



Presenting a Model for Organizational Entrepreneurship Development with an Open Innovation Approach in Ilam Gas Refinery

Ali Rostami¹ | Mohammad Rasool Almasi Fard^{2✉} | Mohsen Yarahamdi³

1. Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Economics and Accounting, Razi University, Kermanshah, Iran.

E-mail: alirostami34692614@gmail.com

2. Corresponding Author, Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Razi University, Kermanshah, Iran. E-mail: almasifard@gmail.com

3. Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Razi University, Kermanshah, Iran. E-mail: m.yarahmadi@razi.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received:
08. 10. 2023
Revised:
08. 12. 2024
Accepted:
06. 03. 2024

Keywords:

Organizational
Entrepreneurship,
Open Innovation,
Innovation Ecosystem,
Governance Oversight,
Innovation Management.

ABSTRACT

Introduction: The presence of an entrepreneurial orientation within organizations provides them with dynamic capabilities that lead to greater innovation and the achievement—as well as sustainability—of competitive advantages. The open innovation approach emphasizes that organizations should effectively leverage external innovations and market-driven ideas alongside their internal innovations. Accordingly, the primary objective of this research is to design a model for the development of corporate entrepreneurship with an open innovation approach at the Ilam Gas Refinery.

Methodology: The present study utilized the grounded theory method as a qualitative research approach. The target population included experts in entrepreneurship and innovation management from both academic and professional backgrounds, selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interviews with 30 participants, comprising faculty members of Razi University in Kermanshah and senior managers at Ilam Gas Refinery. The data were subsequently analyzed following the systematic approach proposed by Strauss and Corbin.

Findings: The findings revealed that causal conditions include aggressive competition, entrepreneurial opportunism, knowledge acquisition, development of innovation resources, and reduced imitation costs. Contextual conditions encompassed organizational digital literacy, human resource commitment and participation, innovation-oriented policy-making, flexibility of organizational boundaries, and a culture of creativity. Intervening conditions involved factors such as open-data culture, the extent of government oversight, level of governmental financial support, prevailing perspectives on foundational collaborations, and intellectual property exchange processes. Strategies identified included strengthening internal and external collaborations, developing external communication networks, upgrading technological infrastructure, improving entrepreneurial behavior indicators, active participation in environmental innovation networks, and effective knowledge management. Expected outcomes from implementing this model consist of innovation governance within organizational processes, enhanced organizational learning capacity, effective management of market turbulence, improved innovative performance, and the consolidation of sustainable competitive advantages.

Conclusion/Implications: Based on the findings, it can be concluded that fostering organizational entrepreneurship through an open innovation approach requires synergy and fundamental collaboration among key actors within the open innovation ecosystem, along with the adjustment or reinforcement of specific structural variables. Accordingly, organizational decision-makers can facilitate the necessary conditions for achieving this goal by considering the identified factors and implementing appropriate policies.

Cite this article:

Rostami, A., Almasi Fard, M. R., & Yarahamdi, M. (2025). Presenting a Model for Organizational Entrepreneurship Development with an Open Innovation Approach in Ilam Gas Refinery. *Journal of Entrepreneurship Research*, 4 (2), 77-94.

DOI: <https://doi.org/10.22034/jer.2024.2013173.1055>



© The Author(s).

Publisher: Ilam University Press.

ارائه مدل توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز در پالایشگاه گاز ایلام

علی رستمی^۱ | محمدرسول الماسی فرد^۲ | محسن یاراحمدی^۳

۱. گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. رایانامه: alirostami34692614@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه رازی. کرمانشاه، ایران. رایانامه: almasifard@gmail.com

۳. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. رایانامه: m.yarahmadi@razi.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

مقدمه: وجود گرایش کارآفرینانه در سازمان‌ها، قابلیت‌های پویایی را برای آن‌ها فراهم می‌کند که به نوآوری بیشتر و تحقق و حفظ مزیت‌های رقابتی منجر می‌شود. رویکرد نوآوری باز بر این موضوع تأکید دارد که سازمان‌ها می‌باید در کنار ایده‌ها و نوآوری‌های داخلی، از نوآوری‌های خارج سازمان و بازار نیز به‌خوبی بهره بگیرند. در این راستا، هدف اصلی پژوهش حاضر طراحی مدل توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز در پالایشگاه گاز استان بوده است.

روش‌شناسی: در پژوهش حاضر از روش داده‌بنیاد به‌عنوان یک روش کیفی استفاده شده است. جامعه مورد مطالعه، متشکل از خبرگان حوزه کارآفرینی و مدیریت نوآوری در دو بخش دانشگاهی و اجرایی بودند که به‌صورت در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۳۰ نفر از این متخصصان، شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه رازی کرمانشاه و مدیران ارشد پالایشگاه گاز شهر ایلام، گردآوری و سپس بر اساس طرح نظام‌مند استراوس و کوربین تجزیه و تحلیل شدند. **یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که شرایط علی شامل رقابت تهاجمی، فرصت‌گرایی کارآفرینانه، اکتساب دانش، توسعه منابع نوآوری و کاهش هزینه‌های تقلید بودند. شرایط زمینه‌ای نیز عواملی چون سواد دیجیتال سازمانی، تعهد و مشارکت نیروی انسانی، سیاست‌گذاری نوآورانه، انعطاف‌پذیری مرزهای سازمانی و فرهنگ خلاقیت را در بر می‌گرفت. علاوه بر این، در شرایط مداخله‌گر عواملی همچون فرهنگ داده‌باز، وضعیت نظارت حاکمیتی، سطح حمایت‌های مالی دولت، دیدگاه حاکم نسبت به مشارکت‌های بنیادی و فرایند تبادل مالکیت فکری شناسایی شد. راهبردها نیز شامل ارتقای مشارکت‌های داخلی و خارجی، توسعه شبکه‌های ارتباطی برون‌سازمانی، ارتقای زیرساخت‌های فناورانه، بهبود شاخص‌های رفتار کارآفرینانه، همکاری فعال در شبکه‌های نوآوری محیطی و مدیریت مؤثر دانش بودند. پیامدهای مورد انتظار از اجرای این مدل شامل حاکمیت نوآوری در فرآیندهای سازمانی، ارتقای قابلیت یادگیری سازمان، مدیریت مؤثر تلاطم بازار، بهبود عملکرد نوآورانه و تثبیت عوامل پایدار مزیت رقابتی بودند.

نتیجه‌گیری / دستاوردها: با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز، نیازمند هم‌افزایی و مشارکت بنیادی میان بازیگران کلیدی زیست‌بوم نوآوری باز و همچنین تعدیل یا تقویت برخی متغیرهای ساختاری است؛ بنابراین، تصمیم‌گیرندگان سازمانی می‌توانند با توجه به عوامل شناسایی شده و اتخاذ سیاست‌های مناسب، زمینه بهبود شرایط لازم برای دستیابی به این هدف را فراهم آورند.

نوع مقاله:

مقاله علمی - پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۰۷/۱۶

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۰۹/۱۸

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۱۲/۱۶

کلیدواژه‌ها:

کارآفرینی سازمانی،
نوآوری باز،
زیست‌بوم نوآوری،
نظارت حاکمیتی،
مدیریت نوآوری.

رستمی، علی، الماسی فرد، محمدرسول. و یاراحمدی، محسن. (۱۴۰۴). ارائه مدل توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز در

پالایشگاه گاز ایلام. *مجله پژوهش‌های کارآفرینی*، ۴ (۲)، ۹۴-۷۷.

DOI: <https://doi.org/10.22034/jer.2024.2013173.1055>

ناشر: انتشارات دانشگاه ایلام

© نویسندگان.



