای پذیرش تفکر کارآفرینانه	۱۳/۲۱	۲	
		فرصت دهی به چیران خطا و اشتباهات	۱۱/۴۲	۶	
		سخاوت در انتقال دانش کاری و انتقال تجربیات بین کارکنان	۱۰/۹۷	۹	
		محیط پذیرای ریسک‌پذیری و خلاقانه	۱۱/۴۷	۵	

۴. شرایط مداخله‌گر: شرایط عامی است که به‌عنوان تسهیل‌گر و یا محدودکننده راهبردها عمل می‌کند. در بخش عوامل مداخله‌گر تسهیل‌ساز، رتبه اهمیت عوامل نشان داد که معیارهای «آگاهی مدیران نسبت به پدیده کارآفرینی سازمانی»، «رهبری تحول‌آفرین» و «سبک رهبری مشارکتی»، به ترتیب اولویت نخست تا سوم هستند.

جدول ۸. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط مداخله‌گر تسهیل‌ساز و نتیجه‌ی اولویت‌بندی مفاهیم

میانگین رتبه مقوله	رتبه اهمیت	میانگین رتبه	مفاهیم	مقوله‌ها	اجزای مدل
۲/۱۷	۵	۸/۴۵	وجود روحیه‌ی انتقادپذیری در مدیران	پشتیبانی مدیریت از رفتارهای کارآفرینانه	شرایط مداخله‌گر تسهیل‌ساز
	۱۲	۴/۱۰	حس مشارکت و رفتارهای تیمی مدیریت		
	۸	۵/۹۵	وجود اهرم‌های مالی برای پشتیبانی و حمایت و تشویق کارکنان		
	۴	۹/۲۶	حمایت و بهره‌گیری از ایده‌های جدید کارکنان		
	۱۳	۳/۲۲	حمایت از پروژه‌های آزمایشی کوچک		
	۹	۴/۸۲	تجربه رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه‌ی مدیران		
	۱۱	۴/۲۰	تفویض اختیار به زیردستان		
	۱	۱۱/۱۰	آگاهی مدیران نسبت به پدیده‌ی کارآفرینی سازمانی		
۲/۲۸	۲	۱۰/۷۸	رهبری تحول‌آفرین	سبک رهبری	حمایتی تأثیرگذاران
	۳	۱۰/۱۹	سبک رهبری مشارکتی		
۱/۵۵	۷	۶/۶۹	وجود تکنولوژی‌های نوین سازمانی	وجود زیرساخت‌ها	و منابع سازمانی مناسب
	۱۰	۴/۶۸	دسترسی به سیستم‌های اطلاعاتی یکپارچه		
	۶	۷/۰۶	وجود سیستم‌های مدیریت دانش سازمانی		

در بخش عوامل مداخله‌گر محدودکننده، رتبه اهمیت عوامل نشان داد که معیارهای مداخله‌گر محدودکننده، «عدم انعطاف بخشنامه‌های سیاستی و قوانین» و «ضرورت گام‌به‌گام اجرا کردن فعالیت‌ها بر اساس استاندارد و رعایت جدول زمانی» و «حمایت و بهره‌گیری از ایده‌های جدید کارکنان»، به ترتیب اولویت نخست تا سوم هستند.

جدول ۹. مفاهیم و مقوله‌های مداخله‌گر محدودکننده و نتیجه‌ی اولویت‌بندی مفاهیم

میانگین رتبه مقوله	رتبه محدود کنندگی	میانگین رتبه	مفاهیم	مقوله‌ها	اجزای مدل
۱/۷۲	۲	۱۲/۲۶	عدم انعطاف بخشنامه‌های سیاستی و قوانین	قوانین و سیاست‌های حاکم بر سازمان‌های دولتی	
	۹	۱۰/۰۹	کثرت وجود بخشنامه‌ها و قوانین اداری و بروکراسی		
	۱۷	۵/۲۷	فشارهای سیاسی جهت انتصابات		
	۱۰	۱۰/۰۱	دست‌درازی و غارت اموال سازمان توسط عده‌ای خاص		
	۱۶	۷/۵۲	قوانین گاهاً متناقض		
	۱۱	۹/۶۶	به‌هم‌ریختگی سازمانی به دلیل نفوذ نهادهای خارج سازمان		
	۱۳	۸/۶۹	جهت‌گیری‌های کوتاه‌مدت		
۲/۰۷	۵	۱۰/۹۰	محدودیت اختیارات مدیریت در بخش دولتی	تضاد سازمانی	شرایط مداخله‌گر محدودکننده
	۴	۱۱/۷۱	حجم زیاد وظایف و کمبود زمان برای فعالیت‌های نوآورانه		
	۱۲	۸/۸۲	کثرت، چندگانگی و ابهام در اهداف		
	۶	۱۰/۴۳	ناآگاهی و عدم شناخت		
	۷	۱۰/۲۷	ضعف اطمینان و اعتماد		
	۱۵	۸/۲۵	ضعف سازوکارهای همسان		
	۸	۱۰/۱۴	نبود اعتقاد مدیران و کارکنان به چشم‌انداز مشترک		
	۱۸	۴/۴۶	اختلاف سلیقه در میان مدیران و کارکنان		
	۱۴	۸/۳۴	نگرش تک‌بعدی		
۲/۲۲	۱	۱۲/۲۹	اعمال کنترل شدید بر منابع و واحد سازمانی	کنترل سازمانی	
	۳	۱۱/۹۰	ضرورت گام‌به‌گام اجرا کردن فعالیت‌ها بر اساس استانداردها و رعایت جدول زمانی		

