

مدل سازی کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت سرمایه انسانی

مریم تقوایی یزدی^{۱*}، منظر صادقی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۵

20.1001.1.26456222.1400.4.4.6.9



چکیده

این پژوهش با هدف بررسی مدل مفهومی مؤلفه‌های کانون کنترل درونی و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان استانداری مازندران انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان استانداری مازندران به تعداد ۲۵۰ نفر بودند. با بکارگیری روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه، تعداد ۱۴۸ نفر به عنوان نمونه در سال ۱۳۹۹ انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد رفتار کارآفرینانه در سازمان ماستاکیس (۲۰۰۷)، سنجش کانون کنترل درونی از باس و اوولبو (۱۹۹۷) و مدیریت سرمایه انسانی ارگان و کانوسکی (۱۹۹۶) استفاده شد. روایی ابزار با استفاده از نظر صاحب‌نظران و کارشناسان ارزیابی و تایید شد، پایایی درونی این پرسشنامه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۰ محاسبه و تایید گردید. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای spss20 و LISREL استفاده شد. نتایج نشان داد که بین «کانون کنترل درونی» و «کارآفرینی سازمانی» با میانجی‌گری «مدیریت سرمایه انسانی» در کارکنان استانداری مازندران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد؛ «کانون کنترل درونی» با واسطه «مدیریت سرمایه انسانی» بر «کارآفرینی سازمانی» تأثیر غیرمستقیم دارد.

کلید واژه‌ها: کانون کنترل درونی، کارآفرینی سازمانی، مدیریت سرمایه انسانی

^۱ دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

^۲ دکتری مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه، ساری، ایران.

ایمیل نویسنده مسئول: m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

مقدمه

بررسی روند زندگی انسان از دوران اولیه پیدایش تاریخ تاکنون نشان می‌دهد که همواره عامل تغییر یا همان کارآفرین، نقش مهمی در پیشرفت جوامع داشته است. دستیابی به آرمان‌های توسعه پایدار در کشور، که جایگاه شایسته‌ای در اقتصاد جهانی برای اقتصاد کشور فراهم می‌کند و همین‌طور حل مشکلات فعلی جامعه و دولت تنها با اجرای راهبرد توسعه کارآفرینی امکان‌پذیر است. امروزه کارآفرینی در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار، دارای نقش کلیدی است، به عبارت دیگر در یک اقتصاد پویا، ایده‌ها، محصولات و خدمات همواره در حال تغییر می‌باشند و در این میان کارآفرین است که الگویی برای مقابله و سازگاری با شرایط جدید را به ارمغان می‌آورد. بنابراین، در یک گستره وسیع و در یک تعامل چندسویه، کارآفرینی نقش تعیین‌کننده‌ای را در زندگی نوین بشر ایفاء می‌کند (صمدآقایی، ۱۳۹۸). کارآفرینی به‌عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی و اجتماعی نقش اساسی در فرایند توسعه جوامع دارد و کسب و کارهای کوچک بهترین مأمّن برای فعالیتهای کارآفرینانه است. (ناطق و کشاورز خورشیدی، ۱۳۹۹). شرکت‌هایی که از میزان بالای گرایش به کارآفرینی بهره می‌برند، همواره در حال بررسی و نظارت بر محیط عملیاتی خود هستند تا بتوانند موقعیتهای جدیدی به دست آورند و بتوانند از اطلاعات مربوط به مشتریان و شرکت‌های رقیب خود استفاده کنند و به گونه‌ای موثر، محصولات و جایگاه خود را در بازار متمایز از دیگر شرکت‌ها نمایند. علاوه بر به دست آوردن اطلاعات، شرکت‌های کارآفرین نیاز دارند تا از این اطلاعات برای کمک به تصمیم‌گیری‌های خود استفاده کنند (ایمانی، ۱۳۹۸).

از عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه، «سرمایه انسانی» است. به گفته شولتز^۱ اصطلاح سرمایه انسانی به‌عنوان عنصر کلیدی در بهبود دارایی‌های شرکت و کارکنان در افزایش تولید و نیز حفظ مزیت رقابتی تعریف می‌شود. سرمایه انسانی برای سازمان‌ها جهت بهبود مستمر عملکرد کارکنان به‌طور کلی از طریق دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها بسیار مهم است (سیف‌اللهی، ۱۳۹۸). شرکت‌های کارآفرین با توجه به ماهیت خود احتیاج به ایجاد نوآوری و بهبود همیشگی و ریسک‌پذیری بالایی دارند تا انتظارات بازار را برآورده کرده و از رقیب عقب نیافتند؛ اما در بیشتر این شرکت‌ها به دلیل کمبود منابع انسانی و کل منابع در دسترس و مالی آنها، ایجاد یک نوآوری رادیکال و اکتشافی غیرممکن می‌باشد و تنها می‌توانند به بهبود و نوآوری تدریجی و استثماری در محصولات خود اکتفا کرده که آنها نیز سریعاً توسط رقیب تقلید می‌شود و انتظارات بازار و مشتریان را کامل برآورده نخواهد کرد (جنسن و مک لینگ^۲، ۲۰۱۸). سرمایه انسانی نه تنها بر توانایی افراد در کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت تأثیر می‌گذارد؛ بلکه بر قصد و رفتار افراد نیز مؤثر است (هیندل و همکاران به نقل از حسین‌پور و عبدالهی، ۱۳۹۴).

هر یک از افراد، مجموعه گسترده‌ای از باورها درباره افراد یا اشیایی دارند که پاداش‌ها و تنبیه‌ها را در زندگی‌شان کنترل می‌کند. برخی از افراد جهت‌گیری درونی پیدا می‌کنند. با این اعتقاد که مهارت و رفتار مسئولیت‌پذیر به پیامدهای مثبت خواهد انجامید و عدم مهارت و رفتار غیرمسئولانه به پیامدهای منفی منجر می‌شود (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷). در نگرش با جهت‌گیری درونی، سرمایه انسانی سازمان‌ها می‌تواند هم خود را دگرگون کند و هم به دگرگونی یا تعدیل سایر نهادها منجر شود و بدین ترتیب مدیریت سرمایه‌ی انسانی عامل مهم کسب مزیت رقابتی محسوب می‌گردد و توسعه منابع انسانی از جمله سازوکارهای ایجاد مزیت رقابتی در کسب و کار سازمان‌ها است؛ زیرا آن‌چه دارای قابلیت نامحدود است و ماندگاری پایدار را در بازار رقابت تضمین می‌کند، «منابع انسانی» است (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹).

نظر به اهمیت موضوع «کارآفرینی» به‌عنوان کلید رشد و تکامل و توسعه اقتصاد نوین و همین‌طور سرمایه انسانی به‌عنوان سرمایه اصلی سازمان‌ها در رشد و توسعه و همین‌طور رویکرد کانون کنترل درونی در سازمان جهت افزایش مسئولیت‌پذیری و پیامدهای بسیار مثبت آن بر سرمایه انسانی و با توجه به این‌که در این زمینه پژوهش کمی در استانداردهای استان مازندران صورت پذیرفته است، به‌منظور افزایش کارآفرینی سازمانی در این نهاد و زمین به‌منظور بهبود در تثبیت و تعمیق سیاست‌های دولت ارتباط میان کانون کنترل درونی و کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت سرمایه انسانی در استانداردهای مازندران مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به مطالب ارایه شده و نظر به اهمیت مسأله، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این مسأله اساسی می‌باشد که آیا بین کانون کنترل درونی و کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت سرمایه انسانی در استانداردهای مازندران رابطه‌ای وجود دارد؟

چهارچوب نظری پژوهش

محیط کسب و کار در صناعی که امروزه با بحران‌های شدید روبرو هستند، پرتلاطم‌تر از قبل است. امروزه نوسازی و کارآمدی شرکت‌ها، همگام با تغییرات و تحولات نشست گرفته از مسائل اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی نقش اساسی در ایجاد مزیت رقابتی و توسعه پایدار شرکت‌ها دارد. نداشتن انعطاف‌پذیری در فرایندهای کسب و کار، کنار رفتن از عرصه رقابت و از بین رفتن شرکت را در پیش دارد. محیط درونی از عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی در شرکت‌ها است (کلابی و کریمی‌راد، ۱۳۹۹).

«کارآفرینی» مفهومی جهانی است که منجر به توسعه اقتصادی می‌شود. در رویارویی با محیط متلاطم خارجی که در آن کاهش مالیات‌ها پاسخگو بودن، تغییرات سریع فناوری، افزایش تنوع خدمت‌گیرندگان به شدت دیده می‌شود، کارآفرینی تنها راه‌حلی است که سازمان‌ها می‌توانند برای دستیابی به درآمد اضافی، ارتقاء فرایندهای درونی، گسترش راه‌حل‌های نوآورانه جهت سوق به نیازهای اجتماعی و اقتصادی اتخاذ نمایند. کارآفرینی

¹ Schultz

² Jensen & Mcling

برای رشد و توسعه اقتصادی- اجتماعی اهمیت اساسی دارد و فرصت‌های جدید شغلی و کالا و خدمات متنوع برای جامعه فراهم می‌کند (پولوسیک^۱، ۲۰۱۲). میل^۲، کارآفرینی را به‌عنوان یک کار یا مهارت که برای نظارت و سرپرستی ضروری است توصیف می‌کند (نیوسی^۳، ۲۰۱۲). کرزنر کارآفرینی را به‌عنوان "کارآفرینی که فرصت کسب سود را اخذ و بر اهمیت رقابت تأکید می‌کند" تعریف می‌کند (امیری، ۱۳۹۷). یکی از مشکلات در سازمان‌ها همانا ایجاد و حفظ جو نوآورانه و خلاقانه می‌باشد. اهمیت آن از این نظر همیشه مورد تأکید است که محیط‌های امروزی دائماً در حال تغییر و تحول هستند. سازمان‌هایی در این محیط به حیات خود ادامه می‌دهند که دارای پویایی خاصی از بعد کارآفرینی باشند که در این صورت است در میدان رقابت در برابر رقبای دوام خواهند آورد. در این میان نقش مؤلفه‌های درون سازمانی بسیار مورد توجه است (عاشوری و همکاران، ۱۴۰۰).

کارآفرینی سازمانی

امروزه کارآفرینی سازمانی موجب ارتقای بهره‌وری در سطوح مختلف فردی و سازمانی می‌شود که این امر نیاز به بستری مناسب در سازمان دارد؛ لذا در دنیای در حال تحول امروز، کامیابی از آن جوامع و سازمان‌هایی است که بین قابلیت‌های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی و سازمانی خود رابطه معنی‌داری برقرار سازند. به‌عبارتی دیگر جامعه و سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه، حرکتی روبه جلو داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، نظام مدیریت منابع انسانی و سازمانی خود را به دانش و مهارت کارآفرینی مولد تجهیز کند تا آن‌ها با استفاده از این توانمندی ارزشمند، سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه، مدیریت کنند (حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). کارآفرینی سازمانی فرایندی است که افراد در داخل سازمان به دنبال فرصت‌هایی هستند که مستقل از منابع آن سازمان است (زامپیتاکیس و موستاکیس^۴، ۲۰۲۰). کارآفرینی سازمانی راه‌اندازی کسب و کار جدید درون شرکت‌های در حال پیشرفت است که از طریق نوآوری داخلی، اقدامات یا مالکیت مشترک، نوسازی راهبردی، محصول، فرایند و مدیریت نوآوری‌ها به دست می‌آید. ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی عبارتند از: کسب و کار جدید، نوآوری محصول/ خدمت، نوآوری در فرایند، خودنوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی و مزیت‌های رقابتی. کارآفرینی سازمانی فعالیت‌های رسمی و غیررسمی برای ایجاد کسب و کار جدید و توسعه بازار از طریق نوآوری در فرایند یا محصول است (طهماسبی آقبلاغی و همکاران، ۱۳۹۸).