مقدمه

در عصر کنونی، سازمان‌ها با شرایط ناپایدار محیطی و تغییرات شدید مواجه هستند (Zuhair Hadi Eltamimi et al., 2024; Norouzi et al., 2025). این شرایط، همراه با کوتاه شدن چرخه عمر محصولات و فناوری، رشد سریع فناوری و افزایش عدم اطمینان محیطی، سازمان‌ها را ناگزیر به واکنش فعالانه کرده است؛ چراکه بدون توجه به این تحولات، بقا و رشد بلندمدت آن‌ها امکان‌پذیر نخواهد بود (Swadi & Al-Dalain, 2021; Akbari ahmadabadi et al., 2025). در این میان، کارآفرینی به‌عنوان راهکاری کلیدی برای تبدیل تهدیدهای محیطی به فرصت‌های قابل بهره‌برداری شناخته شده است (Ahmadi et al., 2023; Zahrani et al., 2025; Shiri et al., 2024; Mehdizadeh et al., 2023). تغییرات پرشتاب، تشدید رقابت، گسترش سازمان‌ها، کوتاه‌تر شدن عمر محصولات و افزایش انتظارات جامعه، نوآوری و کارآفرینی را به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای سازمان‌ها تبدیل کرده است (Pilvar et al., 2021; Diwanti et al., 2021). با توجه به این شرایط، فعالیت‌های کارآفرینانه به‌تدریج به درون سازمان‌ها راه یافته و کارآفرینی سازمانی به‌عنوان راهبردی مؤثر برای مقابله با چالش‌های پویای محیطی و حفظ مزیت رقابتی پایدار مطرح شده است (Kantur, 2016; Karimi & Gholami Jalal, 2023). کارآفرینی سازمانی شامل دو فرآیند اصلی (الف) ایجاد کسب‌وکارهای جدید در درون سازمان و (ب) دگرگونی سازمان از طریق نوآوری و نوسازی است (Diwanti et al., 2021; Mousavi, 2025). این رویکرد، سازمان‌ها را از حالت ایستا و منفعل خارج کرده و با ارائه روش‌های نوین و ایجاد مزیت نسبی، پویایی سازمانی را به ارمغان می‌آورد (Swadi, 2021; Felizardo et al., 2022). استفاده از خلاقیت و نوآوری در قالب کارآفرینی سازمانی می‌تواند نقایص سازمانی را مرتفع ساخته و زمینه‌ساز تنظیم عملیات و راهبردها برای دستیابی به مزیت رقابتی شود (Ashouri et al., 2021). در این راستا، نوآوری به‌عنوان عاملی کلیدی برای رقابت‌پذیری و بقای سازمان‌ها در جهان امروز شناخته می‌شود (Rahbari et al., 2017).

کارآفرینی سازمانی از طریق تأثیر بر نوآوری در تولیدات و خدمات، به خلق مزیت رقابتی پایدار منجر می‌شود. سازمان‌های دارای گرایش کارآفرینانه، با فراهم آوردن قابلیت‌های پویا، نوآوری بیشتری ایجاد کرده و زمینه تحقق و تثبیت مزیت‌های رقابتی را فراهم می‌کنند (Tabatabaee Amid et al., 2020). در این میان، رویکرد نوآوری باز بر این اصل استوار است که سازمان‌ها می‌توانند و باید از ایده‌ها و مسیرهای داخلی و خارجی بهره‌گیرند. این رویکرد بیان می‌کند که دانش به‌صورت گسترده در خارج از مرزهای سازمان نیز موجود است و سازمان‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از تحقیقات بیرونی (از طریق مجوزها، ثبت اختراعات یا خریداری فناوری) و نیز تجاری‌سازی اختراعات داخلی در خارج از سازمان، به نوآوری دست یابند (Matriano, 2021; Aslani et al., 2024). با توجه به این ملاحظات، ارائه الگویی برای توسعه کارآفرینی سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است. این مسئله به‌ویژه در صنایع نفت و گاز که با چالش‌هایی مانند هزینه‌های بالای تحقیق و توسعه، پیچیدگی فناوری، ریسک زیاد و نیاز به دانش تخصصی متنوع مواجه هستند، نمود بیشتری دارد (Greco et al., 2017; Saber Kohne Goorabi et al., 2021). صنعت نفت و گاز به‌عنوان محرک اصلی اقتصاد ایران، می‌تواند با بهره‌گیری از کارآفرینی فناورانه، فرصت‌های فناورانه را به محصولات بازار محور تبدیل کرده و از این طریق به کاهش هزینه‌ها، افزایش رقابت‌پذیری و مقابله با چالش‌های آینده بپردازد. در سال‌های اخیر، فضای مناسبی برای حضور شرکت‌های نوپا و دانش‌بنیان به‌منظور ارائه راه‌حل‌های نوآورانه و رفع مشکلات صنعت نفت و گاز فراهم شده است. توسعه آخرین فناوری‌های بخش بالادستی این صنعت توسط شرکت‌های دانش‌بنیان، گواهی بر اهمیت تسهیل کارآفرینی فناورانه برای افزایش نوآوری است (Saber Kohne Goorabi et al., 2021). بر این اساس، پژوهش حاضر با تأکید بر اهمیت توسعه کارآفرینی سازمانی، در پی ارائه الگویی برای آن با رویکرد نوآوری باز در پالایشگاه گاز ایلام است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی ابزاری برای توسعه، بهبود کسب‌وکار، افزایش درآمد و سودآوری، پیشگامی در ایجاد توسعه محصولات و فرایندهای جدید در جهت احیا و بازسازی سازمان‌ها به‌شمار می‌رود (Farang & Gharloghi, 2024; Sanaeepour & Hosieninia, 2025). در واقع، کارآفرینی سازمانی تلاشی در جهت وارد کردن ذهنیت و مهارت‌های کارآفرینانه در فرهنگ و فعالیت‌های سازمان است تا کارایی و اثربخشی سازمان‌ها را بهبود بخشد. کارآفرینی سازمانی، مفهومی چندبعدی است که فعالیت‌های سازمان را به‌سوی نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی سوق می‌دهد و به ایده‌ها، روش‌ها و فرایندها و فرصت‌های جدید در درون سازمان اشاره دارد (Yaqoubi & Najaflo, 2016). همان‌طور که بیان شد انجام فعالیت‌های کارآفرینانه و آراستن سازمان به خصوصیات کارآفرینی یکی از مهم‌ترین راهکارها برای غلبه به تغییرات و پویایی محیط است. تداوم بقا و حیات سازمان‌ها نیازمند روش‌ها و راه‌حل‌های نوینی است که کارآفرینی تا حد زیادی با توجه به ماهیت و فعالیت‌های مربوط به خود، آن را شامل می‌شود (Abd et al., 2019; Cunningham et al., 2021). امروزه بسیاری از سازمان‌های بزرگ، از کارآفرینی سازمانی به‌عنوان روشی برای کسب مزیت رقابتی در بلندمدت استفاده می‌کنند (Mohammad Kazemi et al., 2012). با این حال، توسعه کارآمد کارآفرینی سازمانی نیازمند شناسایی ساختارهای مناسب و راهکارهای مؤثر است. در این میان، تأسیس و فعال نمودن تیم‌های کاری و توسعه رویکردهای و فعالیت‌های خلاقانه و کارآفرینانه راه‌حل مناسبی در راستای توسعه کارآفرینی سازمانی محسوب می‌شود (Rezaee & Hosseini, 2013). از طرفی با شدت یافتن تغییرات فناوری، تحول فضای کسب‌وکار و از میان رفتن موانع سنتی ورود به بازار، شدت رقابت افزایش یافته است (Nasr Isfahani et al., 2016). اگر سازمان‌ها بتوانند منابع انسانی خود را به دانش و مهارت کارآفرینی تجهیز کنند، به‌سوی ایجاد ارزش، رشد و توسعه حرکت خواهد کرد (Ghayoor Baaghbaani et al., 2020). لذا سازمان‌هایی موفق خواهند بود که مسیر تحولات را پیش‌بینی و با استفاده از راهبرد نوآوری برای ساختن آینده‌ای بهتر اقدام کنند (Malek Akhlagh et al., 2013).

نوآوری باز

نوآوری به‌عنوان یکی از منابع حیاتی و کلیدی مزیت رقابتی در محیط در حال تغییر فزاینده امروز محسوب می‌شود. طبق نظر محققان مدیریت، قابلیت نوآوری مهم‌ترین عامل مؤثر بر عملکرد یک سازمان است. نوآوری به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلندمدت شرکت‌ها در بازارهای رقابتی بدل شده است؛ زیرا شرکت‌هایی با ظرفیت نوآوری بالا قادر خواهند بود با سرعت بیشتر و به نحو بهتری به چالش‌های محیطی پاسخ‌گویند؛ بنابراین، نوآوری نقش مهمی در ایجاد ارزش و کسب مزیت رقابتی دارد (Sehat et al., 2015). نوآوری می‌تواند به معنای روش‌های جدید در بهره‌برداری از منابع موجود کسب‌وکار برای خلق محصولات جدید، روش‌های جدید تولید، تأمین‌کنندگان جدید یا منابع مواد خام، استفاده از بازارها و روش‌های جدید در مدیریت کسب‌وکار باشد. رقابت مستمر در صنعت در میان فرصت‌های توسعه کسب‌وکار برابر است با نوآوری‌های جدید. در کسب‌وکار به‌نوبه خود نوآوری، تبادل داده‌ها و اطلاعات و همکاری در تحقیقات مشترک و توسعه در صنعت منجر به دانش جدید و نوآوری در یک سازمان می‌شود (Distanton & Khongmalai, 2018). یکی از انواع نوآوری، نوآوری باز است که به‌طور مشخص به نوآوری‌هایی اشاره دارد که بخش قابل‌توجهی از آن‌ها بر پایه دانش علمی و فناوری تولیدشده خارج از سازمان شکل می‌گیرد. این تعریف که توسط پورتر ارائه شده، بر اهمیت بهره‌گیری از منابع بیرونی دانش و فناوری در فرآیند نوآوری تأکید می‌کند. پورتر فن‌کاوی را نسخه‌ای از متن‌کاوی منابع اطلاعاتی علم و فناوری برای نیل به هوشمندی مفید می‌داند. به باور او، متن‌کاوی توانمندسازی حیاتی برای نوآوری باز را فراهم می‌کند. برای رقابتی ماندن، بنگاه‌های اقتصادی باید به منابع بیرونی دسترسی داشته باشند که این به معنی نوآوری باز است. ولی آن‌ها به لبه اطلاعات هم نیاز دارند تا درباره فرصت‌های فناوریانه تصمیمات بهتر و سریع‌تری بگیرند. نوآوری باز با خلق ایده‌های نوآورانه، مالکیت فکری، همچنین افرادی که به داخل و خارج از