۵. راهبردها: در یک زمینه و با شرایط مداخله‌گر مشخص، راهبردهایی در راستای پدیده اصلی ارائه می‌شود. اولویت‌بندی این عوامل نشان داد که معیارهای «آماده‌سازی فضای ذهنی برای تغییر با آموزش، ارتباطات و آگاه‌سازی»، «تربیت نیروی انسانی خلاق و مؤثر با آموزش ایده پرداز و نحوه کشف مشکلات سازمانی» و «ارائه‌ی تصویر کارآفرینانه از مأموریت و استراتژی»، به ترتیب اولویت نخست تا سوم را تشکیل داده‌اند.

جدول ۱۰. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با راهبردها و نتیجه‌ی اولویت‌بندی مفاهیم

میانگین رتبه مقوله	رتبه اهمیت	میانگین رتبه	مفاهیم	مقوله‌ها	اجزای مدل
۵/۶۳	۳	۳۴/۹۶	ارائه‌ی تصویر کارآفرینانه از مأموریت و استراتژی	تدوین استراتژی‌های حامی رفتارهای کارآفرینانه برای سازمان	
	۱۶	۲۹/۱۲	مدیریت جو سیاسی و مقابله با سیاست زدگی مخالف کارآفرینی سازمانی		
	۱۷	۲۸/۶۹	برنامه‌ریزی توسعه‌ی سازوکارهای حامی کارآفرینی سازمانی		
	۴۴	۱۳/۴۲	قرار دادن معیارهای کارآفرینانه در شاخص‌های استخدام		
	۳۴	۲۰/۱۷	حمایت‌های مالی از فعالیت‌های کارآفرینانه		
	۳۳	۲۱/۱۳	تخصیص امتیازات ویژه برای کارکنان خلاق		
۵/۲۰	۱۹	۲۷/۸۱	ایجاد برنامه‌های تشویقی برای کارکنان خلاق و کارآفرین	بهبود سیستم‌های انگیزشی و تشویق و پاداش	
	۴۵	۱۲/۱۷	پاداش بر اساس عملکرد و به هنگام بودن پاداش		
	۱۸	۲۸/۳۵	نظام جبران خدمات انعطاف‌پذیر و قدردانی از افراد صاحب ایده و خطرپذیر		
	۳۱	۲۱/۳۵	بهبود سیکل زندگی کاری		
	۲۰	۲۶/۶۳	توجیه مدیران ارشد جهت تفهیم نیاز به کارآفرینی سازمانی و منافع آن		
	۳۲	۲۱/۲۱	نظارت مستمر بر اجرا و نهادینه کردن فرهنگ کارآفرینی		

	۲۱	۲۶/۵۲	فراهم ساختن شرایط برابر برای همه‌ی کارکنان برای شکوفا کردن نوآوری‌ها و خلاقیت‌ها و ایده‌ها		
	۳۰	۲۱/۵۶	ثبت مالکیت معنوی ایده‌ها		
۵/۴۰	۴	۳۴/۴۲	حرکت به سمت تصمیم‌گیری مشارکتی و درگیرسازی کارکنان	برنامه‌ریزی	
	۸	۳۳/۱۰	تشکیل جلسات هم‌اندیشی بین کارکنان خلاق و مدیران	برای متعادل‌سازی	
	۴۶	۱۲/۱۷	دوری از سیاسی‌کاری	تضاد	
	۲۲	۲۶/۴۸	روشن‌سازی وظایف و حدود انتظارات	سازمانی	
	۴۷	۱۲/۰۸	توافق کارکنان و مدیران در اهداف سازمان		
۵/۳۳	۵	۳۴/۱۹	بیش صحیح از معایب و مشکلات سازمان و پیگیری جهت رفع مشکلات	توسعه‌ی سیستم	
	۲۹	۲۲/۹۶	شناخت مرزهای سازمان و حوزه‌های عملکرد	عارضه‌یابی و حل	
	۳۷	۱۸/۱۰	شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان و راهکارهای بهبود	مشکلات	
	۹	۳۳/۰۰	تقویت نظام پیشنهادها و انتقادات		
	۲۸	۲۳/۶۷	تلاش در جهت شناسایی مسیرهای زودبازده جدید		
	۳۸	۱۷/۷۵	شناسایی عیوب کار و حذف امور زائد		
	۲۳	۲۶/۳۵	رفع و شناسایی نقاط کور سازمان		
۵/۵۵	۳۵	۱۹/۶۹	افزایش سطح آگاهی و آموزشی کارکنان و جامعه	بهسازی مداوم	
	۴۳	۱۴/۱۵	ارتقا سطح علمی و عملی کارکنان	ویژگی‌های کارآفرینانه	
	۳۶	۱۹/۱۷	شناخت صحیح از اهداف و برنامه‌ریزی	کارکنان و مدیران	
	۲	۳۶/۶۳	تربیت نیروی انسانی خلاق و مؤثر با آموزش ایده پردازی و نحوه کشف مشکلات سازمانی		
	۲۷	۲۴/۱۵	استفاده از نخبگان دانشگاهی و اساتید برجسته		
	۴۲	۱۴/۶۰	آموزش توسط مسئولین و مدیران خلاق		
۳/۶۳	۴۹	۱۲	افزایش تحقیقات مرتبط با بهبود خدمات	بهبود سیستم تحقیق و	
	۱۰	۳۲/۱۲	توسعه‌ی تیم‌های شناسایی و غربالگری فرصت‌ها		