فرایند کارآفرینی سازمانی

فرایند شروع کسب و کار جدید در قالب فرایند کارآفرینی عنوان شده است. فرایند کارآفرینی مرحله‌ای است که از راه آن کسب و کار جدیدی توسط کارآفرین ایجاد می‌شود. در مورد فرایند کارآفرینی نظراتی گوناگون ارائه شده که در ادامه به آنها اشاره می‌شود. لین فرایندهایی که یک کارآفرین باید طی کند تا کسب و کار موفق داشته باشد را در مراحل زیر آورده است:

- پژوهش، انتخاب و طراحی تولید یا خدمات
- شناسایی راه‌های بالقوه تامین منابع مالی برای پروژه
- یادگیری و استفاده از وسایل مورد نیاز برای کار
- انتخاب کارکنان یا شبکه‌های حمایتی
- حفظ و تقویت روحیه
- شناسایی و پاسخگویی مناسب به توسعه و تنوع (لین^۵، ۱۹۷۳؛ به نقل از نخعی و همکاران، ۱۳۹۸).
- گوردون بر این باور است که فرایند کارآفرینی معمولاً مراحل زیر را طی می‌کند:
- همه چیز با کارآفرین شروع می‌شود که به عنوان بنیانگذار و قهرمان نیز شناخته می‌شود.
- شکل‌گیری ایده‌های جدید
- ایده یا فرصت
- علاقمندی به تحقق فرصت‌ها و صبر در برابر مشکلات و ناکامی‌ها
- تیم‌سازی و تدوین برنامه کسب و کار جدید
- ارزیابی ریسک‌های فردی و شغلی و قبول یا رد آنها
- بسیج منابع مالی و دیگر منابع
- اقدام به فعالیت

¹ Polowczyk

² Mill

³ Niosi

⁴ Zampetakis & Moustakis

⁵ Lynn

- مدیریت فعالیت‌های در حال انجام
- بهره‌برداری و تداوم پیشرفت‌های کاری (گوردون^۱، ۲۰۰۱؛ به نقل از نخعی و همکاران، ۱۳۹۸).

نکات مهم در کارآفرینی سازمانی:

- کارآفرینی منحصر به سازمان‌هایی با اندازه خاصی نیست.
- کارآفرینی مربوط به دوره خاصی از حیات سازمان نمی‌گردد.
- کارآفرینی در یک محیط رقابتی انجام می‌گیرد.
- کارآفرینی یک جزء بسیار مهم برای موفقیت سازمان‌ها است.
- کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که از راه‌آه‌آه فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان به ارائه نوآوری در محصول و فرآیند می‌انجامد (نخعی و سبحانی، ۱۳۹۸).

امروزه کارآفرینی سازمانی موجب ارتقای بهره‌وری در سطوح مختلف فردی و سازمانی می‌شود که این امر نیاز به بستری مناسب در سازمان دارد. لذا در دنیای درحال تحول امروز، کامیابی از آن جوامع و سازمان‌هایی است که بین قابلیت‌های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی و سازمانی خود رابطه معنی‌داری برقرار سازند. به عبارتی دیگر جامعه و سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه، حرکتی رو به جلو داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، نظام مدیریت منابع انسانی و سازمانی خود را به دانش و مهارت کارآفرینی مولد تجهیز کند تا آنها با استفاده از این توانمندی ارزشمند، سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه، مدیریت کنند (حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹).

سازمان‌هایی که به‌طور کارآفرینانه اقدام میکنند بهتر می‌توانند فعالیت‌های خود را در محیط‌های رقابتی پویا تنظیم کنند و در نتیجه، اثرات مثبتی روی عملکرد سازمان دارند. همچنین، سازمان‌ها باید با تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه ناشی از تغییرات محیطی نه تنها بقا، بلکه رشد خود را نیز تضمین کنند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۹). نگرش‌ها و رفتارهای کارآفرینانه لازمه موفقیت و بقای سازمان‌ها است متغیرهای بسیاری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارند این متغیرها شامل ویژگی‌های شخصی و انگیزشی مدیران و نیز ویژگی‌های صنعتی است که شرکت در آن فعالیت می‌کند با وجود این بسیاری از محققان معتقدند متغیرهای سازمانی و استراتژیک تأثیر بیشتری بر کارآفرینی دارند (هامبریک و کراسلند^۲، ۲۰۱۸).

کارآفرینی سازمانی مستلزم تعامل شرکت در فعالیت‌هایی مثل سرمایه‌گذاری و نوآوری می‌باشد و بر اساس نظر گود و گینسبرگ^۳ (۱۹۹۰) کارآفرینی سازمانی دو فرآیند را شامل می‌شود: تولید کسب و کارهای جدید در سازمان‌ها و ایجاد دگرگونی در آنها از طریق نوآوری/نوسازی. زهرا^۴ (۱۹۹۱)، کارآفرینی سازمانی را از طریق دو بعد سرمایه‌گذاری و نوآوری، مفهوم‌سازی می‌کند. نوآوری و سرمایه‌گذاری شرکت‌ها شامل چهار عنصر ایجاد کسب و کار جدید، معرفی محصول جدید، درصد درآمد حاصل از محصول جدید و کارآفرینی تکنولوژیک می‌شود. بعد نوسازی شامل بازنگری در ماموریت، سازماندهی مجدد و تغییر سیستم در تمام سطوح است (پیرایش و همکاران، ۱۳۹۹).

یکی از ابعاد کارآفرینی سازمانی، بعد عملکرد شغلی و فردی کارآفرینی موجود در کارکنان سازمان می‌باشد. وجود ویژگی‌های فردی کارآفرینی در کارکنان یک سازمان، یک سرمایه بی‌نظیر به حساب می‌آید که سازمان را قادر می‌سازد با استفاده از این قابلیت‌ها، آسان‌تر و با سرمایه‌گذاری و صرف وقت کمتر برای گزینش و آموزش کارکنان به سمت کارآفرینی سوق یابند. شرط لازم برای دست‌یابی به این هدف، حمایت، ایجاد انگیزه و فراهم‌سازی زمینه برای ایده‌پردازی و آزمون و خطای این افراد است. برای این‌که سازمان‌ها و شرکت‌ها بتوانند در محیط پویا و پرتلاطم بر مشکلاتی که متوجه‌شان است غلبه کنند، باید محیطی را فراهم کنند تا کارکنانی کارآفرین داشته باشند. اهمیت و قابلیت کارآفرینی سازمانی از این لحاظ کاملاً محسوس شده است که در آن کارکنان به خدمات و محصولات ارابه شده توسط سازمان ارزش نوینی می‌بخشند (قلعه‌ای و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهشگران بسیاری در تحقیقات خود به بررسی عوامل و یا موانع موثر بر کارآفرینی در شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ پرداخته‌اند. همچنان در مطالعه‌ای بیان می‌شود که عوامل سازمانی شامل ساختار، مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی و کنترل بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارند (هاو و سانگ^۵، ۲۰۱۷) و در مطالعه‌ای دیگر، مهمترین موانع کارآفرینی سازمانی را، شامل سیاست‌ها، روش‌های مدیریتی، منابع انسانی و پاداش‌ها می‌داند (مو و همکاران^۶، ۲۰۱۷).

سرمایه انسانی

هدف از نظام مدیریت منابع انسانی، تحقق منافع فرد، سازمان و جامعه است و هر چه فصل مشترک این سه دسته از منافع بیشتر باشد، نظام مدیریت منابع انسانی به اهداف خود نزدیک‌تر می‌شود. این سه سطح گرچه که دارای ویژگی‌های متفاوتی هستند؛ اما با یکدیگر همبستگی

^۱ Gordon

^۲Hambrick DC & Crossland

^۳ Guth and Ginsberg

^۴Zahra

^۵Hao S & Song

^۶Mu & Thomas & DiBenedetto

تنگنا تنگتگی دارند. سطح اجتماعی دربرگیرنده افراد و سازمان‌ها است؛ بنابراین بخشی از مصالح جامعه را باید از طریق ایجاد زمینه رشد فردی و سازمانی دنبال کرد. طی سال‌های اخیر، محققان موضوع سرمایه اجتماعی سازمانی را مورد توجه قرار داده و عنوان کرده‌اند که اقدامات مدیریت منابع انسانی در خلق سرمایه اجتماعی سازمانی، مؤثر است. در حقیقت امروزه، به واسطه نقش ارزش‌آفرین سرمایه اجتماعی برای سازمان، مدیریت منابع انسانی تأکید زیادی بر آن دارد (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۸). «سرمایه انسانی» به کارآفرینان کمک می‌کند تا سایر منابع مفید از قبیل سرمایه فیزیکی و مالی را راحت ترکیب کنند و دانش و مهارت‌های جدید به‌دست آورند. سرمایه انسانی نه تنها بر توانایی افراد برای کشف، ارزیابی و بهره‌برداری افراد از فرصت‌ها تأثیر می‌گذارد؛ بلکه بر قصد و رفتار افراد کارآفرینانه نیز مؤثر است (حسین‌پور و عبدالهی، ۱۳۹۴).

طبق نظریه سرمایه انسانی، انسان‌ها منابع جدید مولد ثروت هستند؛ مشروط بر این‌که سرمایه انسانی به حساب آیند. مفهوم سرمایه انسانی ناظر به این واقعیت است که انسان‌ها در خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. این کار به کمک ابزارهایی چون آموزش، کارآموزی یا فعالیت‌هایی که بازده آتی فرد را از طریق افزایش درآمد مادام‌العمرش بالا می‌برد، صورت می‌گیرد. در واقع، سرمایه انسانی تلفیقی از ویژگی‌های ژنتیک، توانمندی‌های احراز شده، مهارت‌ها و تجربه‌های کسب شده توسط فرد در طول زندگی است. سرمایه انسانی نیرویی است که در فرد فعال می‌شود و توان و امکان او را برای تولید کالا و خدمتی که موجب استغنا و رفاه وی در زندگی فردی و اجتماعی می‌شود، افزایش می‌دهد. مهم‌ترین اختلاف بین کشورهای پیشرفته صنعتی و کشورهای کم درآمد ناشی از سرمایه انسانی است. در تعاریف اولیه سرمایه انسانی به‌عنوان خروجی سرمایه‌گذاری روی نیروی انسانی و نرخ بازده افراد و به عنوان یک سازه سطح فردی دیده می‌شود. در این تعاریف، سرمایه انسانی در بیشتر موارد شامل ابعادی مانند: دانش، تجربه، انگیزه، مهارت‌ها و توانایی‌های فردی بود. در تعاریف بعدی، سرمایه انسانی به‌عنوان یک مفهوم سطح سازمانی و بیانگر توانایی یک شرکت برای تولید سرمایه فکری بکار گرفته شد. سرمایه‌های انسانی منبع اصلی کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها و مکمل منابع مالی دانسته می‌شوند (نائیجی و همکاران، ۱۳۹۹). از لحاظ مفهومی سرمایه انسانی دربردارنده هر گونه یادگیری آگاهانه ارزش‌آفرین است که به شکوفایی اندیشه و عقل فرد منجر می‌شود. تعاریف سرمایه انسانی غالباً شامل سازه‌هایی نظیر دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، تجربه و انگیزش بوده‌اند که از رویکرد تحلیل سطح فردی حمایت می‌کنند. توجه بر سرمایه انسانی در هماهنگی و با تأکید بر راهبرد کاوش درباره شایستگی‌های درونی است که در آن منافع اقتصادی، به مهارت‌های ذخیره شده در افراد نسبت داده می‌شود. از طرفی، شایستگی نیز به صورت ویژگی مشترک دانش، مهارت و نگرش بین این تعاریف مطرح می‌شود و سازمان‌ها و شرکت‌ها خواستار شایستگی کارکنان در مجموعه گسترده‌ای از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های ضروری هستند (مهری و همکاران، ۱۳۹۹). نظریه‌پردازان سرمایه انسانی معتقدند که سرمایه انسانی به صورت مهارت، دانش و تخصص در افراد تجسم یافته و سطح تولیدات، کیفیت خدمات و میزان درآمد را افزایش داده و بسیاری از تصمیم‌های آن‌ها را در کلیه زمینه‌های زندگی متأثر می‌سازد. فرصت‌های رشد و توانمندسازی کارکنان و مدیران فرایندهایی هستند که استعدادها و توانایی‌های آنان را مورد تشویق قرار می‌دهد. شفافیت، صداقت و ارتباطات باز همانند رویه‌های عادلانه، ترس را میان اعضای سازمان کاهش و اعتماد سازمانی را در سازمان ایجاد و ارتقا می‌دهد. از طرفی، کیفیت ضعیف مدیریت منابع انسانی، منجر به افزایش هزینه‌ها، کاهش بهره‌وری و کاهش اعتبار سازمانی می‌شود و در نهایت بقای سازمانی را با مخاطره مواجه می‌کند (معمارزاده و نقیعی، ۱۳۹۸).