سازمان فعالیت می‌کنند، مرزهای شرکت را از بین می‌برد. این جریان‌های انعطاف‌پذیر، شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا نه فقط از راه تجاری‌سازی به منافع مالی دست یابند، بلکه از راه جست‌وجو به منافع غیرمالی استراتژیک، مانند دستیابی به اطلاعات خارجی، دست پیدا کنند (Saraei & Ghaffari, 2019). نوآوری باز، راهبردی جدیدی است که محیط اطراف شرکت را در فرایند نوآوری ادغام می‌کند. این راهبرد، تغییر پارادایم در حوزه نوآوری است که توسط چسبرو معرفی شد و هدف آن، اتصال و اشتراک دانش و منابع شرکت‌ها در ارائه نوآوری است (Abouzeedan & Hedner, 2013). با توجه به تحولات اخیر از جمله کاهش چشمگیر منابع در دسترس، ضرورت بهره‌گیری از فناوری‌های نوآورانه و پیشرفته در فرآیندهای تولید و بهره‌برداری و همچنین افزایش انتظارات زیست‌محیطی، وقوع تغییرات بنیادین در توسعه نوآوری و فناوری در صنعت نفت و گاز اجتناب‌ناپذیر است. در نتیجه، شرکت‌های فعال در این عرصه، برای حفظ بقا در فضای رقابتی حاضر که فناوری نقش محوری در آن ایفا می‌کند، باید به سمت نوآوری فناورانه حرکت کرده و تلاش خود را برای کسب و توسعه فناوری‌های نوین افزایش دهند (Radnejad & Vredenburg, 2015).

پیشینه پژوهش

آینه و همکاران (Ayeneh et al., 2022) پژوهشی برای طراحی الگوی نوآوری باز با رویکرد توسعه کارآفرینانه را طراحی و اجرا کردند. در این مطالعه نشان دادند که عوامل مؤثر در طراحی الگوی نوآوری باز با رویکرد توسعه کارآفرینانه عبارتند از: عوامل اقتصادی، عوامل سازمانی، عوامل محیطی، فناورانه، ایجاد مزیت رقابتی، قوانین و مقررات، نوآوری و پیاده‌سازی استراتژیک. در ادامه بر مبنای یافته‌های پژوهش عوامل سازمانی، محیطی، استراتژیک، اقتصادی و محیطی از جمله مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل مؤثر بر توسعه نوآوری در سازمان‌های امروزی هستند که توجه به آن‌ها زمینه لازم را برای رشد و توسعه نوآوری باز در این سازمان‌ها فراهم می‌سازد. پیلوار و همکاران (Pilvar et al., 2021) پژوهشی تحت عنوان ارائه مدل توسعه کارآفرینی سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام دادند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد می‌توان با شناسایی عوامل مدیریت دانش و استفاده درست از آن موجب بهبود عملکرد سازمان و در نتیجه اجرا و توسعه کارآفرینی سازمانی شده و از این طریق موجب تأمین موفقیت و بقای سازمان شد. غیور باغبانی و همکاران (Ghayoor Baaghbaani et al., 2020) عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش خراسان رضوی را مورد بررسی قرار دادند. در پایان پژوهش، مدل توسعه کارآفرینی سازمانی، مبتنی بر نظر خبرگان، در قالب مدل سه‌شاخگی مشتمل بر سه بعد ساختار (ساختار کارآفرینانه، استراتژی سازمان، سیستم تحقیق و توسعه و سیستم ارزیابی عملکرد)، رفتار (مدیریت کارآفرینی یکپارچه و شرایط کارکنان) و زمینه (محیط کارآفرینانه و حمایت اسناد بالادستی) ارائه شد. رهبری و همکاران (Rahbari et al., 2017) در تحقیقی با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد کارآفرینی سازمانی مبتنی بر نوآوری در تعاونی لبنی کشور این نتیجه را به دست آوردند که رتبه‌بندی شاخص‌های کارآفرینی سازمانی مبتنی بر نوآوری عبارتند از: نوآوری بازاریابی، نوآوری فرآیند، نوآوری محصول و نوآوری اداری. مورایس و همکاران (Morais et al., 2021) در پژوهش کارآفرینی، نوآوری و رقابت‌پذیری در سازمان‌ها دریافتند که بین کارآفرینی سازمانی و نوآوری ارتباط مثبتی وجود دارد و منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌گردد. ماتریانو (Matriano, 2021) در پژوهشی با عنوان رویکرد استراتژیک به مدیریت نوآوری و تغییرات استراتژیک برای بهبود مدیریت نوآوری به این نتیجه رسیدند که نوآوری به عنوان راهی برای افزایش ارزش و توسعه روش‌های جدید انجام کسب و کار است. راهبردهای به کاررفته شده در مدیریت نوآوری جهت تسریع توسعه به عنوان نوعی بهبود نوآوری است. سوادی (Swadi, 2021)، تأثیر ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی در گرایش کارآفرینانه در شرکت‌های کوچک و متوسط کشور عراق را مورد بررسی قرار دادند. در پژوهش مذکور، تحصیلات مدیر عامل و اندازه شرکت به عنوان دو تعدیل‌کننده در راستای بررسی فرضیه اصلی پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی بر گرایش کارآفرینانه این شرکت‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارد.