	۳۹	۱۷/۴۲	جلوگیری از اقدامات صوری در تحقیق و توسعه	توسعه
	۴۰	۱۶/۰۶	ایجاد پژوهشگاه‌هایی در جهت شناخت نیازهای سازمان	
	۴۱	۱۵/۵۶	بهره‌گیری از تجربیات سایر کشورها	
۵/۶۷	۱۱	۳۲/۰۶	بهبود فرهنگ نوآوری و کارآفرینی در سازمان	مدیریت مقاومت در برابر تغییر
	۱	۳۷/۰۴	آماده‌سازی فضای ذهنی برای تغییر با آموزش، ارتباطات و آگاه‌سازی	
	۷	۳۳/۱۱	مشارکت، مداخله و درگیرسازی کارکنان با گفت‌وگوهای فردی و گروهی	
	۶	۳۳/۶۲	بهبود ادراک مدیران سازمان نسبت به کارآفرینی سازمانی	
۴/۲۷	۵۰	۱۲	هماهنگی کارکنان و مدیران عالی	بهبود ارتباطات سازمانی
	۲۴	۲۴/۵۰	به‌روز شدن سیستم‌های اطلاعات و ارتباطات	
	۱۳	۳۱/۲۹	آماده‌سازی شرایط تسهیم مداوم اطلاعات	
	۲۶	۲۴/۲۵	استفاده از فضای مجازی جهت ارائه خدمات و تبلیغات	
۴/۰۲	۱۵	۲۹/۶۵	بهبود شاخص‌های ارزشیابی عملکرد	تناسب برنامه‌ریزی ارزشیابی عملکرد با فعالیت‌های کارآفرینانه
	۲۵	۲۴/۴۶	شفافیت در اهداف و برنامه‌های ارزشیابی عملکرد	
	۱۲	۳۱/۷۵	اجرا و کاربری نتایج ارزشیابی عملکرد	
	۱۴	۳۱/۰۶	قرار دادن فعالیت‌های کارآفرینانه در فرآیند ارتقای شغلی	

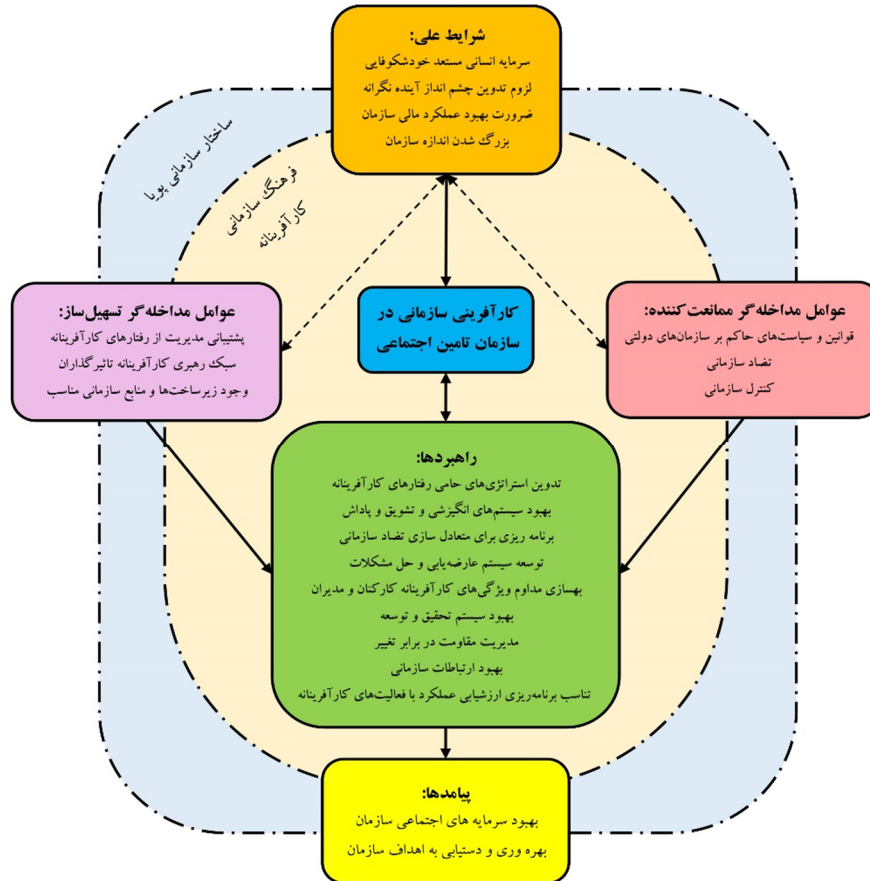
۶. پیامدها: برون‌دادها یا نتایج به‌کارگیری راهبردها هستند. «افزایش رضایت و رفاه مشتریان و ارتقا سطح عدالت اجتماعی»، «رشد فردی و دریافتن ارزش‌های تازه» و «بهبود احساس تعلق و تعهد سازمانی»، به ترتیب اولویت نخست تا سوم پیامدها هستند.