کانون کنترل درونی

نظریه مکان کنترل که درباره نظام اعتقادی افراد در رابطه با منابع تقویتی تدوین شده است، از جولیان راتر^۱ است. در این نظریه چنین فرض شده که افراد از لحاظ اعتقاد به مکان کنترل به دو دسته تقسیم می‌شوند: درونی (علت رویداد من هستم) و بیرونی (علت رویداد دیگران یا چیزهای دیگر هستند). یک اسناد درونی ادعا می‌کند که شخص خود مسئول رویداد است. اسناد درونی سپس می‌تواند به تلاش و توانایی شکسته شود. توانایی، صلاحیت فرد یا مهارت او برای انجام یک وظیفه مهم به‌طور موفقیت‌آمیز است و تلاش، کاری است که شخص برای به اتمام رساندن یک هدف انجام می‌دهد. اسناد بیرونی مدعی است که فاکتورهایی بیرون از فرد (شانس، سختی تکلیف، معلم و کمک‌های غیرمعمول از سوی دیگران) باعث یک رویداد می‌شوند؛ بنابراین شخص علت را به عامل یا فاکتورهای بیرونی ارجاع می‌دهد و این منجر به افت عقیده فرد در سودمندی تلاش و ایجاد یک سبک تدافعی و بیهودگی در فرد می‌شود. راتر عنوان کرد که در منبع کنترل درونی، افراد وقایع مثبت و منفی را به عنوان عملکردی از رفتار خویش ادراک می‌کنند؛ اما در کنترل بیرونی افراد وقایع مثبت و منفی را خارج از کنترل خود می‌دانند (فیاض و همکاران، ۱۳۹۵). افراد دارای منبع کنترل بیرونی در موقعیت‌های رقابتی بیشتر به تسلیم شدن گرایش دارند؛ اما در هنگام همکاری به‌خوبی افرادی کنترل درونی دارند رفتار می‌کنند. افراد با منبع کنترل درونی در چالش‌های اجتماعی بر برون‌دادهای خود بیشتر اعمال نفوذ می‌کنند و در برابر فشار هم‌رنگی ایستادگی می‌کنند (وهاب‌زاده و دستخط گشتی، ۱۳۹۷).

مطالعات پیشین

عاشوری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان «طراحی الگوی توسعه کارآفرینی درون سازمانی در مجموعه‌های تفریحی ورزشی» به نتایج زیر دست یافتند: متغیر اختیار کاری در سازمان با بار عاملی (۸۸/۰)، حمایت مدیریت از کارآفرینی با بار عاملی (۸۶/۰) و متغیر پاداش با بار عاملی (۷۴/۰) بیشترین همبستگی درونی در فرایند کارآفرینی درون سازمانی داشتند. همچنین نتایج آزمون تی حاکی از تأثیر مستقیم، معنادار و تبیین‌کننده

^۱ Julian Rotter

خردمه‌مقیاس‌های پنج‌گانه پژوهش بر کارآفرینی درون سازمانی بود. طبق نتایج و اهمیت کارآفرینی درون سازمانی، افزایش ارتباطات مورب و از پایین به بالا در سازمان، واگذاری مسئولیت‌ها به کارکنان و مشارکت کارکنان در اداره سازمان و نیز کاهش کنترل رسمی سازمان به مدیران در جهت حفظ و ارتقای فعالیت‌های کارآفرینی درون سازمانی پیشنهاد می‌گردد.

کلایی و کریمی‌راد (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «شناسایی و تبیین آمیخته بازطراحی مدل‌های کسب و کار با رویکرد کارآفرینی سازمانی در صنعت گردشگری» به نتایج زیر دست یافتند: که چهار مؤلفه اصلی آمیخته بازطراحی مدل کسب و کار شرکت‌ها با تمرکز بر فرایندها، ساختار اصلی و بر اساس مدل سوددهی عبارتند از: فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکتی، خلق ارزش مشترک و قابلیت‌ها.

حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «ارایه مدل نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی کارآفرین‌محور در سازمان‌های دولتی ایران» به نتایج زیر دست یافتند: بعد از بررسی موانع کارآفرینی نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی در وزارتخانه‌های کشور بر اساس نظر خبرگان با استفاده از نرم‌افزار لیزرل، مدل مناسب ارایه گردید که در آن ابعاد جبران خدمت، مدیریت امور استخدامی و طراحی مشاغل باید طوری طراحی شوند که بتوانند نوآوری، پیش‌کنشی و انعطاف‌پذیری را به‌عنوان ابعاد شناسایی شده کارآفرینی در سازمان‌های دولتی ایران تقویت نمایند.

قاسمیه و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی اثر میانجی نوآوری و کارآفرینی سازمانی بر رابطه میان فاوا و بهبود عملکرد سازمان (مطالعه موردی: شهرک صنعتی شماره یک اهواز)» به نتایج زیر دست یافتند: تحلیل چندگروهی در مدل، مؤید متناسب بودن مدل پیشنهادی و تأیید ۹ فرضیه از مجموع ۱۵ فرضیه شد. متغیرهای تحقیق در مجموع ۵۲ درصد از تغییرات عملکرد را پیش‌بینی و منعکس کرده‌اند. یافته‌ها دلالت بر آن دارد که استفاده از فاوا به شیوه‌های نوآورانه و تأکید بر ترویج فرهنگ سازمانی مبتنی بر کارآفرینی موجب اثربخشی بیشتر آن می‌شود.

پیرایش و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی استراتژیک در شرکت‌های صنعتی استان زنجان» به نتایج زیر دست یافتند: که متغیرهای کارآفرینی سازمانی ساختاری از طریق نرم افزار و جهت‌گیری کارآفرینی بر کارآفرینی استراتژیک مؤثر بودند و متغیر کارآفرینی استراتژیک بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت داشت. از طرف دیگر تأثیر غیرمستقیم کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

ناطق و کشاورز خورشیدی (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکت‌های کارآفرین با میانجی متغیر نوآوری کارکنان» به نتایج زیر دست یافتند: نتایج تحقیق نشان داد مؤلفه‌های گرایش کارآفرینانه (پیشگامی، نوآوری و ریسک‌پذیری) سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکت‌ها تأثیر مستقیم و معناداری دارند و نوآوری کارکنان موجب تقویت تأثیر مستقیم مؤلفه‌های گرایش کارآفرینانه (پیشگامی، نوآوری و ریسک‌پذیری) سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکت‌ها می‌گردد.

طهماسبی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با هدف «مشخص کردن اثر بازاریابی داخلی بر عملکرد (بهره‌وری، مالی و توسعه کارکنان) بانک تجارت با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی» به نتایج زیر دست یافتند: که بین بازاریابی داخلی و کارآفرینی سازمانی و عملکرد بانک تجارت رابطه معناداری داشتند و همچنین بین کارآفرینی سازمانی بر عملکرد بانک تجارت نیز رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه حاصل حاکی از این است که در دنیای سریع و رقابتی امروز بین بانک‌ها، انگیزش کارکنان و بالا بردن رفتارهای مثبت و پذیرش نیازهای خود، قبل از سازمان، به یک چالش بزرگ تبدیل شده است. از طرف دیگر بانک تجارت برای ایجاد تصویر متمایز در بین مشتریان باید به مقوله بازاریابی داخلی و کارآفرینی سازمانی توجه فراوان داشته باشند؛ زیرا که عملکرد مؤثر منجر به ایجاد تمایز بانک تجارت در نزد مشتریان می‌گردد.

پیلوار و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «شناسایی مولفه‌های توسعه کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی قزوین)» به نتایج زیر دست یافتند: که ۱۸ مقوله بنیادی برای تبیین مدل توسعه کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی قزوین به دست آمد. شرایط زمینه‌ای و بستر: (مهارت‌ها و ویژگی‌های فردی، شرایط فرهنگی و اجتماعی، ساختار سازمانی، شرایط سیاسی و قانونی)، شرایط علی: (مدیریت دانش {کسب و ایجاد، حفظ و نگهداری، تبدیل و انتقال، بکارگیری}، شرایط مداخله‌گر: (فرهنگ سازمانی و منابع انسانی)، مقوله مرکزی (مدل توسعه کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی قزوین); پیامدها: (رفتاری، ساختاری و محتوایی) و راهبرد آن توسعه سازمانی می‌باشد.

ابورمان و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی تحت عنوان «شبکه‌های کارآفرینی، جهت‌گیری کارآفرینی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط: آیا قابلیت‌های پویا حلقه مفقوده هستند؟» داده‌ها از طریق پرسشنامه الکترونیکی جمع‌آوری شد و با ۱۰۰ شرکت کوچک و متوسط تماس گرفته شد و از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند در نظرسنجی شرکت کردند. از مدل‌سازی معادلات ساختاری برای شناسایی تأثیرات مستقیم و تأثیر واسطه‌ای استفاده شد و یافته‌ها نشان داد که در بین شرکت‌های منتخب، شبکه کارآفرینی تأثیر ناچیزی دارد. با این حال، گرایش کارآفرینانه تأثیر مثبت قابل توجهی را نشان داده است. علاوه بر این، نقش واسطه‌ای قابلیت‌های پویا در هر دو رابطه قابل توجه بود. یافته‌ها نشان می‌دهد که این بخش باید شبکه‌های قوی ایجاد کند و برای دستیابی به مزیت رقابتی، اتحادهای استراتژیک را در نظر بگیرد.

چانگ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به «بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه و ابعاد آن بر عملکرد شرکت‌های قطعه‌سازی خودرو» به نتایج زیر دست یافتند: با استفاده از مدل معادلات ساختاری، رابطه ساختاری بین متغیرها بررسی گردید که نتایج لیزرل محاسبه شده بزرگتر از ۲ بوده و t نشان داد

² Abu-Rumman I, Al Shraah, Al-Mad & Alfalah

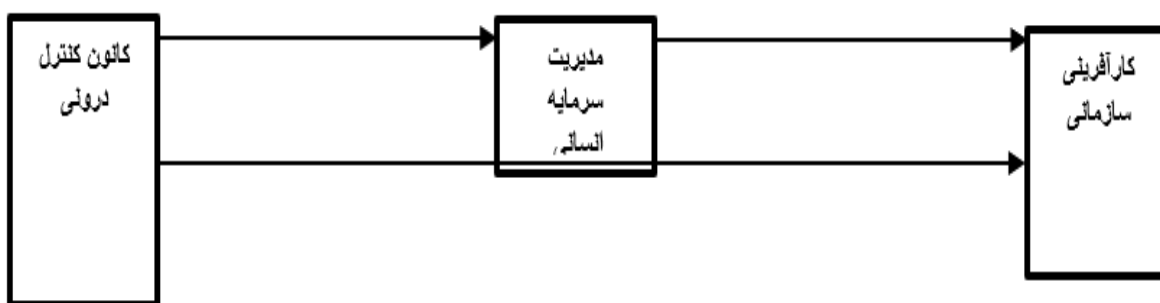
² Chang & Wu & Katrichis

ضریب مسیر بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد، $0/8$ می‌باشد. مقدار نشان‌دهنده معنادار بودن تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد می‌باشد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه حاکی از تأثیر بعد نوآوری با ضریب $0/384$ و رقابت تهاجمی با ضریب $0/290$ بر عملکرد دارد.