پژوهشگران با توجه به یافته‌های پژوهش به تصمیم‌گیرندگان توصیه کردند که به سبک رهبری توجه بیشتری داشته باشند و فرهنگ باز و همچنین بیان آزاد و مدارا را در میان شرکت‌های کوچک و متوسط در کشور عراق را اتخاذ کنند. کانینگهام و همکاران (Cunningham et al., 2021)، سازوکارهای تقویت و توسعه ظرفیت کارآفرینی سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. بر اساس نتایج پژوهش مشخص شد بین ظرفیت کارآفرینی سازمانی با چهار عامل پشتیبانی مدیریت، فرهنگ سازمانی، تعهد کارکنان، سیستم پاداش و تشویق فعالیت‌های کارآفرینانه کارکنان، رابطه مثبت و معنادار و با عامل محدودیت‌های سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت. در مجموع مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش، بیانگر جایگاه و اهمیت مقوله کارآفرینی سازمانی در بقاء، موفقیت و رقابت‌پذیری سازمان‌ها است، به‌ویژه زمانی که با یک رویکرد نوآوری باز ادغام و یکپارچه شده و قابلیت‌های بیشتری را برای سازمان فراهم آورد. از طرف دیگر علی‌رغم پژوهش‌های مختلف در حوزه کارآفرینی سازمانی و رویکرد نوآوری باز، هیچ‌گونه پژوهشی به‌طور مشخص این دو موضوع را در پیوند با یکدیگر در زیرمجموعه‌های سازمان‌های وزارت نفت، گاز و پتروشیمی و به‌طور مشخص در حوزه پالایشگاه‌ها، مورد توجه قرار نداده‌اند؛ لذا این پژوهش ضمن کمک به بسط و تقویت ادبیات این حوزه می‌تواند نتایج کاربردی مفیدی را نیز در حوزه اجرا به‌دست دهد.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، از روش کیفی به‌عنوان راهبرد اصلی تحقیق استفاده شده و چارچوب نظریه‌پردازی بر مبنای روش «داده بنیاد» انتخاب گردید. جامعه مورد مطالعه شامل خبرگان حوزه کارآفرینی و مدیریت نوآوری از دانشگاه رازی کرمانشاه و همچنین مدیران ارشد پالایشگاه گاز شهر ایلام بودند که با استفاده از نمونه‌گیری نظری (به‌عنوان یکی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند) انتخاب شدند. با توجه به شناخت پژوهشگر و همسویی با اهداف تحقیق، مصاحبه‌ها با ۳۳ نفر از این متخصصان انجام پذیرفت. بر اساس شاخص کفایت نظری، از مصاحبه ۳۰ام به بعد داده‌ها به حالت تکراری رسید و ملاک اشباع نظری محقق شد. با این وجود، برای اطمینان خاطر از اینکه داده‌های جدیدی به داده‌های قبلی افزوده نشود و برای اطمینان از حصول اشباع نظری، سه مصاحبه دیگر انجام شد (در مجموع ۳۳ مصاحبه) و با توجه به این که هیچ مفهوم و طبقه جدیدی از داده‌های مصاحبه به‌دست نیامد، اشباع نظری حاصل شد. گردآوری داده‌های پژوهش با روش‌های اسنادی- کتابخانه‌ای، مشاهده میدانی و مصاحبه انجام شد. در روش اسنادی و کتابخانه‌ای، نخست مبانی نظری مرتبط با موضوع پژوهش و پیشینه مطالعات انجام شده داخلی و خارجی پیرامون موضوع بررسی و بسیاری از منابع مکتوب شامل کتب، مقالات، مطبوعات، گزارش‌ها، سایت‌ها، وبلاگ‌ها و خبرگزاری‌ها واکاوی شد. در این پژوهش از مصاحبه نیمه ساختاریافته، به‌عنوان اصلی‌ترین ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شد. پژوهشگر با مشارکت‌کنندگان پژوهش در حوزه مرتبط با موضوع اصلی پژوهش تماس می‌گرفت و در صورت تمایل آنان به مشارکت در پژوهش، زمان و مکان انجام مصاحبه به‌صورت تلفنی یا حضوری با هماهنگی آنان تعیین می‌شد. تمام مصاحبه‌ها به‌صورت هم‌زمان، ضبط و یادداشت‌برداری شدند و به تأیید مشارکت‌کنندگان در پژوهش رسیدند. همچنین، گردآوری و تحلیل داده‌ها به‌صورت هم‌زمان انجام شد. داده‌های به‌دست آمده از هر مصاحبه، جهت کدگذاری به‌صورت نوشتاری درآمد و به روش تحلیل مقایسه‌ای مداوم و مطابق رهیافت اشتراوس و کوربین مورد تفسیر قرار گرفت. پس از هر مصاحبه، متن گفتار از فایل صوتی ضبط‌شده استخراج گردید. سپس کلیه مصاحبه‌ها به‌صورت خطبه‌خط مطالعه شد و با استفاده از کلیدواژه‌ها یا عبارات موجود در متن و نیز استنباط‌های پژوهشگر، فرآیند کدگذاری انجام گرفت. در بخش کیفی یعنی مرحله ارائه الگوی توسعه کارآفرینی سازمانی مبتنی بر رویکرد نوآوری باز که از طریق روش نظریه‌پردازی داده بنیاد صورت پذیرفت، برای کسب اطمینان از روایی و اعتباربخشی و استحکام داده‌ها حین انجام مصاحبه‌ها، از معیار چهارگانه لینکلن و گوبا (Lincoln & Guba, 1985) استفاده شد. جهت اطمینان از پایایی ابزار، علاوه بر روش مذکور از روش توافق درون موضوعی استفاده گردید. بدین منظور، ضمن ارائه آموزش‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها از دو تن از صاحب‌نظران درخواست شد، به کدگذاری سه مصاحبه که به‌صورت

تصادفی گزینش شده‌اند، اقدام نمایند. میزان پایایی (توافق درون موضوعی) با استفاده از رابطه ۱ محاسبه شده که نتایج آن در جدول ۱ قابل مشاهده است.

$$\frac{2M}{N1+N2}$$

رابطه ۱: درصد پایایی (توافق درون موضوعی):

(M): تعداد کدهای مشترک میان دو کدگذار

(N1): تعداد کدهای شناسایی شده توسط کدگذار ۱

(N2): تعداد کدهای شناسایی شده توسط کدگذار ۲

جدول ۱. نتایج بررسی پایایی در بخش کیفی پژوهش

ردیف	مصاحبه	تعداد کدهای کدگذار ۱	تعداد کدهای کدگذار ۲	تعداد کدهای مشترک	درصد پایایی
۱	۶	۲۲	۱۹	۱۷	۰/۸۲
۲	۱۱	۲۴	۲۰	۱۹	۰/۸۶
۳	۲۴	۱۹	۱۷	۱۴	۰/۷۷
مجموع	۶۵	۶۵	۵۶	۵۰	۰/۸۲

با توجه به محاسبه‌های صورت گرفته، میزان توافق درونی بالای ۶۰ درصد بیان‌کننده پایایی مناسب است؛ بنابراین، نتایج جدول بالا نشان می‌دهد مصاحبه‌های انجام شده پایایی قابل قبولی داشته‌اند. در بخش کمی پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از ضریب نسبی روایی محتوا از نوع CVR و ضریب نسبی روایی محتوا از نوع CVI استفاده شده است؛ این معیار توسط لاوشه (Lawshe, 1975)، ابداع شده است. جهت محاسبه مقدار ضریب نسبی روایی محتوای آزمون موردنظر استفاده و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات، از آن‌ها خواسته شد تا هریک از سؤالات را بر اساس طیف سه‌بخشی لیکرت ضروری است، مفید است ولی ضرورتی ندارد و ضرورتی ندارد طبقه‌بندی کنند. سپس بر اساس رابطه ۲ مقدار ضریب نسبی روایی محتوا برای آن محاسبه می‌شود.

$$\frac{ne - N/2}{N/2}$$

رابطه ۲:

در این رابطه N تعداد کل خبرگان و n_e تعداد خبرگانی است که به گویه ضروری است، پاسخ داده‌اند. جهت محاسبه CVI از خبرگان خواسته شد میزان مرتبط بودن هر گویه را با طیف چهارقسمتی غیر مرتبط، نیاز به بازبینی اساسی، مرتبط اما نیاز به بازبینی و کاملاً مرتبط را مشخص کنند. در نهایت، تعداد خبرگانی که گزینه ۳.۴ را انتخاب کرده‌اند را بر تعداد کل خبرگان تقسیم کرده، اگر مقدار حاصل کمتر از ۰/۷۰ بود، گویه پذیرفته نمی‌شود، اگر بین ۰/۷۰ تا ۰/۷۹ بود، باید بازبینی انجام شود و اگر بزرگ‌تر از ۰/۷۹ بود قابل قبول است (Lawshe, 1975).

یافته‌ها

در این بخش، داده‌های خام حاصل از مصاحبه‌ها از طریق تحلیل محتوا مورد بررسی قرار گرفت و در قالب مفاهیم اولیه دسته‌بندی شدند. این مرحله که بر اساس الگوی اشتراوس و کوربین انجام شده، به‌عنوان «کدگذاری باز» شناخته می‌شود و طی آن، گزاره‌های کلامی مصاحبه‌ها به‌منظور مفهوم‌سازی مدل توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز، تحلیل شدند (جدول ۲). در گام بعدی، یعنی «کدگذاری محوری»، مفاهیم شناسایی شده در چارچوب مقوله‌های اصلی تحلیل و سازماندهی گردیدند

که این بخش نیز در جدول ۲ ارائه شده است. در نهایت، در مرحله «کدگذاری انتخابی»، مقوله‌های استخراج شده در قالب عوامل پنج‌گانه شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها، همراه با مقوله محوری (الگوی توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز) تفسیر و دسته‌بندی نهایی شدند.

در روش نظریه‌پردازی داده بنیاد به منظور بررسی و تفسیر داده‌های به دست آمده از سه روش خاص کدگذاری باز (ایجاد مفاهیم و مقوله‌ها)، کدگذاری محوری (شناسایی مقوله محوری، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و محیطی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) و کدگذاری انتخابی (ایجاد نظریه) استفاده شده است که در ادامه چگونگی شکل‌گیری مقوله‌های حاصل از مفاهیم بیان شده است.

کدگذاری باز: فرآیند تبدیل داده‌ها به صورت واحدها معنادار را می‌توان شالوده اصلی مرحله کدگذاری باز دانست. هدفی که در مرحله کدگذاری باز دنبال می‌شود، مفهوم‌سازی داده‌ها است. در مرحله تجزیه و تحلیل داده و در جست‌وجوی کدها بودن، کدگذاری باز امکان‌پذیر می‌شود. در طول فرآیند کدگذاری باز، پژوهشگران به خرد کردن، تجزیه و تحلیل، تفسیر، مقایسه، برچسب زدن و مقوله‌سازی داده‌ها می‌پردازند. در این مرحله با توجه به بازبینی و تفسیر یادداشت‌های میدانی و متن مصاحبه‌ها، کلیه نکات کلیدی مصاحبه‌ها استخراج و کدگذاری شدند و اجزای مشابه و معنادار مباحث، در قالب کدهایی مشخص ثبت شد و در مجموع ۱۴۱ کد از متن مصاحبه‌ها استخراج شد. بعد از این مرحله کدهای دارای بار معنایی مشابه در قالب مفاهیم با یکدیگر ادغام شدند که در انتها به صورت کلی ۲۶ مفهوم از متن مصاحبه‌ها استخراج گردید.