جدول ۸. مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با پیامدها و نتیجه‌ی اولویت‌بندی مفاهیم

اجزای مدل	مقوله‌ها	مفاهیم	میانگین رتبه	رتبه اهمیت	میانگین رتبه مقوله
	بهبود سرمایه‌های اجتماعی سازمان	بهبود احساس تعلق و تعهد سازمانی	۳/۴۰	۳	۱/۴۹
		رضایت‌مندی و ایجاد انگیزه در کارکنان	۳/۱۵	۵	
		رشد فردی و دریافتن ارزش‌های تازه	۳/۶۳	۲	
پیامدها	بهره‌وری و دستیابی به اهداف سازمان	شناسایی راه‌های درآمدی جدید و افزایش عواید مالی	۳/۳۱	۴	۱/۵۱
		بازتعریف دامنه‌ی سازمانی و خلق تصویر مطلوب اجتماعی از سازمان	۲/۸۶	۶	
		افزایش رضایت و رفاه مشتریان و ارتقاء سطح عدالت اجتماعی	۴/۶۵	۱	

ج) کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی، مقوله‌ی اصلی را به شکل نظام‌مند، به دیگر طبقه‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه کرده و طبقه‌هایی را که به بهبود و توسعه‌ی بیشتری نیاز دارند اصلاح می‌کند (Cao and Yang, 2019: 883). بر این اساس، مدل پارادایمی پژوهش (شکل ۲) و روایت نظریه به شرح زیر بیان می‌شود.



شکل ۲. مدل پارادایمی کارآفرینی سازمانی (یافته‌های پژوهش)

سرمایه‌ی انسانی مستعد خودشکوفایی، لزوم تدوین چشم‌انداز آینده‌نگرانه، ضرورت بهبود عملکرد مالی سازمان و بزرگ شدن اندازه سازمان، ضرورت توجه به کارآفرینی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی را فراهم کرده‌اند. توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی در استان کرمانشاه با راهبردهایی همچون: تدوین استراتژی کارآفرینانه برای سازمان، بهبود سیستم‌های انگیزشی و تشویق و پاداش، برنامه‌ریزی برای متعادل‌سازی تضاد سازمانی، توسعه‌ی سیستم عرضه‌یابی و حل مشکلات، بهسازی مداوم ویژگی‌های کارآفرینانه‌ی کارکنان و مدیران، بهبود سیستم تحقیق و توسعه، مدیریت مقاومت در برابر تغییر، بهبود ارتباطات سازمانی، تناسب برنامه‌ریزی ارزشیابی عملکرد با فعالیت‌های کارآفرینانه کارآفرینانه، تسهیل می‌گردد. این مهم در فضای پیچیده ساختار سازمانی پویا و

فرهنگ سازمانی کارآفرینانه رخ می‌دهد که مداخله‌ی مؤلفه‌های مختلفی مانند پشتیبانی مدیریت از رفتارهای کارآفرینانه، سبک رهبری کارآفرینانه‌ی تأثیرگذاران، وجود زیرساخت‌ها و منابع سازمانی مناسب سبب تسهیل کاربری راهبردها و قوانین و سیاست‌های حاکم بر سازمان‌های دولتی، تعارض و تضاد سازمانی و کنترل سازمانی به‌عنوان محدودکننده‌ی شکل‌گیری و توسعه‌ی آن عمل می‌کنند. همچنین، بهبود سرمایه‌های اجتماعی سازمان و بهره‌وری و دستیابی به اهداف سازمان به‌عنوان پیامدهای حاصل از کاربری راهبردهای کارآفرینی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه قابل طرح می‌باشند.

۵. نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف واکاوی پدیده‌ی کارآفرینی سازمانی، در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمانشاه انجام شده است. با بررسی ادبیات پژوهش و یافته‌ها، می‌توان از کارکنان به‌عنوان آغازگر و مشارکت‌کنندگان اصلی فرآیندهای کارآفرینی سازمانی یاد کرد. لذا می‌شود این‌گونه استدلال کرد که کارآفرینی سازمانی با رفتار نوآورانه‌ی کارکنان از پایین سازمان، به سمت بالا شکل می‌گیرد. بر این اساس، می‌توان اذعان کرد که برای توفیق بیشتر در توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی، سازمان تأمین اجتماعی باید فعالیت‌های توسعه‌ی نوآوری و کارآفرینی و همچنین مقدمات و ملزومات لازم را با تمرکز و توجه به کارکنان و کارمندان محیا سازد. البته در فرآیند توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی، علاوه بر استعدادهای کارکنان، داشتن محیط کاری مناسب، فضای مناسب و حمایت از رفتار کارآفرینانه ضروری است. بر اساس نتایج بخش کیفی و کمی پژوهش، سرمایه‌ی انسانی مستعد خودشکوفایی با ۷ مفهوم و میانگین رتبه ۲/۹۷، لزوم تدوین چشم‌انداز آینده‌نگرانه با ۷ مفهوم و میانگین رتبه ۲/۸۳، ضرورت بهبود عملکرد مالی سازمان با ۵ مفهوم و میانگین رتبه ۲/۱۳ و بزرگ شدن اندازه‌ی سازمان با ۴ مفهوم و میانگین رتبه ۲/۰۷ شرایط علی پدیده را تشکیل داده‌اند. پژوهش‌های غیورباغبانی و همکاران (۱۳۹۹)، شرافتی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸) و یزدانمنش (۲۰۱۴) سه مفهوم اول را مورد توجه قرار داده‌اند. در بررسی شرایط عام و خاص حاکم بر پدیده، شرایط زمینه‌ای از مقوله‌های ساختار سازمانی پویا با ۸ مفهوم و میانگین رتبه ۱/۴۳ و فرهنگ سازمانی کارآفرینانه با ۹ مفهوم و میانگین رتبه ۱/۵۷ تشکیل شده‌اند که پژوهش توانگرمروستی و همکاران (۱۳۹۸) نیز مورد بررسی قرار گرفته است. شرایط مداخله‌گر تسهیل‌ساز شامل پشتیبانی مدیریت از رفتارهای کارآفرینانه با ۸ مفهوم و میانگین رتبه ۲/۱۷، سبک رهبری حمایتی تأثیرگذاران با ۲ مفهوم و میانگین رتبه ۲/۲۸ و وجود زیرساخت‌ها و منابع سازمانی مناسب با ۳ مفهوم و میانگین رتبه