الدرسون و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی به «بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی در محیط آشفته شرکت‌های کوچک و متوسط» به نتایج زیر دست یافتند: که ظرفیت جذب رابطه بین عملکرد و گرایش کارآفرینانه را در بازار آشفته تقویت می‌کند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران و تحلیلگران شرکت‌ها در شناسایی شرایط بازار و عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شرکت‌هایشان کمک کند.

جنسن و مک لینگ^۲ (۲۰۱۸) در تحقیقی به «بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه و پنج بعد اصلی آن بر عملکرد سازمانی در کسب و کارهای تولید کننده محصولات نانویی» به نتایج زیر دست یافتند: که گرایش کارآفرینانه (ضریب تأثیر، $0/53$) و ابعاد تشکیل‌دهنده آن شامل، نوآوری ($0/50$)، استقلال‌گرایی ($0/35$)، ریسک‌پذیری ($0/38$)، پیشگامی ($0/45$) و رقابت تهاجمی ($0/51$)، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی دارند.

در ایران نیز هر چند محققان در پژوهش‌های متعددی به بررسی کارآفرینی سازمانی و رابطه آن با سرمایه انسانی پرداخته‌اند؛ اما به بررسی کانون کنترل درونی و ارتباط آن با کارآفرینی سازمانی و همین‌طور سرمایه انسانی کمتر توجه شده است. بنابراین هدف از این پژوهش، ارایه مدل‌سازی کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت سرمایه انسانی است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

سوالات پژوهش

- سوال اول: وضعیت کانون کنترل درونی و مؤلفه‌های آن در کارکنان استاندارد مازندران چگونه است؟
- سوال دوم: وضعیت مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان استاندارد مازندران چگونه است؟
- سوال سوم: وضعیت تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در کارکنان استاندارد مازندران چگونه است؟
- سوال چهارم: وضعیت مؤلفه‌های مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان استاندارد مازندران چگونه است؟
- سوال پنجم: وضعیت کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن در کارکنان استاندارد مازندران چگونه است؟
- سوال ششم: وضعیت برآزش مدل مفهومی پژوهش در کارکنان استاندارد مازندران چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی است؛ زیرا به شناخت بیشتر شرایط موجود و یاری رساندن به فرایند تصمیم‌گیری می‌پردازد. همچنین، این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است؛ زیرا به کاربرد متغیرها برای کمک به کارآفرینی سازمانی دلالت دارد. از سوی دیگر تحقیق مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، همبستگی است؛ زیرا به بررسی رابطه متغیر مستقل و متغیرهای میانجی تحقیق با متغیر وابسته و در نهایت برای تعیین برآزش مدل مفهومی پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل می‌پردازد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان استانداری مازندران منتهای کارکنان بخش خدمات، در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشد. از آنجایی که سطح سوالات، تحصیلات بالاتر از فوق دیپلم را می‌طلبد، کارکنان خدمات از جامعه پژوهش، حذف شدند. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی و مورگان در سطح $0/05$ ، 148 نفر تعیین شد. از آنجا که در این تحقیق، افراد جامعه آماری به گروه‌های کاملاً مجزا (در قالب دانشکده‌ها و ساختمان‌های اداری) تفکیک شده‌اند، بنابراین روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه برگزیده شد. ابتدا ۱۵۵ نفر از کارکنان دانشگاه انتخاب شدند که به دلیل برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

¹ Elderson & Chepkwony & Samwel & Kotut

² Jensen, B. J., & Mcling

پرسشنامه کانون کنترل درونی: پرسشنامه ام‌ال‌کیو که توسط باس و اولیو (۱۹۹۷) ارایه شده است، استفاده شد که مشتمل بر ۲۰ پرسش است. این پرسشنامه شامل ۵ بعد می‌باشد: انگیزش الهام‌بخش (شامل سوالات ۲۰، ۱۴، ۴۶)، ترغیب فکری (۱۸، ۱۶، ۱۳)، ملاحظه فردی (۱۷، ۱۵، ۱۰، ۸)، نفوذ ایده آلی رفتاری (۱۹، ۱۲، ۷، ۲)، نفوذ ایده آلی صفاتی (۱۳، ۱۱، ۹، ۵) می‌باشد. پاسخ هر سوال در طیف پنج درجه‌ای و با استفاده از روش لیکرت (۱-۲-۳-۴-۵) برای هر گزینه، نمره‌گذاری می‌شود. پایایی و روایی این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلف، مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر نیز ۰/۹۰ محاسبه شد.

پرسشنامه مدیریت سرمایه انسانی: برای سنجش مدیریت رفتار انسانی از پرسشنامه اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) استفاده شده است. این پرسشنامه پنج بعد مدیریت رفتار انسانی شامل نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، فضیلت مدنی و تواضع را می‌سنجد. این ابزار از ۱۹ سوال تشکیل شده است که سوالات ۵-۱ بعد نوع دوستی، ۸-۶ بعد تواضع، ۱۳-۹ بعد جوانمردی، ۱۷-۱۴ بعد وظیفه‌شناسی، ۱۹-۱۸ بعد فضیلت مدنی را می‌سنجد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت از (خیلی زیاد تا خیلی کم) سنجیده می‌شود. نحوه نمره‌گذاری آن نیز این گونه که، به خیلی زیاد ۵، زیاد ۴، متوسط ۳، کم ۲، خیلی کم ۱ تعلق می‌گیرد و سوالات ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹ به صورت معکوس نمره‌گذاری شدند. پایایی ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۷۰ محاسبه شد.

پرسشنامه کارآفرینی سازمانی: از پرسشنامه رفتار کارآفرینانه در سازمان، موستاکسی استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۲ گویه است که بر اساس مقیاس لیکرت از کاملاً مخالفم تا موافقم سنجیده می‌شود. امتیازدهی به این صورت است: به کاملاً موافقم ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم ۱ تعلق می‌گیرد. برای سنجش روایی محتوایی این پرسشنامه، از نظر صاحب‌نظران و اساتید دانشگاه استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۷۷ بوده، بنابراین این پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش از آمار توصیفی (شامل فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی استفاده شد که با استفاده از نرم‌افزار spss20 صورت گرفت. برای تعیین تناسب وضعیت هر یک از متغیرهای تحقیق از آزمون T یک نمونه‌ای در قالب نرم‌افزار spss20 استفاده شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی سوالات پژوهش، از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد. با استفاده از برنامه نرم‌افزاری لیزرل (LISREL) شاخص نیکویی برازش شامل (RMR, AGFI, GFI, RMSR) یعنی ریشه میانگین پسمانده، شاخص نیکویی برازش، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده و ریشه میانگین مجذور مانده‌ها، محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

بخش توصیفی داده‌های آماری به شرح زیر می‌باشد:

در بخش فراوانی سن آزمودنی‌ها، ۲۸ درصد زن و ۷۱ درصد مرد بوده‌اند. همچنین، ۴ درصد از آزمودنی‌ها بین ۱۸-۲۴ سال، ۴۷ درصد بین ۲۵-۳۵ سال، ۴۱ درصد بین سن ۳۶-۴۵ سال و ۶ درصد بین سن ۴۶-۶۰ سال بوده‌اند. در بخش توزیع فراوانی تحصیلات آزمودنی‌ها ۸ درصد از آزمودنی‌ها تحصیلات فوق‌دیپلم، ۵۹ درصد تحصیلات لیسانس و ۳۲ درصد تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر داشته‌اند. در بخش توزیع فراوانی سابقه خدمت آزمودنی‌ها، ۲۵ درصد از آزمودنی‌ها کمتر از ۵ سال، ۲۶ درصد ۵-۱۰ سال، ۲۳ درصد ۱۱-۱۵ سال، ۱۶ درصد ۱۶-۲۰ سال، ۹ درصد از آزمودنی‌ها ۲۱-۳۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش

از طریق آزمون T تک نمونه‌ای وضعیت هر یک از متغیرهای پیش‌بین و ملاک بررسی می‌شود. در نهایت از طریق خروجی لیزرل به سوالات پژوهش پاسخ داده می‌شود.

جدول ۱. آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	میانگین نظری	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	توزیع نرمال
کارآفرینی سازمانی	۱۴۸	۳۲/۹۳	۳۶	۴/۳۳	-۸/۶	۱۴۷	۰/۰۰۰	دارد
کانون کنترل درونی	۱۴۸	۶۳/۵	۶۰	۱۲/۴۲	۳/۵۰	۱۴۷	۰/۰۰۱	دارد
مدیریت سرمایه انسانی	۱۴۸	۶۳/۱۸	۶۰	۱۴/۹	۲/۶	۱۴۷	۰/۰۰۱	دارد

همان‌طور که نتایج جدول نشان می‌دهد مقدار سطح معناداری در متغیرهای کارآفرینی سازمانی، کانون کنترل درونی و مدیریت سرمایه انسانی بالاتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین فرضیه صفر در این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد تأیید قرار می‌گیرد و توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. میانگین کارآفرینی سازمانی برابر ۳۲/۹۳ با انحراف معیار ۴/۳۳ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۳۶ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇ = -۸/۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است (p < ۰/۰۵). میانگین کانون کنترل درونی برابر ۶۳/۵ با انحراف

معیار ۱۲/۴۲ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۶۰ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=3/50$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است ($p < 0/05$). میانگین مدیریت سرمایه انسانی برابر ۶۳/۱۸ با انحراف معیار ۱۴/۹ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۶۰ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=2/6$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است ($p < 0/05$).

بررسی سوالات پژوهش

سوال اول: وضعیت کانون کنترل درونی و مؤلفه‌های آن در کارکنان استانداری مازندران چگونه است؟

جدول ۲. وضعیت کانون کنترل درونی و مؤلفه‌های آن در کارکنان استانداری مازندران

سازه	تعداد	میانگین	میانگین نظری	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معناداری
انگیزش الهام‌بخش	۱۴۸	۱۳/۰۴	۱۲	۲/۹	۴/۴	۱۴۷	۰/۰۰۰
ترغیب فکری	۱۴۸	۱۲/۶	۱۲	۳/۱۰	۲/۲	۱۴۷	۰/۰۳۹
ملاحظه فردی	۱۴۸	۱۳/۱۱	۱۲	۳/۱	۴/۴	۱۴۷	۰/۰۰۰
نفوذ ایده آلی	۱۴۸	۱۲/۸	۱۲	۳/۳۶	۲/۸	۱۴۷	۰/۰۰۶
نفوذ صفاتی	۱۴۸	۱۲/۰۵	۱۲	۲/۵۷	۰/۲۵	۱۴۷	۰/۷۹۹
کانون کنترل درونی	۱۴۸	۶۳/۵	۶۰	۱۲/۴۲	۳/۵۰	۱۴۷	۰/۰۰۱

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، بر طبق آزمون t تک نمونه‌ای، میانگین انگیزش الهام‌بخش برابر ۱۳/۰۴ با انحراف معیار ۲/۹ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۱۲ مقایسه گردید. میانگین انگیزش بالاتر از میانگین نظری می‌باشد و مقدار ($t_{147}=4/4$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$). میانگین ترغیب فکری برابر ۱۲/۶ با انحراف معیار ۳/۱ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۱۲ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=2/2$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$). میانگین ملاحظه فردی برابر ۱۳/۱۱ با انحراف معیار ۳/۱ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۱۲ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=4/4$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$). میانگین نفوذ ایده آلی برابر ۱۲/۸ با انحراف معیار ۳/۳۶ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۱۲ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=2/8$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$). میانگین نفوذ صفاتی برابر ۱۲/۰۵ با انحراف معیار ۲/۵۷ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۱۲ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=0/25$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار نیست. ($p > 0/05$). میانگین کانون کنترل درونی برابر ۶۳/۵ با انحراف معیار ۱۲/۴۲ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۶۰ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=3/50$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$)