جدول ۲. کدگذاری باز و مفهوم‌سازی داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها (یافته‌های پژوهش)

ردیف	شماره مصاحبه	مفاهیم	مقوله‌ها
۱	۴.۱۵.۳۶.۳۸	سطح تحصیلات نیروی انسانی	مهارت‌های فردی نیروی انسانی
۲	۱.۲.۵۸.۱۹.۲۵.۲۸	توانایی نیروی انسانی در درک مسائل	
۳	۴۶.۱۱.۱۲	توانایی تشخیص الگو	
۴	۵.۱۲.۱۳.۱۷.۱۹	مهارت‌های تصمیم‌گیری نیروی انسانی	
۵	۳.۱۷.۱۹.۲۰	سطح سواد ارتباطی نیروی انسانی	
۶	۱۴.۱۸.۱۹.۳۵	توسعه زیرساخت‌های سازمانی موجود	ارتقا زیرساخت‌های فناورانه
۷	۱.۱۳.۲۷.۳۰	خرید زیرساخت‌های فناورانه لازم	
۸	۱۴.۱۸.۱۹.۲۵.۳۲	پیگیری نیازهای زیرساختی واحدهای سازمانی	
۹	۲.۱۹.۳۶.۳۷	ارتباط مستمر با تأمین‌کنندگان فناوری	
۱۰	۴.۱۵.۳۶.۳۸	به‌روزرسانی فناوری‌های سازمانی موجود	تعهد و مشارکت نیروی انسانی
۱۱	۱۴.۱۷.۱۹.۲۱	تعهد نیروی انسانی به سازمان	
۱۲	۱۵.۱۶.۲۰	تعهد نیروی انسانی به سیاست‌های سازمانی	
۱۳	۱۴.۲۴.۲۸.۲۹.۳۰	مشارکت نیروی انسانی در فعالیت‌های کارآفرینانه	
۱۴	۱۴.۱۸.۱۹.۲۵.۳۲	تعهد گروه‌های سازمانی نسبت به مشارکت	
۱۵	۱۵.۱۶.۲۰	مشارکت واحدهای سازمانی با منابع نوآوری	رقابت تهاجمی
۱۶	۱.۲۵.۳۹.۴۰	رقابت تهاجمی در سازمان	
۱۷	۱۴.۱۷.۱۹.۲۱	افزایش سطح پتانسیل رقابت‌پذیری	
۱۸	۱۴.۱۸.۱۹.۳۵	چالش‌های مستقیم سازمان	
۱۹	۱.۱۳.۲۷.۳۰	رغبت سازمان به تعهدات بزرگ و خلاقانه	
۲۰	۱۴.۱۸.۱۹.۲۵.۳۲	پیشگامی در مسیر پیشبرد اهداف نوآورانه	
۲۱	۱۵.۱۶.۲۰	علاقه سازمان به ورود به رقابت سازنده	
۲۲	۱۴.۲۴.۲۸.۲۹.۳۰	موضع‌یابی نوآورانه	
۲۳	۱۴.۱۹.۳۸.۳۹.۴۳	رقابت در شرایط ناپایدار محیطی	فرآیند تبادل مالکیت فکری
۲۴	۱۳.۱۶.۱۹.۲۰	ایجاد فرآیندهایی شفاف برای محافظت از اختراعات	
۲۵	۲۱.۳۵.۳۸.۳۹.۴۲	وضعیت قضاوت در دعاوی مربوط به مالکیت فکری	

جدول ۲. کدگذاری باز و مفهوم‌سازی داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها (یافته‌های پژوهش)

ردیف	شماره مصاحبه	مفاهیم	مقوله‌ها
۲۶	۵.۱۲.۲۸	حفظ فرآیندهای مربوط مالکیت فکری	فرصت‌گرایی کارآفرینانه
۲۷	۱۶.۱۷.۱۸.۱۹	توسعه زیرساخت‌های تبادل مالکیت فکری	
۲۸	۲.۵.۸.۱۹	مدیریت بهینه فرآیندهای مربوط به مالکیت فکری	
۲۹	۴.۱۸.۲۲.۲۳	پایش تغییرات عوامل محیطی	
۳۰	۴.۱۹.۱۸.۳۷	تشخیص فرصت‌های محیطی	
۳۱	۳.۲۸.۳۷.۳۹	عملکرد سازمان نسبت به تهدیدهای محیطی	
۳۲	۳.۷.۹.۱۱.۱۷	توانایی ذی‌نفع شدن از محیط	
۳۳	۲۰.۲۵.۲۶.۳۳	رویکرد خلق فرصت در سازمان	فرهنگ داده باز
۳۴	۱.۳.۴.۸.۱۸.۳۹	خلق ارزش از فرصت‌های قابل بهره‌داری در محیط	
۳۵	۱.۱۲.۲۰	قوانین حمایت از داده باز	
۳۶	۱۵.۱۹.۳۶.۳۸	ترویج فرهنگ استفاده از داده‌ها	
۳۷	۶.۱۶.۱۹.۲۳	قوانین تسهیلگری استفاده از داده‌ها	
۳۸	۸.۱۷.۱۹.۲۴	حمایت از تجمع داده‌ها	
۳۹	۴.۱۲.۱۹.۲۰.۲۸	مدیریت بهینه داده‌های باز	
۴۰	۲.۶.۸.۱۵.۲۳	پلتفرم‌های مربوط به استفاده از داده‌ها	اکتساب دانش
۴۱	۲۰.۲۵.۲۶.۳۳	شناسایی اطلاعات بیرونی	
۴۲	۱۵.۱۹.۳۶.۳۸	جذب دانش‌های خارج از سازمان	
۴۳	۸.۱۷.۱۹.۲۴	تحلیل دانش‌های برون‌سازمانی	
۴۴	۴.۱۲.۱۹.۲۰.۲۸	به‌کارگیری اطلاعات بیرونی	
۴۵	۲.۱۴.۲۹.۳۷	خلق مشترک دانش با شرکای بیرونی	
۴۶	۱۵.۱۹.۳۹.۳۷	اکتساب دانش و فناوری بیرونی	
۴۷	۲.۵.۷.۹.۱۶	مکانیزم جذب ایده‌های برون‌سازمانی	حفظ و ارتقا عوامل پایدار مزیت رقابتی
۴۸	۴.۶.۱۱.۱۲	دستیابی به عوامل رقابتی ممتاز	
۴۹	۴.۱۲.۱۹.۲۰.۲۸	ارتقا شایستگی‌های کلیدی سازمانی	
۵۰	۱۵.۱۹.۳۹.۳۷	توسعه مهارت‌های متمایزکننده صنعت	
۵۱	۲.۶.۸.۱۵.۲۳	توسعه سازمان در مهارت‌های محوری نوآورانه	توسعه منابع نوآوری
۵۲	۲۷.۳۲.۳۶.۳۸	ورود نوآوری با منابع جدید	
۵۳	۱۵.۱۹.۳۶.۳۸	تغییر منشأ نوآوری‌های سازمانی	
۵۴	۴.۱۲.۱۹.۲۰.۲۸	انعطاف‌پذیری منابع نوآوری سازمانی	
۵۵	۲.۶.۸.۱۵.۲۳	پرتفوی منابع نوآوری در سازمان	
۵۶	۲۰.۲۵.۲۶.۳۳	افزایش حق انتخاب سازمان از منابع نوآوری	بهبود عملکرد نوآورانه سازمان
۵۷	۱.۱۹.۲۷	ارتقا شاخص‌های نوآورانه سازمانی	
۵۸	۷.۱۷.۲۵	ورود نوآوری به کلیه فرآیندهای کلیدی سازمانی	
۵۹	۲.۱۲.۲۰.۲۷	ارائه خدمات نوآورانه سازمانی	
۶۰	۱۵.۱۹.۳۸.۴۰	تولید محصولات نوآورانه سازمانی	
۶۱	۱۴.۱۸.۱۹.۴۱	نوآورانه شدن عملیات سنتی قبلی سازمان	کاهش هزینه تقلید
۶۲	۱۵.۱۹.۳۹.۳۷	همکاری‌های بنیادی با رقبا	
۶۳	۴.۱۵.۳۶.۳۸	استفاده از مزیت‌های رقابتی رقبا	
۶۴	۱.۱۱.۳۰	توانایی یادگیری و انتقال دانش سازمانی رقبا	
۶۵	۱۷.۳۰.۳۸	ائتلاف‌های استراتژیک با رقبا	
۶۶	۱۴.۱۸.۱۹.۴۱	تسهیم توانایی‌های کلیدی رقبا با سازمان	
۶۷	۲.۱۲.۳۰	حذف برخی از فرآیندهای پایش عملکرد رقبا	
۶۸	۴.۱۴.۲۰.۲۳	تسهیم دانش در محیط سازمان	مدیریت مؤثر دانش