۱/۵۵ بودند که پیسوج و اسزگیل (۲۰۲۱) لی و همکاران (۲۰۲۰) نیز بر ابعاد آن تأکید کرده‌اند؛ همچنین شرایط مداخله‌گر محدودکننده شناسایی شده شامل قوانین و سیاست‌های حاکم بر سازمان‌های دولتی با ۷ مفهوم و میانگین رتبه ۱/۷۲، تضاد سازمانی با ۹ مفهوم و میانگین رتبه ۲/۰۷ و کنترل سازمانی با ۲ مفهوم و میانگین رتبه ۲/۲۲ بود. راهبردهای مدل پارادایمی شامل تدوین استراتژی‌های حامی رفتارهای کارآفرینانه با مفهوم ۶ مفهوم و میانگین رتبه ۵/۶۳، بهبود سیستم‌های انگیزشی و تشویق و پاداش با ۸ مفهوم و میانگین رتبه ۵/۲۰، برنامه‌ریزی برای متعادل‌سازی تضاد سازمانی با ۵ مفهوم و میانگین رتبه ۵/۴۰، توسعه سیستم عارضه‌یابی و حل مشکلات با ۷ مفهوم و میانگین رتبه ۵/۳۳، بهسازی مداوم ویژگی‌های کارآفرینانه‌ی کارکنان و مدیران با ۶ مفهوم و میانگین رتبه ۵/۵۵، بهبود سیستم تحقیق و توسعه با ۵ مفهوم و میانگین رتبه ۳/۶۳، مدیریت مقاومت در برابر تغییر با ۴ مفهوم و میانگین رتبه ۵/۶۷، بهبود ارتباطات سازمانی با ۴ مفهوم و میانگین رتبه ۴/۲۷ و تناسب برنامه‌ریزی ارزشیابی عملکرد با فعالیت‌های کارآفرینانه با ۴ مفهوم و میانگین رتبه ۴/۰۲ بود. در پژوهش‌های غیورباغبانی و همکاران (۱۳۹۹)، شرافتی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۸)، پیسوج و اسزگیل (۲۰۲۱)، نیسن و همکاران (۲۰۱۹) به‌صورت مستقیم به بسیاری از این مفاهیم این مقوله‌ها اشاره شده است. همچنین پیامدها را مؤلفه‌های بهبود سرمایه‌های اجتماعی سازمان با ۳ مفهوم و میانگین رتبه ۱/۴۹ و بهره‌وری و دستیابی به اهداف سازمان با ۴ مفهوم و میانگین رتبه ۱/۵۱ را تشکیل داده است.

در این راستا، بر اساس یافته‌های بخش کیفی و اولویت‌بندی مفاهیم در بخش کمی پژوهش، می‌توان مهم‌ترین اقدامات عملیاتی را به شرح زیر پیشنهاد کرد:

لازم است قبل از هرگونه اقدامی برای توسعه کارآفرینی سازمانی، نسبت به آماده‌سازی فضای حاکم بر آن نهاد و ایجاد آمادگی ذهنی برای پذیرش تغییر اقدام شود. در همین راستا آگاهی بخشی مناسب و توجه اهمیت برنامه‌ها برای مجموعه‌ی کارکنان و مشارکت، مداخله و درگیرسازی کارکنان با گفتمان فردی و گروهی موجب وحدت و هماهنگی نظام یافته شده و اعتقاد، خواست و حمایت آنان را فراهم ساخته و به آماده‌سازی فضای ذهنی و اثربخشی عملیاتی منجر می‌شود. این اقدام جزء اولویت‌های راهبردهای مطرح شده بود.

ارائه‌ی چشم‌انداز سازمانی با نگرش کارآفرینانه و تدوین برنامه‌ی جامعی که وظایف نوآورانه‌ی بخش‌های مختلف سازمان را مشخص کند، می‌تواند معجزه کند؛ اگر بخش‌های مرتبط به‌طور واضح و رسمی، از وظایف و مسئولیت‌های خود در قبال کارآفرینی و نوآوری آگاه باشند، توفیق بیشتری رخ خواهد داد. این مؤلفه، هم در شرایط علی و هم در بخش راهبردها اولویت بوده است.