سوال دوم: وضعیت مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان استانداری مازندران چگونه است؟

جدول ۳: وضعیت مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان استانداری مازندران

سازه	تعداد	میانگین	میانگین نظری	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معناداری
مدیریت توزیعی	۱۴۸	۱۲/۷	۱۲	۳/۱۱	۲/۹	۱۴۷	۰/۰۰۴
مدیریت رویه‌ای	۱۴۸	۲۲/۳	۲۱	۵/۴۶	۲/۹	۱۴۷	۰/۰۰۴
مدیریت مرادده‌ای	۱۴۸	۲۸/۱۴	۲۷	۸/۵۱	۱/۶	۱۴۷	۰/۱
مدیریت سرمایه انسانی	۱۴۸	۶۳/۱۸	۶۰	۱۴/۹	۲/۶	۱۴۷	۰/۰۱

بر طبق جدول ۳، میانگین مدیریت توزیعی برابر ۱۲/۷ با انحراف معیار ۳/۱۱ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۱۲ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=2/9$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$). میانگین مدیریت رویه‌ای برابر ۲۲/۳ با انحراف معیار ۵/۴۶ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۲۱ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=2/9$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$). میانگین مدیریت مرادده‌ای برابر ۲۸/۱۴ با انحراف معیار ۸/۵۱ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۲۷ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=1/6$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار نیست. ($p < 0/05$). میانگین مدیریت سرمایه انسانی برابر ۶۳/۱۸ با انحراف معیار ۱۴/۹ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۶۰ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=2/6$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$)

سوال سوم: وضعیت تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در کارکنان استانداری مازندران چگونه است؟

جدول ۴. وضعیت تعهد و مؤلفه‌های آن در کارکنان استاندارد مازندران

سازه	تعداد	میانگین	میانگین نظری	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معناداری
تعهد عاطفی	۱۴۸	۳۰/۴۸	۲۴	۵/۰۴	۱۵/۶۵	۱۴۷	/۰۰۰
تعهد هنجاری	۱۴۸	۲۶/۴۵	۲۴	۴/۲۳	۷/۰۵	۱۴۷	/۰۰۰
تعهد مستمر	۱۴۸	۲۲/۸	۲۴	۲/۸	-۵/۲	۱۴۷	/۰۰۰
تعهد سازمانی	۱۴۸	۷۹/۷۳	۷۲	۹/۱۴	۱۰/۳	۱۴۷	/۰۰۰

بر طبق جدول (۴) میانگین تعهد عاطفی برابر ۳۰/۴۸ با انحراف معیار ۵/۰۴ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۲۴ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇=۱۵/۶۵) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. (p < ۰/۰۵) میانگین تعهد هنجاری برابر ۲۶/۴۵ با انحراف معیار ۴/۲۳ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۲۴ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇=۷/۰۵) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. (p < ۰/۰۵) میانگین تعهد مستمر برابر ۲۲/۸ با انحراف معیار ۲/۸ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۲۴ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇=۵/۲) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. (p < ۰/۰۵) میانگین تعهد سازمانی برابر ۷۹/۷۳ با انحراف معیار ۹/۱۴ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۷۲ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇=۱۰/۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. (p < ۰/۰۵)

سوال چهارم: وضعیت مولفه‌های مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان استاندارد مازندران چگونه است؟

جدول ۵. وضعیت مولفه‌های مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان استاندارد مازندران

سازه	تعداد	میانگین	میانگین نظری	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معناداری
نوع دوستی	۱۴۸	۱۸/۴	۱۵	۳/۳	۱۲/۵	۱۴۷	۰/۰۰۰
احترام و تکریم	۱۴۸	۱۲/۶	۹	۱/۶	۲۶/۹	۱۴۷	۰/۰۰۰
جوانمردی	۱۴۸	۱۵/۳	۱۵	۲/۱۲	۱/۷	۱۴۷	۰/۰۸۴
وجدان کاری	۱۴۸	۱۶/۸	۱۲	۲/۳	۲۵/۱	۱۴۷	۰/۰۰۰
آداب اجتماعی	۱۴۸	۷/۴	۶	۱/۶	۱۰/۵	۱۴۷	۰/۰۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۱۴۸	۷۰/۴	۵۷	۶/۸	۲۴/۰۵	۱۴۷	۰/۰۰۰

همان‌طور که جدول (۵) نشان می‌دهد، میانگین نوع دوستی برابر ۱۸/۴ با انحراف معیار ۳/۳ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۱۵ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇=۱۲/۵) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. (p < ۰/۰۵) میانگین احترام و تکریم برابر ۱۲/۶ با انحراف معیار ۱/۶ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۹ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇=۲۶/۹) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. (p < ۰/۰۵) میانگین جوانمردی برابر ۱۵/۳ با انحراف معیار ۲/۱۲ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۱۵ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇=۱/۷) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار نیست. (p > ۰/۰۵) میانگین وجدان کاری برابر ۱۶/۸ با انحراف معیار ۲/۳ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۱۲ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇=۲۵/۱) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. (p < ۰/۰۵) میانگین آداب اجتماعی برابر ۷/۴ با انحراف معیار ۱/۶ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۶ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇=۱۰/۵) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. (p < ۰/۰۵) میانگین رفتار انسانی برابر ۷۰/۴ با انحراف معیار ۶/۸ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۵۷ مقایسه گردید. مقدار (t₁₄₇=۲۴/۰۵) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. (p < ۰/۰۵)

سوال پنجم: وضعیت کارآفرینی سازمانی و مولفه‌های آن در کارکنان استاندارد مازندران چگونه است؟

جدول ۶. وضعیت کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن در کارکنان استاندارد مازندران

سازه	تعداد	میانگین	میانگین نظری	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معناداری
کاهش کاذب دموکراتیک	۱۴۸	۳/۰۸	۳	۰/۹۸	۱	۱۴۷	۰/۳۱۹
تغییر در رفتار کارکنان	۱۴۸	۸/۱	۱۵	۱/۰۷	-۷۷/۹	۱۴۷	۰/۰۰۰
بیش استراتژیک	۱۴۸	۷/۳۵	۶	۱/۲	۱۳/۷۶	۱۴۷	۰/۰۰۰
ایجاد یک محیط کاری	۱۴۸	۷/۷۵	۶	۱/۳۶	۱۵/۵	۱۴۷	۰/۰۰۰

پرانرژی							
محیط حمایتی	۱۴۸	۶/۶۴	۶	۱/۸	۴/۳۴	۱۴۷	♦/♦♦♦
کارآفرینی سازمانی	۱۴۸	۳۲/۹۳	۳۶	۴/۳۳	-۸/۶	۱۴۷	♦/♦♦♦

بر طبق جدول ۶، میانگین کاهش کاغذبازی دوموگراتیک برابر ۳/۰۸ با از جراف معیار ۰/۹۸ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۳ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=1$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار نیست. ($p>0/05$) میانگین تغییر در رفتار کارکنان ۸/۱ برابر با از جراف معیار ۱/۰۷ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۱۵ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=-77/9$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$) میانگین پیش استراتژیک برابر ۷/۳۵ با از جراف معیار ۱/۲ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۶ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=13/76$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$) میانگین مولفه ایجاد یک محیط کاری پرانرژی برابر ۷/۷۵ با از جراف معیار ۱/۳۶ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۶ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=15/5$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$) میانگین مولفه محیط حمایتی برابر ۶/۶۴ با از جراف معیار ۱/۸ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۶ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=4/34$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$) میانگین کارآفرینی سازمانی برابر ۳۲/۹۳ با از جراف معیار ۴/۳۳ محاسبه شد. این میانگین با میانگین نظری ۳۶ مقایسه گردید. مقدار ($t_{147}=-8/6$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. ($p < 0/05$).

بررسی برازش مدل و پاسخ به سوالات

سوال ششم: وضعیت برازش مدل مفهومی پژوهش در کارکنان استاندارد مازندران چگونه است؟

جدول ۷. شاخص های برازش مدل اصلی پژوهش

شاخص های کلی برازش مدل	مقدار
RMSEA (ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب)	۰/۰۷
NFI (برازندگی نرم شده)	۰/۸۸
NNFI (برازندگی نرم نشده)	۰/۹۷
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰/۹۳
RFI (شاخص برازش نسبی)	۰/۸۵

بررسی شاخص های تحلیل لیزرل در خصوص برازش قسمت ساختاری مدل، نشان می دهد که مدل نظری ارایه شده مناسب بوده و برازش دارد. از جمله این شاخص ها می توان به RMSEA (ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب) اشاره کرد. مقدار $RMSEA=0/07$ نشان می دهد که ماتریس نمونه به ماتریس جامعه نزدیک است و برازش مدل قابل قبول است. (اگر مقدار این آماره کمتر از ۰/۰۵ باشد برازش مدل خوب است و اگر بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ باشد برازش قابل قبول، اگر بین ۰/۰۸ و ۰/۱ باشد برازش متوسط و اگر بزرگتر از ۰/۱ باشد برازش ضعیف است.) همچنین شاخص $NFI=0/88$ و $NNFI=0/97$ نشان می دهد که برازش مدل خوب است. (هر چه این مقادیر به ۱ نزدیکتر شود نشان از برازش خوب مدل است) و بالاخره می توان گفت که شاخص $CFI=0/93$ و $RFI=0/85$ نشان می دهد که برازش مدل خوب است. در مجموع با توجه به شاخص های ذکر شده، می توان نتیجه گرفت که مدل نظری ارایه شده با داده های واقعی به دست آمده از جامعه آماری مطابقت دارد.

بحث و نتیجه گیری

تحلیل مدل مفهومی با استفاده از خروجی نرم افزار لیزرل نشان داد که کانون کنترل درونی بر کارآفرینی سازمانی کارکنان، اثر علی مستقیم ندارد. این نتیجه با یافته های عاشوری و همکاران (۱۴۰۰)، کلابی و کریمی راد (۱۳۹۹)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۹)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۹)، چانگ و همکاران (۲۰۲۰)، الدرسون و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. در تبیین این یافته بر مبنای پیشینه تحقیق می توان گفت که در طی طریق تعالی انسانی و سازمانی، یک رهبر تحول آفرین علاوه بر معضل ساختارهای سازمانی انعطاف ناپذیر و ناکارآمد با موانع جدی و طاقت فرسای دیگری نیز رو به رو است، از آن جمله می توان فرهنگ سازمانی پرخاشگر، انفعالی و ناسالم اشاره کرد، این مطلب را، پژوهش سنجقی و همکاران که عنوان کردند کانون کنترل درونی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق فرهنگ انطباق پذیر نیز بر نوآوری سازمانی تأثیر می گذارد و این که شدت تأثیر غیرمستقیم به مراتب از تأثیر مستقیم بیشتر است، تصدیق می کند. علاوه بر فرهنگ سازمانی، کارکنان بی انگیزه، ناامید، مضطرب و افسرده عملکرد کانون کنترل درونی را خنثی می کنند. همه این ها، معضلات سد راه یک رهبر تحول آفرین هستند که وی برای غلبه بر آن ها و تلطیف جو سازمانی و نهایتاً آماده کردن فضای سازمان برای رشد و شکوفایی استعدادها و بروز خلاقیت و کارآفرینی در راستای کمال جویی کارکنان و تعالی -

بخشی سازمان باید به اصلاح ساختار و فرهنگ سازمان و تغییر و تقویت باورها و ارزش‌ها و عقاید و هنجارهای کارکنان و به تعبیر بهتر تبدیل آنان به پیروان شایسته، ممتاز و نافع، همت‌گمارد.