جدول ۲. کدگذاری باز و مفهوم سازی داده های حاصل از مصاحبه ها (یافته های پژوهش)

ردیف	شماره مصاحبه	مفاهیم	مقوله ها
۶۹	۷.۱۸.۱۹	توجه به تولید دانش درون سازمانی	دیدگاه حاکم نسبت به مشارکت های بنیادی
۷۰	۶.۱۶.۲۵	تسهیل دانش و به کارگیری آن در سازمان با کمک فناوری	
۷۱	۶.۱۳.۲۸	کاربست دانش تولید شده سازمانی	
۷۲	۲.۱۹.۲۵	توانایی جذب دانش از منابع برون سازمانی	
۷۳	۱.۱۹.۲۷	استفاده از دانش و اطلاعات در بطن سازمان	
۷۴	۷.۱۷.۲۵	استفاده از دانش جمعی در عملیات سازمان	
۷۵	۲.۱۲.۲۰.۲۷	نگرش نسبت به ائتلاف	دیدگاه حاکم نسبت به مشارکت های بنیادی
۷۶	۱۵.۱۹.۳۸.۴۰	دیدگاه حاکم رقبا نسبت به یکدیگر	
۷۷	۱۴.۱۸.۱۹.۴۱	سطح مشارکت میان بازیگران اکوسیستم نوآوری باز	
۷۸	۲.۱۲.۳۰	روحیه مشارکت و ائتلاف های استراتژیک میان نهادها	
۷۹	۱.۱۴.۱۵.۱۶.۲۰	فرهنگ انتفاع جمعی حاکم	مدیریت مؤثر تلاطم بازار
۸۰	۱۴.۱۸.۱۹.۴۱	همراه شدن با نیازهای متغیر مشتریان	
۸۱	۲.۱۲.۳۰	مدیریت اولویت های پویا مشتریان	
۸۲	۴.۱۴.۲۰.۲۳	افزایش سطح انعطاف پذیری سازمان	
۸۳	۱.۱۴.۱۸.۱۹.۲۰	ارائه خدمات و محصولات نوآورانه منطبق بر نیاز مشتری	سیاست گذاری نوآورانه
۸۴	۳.۲۷.۴۰	سیاست سازمان نسبت به کارآفرینی	
۸۵	۲.۱۴.۱۹.۳۷	دیدگاه سازمان نسبت به خلاقیت و کارآفرینی	
۸۶	۴.۱۵.۱۹.۲۳	سیاست های اتخاذی در رابطه با نوآوری	
۸۷	۱.۶.۱۷.۱۸.۱۹	اهمیت نوآوری در فرآیندهای کلیدی سازمان	
۸۸	۱.۱۴.۱۸.۱۹.۲۰	نگرش سیاست گذاران سازمانی نسبت به نوآوری	همکاری فعال در شبکه های نوآوری محیطی
۸۹	۲.۵.۷.۹.۱۶	همکاری با دانشگاه های فعال در حوزه نوآوری های بنیادی	
۹۰	۲.۱۴.۱۹.۳۷	مشارکت با مؤسسات پژوهشی حاضر در اکوسیستم نوآوری	
۹۱	۲.۵.۷.۹.۱۶	برقراری ارتباط مؤثر با نهادهای علمی	
۹۲	۴.۱۵.۳۶.۳۸	حضور مستمر در نشست های علمی و فناورانه	
۹۳	۱.۱۵.۱۹.۳۷	تأمین هزینه بخشی از پروژه های علمی و نوآورانه	وضعیت نظارت حاکمیتی
۹۴	۲۰.۲۵.۲۶.۳۳	قوانین و دستورالعمل های به روز	
۹۵	۱۰.۳۴.۳۸.۳۹.۴۲	حذف قوانین ناکارآمد	
۹۶	۵.۱۵.۱۶.۱۸	قوانین در حوزه توسعه نوآوری	
۹۷	۱۰.۱۹.۳۶.۳۸	سیاست های حوزه پیاده سازی نوآوری	
۹۸	۲۵.۲۹.۳۱.۳۴.۳۸	قوانین تسهیلگری نوآوری	ارتقا قابلیت یادگیری سازمان
۹۹	۳.۵.۱۶.۲۷	شفاف بخشی چشم انداز حاکم بر نیروی انسانی	
۱۰۰	۴.۱۵.۳۶.۳۸	افزایش توانایی در اکتساب، ذخیره سازی دانش	
۱۰۱	۱.۱۵.۱۹.۳۷	افزایش قابلیت سازمان در کاربری دانش	
۱۰۲	۲۰.۲۵.۲۶.۳۳	افزایش قدرت جذب دانش در روح سازمان	انعطاف پذیری مرزهای سازمانی
۱۰۳	۱۰.۳۴.۳۸.۳۹.۴۲	تمایل سازمان به مشارکت های بنیادی	
۱۰۴	۵.۱۵.۱۶.۱۸	انعطاف پذیری توسعه فرآیندهای سازمانی	
۱۰۵	۱۰.۱۹.۳۶.۳۸	سطح تمایل سازمان به ارتقا مرزهای سازمانی	
۱۰۶	۱۰.۱۹.۲۹.۳۵	سطح سنتی بودن دیدگاه مدیریت به نوآوری	فرهنگ ریسک پذیری و خلاقیت
۱۰۷	۱.۱۵.۲۷	کاربرد نوآوری در سازمان	
۱۰۸	۱.۱۸.۳۶.۴۲	علاقه مدیریت سازمان نسبت به پذیرش ریسک	
۱۰۹	۲.۵.۷.۹.۱۶	خلاقیت مدیریت ارشد	
۱۱۰	۱.۳.۵.۸.۹.۱۱.۱۳	تعارض پذیری	
۱۱۱	۱.۱۴.۱۸.۳۰	وضعیت ارتباط پاداش و خلاقیت	ارتقا مشارکت های داخلی
۱۱۲	۱.۱۰.۳۸.۴۲	تقویت روحیه مشارکت در نیروی انسانی	

جدول ۲. کدگذاری باز و مفهوم‌سازی داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها (یافته‌های پژوهش)

ردیف	شماره مصاحبه	مفاهیم	مقوله‌ها
۱۱۳	۱.۱۸.۳۶.۴۲	افزایش یکپارچگی میان واحدهای سازمانی	و خارجی
۱۱۴	۴.۱۹.۱۸.۳۷	مشارکت با بازیگران کلیدی محیطی	
۱۱۵	۶.۱۳.۲۸.۳۰	همکاری مسالمت‌آمیز با رقبا	
۱۱۶	۵.۱۵.۱۶.۱۸	مشارکت فعال با گروه‌های فعال صنعت	
۱۱۷	۱.۱۵.۳۷	مشارکت‌های تسهیلگر دولت	سطح حمایت‌های مالی و معنوی دولت
۱۱۸	۲۱.۳۵.۳۸.۳۹.۴۲	تشویق بازیگران اکوسیستم نوآوری باز به مشارکت	
۱۱۹	۴.۱۹.۱۸.۳۷	حمایت از دانشگاه در راستای همکاری با نهادها	
۱۲۰	۶.۱۳.۲۸.۳۰	توسعه نهادهای حمایتی از مشارکت‌های بنیادی	
۱۲۱	۷.۹.۱۵.۲۳.۳۰	تعریف بسته‌های تشویقی برای نهادهای فعال	ارتقا شاخص‌های رفتار کارآفرینانه در سازمان
۱۲۲	۶.۱۹.۲۳	تشویق ریسک‌پذیری در سازمان	
۱۲۳	۸.۱۸.۲۴	ارتقا سطح خلاقیت میان نیروی انسانی	
۱۲۴	۵.۱۵.۲۳	تقویت اعتماد به نفس میان کارکنان سازمان	
۱۲۵	۶.۲۳.۲۷	کاهش سطح تمرکز سازمانی	سواد دیجیتال نیروی انسانی
۱۲۶	۸.۱۷.۱۹	تمرکز بر نتایج در سازمان	
۱۲۷	۶.۲۳.۲۵	انعطاف‌پذیری فرآیندهای سازمانی	
۱۲۸	۷.۱۰.۱۴.۱۹	درک ابزارهای دیجیتال نیروی انسانی	
۱۲۹	۲۱.۳۵.۳۸.۳۹.۴۲	مهارت‌های دیجیتالی نیروی انسانی	فرآیندهای سازمانی
۱۳۰	۴.۱۹.۱۸.۳۷	حل مشکلات سازمانی به واسطه فناوری	
۱۳۱	۱۵.۱۹.۲۸	مهارت نوآورانه دیجیتالی نیروی انسانی	
۱۳۲	۵.۱۵.۱۶.۲۳	تعدیل فرآیندهای سنتی سازمانی	
۱۳۳	۸.۱۷.۱۹	نوین شدن فرآیندهای کلیدی سازمان	حاکمیت نوآوری در فرآیندهای سازمانی
۱۳۴	۶.۲۳.۲۵	تعیین اثربخشی فرآیندهای سازمان به وسیله شاخص نوآوری	
۱۳۵	۷.۱۰.۱۴.۱۹	نوآورانه شدن مدیریت زنجیره تأمین سازمان	
۱۳۶	۶.۱۲.۲۷	ارائه خدمات سازمانی مبتنی بر نوآوری	
۱۳۷	۳.۹.۱۴.۱۸	ایجاد شبکه ارتباطی مؤثر با نهادهای محیطی	توسعه شبکه‌های ارتباطی برون سازمانی
۱۳۸	۲.۷.۱۸.۲۲	توسعه زیرساخت‌های ارتباطی با رقبا	
۱۳۹	۴.۱۷.۲۴	برگزاری نشست‌های ارتباطی با بازیگران محیطی	
۱۴۰	۳.۱۹.۲۵.۲۷	حذف موانع ارتباطی با بازیگران کلیدی محیطی	
۱۴۱	۶.۱۶.۱۷.۱۹	ایجاد کانال‌های ارتباطی پایدار با رقبا	