یکی دیگر از مباحث بسیار مهمی که در این پژوهش به آن توجه شد، لزوم توجه به توانمندسازی و بهسازی مداوم ویژگی‌های کارآفرینانه‌ی کارکنان و مدیران است؛ به این عامل، هم در شرایط علی و هم در راهبردهای ارائه‌شده توجه بالایی شده است. در این راستا، فرآیندهای مدیریتی باید ابزارهای آموزشی مناسب را برای بهبود رفتار کارآفرینانه‌ی سازمانی کارکنان روشن سازند. به آموزش باید به دید یک سرمایه‌گذاری بلندمدت نگریست. تدوین برنامه‌های توانمندسازی کارکنان در قالب دوره‌های آموزشی کاربردی مختلف، می‌تواند دیدگاه آنان را هرچند با سرعت کم، تغییر دهد و در بلندمدت فرهنگ و جو کارآفرینانه‌ی سازمان بهبود پیدا کند.

حمایت مدیران ارشد و سطح میانی در تقویت کارآفرینی سازمانی در عمل، از اهمیت قابل‌توجهی برخوردار است، زیرا مدیریت به‌عنوان ضامن اجرای برنامه‌های توسعه‌ی کارآفرینی و توانمندسازی رفتارهای کارآفرینانه در سازمان عمل می‌کند. به‌طور خاص، تعهد روشن مدیریت به کارآفرینی سازمانی، پیش‌درآمدی برای فعالیت‌های کارآفرینانه و به‌عنوان گام بعدی، محیطی مناسب برای کارآفرینی سازمانی است. همچنین مدیران ارشد به‌عنوان منبعی الهام‌بخش برای کارکنان، نقشی کلیدی در پذیرش و کاربری فرایندهای کارآفرینانه در سازمان دارند و عدم حمایت واقعی آن‌ها مشکلات عدیده‌ای برای کاربری استراتژی‌ها، ایجاد خواهد کرد. در این راستا، شخصیت و رفتار مدیران سطوح میانی و تأثیر آن‌ها بر کارکنان و همچنین به‌عنوان رابط بین مدیران ارشد و کارکنان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. همچنین مدیران می‌توانند نقش حمایتی خود را در قالب مربی‌گری نمایان کنند. از دلایل تأکید بر این عامل، جهت‌گیری به سمت تمرکز و رسمیت بالا در سازمان مذکور است. در این حالت، توفیق هر برنامه‌ای مستلزم حمایت مدیران ارشد خواهد بود. این عامل به‌عنوان یکی از اولویت‌های مداخله‌گر تسهیل‌ساز شناخته‌شده بود.

حرکت به سمت تصمیم‌گیری مشارکتی و درگیرسازی کارکنان و شبکه‌سازی می‌تواند مسیر ایجاد و توسعه‌ی نوآوری را بهبود دهد. مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری و درگیرسازی کارکنان چنانچه با انگیزه‌ی ارج نهادن به دانش و اطلاعات، تجربه و توانایی‌های کارکنان و توجه به شرایط تصمیم‌گیری و میزان بلوغ و پذیرش کارکنان نسبت به تصمیم موردنظر همراه باشد، بر بروز خلاقیت و نوآوری، کاهش مقاومت در برابر تغییرات، کاهش تعارضات، افزایش کیفیت تصمیمات، بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان، افزایش احساس تعلق سازمانی در کارکنان و همسو شدن هدف‌های آنان با هدف‌های سازمان و در نتیجه بهره‌وری سازمان،

مؤثر خواهد بود. مؤلفه‌های اشاره شده در این اقدام جزء اولویت‌های راهبردی شناسایی شده و در راستای کاهش اثرات عوامل مداخله‌گر محدودکننده آمده است.

کشف فرصت‌های سازمانی، به تحلیل محیط، شناخت نقاط چالشی سازمان و دسترسی به اطلاعات درون سازمان وابسته است. تحلیل محیط و سازمان می‌تواند اطلاعات و فرصت‌های مناسبی را با حل مشکلات سازمانی، برای کارکنان شکل دهد؛ چراکه اطلاعات دریافتی، از عوامل تأثیرگذار بر رفتار کارکنان است. به نظر می‌رسد اعتماد و شکل‌گیری سرمایه‌ی اجتماعی برای انتشار اطلاعات و بهبود سازوکارهای مدیریت دانش، یک پیشران مهم در موفقیت کارآفرینی سازمانی است. به این عامل، هم در شرایط علی و هم در راهبردهای ارائه شده توجه بالایی شده است.

ارج نهادن به دستاوردهای نوآورانه‌ی کارآفرینان سازمانی و بهبود سیستم‌های انگیزشی و تشویق و پاداش‌ها، یک اثر سیگنالی در سازمان ایجاد می‌کنند و بر رفتار کارآفرینانه در سازمان مطلوبیت می‌دهد. به این عامل، هم در شرایط زمینه‌ای و هم در راهبردهای ارائه شده توجه شده است.