تحلیل مدل مفهومی با استفاده از خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان داد که کانون کنترل درونی با میانجی مدیریت سرمایه انسانی بر کارآفرینی سازمانی کارکنان اثر علی ندارد. این یافته با پژوهش‌های رضایی و همکاران (۱۳۹۰)، ایمانی و همکاران (۱۳۹۱) که بین مدیریت سرمایه انسانی و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری گزارش کردند، ناهمخوان است. همچنین این نتیجه با یافته‌های حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، قاسمیه و همکاران (۱۳۹۹)، پیرایش و همکاران (۱۳۹۹)، طهماسبی و همکاران (۱۳۹۸)، پیلوار و همکاران (۱۳۹۸) که بین کانون کنترل درونی و مدیریت سرمایه انسانی رابطه مثبت و معناداری گزارش کردند، همخوان است. در تبیین این یافته بر مبنای پیشینه تحقیق می‌توان گفت؛ هر چند پژوهشی به تأثیر کانون کنترل درونی با میانجی مدیریت سرمایه انسانی بر کارآفرینی سازمانی نپرداخته است. علت این ناهمخوانی ممکن است مربوط به ساختار سازمانی استانداردی مازندران باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ارگانیک بودن ساختار سازمان‌ها به افزایش فعالیت‌های نوآورانه افراد سازمان کمک شایانی می‌کند. در سازمانی که ساختار به گونه‌ای هماهنگ با سایر عوامل درونی عمل می‌کند، عملکرد بهبود یافته و این امر به بهبود وضعیت کارآفرینی در سطح استراتژیک سازمان منجر می‌گردد. ساختار منعطف سازمان، بستر را برای اجرای فعالیت‌های کارآفرینانه مهیا ساخته و متعاقباً باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شود. عدم پیچیدگی ساختار سازمان و همسو بودن ساختار سازمان با معیارهای سازمان باعث بهبود کارآفرینی سازمانی می‌شود. اگرچه رعایت مدیریت، یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر بقای سازمان و حفظ سلامت آن در بلندمدت است و چنانچه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود سازمان‌ها و افزایش کارآفرینی در سازمان‌ها هستند، باید قادر باشند درک مدیریت در سازمان را در کارکنان خود ایجاد کنند؛ اما قوانین و مقررات سختگیرانه در سازمان نیز از موانع دیگری است که تمایلات افراد سازمان به انجام فعالیت‌های کارآفرینانه را کاهش می‌دهد. همچنین رسمیت زیاد در سازمان، وضعیت کارآفرینی سازمانی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. ساختار متمرکز عامل مهم دیگری است که مانع شکل‌گیری فعالیت‌های کارآفرینانه در یک سازمان می‌شود. در سازمان‌هایی که سیستم‌های غیرمتمرکز حاکم است، سطوح بالاتری از نظرات و ایده‌های خلاقانه از افراد ظاهر می‌شود.

تحلیل مدل مفهومی با استفاده از خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان داد، کانون کنترل درونی با میانجی تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی کارکنان اثر علی غیرمستقیم دارد. این نتیجه با یافته‌های چانگ و همکاران (۲۰۲۰)، الدرسون و همکاران (۲۰۱۹)، جنسن و مک لینگ (۲۰۱۸) که بین کانون کنترل درونی و تعهد سازمانی رابطه مثبت گزارش کردند، همچنین با یافته‌های عاشوری و همکاران (۱۴۰۰)، کلابی و کریمی‌راد (۱۳۹۹)، حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، قاسمیه و همکاران (۱۳۹۹)، پیرایش و همکاران (۱۳۹۹)، طهماسبی و همکاران (۱۳۹۸)، پیلوار و همکاران (۱۳۹۸) که بین تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت گزارش کردند، همخوانی داشت. در تبیین این یافته بر مبنای پیشینه پژوهشی می‌توان گفت، هیچ سازمانی به سطوح بالای عملکرد نخواهد رسید؛ مگر آنکه کارکنان به‌عنوان عضوی مؤثر از تیم‌های کاری، خود را متعهد به اهداف سازمانی بدانند؛ بنابراین، کارکنان زمانی عملکرد فوق‌العاده‌ای خواهند داشت که احساس کنند کار متعلق به خود آن‌هاست و تعلق روانی نسبت به سازمان داشته باشند و یا هویت خود را به سازمان نسبت دهند. این مسئله متأثر از سبک رهبری مدیران است به گونه‌ای که شیوه‌های مدیریت و هدایت یک سازمان از نظر نحوه برخورد با همکاران و نوع نگرش مدیر نسبت به سازمان در عکس‌العمل‌ها و واکنش‌های درونی کارکنان مؤثر بوده و همین عکس‌العمل‌ها هستند که در نهایت، موجب انگیزه برای کارکرد بهتر و کارآفرینی کارکنان می‌شود. در حقیقت سازمان‌ها برای بقای خود نیازمند وجود کارکنانی با روحیه‌ی تعهد و رفتار شهروندی بالا هستند و وجود این عوامل بستگی زیادی به سبک رهبری مدیران در سازمان‌ها دارد. کارکنان متعهد، سوابق خدمتی بهتر و طولانی‌تری نسبت به کارکنان بی‌تعهد دارند. کارکنانی که به مدت طولانی در سازمان مانده‌اند، معمولاً تعهد سازمانی قوی دارند. در مجموع، آن‌هایی که سابقه بیشتری دارند، به احتمال بیشتری در انجام شغل‌هایشان از اعتماد و شایستگی برخوردار هستند و احتمالاً رفتار و احساس مثبتی به سازمان استخدام‌کننده شان نشان می‌دهند.

تحلیل مدل مفهومی پژوهش با استفاده از خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان داد، کانون کنترل درونی با واسطه رفتار شهروندی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی کارکنان اثر علی غیرمستقیم دارد. این نتیجه با یافته‌های الدرسون و همکاران (۲۰۱۹)، جنسن و مک لینگ (۲۰۱۸) که بین کانون کنترل درونی و رفتار انسانی رابطه مثبت و معناداری گزارش کردند، همچنین با یافته‌های کلابی و کریمی‌راد (۱۳۹۹)، حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، قاسمیه و همکاران (۱۳۹۹)، پیرایش و همکاران (۱۳۹۹)، طهماسبی و همکاران (۱۳۹۸)، پیلوار و همکاران (۱۳۹۸) که بین کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری گزارش کردند، همخوانی دارد. در تبیین این یافته بر مبنای پیشینه تحقیق می‌توان گفت، سازمان‌ها بدون تمایل افراد به همکاری قادر به توسعه اثربخشی خود نیستند، تفاوت بین همکاری خودجوش و اجباری از اهمیت فراوان برخوردار است. در حالت اجباری فرد وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای تعیین شده سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می‌دهد، در حالی که در همکاری خودجوش و آگاهانه افراد کوشش‌ها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی‌های خود به نفع سازمان به کار می‌گیرند. رفتار شهروندی برای هر سازمانی مطلوب است؛ چرا که با متغیرهای سازمانی مهمی همچون رضایت شغلی، کارآفرینی سازمانی، بهره‌وری و تعالی سازمانی ارتباط دارد. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مدیران می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را با ایجاد یا بهبود محیط کاری مثبت پرورش دهند، به جای آن که متوسل به زور و اجبار شوند، به فرایندهای انتخاب یا استخدام یا جامعه‌پذیری اتکاء نمایند تا این رفتارها را ایجاد نمایند. سازمان‌های

امروزی به افرادی نیازمندند که تمایل دارند با هنجارهای موجود هم‌آوردی نمایند و برای آن‌ها قابل قبول نباشد که فعالیت‌ها به روشی همیشگی انجام شوند و همچنین افرادی باشند که مسئولیت اقدامات‌شان را بپذیرند.

تحلیل مدل مفهومی پژوهش با استفاده از خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان داد، کانون کنترل درونی با میانجی مدیریت سرمایه انسانی و تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی کارکنان تأثیر غیرمستقیم ندارد. این نتیجه با یافته‌های طهماسبی و همکاران (۱۳۹۸)، چانگ و همکاران (۲۰۲۰)، الدرسون و همکاران (۲۰۱۹) که بین کانون کنترل درونی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری گزارش کردند، همچنین با یافته‌های حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، قاسمیه و همکاران (۱۳۹۹) که بین مدیریت سرمایه انسانی، تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری گزارش کردند، ناهمخوانی دارد. در تبیین این یافته بر مبنای پیشینه تحقیق می‌توان گفت، هدف از بالا بردن متغیرهای مستقل و میانجی، افزایش دقت پیش‌بینی است. همان‌طور که مشخص است، علیرغم افزایش متغیرهای میانجی این رابطه معنی‌دار نشد. شاید دلیل این امر وجود متغیرهای دیگری است که در این تحقیق لحاظ نشده است. از مهمترین این متغیرها می‌توان به عوامل جمعیت‌شناختی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و جو سازمانی اشاره کرد. کارآفرینی سازمانی به سرعت در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های بزرگ است. کارآفرینی سازمانی تلاشی است برای ایجاد ذهنیت و مهارت‌های کارآفرینانه و وارد ساختن این ویژگی‌ها و ذهنیت به درون فرهنگ و فعالیت‌های سازمان. علاوه بر تأثیر متغیرهای سازمانی بر کارآفرینی سازمانی، نتایج تحقیقات پژوهشگران نشان می‌دهد که رهبری، مهمترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است. نیاز به شناخت و توجه به اهمیت فرایند رهبری با نقشی که رهبری در عملکرد سازمان‌ها دارد بیشتر محسوس شده است. رهبر، نقش حیاتی در پویایی سازمان دارد. اجازه قابلیت انعطاف و پاسخگویی به تغییرات محیطی را فراهم آورده و راهی برای هماهنگی فعالیت‌های گروه‌های گوناگون در سازمان ایجاد نموده و ارضای نیازهای فردی و عضویت سازمانی را تسهیل می‌کند.

تحلیل مدل مفهومی پژوهش با استفاده از خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان داد، رابطه کانون کنترل درونی با واسطه مدیریت سرمایه انسانی و رفتار انسانی بر کارآفرینی سازمانی معنادار نیست. این نتیجه با یافته‌های کلابی و کریمی‌راد (۱۳۹۹) و حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) که بین کانون کنترل درونی و مدیریت سرمایه انسانی رابطه مثبت گزارش کردند، همچنین با یافته‌های قاسمیه و همکاران (۱۳۹۹)، پیرایش و همکاران (۱۳۹۹)، طهماسبی و همکاران (۱۳۹۸) که بین کانون کنترل درونی و رفتار انسانی رابطه مثبت گزارش کردند، همخوانی ندارد. در تبیین این یافته با استفاده از پیشینه پژوهش می‌توان گفت، علت این ناهمخوانی ممکن است، مسأله تناسب، سختی و برابری بین فرد و سازمان باشد. تناسب بین فرد و سازمان یکی از عوامل مفیدی است که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم کلیه رفتارهای شهروندی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد و بنابراین لازم است رهبران سازمانی در جذب و آموزش و برنامه‌های ایجاد انگیزش این متغیر را به‌طور جدی مورد عنایت و توجه خویش قرار دهند. دلیل دیگر معنادار نشدن این رابطه، ممکن است، نبود پیشایندها و عوامل ایجادکننده رفتار انسانی باشد. یکی از مهمترین پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی، رهبری است. تأکید بر مدیریت و رهبری، توجه اکثر سازمان‌های خواهان تحول را به خود جلب نموده است. از طرف دیگر، متغیرهای بسیاری در سازمان وجود دارد که ممکن است بر سبک رهبری و بدین طریق بر رفتار شهروندی سازمانی مؤثر باشند. یکی از این متغیرها جو سازمان است. جو سازمانی ویژگی‌های درونی یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز ساخته و روی رفتار افراد آن، تأثیر می‌گذارد. جو سازمانی همانند هوای موجود در یک اتاق است، ما نمی‌توانیم جو سازمانی را ببینیم یا لمس کنیم، اما آن، ما را احاطه کرده است و هر چه که اتفاق می‌افتد تحت تأثیر قرار می‌دهد و خود نیز از آنچه که در سازمان می‌گذرد، تأثیر می‌پذیرد؛ بنابراین وجود یک جو مساعد در سازمان در شرایطی که سبک رهبری متناسب باشد، می‌تواند عامل مؤثری جهت ارتقاء رفتار انسانی باشد؛ به عبارت دیگر علی‌رغم تأثیر سبک رهبری، افراد به واسطه رضایت از وجود جو سازمانی مناسب، رفتار شهروندی بیشتری از خود بروز می‌دهند.