کدگذاری محوری: کدگذاری محوری را می‌توان فرآیند ربط دهی مقوله‌ها به زیر مقوله‌ها و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد تعریف کرد. این کدگذاری که کدگذاری حول محور یک مقوله تحقق می‌یابد و به همین دلیل محوری نامیده شده است. در این بخش، پژوهشگر یک مقوله در مرحله کدگذاری باز را انتخاب نموده و آن را در حول فرآیندی که در حال بررسی است، به عنوان پدیده مرکزی قرار داده و بعد از این کار دیگر مقوله‌ها را به آن ربط می‌دهد. مقوله‌های دیگر عبارت است از: شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها. این مرحله شامل ترسیم یک نمودار است که الگوی کدگذاری نامیده می‌شود. الگوی کدگذاری، روابط بین شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها را نمایان می‌کند. بر این اساس، طی فرآیند کدگذاری محوری مقایسه نظری مداوم و همزمان میان مقوله‌ها انجام گرفت تا روابط میان مقوله‌های فرعی و اصلی توسعه داده شود. به این ترتیب، مقوله‌های به دست آمده از فرآیند کدگذاری باز، در شش دسته شامل مقوله محوری، عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها شکل گرفت.

جدول ۲. نمود مقوله‌ها در کدگذاری محوری

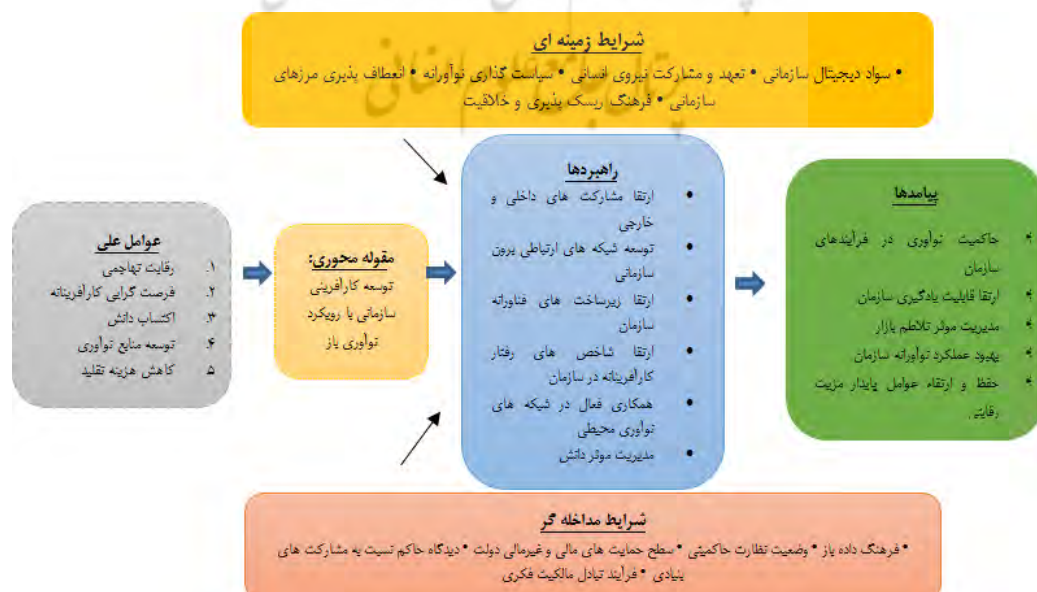
ردیف	مقوله‌ها	عوامل
۱	رقابت تهاجمی	عوامل علی
۲	فرصت گرایی کارآفرینانه	
۳	اکتساب دانش	
۴	توسعه منابع نوآوری	
۵	کاهش هزینه تقلید	
۵	سواد دیجیتالی سازمانی	عوامل زمینه‌ای
۶	تعهد و مشارکت نیروی انسانی	
۷	سیاست‌گذاری نوآورانه	
۸	انعطاف‌پذیری مرزهای سازمانی	
۹	فرهنگ ریسک‌پذیری و خلاقیت	
۱۰	فرهنگ داده باز	شرایط مداخله‌گر
۱۱	وضعیت نظارت حاکمیتی	
۱۲	سطح حمایت‌های مالی و غیرمالی دولت	
۱۳	دیدگاه حاکم نسبت به مشارکت‌های بنیادی	
۱۴	فرآیند تبادل مالکیت فکری	
۱۵	توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز	پدیده محوری
۱۶	ارتقا مشارکت‌های داخلی و خارجی	
۱۷	توسعه شبکه‌های ارتباطی برون سازمانی	
۱۸	ارتقا زیرساخت‌های فناورانه سازمان	
۱۹	ارتقا شاخص‌های رفتار کارآفرینانه در سازمان	
۲۰	همکاری فعال در شبکه‌های نوآوری محیطی	راهبردها
۲۱	مدیریت مؤثر دانش	
۲۲	حاکمیت نوآوری در فرآیندهای سازمان	
۲۳	ارتقا قابلیت یادگیری سازمان	
۲۴	مدیریت مؤثر تلاطم بازار	
۲۵	بهبود عملکرد نوآورانه سازمان	پیامدها
۲۶	حفظ و ارتقا عوامل پایدار مزیت رقابتی	

کدگذاری انتخابی: کدگذاری انتخابی عبارت است از تلفیق و توأم کردن طبقات به‌وجود آمده برای شکل‌گیری اولیه چارچوب پژوهش. در این مرحله جمله‌هایی که قبلاً کدگذاری شده بودند دوباره با هم ترکیب می‌شوند تا رابطه بین آن‌ها قابل درک شود و سپس نمودار مربوط به آن ترسیم می‌گردد که بایستی همپوشانی مباحث را در برگیرد (Bakhsham et al., 2021). در این مرحله پژوهشگر بر اساس نتایج کدگذاری باز و کدگذاری محوری به ارائه نظریه پرداخت و پدیده محوری را به شکلی نظام‌مند (شکل ۱) به دیگر مقوله‌ها پیوند داد و روابط در قالب یک روایت مطرح شدند. افزون بر این، با کنار هم قرار دادن مقوله‌ها پیرامون پدیده محوری، یک روایت اصلی یا نظریه، برای پدیده توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز ارائه شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی برای توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز بوده است. یافته‌ها نشان داد که رقابت تهاجمی، فرصت گرایی کارآفرینانه، اکتساب دانش، توسعه منابع نوآوری و کاهش هزینه تقلید را می‌توان از کلیدی‌ترین عواملی نام برد که به‌عنوان عوامل علی نسبت به پدیده محوری پژوهش حاضر ایفای نقش می‌کنند که این موضوع با نتایج پژوهش‌های