علاوه بر پارامترهای ارائه شده در بالا، یک عامل زمینه‌ای برای ترفیع وضعیت کارآفرینی سازمانی، نیاز به بهبود فرهنگ کارآفرینانه در سازمان است. توسعه‌ی یک ذهنیت کارآفرینانه در سازمان‌ها، اجازه می‌دهد تا فرهنگ کارآفرینی تقویت گردد و تغییرات سازمانی تسهیل شود. از آنجایی که کارآفرینان سازمانی با طرز فکر ترکیبی واگرا و همگرا قادر به همکاری و تولید ایده در سراسر مرزهای سازمانی مشخص می‌شوند، فرهنگ مناسب با آزمون و خطا، ذهنیت نوآورانه و فرصت‌هایی برای آزمایش و اصلاح مستمر تعریف می‌شود. در این راستا می‌توان از سازوکارهای ارتباطی، نظیر جلسات گفتگو و طوفان‌های فکری استفاده کرد. نظرات مشارکت‌کننده‌ها را دریافت و الگوی ذهنی را با آن تلفیق کرد و سپس معنای یکسان و مشترک حاصل نمود. فرهنگ سازمانی باید به گونه‌ای شکل گیرد که خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی، به گفتمان غالب در سازمان تبدیل شود و ساختار سازمانی را نیز تعدیل بخشد.

یکی دیگر از این مؤلفه‌های مداخله‌گر تسهیل‌ساز، ایجاد زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات است و توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی در سایه‌ی کاربرد آن تضمین می‌شود. لذا مدیران سازمان تأمین اجتماعی باید درصدد توسعه‌ی این زیرساخت الزامی باشند.

درنهایت می‌توان گفت توجه دقیق و موشکافانه به مؤلفه‌های شناسایی شده و امتیازات اهمیت آن، می‌تواند در بهبود تصمیمات سازمان برای توسعه‌ی کارآفرینی کمک‌کننده باشد. امید است با بهره‌گیری از نتایج فوق و سایر برنامه‌های توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی، شاهد ارتقاء سطح رفاه مردم، بهبود بهره‌وری و دستیابی به اهداف سازمان تأمین اجتماعی باشیم.

منابع

- توانگر مروستی، زهرا، محمدی‌فر، محمدعلی، امین بیدختی، علی‌اکبر (۱۳۹۸)، بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی، مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور، ۱۰ (۴)، صص ۳۹۵-۴۰۵.
- شرافتی‌نژاد، علی‌اکبر، سجادی، مجتبی، قاسمی، حمیدرضا، شهیدی، شیلا، علیمبری، مصطفی، موسوی شوشتری، احمد (۱۳۹۸)، طراحی مدل کارآفرینی سازمانی در صنایع نساجی ایران، دوفصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۹ (۱۵)، صص ۹۳-۱۰۸.
- صفر، سعید، عباسی، رضا، سلطانی علی‌آباد، مژگان (۱۳۹۵)، شناسایی شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارآفرینی سازمانی، فصلنامه رشد فناوری، ۱۲ (۴۶)، صص ۶۱-۶۷.
- غیور باغبانی، مرتضی، علی، پورنگ، توسلی، علی (۱۳۹۸)، شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: آموزش و پرورش خراسان رضوی)، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۳۶ (۳)، صص ۲۹-۵۲.
- محمدی‌فر، یوسف، سلیمانی، معین (۱۳۹۸)، عوامل مؤثر بر ناکارآمدی مدیریت سرمایه انسانی و راهکارهایی برای رفع آن (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان کرمانشاه)، فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰ (۳)، صص ۱۵۰-۱۷۸.
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D (2003), Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of small business and enterprise development*.
- Audretsch, D. B., Lehmann, E. E., Menter, M., & Wirsching, K (2021), Intrapreneurship and absorptive capacities: The dynamic effect of labor mobility. *Technovation*, 99, 102129.
- Badulescu, A (2013), Două secole de gândire economică despre antreprenariat: o abordare critică, Conferința Internațională „Probleme actuale ale gândirii, științei și practicii economico-sociale”, ediția a XVI-a, Cluj-Napoca, 26-27 aprilie 2013.
- Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M (2020), Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 1-14.
- Belas, J., Amoah, J., Petráková, Z., Ključnikava, Y., & Bilan, Y (2020), Selected factors of SMEs management in the service sector. *Journal of Tourism and Services*.
- Blanka, C (2019), An individual-level perspective on intrapreneurship: a review and ways forward. *Review of Managerial Science*, 13(5), 919-961.
- Cadar, O., & Badulescu, D (2015), Entrepreneur, Entrepreneurship and

Intrapreneurship. A literature review.