تحلیل مدل مفهومی پژوهش با استفاده از خروجی نرم‌افزار لیزرل نشان داد که اثر علی غیرمستقیم کانون کنترل درونی از طریق تعهد سازمانی و رفتار انسانی بر کارآفرینی سازمانی معنی‌دار است. این نتیجه با یافته‌های پیلوار و همکاران (۱۳۹۸)، چانگ و همکاران (۲۰۲۰)، الدرسون و همکاران (۲۰۱۹)، جنسن و مک‌لینگ (۲۰۱۸) که بین کانون کنترل درونی و رفتار انسانی رابطه مثبت گزارش کردند و یافته‌های حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۹)، قاسمیه و همکاران (۱۳۹۹)، پیرایش و همکاران (۱۳۹۹)، طهماسبی و همکاران (۱۳۹۸) که بین کانون کنترل درونی و تعهد سازمانی رابطه مثبت گزارش کردند، همخوانی دارد. در تبیین این یافته بر مبنای پیشینه پژوهش می‌توان گفت، یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی کارکنان، برخورداری و پایداری ایشان به تعهد می‌باشد، کارمندی که شغل خود را دوست دارند و از آن لذت می‌برند به کار و سازمان خود علاقه نشان داده و مایل به ترک آن نمی‌باشند و این امر می‌تواند منجر به تعالی و پیشرفت کار شده و خلاقیت را در ایشان به وجود آورد و منجر به روحیه کارآفرینی شود. رفتار انسانی نیز از طرق مختلفی سبب ایجاد نتایج مثبت می‌شود. رفتار انسانی می‌تواند راندمان مدیران را افزایش دهد. هماهنگی‌های میان فعالیت‌های اعضای گروه‌ها و تیم‌ها را تسهیل کند و همچنین می‌تواند سبب افزایش توانایی سازمان جهت سازگاری بیشتر با تغییرات محیطی شود. رفتار انسانی به عنوان رفتار فردی که آگاهانه و با بصیرت است و به صورت مستقیم و آشکار با سیستم پاداش‌دهی رسمی مرتبط و شناخته نمی‌شود و به‌طور کلی کارکردهای سازمان را ارتقاء می‌دهد، تعریف می‌شود. در کسب و کار دنیای امروز، به خاطر رقابت فزاینده و تغییرات غیرقابل پیش‌بینی، کارکنان باید هر چه بیشتر رفتارهای نوآورانه و پیشگامانه در محیط کاری از خود بروز دهند. اگر سازمان‌ها از ایده‌ها و تغییرات جدید پشتیبانی کنند، این امر می‌تواند سبب تولید و ابراز ایده‌های نوآورانه شود و محیط نوآورانه نیز به نوبه خود تأثیر

مستقیم روی رفتار انسانی دارد. رفتارهای اختیاری خلاقانه و نوآورانه، بعد مهمی از رفتار شهروندی سازمانی هستند. این بعد بر آن است تا سبب بهبود عملکرد فرد و به‌طور کلی سازمان شود.

بر اساس نتایج سوال اصلی؛ کانون کنترل درونی با میانجی مدیریت سرمایه انسانی، تعهد سازمانی و رفتار انسانی بر کارآفرینی سازمانی اثر علی دارد؛ با یافته‌های عاشوری و همکاران (۱۴۰۰)، کلایی و کریمی‌راد (۱۳۹۹)، حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) که بین کانون کنترل درونی با رفتار انسانی رابطه مثبت گزارش کردند و همچنین با یافته‌های قاسمیه و همکاران (۱۳۹۹)، پیرایش و همکاران (۱۳۹۹)، طهماسبی و همکاران (۱۳۹۸) که بین کانون کنترل درونی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت گزارش کردند و با یافته‌های پیلوار و همکاران (۱۳۹۸)، چانگ و همکاران (۲۰۲۰) که بین تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت گزارش کردند و نیز با یافته‌های الدرسون و همکاران (۲۰۱۹)، جنسن و مک‌لینگ (۲۰۱۸) که بین کانون کنترل درونی و تعهد سازمانی رابطه مثبت گزارش کردند، همخوانی دارد. در تبیین این یافته با پیشینه پژوهش می‌توان گفت، به نفع نیازهای گروهی و سازمانی، پیدا کنند. تأثیر کانون کنترل درونی بر رفتار سازمانی، به حدی است که بهره‌مندی از زیردستان با رفتار شهروندی سازمانی بالا، یکی از مهمترین وجوه ممیز این رهبران از سایر رهبران عنوان شده است. رفتار انسانی از طرق مختلفی سبب ایجاد نتایج مثبت می‌شود. رفتار انسانی می‌تواند راندمان مدیران و کارمندان را افزایش دهد. هماهنگی میان فعالیت‌های اعضای گروه‌ها و تیم‌ها را تسهیل کند و همچنین می‌تواند سبب افزایش توانایی سازمان جهت سازگاری بیشتر با تغییرات محیطی شود. مدیران باید افراد متفاوت را در زیر چتر فکر و نظر واحدی گرد آورند و افراد خلاق و کارآفرین را پرورش دهند. این امر در پرورش بعد ابتکارات فردی در رفتار انسانی بسیار مؤثر می‌باشد. الهام و القای تصویر خوش‌بینانه درباره آینده در کارکنان سازمان منبع انگیزش و تحریک کافی برای حرکت در مسیر اهداف سازمان را پدید می‌آورد که پدیده رفتار انسانی را تسهیل می‌کند. همچنین تعهد سازمانی موجب سطح بالایی از شناخت نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان، میل قوی برای باقی ماندن در سازمان و تمایل به تلاش فوق‌العاده برای کارآفرینی در سازمان می‌شود. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به عضویت سازمانی که حاضرند فراتر از وظایف تعیین شده فعالیت کنند، می‌توانند عامل مهمی در کارآفرینی سازمانی باشند. فرایندهای مدیریت نیز، نقش مهمی را در سازمان ایفاء می‌کنند و چگونه بودن این فرایندها در سازمان ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان، عموماً منجر به تعهد بالاتر آن‌ها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی آن‌ها می‌شود، از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌مدیریتی کنند به احتمال زیاد سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند، در این حالت ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی از آن اشاره کرد: از جمله طولانی بودن تعداد سوالات پژوهش، که موجب خستگی و در نهایت کاهش دقت و صراحت نسبت به سؤالات و عدم همکاری مناسب پاسخ‌دهندگان می‌شد. همین‌طور یافته‌ها بر اساس خودگزارش‌دهی می‌باشد و این‌گونه گزارش‌ها به دلیل دفاع‌های ناخودآگاه و تعصب در پاسخ‌دهی، مستعد تحریف می‌باشند. امتناع بعضی از کارمندان از پاسخ دادن به سوالات شخصی و مشکل اجرای پرسشنامه‌ها در دانشگاه، نیز از دیگر محدودیت‌های این پژوهش بوده است. از آنجایی که این پژوهش بر روی کارکنان استاندارد مازندران انجام شده و به همین علت ممکن است تحت تأثیر ویژگی‌های خاص فرهنگی و منطقه‌ای قرار گرفته باشد؛ بنابراین تعمیم‌دهی آن به جوامع دیگر مشکل بوده و بایستی با احتیاط صورت پذیرد. در نهایت، در بررسی عوامل مرتبط با کارآفرینی سازمانی علاوه بر متغیرهایی که در این پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند، متغیرهای دیگری ممکن است اثر داشته باشند که کنترل تمامی این متغیرها از سوی محقق میسر نبود؛ لذا تفسیر این نتایج باید با در نظر گرفتن این مسأله صورت گیرد.

با توجه به یافته‌های مبتنی بر سؤالات پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

از آنجایی که کارآفرینی سازمانی نقش مهمی در شکوفایی و تعالی سازمان‌ها دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی به بررسی موانع فردی و سازمانی مؤثر در شکل‌گیری فعالیت‌ها و گرایش‌های کارآفرینانه افراد در درون سازمان‌ها پرداخته شود. بی‌شک، در بررسی عوامل کارآفرینی سازمانی، متغیرهای دیگری ممکن است اثر داشته باشند که کنترل تمامی آن‌ها از سوی محقق میسر نبود، لذا پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های بعدی ارتباط کارآفرینی سازمانی با دیگر متغیرهای سازمانی از جمله ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی، اعتماد سازمانی، یادگیری سازمانی و غیره نیز لحاظ شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که در مطالعات بعدی، حجم نمونه‌ها افزایش یابد و این‌گونه بررسی‌ها در سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها انجام گیرد تا در بالا بردن اعتبار نتایج و بررسی و تحلیل دقیق‌تر نتایج کمک کند.

همچنین مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند با تکیه بر اقداماتی از جمله تجزیه و تحلیل و طراحی مشاغل با تأکید بر جنبه کارآفرین‌محوری و بازنگری شرایط احراز شغل با توجه به میزان برخورداری افراد از ویژگی‌های فردی کارآفرینی، مدیریت استخدام و بکارگیری منابع انسانی کارآفرین-محور از طریق آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی که علاوه بر پوشش ماهیت شغل دربرگیرنده ویژگی‌های کارآفرینانه افراد هم باشند و نیز شایستگی‌سالاری در انتصاب مدیران و تأکید بر ویژگی شخصیتی کارآفرینانه آنها، سیستم جبران خدمت کارآفرین‌محور و تشویق و ترغیب کارکنان جهت دستیابی به دانش روز، با استفاده از شیوه‌هایی همچون ایجاد گروه‌ها و تیم‌های دانشی با استفاده از اقداماتی از قبیل تشویق و تنبیه، تهیه برنامه‌گنی‌سازی و توسعه شغلی و نیز مسیرهای شغلی و جدول جانشینی برای مشاغل سازمان و طراحی سیستم‌های آموزشی کارآفرین‌محوری از مدارس تا دانشگاه‌ها و سازمان‌ها، افزایش همکاری با دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها برای ارتقای سطح کارآفرینی سازمان به سمت انعطاف‌پذیر بودن، گام‌های اساسی در جهت بهبود کارآفرینی بردارند.