- Camelo-Ordaz, C., Fernández-Alles, M., Ruiz-Navarro, J., & Sousa-Ginel, E. (2012), The intrapreneur and innovation in creative firms. *International Small Business Journal*, 30(5), 513-535.
- Cao, X., & Yang, Y (2019), Rural Tourism" New Villagers" Makers under the Guidance of" Homesickness"—Rural Tourism Entrepreneurship Motivation Model based on Grounded Theory. *International Conference on Economics, Management and Humanities Science (ECOMHS 2019)*.
- Chen, L., Zou, S., Xu, H., & Chen, Y (2020), Entrepreneurial orientation in multinational corporations: Antecedents and effects. *Management International Review*, 60(1), 123-148.
- Christensen, K. S (2005), Enabling intrapreneurship: the case of a knowledge intensive industrial company. *European Journal of Innovation Management*.
- Corbett, A (2018), The myth of the intrapreneur. *Harvard Business Review*, 26(06).
- Drèze, J., & Khera, R (2017), Recent social security initiatives in India. *World Development*, 98, 555-572.
- Espriella, R. D., & Restrepo, C. G (2020), Research methodology and critical reading of studies Grounded theory. *Revista colombiana de psiquiatría*, 49(2), 126-132.
- Galván-Vela, E., Arango Herrera, E., Sorzano Rodríguez, D. M., & Ravina-Ripoll, R (2021), State-of-the-Art Analysis of Intrapreneurship: A Review of the Theoretical Construct and Its Bibliometrics. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4), 148.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B (2018), Personal costs and benefits of employee intrapreneurship: Disentangling the employee intrapreneurship, well-being, and job performance relationship. *Journal of occupational health psychology*, 23(4), 508.
- González-López, M. J., Pérez-López, M. C., & Rodríguez-Ariza, L (2021), From potential to early nascent entrepreneurship: the role of entrepreneurial competencies. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17(3), 1387-1417.
- Govindarajan, V., & Desai, J (2013), Recognize intrapreneurs before they leave. *Harvard Business Review*, 20.
- Guerrero, M., & Peña-Legazkue, I (2013), The effect of intrapreneurial experience on corporate venturing: Evidence from developed economies. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3),

- 397-416.
- Huarng, K. H., & Yu, T. H. K (2021), Complexity theory of entrepreneur characteristics. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1-12.
- Kuratko, D. F., & Audretsch, D. B (2013), Clarifying the domains of corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9 (3), 323-335.
- Lee, A. C., do Nascimento, D. M., Blumetti, J. F., & Facó, R. G (2020), Intrapreneurship: A conceptual model and its dimensions. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS)*, 7 (6), 408-416.
- Maharani, S. N (2021), Research Paradigm on Grounded Theory Method for Accounting Research: Filtering All Sensory Input. In *7th Regional Accounting Conference (KRA 2020)* (pp. 343-352). Atlantis Press.
- Menzel, H. C., Aaltio, I., & Ulijn, J. M (2007), On the way to creativity: Engineers as intrapreneurs in organizations. *Technovation*, 27(12), 732-743.
- Miller-Stevens, K., Taylor, J. A., Morris, J. C., & Lanivich, S. E (2018), Assessing value differences between leaders of two social venture types: benefit corporations and nonprofit organizations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 29 (5), 938-950.
- 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.
- Monfared, M., Khorakian, A., Shirazi, A., & Maharati, Y (2019), Identifying of intrapreneurship behaviors: Case of country in transition economy. *Modern Applied Science*, 13 (5), 1-12.
- Morais, G. M., dos Santos, V. F., da Silva Tolentino, R. D. S., & Cordeiro, H. (2021), Intrapreneurship, Innovation, and Competitiveness in Organization. *International Journal of Business Administration*, 12 (2).
- Neessen, P. C., Caniels, M. C., Vos, B., & De Jong, J. P (2019), The intrapreneurial employee: toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15 (2), 545-571.
- Palazzeschi, L., Bucci, O., & Fabio, A. D (2018), High entrepreneurship, leadership, and professionalism (HELP): a new resource for workers in the 21st century. *Frontiers in psychology*, 9, 1480.
- Pandey, J., Gupta, M., & Hassan, Y (2020), Intrapreneurship to engage employees: role of psychological capital. *Management Decision*.

- Parker, S. C (2011), Intrapreneurship or entrepreneurship?. *Journal of business venturing*, 26 (1), 19-34.
- Piecuch, T (2018), *Rozwój przedsiębiorczości korporacyjnej: perspektywa indywidualna i organizacyjna*. Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej.
- Piecuch, T., & Szczygieł, E (2021), The issue of intrapreneurship development in corporations. *Journal of International Studies*, 14 (3).
- Prexl, K. M (2019), The intrapreneurship reactor: how to enable a start-up culture in corporations. *e & i Elektrotechnik und Informationstechnik*, 136(3), 234-240.
- Reuther, K., Borodzicz, E. P., & Schumann, C. A (2018, June), Identifying barriers to intrapreneurship. In *2018 IEEE International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE/ITMC)* (pp. 1-9). IEEE.
- Sméalová, L., Hájek, O., Belás, J., & Macháček, J (2014), Perception of small and medium entrepreneurship in the Czech Republic. *Journal of Competitiveness*.
- Urban, B., & Wood, E (2015), The importance of opportunity recognition behaviour and motivators of employees when engaged in corporate entrepreneurship. *Journal of Business Economics and Management*, 16 (5), 980-994.
- Veenker, S., Sijde, P. V. D., During, W., & Nijhof, A (2008), Organisational conditions for corporate entrepreneurship in Dutch organisations. *The Journal of Entrepreneurship*, 17(1), 49-58.
- Vela, E. G., Rodríguez, O. O. J., Limón, M. L. S., & Tovar, Y. S (2019), Characterization of intrapreneurship in the Mexican software industry: An analysis based on the Grounded Theory. *Revista GESTO*, 7(2), 11-38.
- Wales, W. J (2016), Entrepreneurial orientation: A review and synthesis of promising research directions. *International Small Business Journal*, 34(1), 3-15.
- Walker, D., & Myrick, F (2006), Grounded theory: An exploration of process and procedure. *Qualitative health research*, 16(4), 547-559.
- Yazdanshenas, M (2014), Designing a conceptual framework for organizational entrepreneurship in the public sector in Iran. *Iranian Journal of Management Studies*, 7(2), 365-390.