از آنجایی که بر طبق یافته‌های پژوهش رابطه مستقیمی بین کانون کنترل درونی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان استانداری مازندران یافت نشد و کانون کنترل درونی به صورت غیرمستقیم و با میانجی مدیریت سرمایه انسانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی و سازمانی بر کارآفرینی سازمانی اثر دارد؛ بنابراین زمانی که کانون کنترل درونی به‌عنوان مکمل و به همراه سایر شرایط سازمانی از جمله مدیریت سرمایه انسانی، تعهد سازمانی و رفتار انسانی به کار رود، می‌تواند موجب تعالی سازمانی، نوآوری و کارآفرینی شود؛ لذا پیشنهاد می‌شود سازمان مورد مطالعه و سایر سازمان‌ها، کانون کنترل درونی و ویژگی‌های آن را در مدیران و رهبران خود تقویت کنند و آن را به‌عنوان امری مهم، سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند؛ زیرا رهبران تحول آفرین در سازمان بانیان تغییر و تحول هستند و باعث ایجاد خلاقیت و نوآوری و ایجاد رفتارهای کارآفرینانه در سازمان و طبعاً افزایش عملکرد در سازمان می‌شوند. جهت توسعه و ایجاد این سبک رهبری، مدیران سازمان‌ها می‌توانند این موارد را مدنظر قرار دهند: چشم پوشی از علایق شخصی به‌خاطر مصالح گروهی، نشان دادن قدرت و اعتماد به نفس خود، برقراری ارتباط با پیروان از طریق صحبت کردن درباره باورها و ارزش‌های اساسی خود، تسهیل همکاری و مشارکت بیشتر پیروان با رهبران از طریق ایجاد یک چشم‌انداز مشترک و تصریح اهمیت تعهد قوی نسبت به هدف، ایجاد جو رقابتی سالم جهت توسعه ظرفیت‌های بالقوه کارکنان از طریق ارائه پاداش‌های مادی و معنوی به افراد و گروه‌های برتر، تقویت روحیه جمع‌گرایی بجای فردگرایی از طریق ایجاد تیم‌های کاری و ارائه پاداش بر پایه مشارکت و همکاری اعضای تیم-ها. جهت توسعه مدیریت سرمایه انسانی، کارکنان تلاش کنند، روابط صمیمانه‌ای برقرار سازند و یکدیگر را در حل مشکلات یاری نمایند. طراحی نظام جامع آموزش کارکنان و مدیران با هدف تأثیرگذاری بر بهبود شاخص‌های توسعه سرمایه انسانی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری استراتژیک، توجه به استراتژی‌های توسعه سرمایه انسانی در سازمان‌ها، تشکیل اتاق فکر برای حل مسایل سازمانی به‌منظور پرورش و رشد خلاقیت کارکنان، بهسازی نظام پیشنهادات به‌منظور افزایش مشارکت کارکنان، تأکید بیشتر در آزمون‌های استخدامی بر شاخص‌های فردی از جمله تیم-های شخصیتی و نگرش افراد جهت جذب نیروهایی با کانون کنترل درونی، تأکید بیشتر بر سیستم‌های آموزشی و رسانه‌های ارتباط جمعی جهت پرورش روحیات و احساسات افراد جامعه به سمت کانون کنترل درونی به‌جای تأکید بیشتر بر سیستم پاداش و تنبیه که بیرونی هستند. باید بر سیاست‌های اقتصادی دولت‌ها جهت ایجاد سیستم تأمین اجتماعی فراگیر رایگان و همین‌طور حداقل حقوق و دستمزد برای هر فرد جهت پررنگ شدن کانون کنترل درونی در افراد تأکید گردد.

منابع

- امیری، مهدی (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی استراتژیک مبتنی بر میانجی‌گری نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش فارس)، فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره هشتم، شماره دو، صص ۱۴۷-۱۸۴.
- ایمانی، محمدتقی (۱۳۹۸)، آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها (چارچوبی برای برنامه‌ریزی، اجراء و ارزیابی برنامه‌های کارآفرینی)، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره اول، صص ۲۷-۴۹.
- پیرایش، رضا؛ امیری، وحید؛ جعفری، ملیحه؛ ایمانی برندق، محمد. (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی و جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی استراتژیک در شرکت‌های صنعتی استان زنجان، مدیریت بهره‌وری، سال چهاردهم، شماره ۵۲، صص ۲۳-۴۵.
- پیلوار، نگار؛ بدیع‌زاده، علی؛ حسینی، رسول؛ زابلی، روح‌ا... (۱۳۹۸)، شناسایی مولفه‌های توسعه کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی قزوین)، فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۱۰، شماره ۳، شماره پیاپی ۳۳، پاییز، صص ۳۱-۴۲.
- حسن‌زاده، حسن؛ میرسپاسی، ناصر؛ فقیهی، ابوالحسن؛ نجف‌بیگی، رضا؛ افشارکاظمی، محمدعلی. (۱۳۹۹)، ارائه مدل نظام جذب، تأمین و تعدیل منابع انسانی کارآفرین‌محور در سازمان‌های دولتی ایران، مدیریت بهره‌وری، سال چهاردهم، دوره ۱۴، شماره ۵۲، صص ۹۶-۷۵.
- حسین‌پور، داوود؛ عبداللهی، محمد. (۱۳۹۴)، تأثیر سرمایه انسانی بر بروز رفتار کارآفرینانه، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و چهارم شماره ۷۸، صص ۱۰۹-۱۲۶.
- سیف‌اللهی، ناصر. (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر ابعاد سرمایه انسانی بر بهره‌وری واحدهای پرورش مرغ گوشتی (مورد مطالعه: شهرستان اردبیل)، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران دوره ۴۱-۲، شماره ۳.
- صمدآقایی، جلیل. (۱۳۹۸)، سازمان‌های موفق کارآفرین. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- طهماسبی آقباغی، داریوش؛ آقازاده، هاشم؛ سلیمان‌زاده، امید. (۱۳۹۸)، اثر بازاریابی داخلی و کارآفرینی سازمانی بر عملکرد (بهره‌وری، مالی و توسعه کارکنان) بانک تجارت، مدیریت بهره‌وری، سال سیزدهم، شماره ۴۹، صص ۶۹-۹۱.
- عابدینی، مریم؛ میرسپاسی، ناصر؛ حق‌شناس کاشانی، فریده. (۱۳۹۸)، ارائه مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی، فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۷، شماره ۱، صص ۵۴-۳۱.
- عاشوری، تقی؛ قزلسفلو، حمیدرضا؛ عسگرشمسی، میثم. (۱۴۰۰)، طراحی الگوی توسعه کارآفرینی درون سازمانی در مجموعه‌های تفریحی ورزشی، دوفصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری، سال نهم، شماره هفدهم، بهار و تابستان، صص ۲۱۹-۲۴۴.

- عزیزی، سعید؛ رشیدی، محمدمهدی؛ نیلی‌پور طباطبایی، اکبر. (۱۳۹۹)، شناسایی و تعیین شاخص‌ها و مؤلفه‌های توسعه سرمایه انسانی در مدیریت بحران، مطالعه موردی: سازمان امور مالیاتی، دوفصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت بحران، دوره ۹، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۷، بهار و تابستان، صص ۱۱۵-۱۲۷.
- فیاض، ایراندخت؛ کاظمی، سیما؛ ریسون، محمدرضا؛ محمدی، یحیی. (۱۳۹۵)، ارتباط باورهای انگیزشی یادگیری و ابعاد منبع کنترل با پیشرفت تحصیلی دانشجویان، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، تابستان، دوره ۸، شماره ۲، صص ۶۹-۷۶.
- قاسمیه، رحیم؛ نیسی، عبدالحسین؛ حردانی، یونسو (۱۳۹۹)، ارزیابی اثر میانجی نوآوری و کارآفرینی سازمانی بر رابطه میان فاوا و بهبود عملکرد سازمان (مطالعه موردی: شهرک صنعتی شماره یک اهواز)، توسعه کارآفرینی، دوره ۱۳، شماره ۳، شماره پیاپی ۴۹، صص ۴۰۱-۴۱۹.
- قلعه‌ای، علیرضا؛ مهاجران، بهناز؛ اشرفی سلیم‌کندی، فرشید. (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی عوامل فردی و شغلی، دوماهنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱۰، شماره ۳۹، پیاپی ۳۹، صص ۲۷۱-۲۹۴.
- کلایی، امیرمحمد؛ کریمی‌راد، سیمین. (۱۳۹۹)، شناسایی و تبیین آمیخته بازرگانی مدل‌های کسب و کار با رویکرد کارآفرینی سازمانی در صنعت گردشگری، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت گردشگری، دوره ۱۵، شماره ۵۰، تابستان، صص ۲۵۳-۲۷۶.
- معمارزاده، عطالله؛ نقیعی، محمد. (۱۳۹۸)، بررسی اثر جرم و جنایت خشونت‌آمیز بر انباشت سرمایه انسانی در اقتصاد ایران، فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، دوره ۱۴، شماره ۲، پیاپی ۵۴، تابستان، صص ۹۲-۷۱.
- مهدوی، غلامحسین؛ زمانی، رضا. (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر منبع کنترل، تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنان، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، جلد ۳، شماره ۵، صص ۱۳۱-۱۵۰.
- مهری، داریوش؛ زمانی، رضا؛ وثوقی، عبدالله؛ نامدار، حسین. (۱۳۹۹)، ارایه مدلی برای شناسایی شاخص‌های سرمایه انسانی در یک دانشگاه نظامی با رویکرد ترکیبی ANP-ISM. نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۲، شماره ۱، پیاپی ۳۹، صص ۳۹-۷۱.
- ناطق، رضا؛ کشاورز خورشیدی، حامد. (۱۳۹۹)، تأثیر گرایش کارآفرینانه، سرمایه‌های ساختاری و انسانی بر عملکرد شرکت‌های کارآفرین با میانجی متغیر نوآوری کارکنان. فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۴، زمستان، صص ۸۶-۱۱۰.
- نایجی، محمدجواد؛ خدابخشی، محمد؛ محمدیگی، سیما. (۱۳۹۹)، ارتقای عملکرد کسب و کار از طریق اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه انسانی: نقش میانجی دوست‌توانی نوآوری، فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، دوره ۲، شماره ۱، پیاپی ۷، بهار، صص ۵۷-۸۶.
- نخعی، غلامرضا؛ سبحانی، عبدالرضا. (۱۳۹۸)، اخلاق حرفه‌ای شاخصی اثرگذار بر الگوی کارآفرینی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهاردهم، شماره ۲، صص ۱۶-۲۲.
- نخعی، غلامرضا؛ سبحانی، عبدالرضا؛ مستقیم، محمودرضا؛ حسینی، محمدرضا. (۱۳۹۸)، تبیین شاخص‌ها و الگوی کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های تعاونی روستایی، تحقیقات اقتصاد کشاورزی، جلد ۱۱، شماره ۴، صص ۱۷۱-۱۹۶.
- وهاب‌زاده، شادان؛ دستخط گشتی، بهنوش. (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر منبع کنترل بیرونی و درونی کارکنان در تعهد سازمانی، کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری، مطالعات حقوقی و اجتماعی، دوره ۱. خرداد.
- Abu-Rumman, A., Al Shraah, A., Al-Madi., F, and Alfalah, T. (2021). Entrepreneurial networks, entrepreneurial orientation, and performance of small and medium enterprises: are dynamic capabilities the missing link? *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 17 July, 1-16.
- Chang, W., Lio, S., Wu, C., and Katrichis, J. M. (2020), "A survey of Entrepreneurship orientation research (9115-8002)", *Journal of Industrial Marketing*, No.4, pp.4.
- Elderson, Lagat, Joel, Chepkwony, Cheruiyot Samwel, Kotut. (2019), Entrepreneurship Orientation and Firm Performance in the Manufacturing Sector in Kenya, *European Journal of Business and Management*, Vol 4, No.90, pp80-87. 889 .
- Hambrick DC & Crossland C. A. (2018). Strategy for Behavioral Strategy: Appraisal of Small, Midsize, and Large Tent Conceptions of This Embryonic Community. In *Behavioral Strategy in Perspective*, 3: 23-39.
- Hao S & Song M. (2017), Technology driven strategy and firm performance: Are strategic capabilities missing links? *Journal of Business Research*, 69(2): 751-759 .
- Jensen, B. J., & Mcling, A. K. (2018). Entrepreneurship orientation: Antecedents and consequences. *Journal of Marketing*, 57(9), 59-70.
- Mu J, Thomas E, Peng G & DiBenedetto A. (2017), Strategic orientation and new product development performance: The role of networking capability and networking ability. *Industrial Marketing Management*, 64: 187-201.
- Niosi, J. (2012), Innovation and development through imitation (In praise of imitation), Presented to the meeting of the International Schumpeter Society, Brisbane, Australia, July, 2-5.

- Polowczyk, J. (2012), Strategic management at the beginning of the XXI century ,the impact of crisis turbulences, Poznan University of Economics Review, Vol.12, No.3.
- Zampetakis, L. A., & Moustaki, V. (2020), An Exploratory Research on the Factors Stimulating Corporate Entrepreneurship in the Greek Public Sector. International Journal of Manpower, 31(8), 871-887.

نحوه استناد به مقاله:

تقوایی‌یزدی مریم ، صادقی منظر. (۱۴۰۰). مدل‌سازی کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت سرمایه انسانی. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی. ۴ (۴) ۳۱۹-۳۳۵ http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_688089.html