رهبری و همکاران (Rahbari et al., 2017)، غیور باغبانی و همکاران (Ghayoor Baaghbaani et al., 2020)، پیلوار و همکاران (Pilvar et al., 2021)، ماتریانو (Matriano, 2021) و آینه و همکاران (Ayeneh et al., 2022) هم‌راستا می‌باشد. در فرآیند توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز و پیشبرد اهداف آن، سازمان با یک سری از متغیرهای محیطی روبرو است که این عوامل می‌توانند هم نقش تسهیلگری و هم نقش بازدارندگی را ایفا کنند. در پژوهش حاضر فرهنگ داده باز، وضعیت نظارت حاکمیتی، سطح حمایت‌های مالی و غیرمالی دولت، دیدگاه حاکم نسبت به مشارکت‌های بنیادی و فرآیند تبادل مالکیت فکری نقش تسهیل‌گری یا عوامل زمینه‌ای را ایفا می‌نمایند. موضوع قابل ذکر اینکه یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات غیور باغبانی و همکاران (Ghayoor Baaghbaani et al., 2020)، ماتریانو (Matriano, 2021) و آینه و همکاران (Ayeneh et al., 2022)، همسو است. در مقابل، سواد دیجیتالی سازمانی، تعهد و مشارکت نیروی انسانی، سیاست‌گذاری نوآورانه، انعطاف‌پذیری مرزهای سازمانی و فرهنگ ریسک‌پذیری و خلاقیت در دسته عوامل مداخله‌گر قرار گرفتند. در راستای تأیید این نتایج، غیور باغبانی و همکاران (Ghayoor Baaghbaani et al., 2020)، سواد (Swadi, 2021)، کانینگهام و همکاران (Cunningham et al., 2021) و آینه و همکاران (Ayeneh et al., 2022)، نیز در مطالعات خود نتایج مشابهی به دست آوردند. ارتقا مشارکت‌های داخلی و خارجی، توسعه شبکه‌های ارتباطی برون سازمانی، ارتقا، زیرساخت‌های فناورانه سازمان، ارتقا شاخص‌های رفتار کارآفرینانه در سازمان، همکاری فعال در شبکه‌های نوآوری محیطی و مدیریت مؤثر دانش به عنوان راهبردهای کلیدی در راستای تحقق توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز شناسایی شدند. این عوامل را می‌توان با نتایج پژوهش‌های غیور باغبانی و همکاران (Ghayoor Baaghbaani et al., 2020)، ماتریانو (Matriano, 2021)، سواد (Swadi, 2021)، کانینگهام و همکاران (Cunningham et al., 2021) و آینه و همکاران (Ayeneh et al., 2022)، منطبق دانست. در نهایت، در پژوهش حاضر مشخص شد به واسطه تحقق توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز می‌توان شاهد بروز پیامدهایی از قبیل حاکمیت نوآوری در فرآیندهای سازمان، ارتقا قابلیت‌یادگیری سازمان، مدیریت مؤثر تلاطم بازار، بهبود عملکرد نوآورانه سازمان و حفظ و ارتقا عوامل پایدار مزیت بود که با توجه به مشخص شدن این عوامل نیز به عنوان پیامدهای توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز را می‌توان با نتایج پژوهش‌های غیور باغبانی و همکاران (Ghayoor Baaghbaani et al., 2020)، مورایس و همکاران (Morais et al., 2021)، ماتریانو (Matriano, 2021) و آینه و همکاران (Ayeneh et al., 2022)، همسو دانست.



شکل ۱. مدل توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز

تحقق تمامی برنامه‌ها و مأموریت‌های سازمان در راستای توسعه کارآفرینی سازمانی با مشارکت منابع نوآوری درون و برون‌سازمانی، بدون مشارکت فعال و تعهد نیروی انسانی امکان‌پذیر نیست. همچنین، انعطاف‌پذیری سازمانی به یک ضرورت انکارناپذیر در محیط پویا و نامطمئن امروزی تبدیل شده است؛ چراکه این ویژگی به سازمان توانایی واکنش مناسب در برابر تغییرات محیطی را می‌بخشد و حتی می‌تواند بر عملکرد سازمان، به‌ویژه عملکرد مالی، تأثیر مستقیم داشته باشد. بر این اساس، توسعه کارآفرینی و تبلور این دیدگاه راهبردی در سازمان، مستلزم برخورداری از فرهنگ ریسک‌پذیری و خلاقیت است تا کارکنان بتوانند با اطمینان، فعالیت‌هایی که پیش‌ازاین به شیوه‌ای سنتی و غیرخلاقانه انجام می‌دادند را اکنون با رویکردی نوآورانه و با بهره‌گیری از فناوری‌های جدید به انجام برسانند. در همین راستا، ایده دسترسی آزاد عموم به داده‌ها - با هدف بهره‌گیری و بازنشر آزادانه اطلاعات، بدون محدودیت‌های ناشی از حق تکثیر، ثبت اختراع یا سایر مکانیسم‌های کنترل - به‌عنوان یکی از بسترهای تسهیلگر مشارکت گسترده و نوآوری باز مطرح می‌شود.

داده‌های باز که توسط جنبش باز داده‌ها ترویج می‌شوند، همانند دیگر جنبش‌های مشابه از جمله نرم‌افزار آزاد، سخت‌افزار متن‌باز، محتوای باز، آموزش آزاد، دولت باز و دانش باز، در پی دسترسی آزاد و اشتراک‌گذاری دانش هستند. در این میان، دولت به‌عنوان یکی از بازیگران کلیدی، با بهره‌گیری از ابزارهای سیاستی و حمایتی، می‌تواند نقش تسهیل‌کننده‌ای در تشویق بازیگران اکوسیستم نوآوری باز برای مشارکت در همکاری‌های راهبردی با سازمان‌های متقاضی نوآوری ایفا کند. از طرفی، موفقیت در توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز، مستلزم دیدگاه مثبت و مشارکت فعال تمامی بازیگران است. هرچه نگرش حاکم نسبت به این‌گونه مشارکت‌ها مساعدتر باشد، دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده محتمل‌تر خواهد بود. همچنین، بهبود و ارتقای زیرساخت‌های فناورانه در سازمان، از طریق همکاری با بازیگران اکوسیستم نوآوری باز، امری ضروری است؛ چراکه این زیرساخت‌ها به‌عنوان ورودی حیاتی برای فعالیت‌های کارآفرینانه عمل می‌کنند. علاوه بر این، برقراری ارتباط مؤثر با سایر سازمان‌ها و افکار عمومی نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت سازمان دارد. مدیران برای حفظ یکپارچگی، پاسخگویی به انتظارات ذی‌نفعان و اجرای تعهدات، نیازمند تعامل سازنده با محیط پیرامونی و بهره‌گیری از دانش و تجربه دیگران هستند. علاوه بر این، توجه به ارتقای شاخص‌های رفتار کارآفرینانه در سازمان و مشارکت فعال در شبکه‌های صنعتی و نوآوری، از جمله عوامل تسریع‌کننده در توسعه کارآفرینی سازمانی محسوب می‌شوند. حضور در چنین شبکه‌هایی دسترسی به اطلاعات و منابع ضروری را فراهم می‌کند و امکان بهره‌برداری از فرصت‌ها را افزایش می‌دهد. در مجموع، یادگیری سازمانی به‌عنوان بستری برای خلق ایده‌های نو و اصلاح خطاها، عاملی کلیدی در توانمندسازی سازمان برای پاسخگویی به تغییرات پویای بازار است و وجود مدیریت اثربخش دانش در سازمان، زیربنای ضروری برای دستیابی به مزیت رقابتی از طریق نوآوری و کارآفرینی به‌شمار می‌رود. در راستای تحقق توسعه کارآفرینی سازمانی با رویکرد نوآوری باز و با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهایی همچون برگزاری نشست‌های مشترک با بازیگران کلیدی اکوسیستم نوآوری باز به‌خصوص دانشگاه‌ها، انعقاد قراردادهای بلندمدت با مؤسسات و سازمان‌های تأمین‌کننده نوآوری، ایجاد و مدیریت واحدی مستقل در سازمان در حوزه مدیریت مشارکت‌های بنیادی با بازیگران برون‌سازمانی، برگزاری همایش‌هایی با مشارکت کلیدی سازمان در راستای جذب و حمایت از ایده‌های فناورانه مرتبط با صنعت، ایجاد یک شبکه ارتباطی گسترده و مؤثر با بازیگران کلیدی اکوسیستم نوآوری باز، اعطای مجوز بهره‌برداری از فناوری‌های درونی به شرکای خارجی به‌جای تجاری‌سازی مستقیم توسط خود سازمان، حضور نمایندگانی از طرف سازمان به‌صورت مستمر در محیط فعالیت بازیگران کلیدی اکوسیستم نوآوری باز از قبیل دانشگاه‌ها و اتخاذ سیاست‌هایی از قبیل سیاست‌های مدیریت آموزشی و توسعه فرهنگ ریسک‌پذیری و خلاقیت در اسناد کلیدی سازمان از قبیل چشم‌انداز و مأموریت سازمان مورد تأکید قرار می‌گیرد.

References

- Abd, K. M. A., Abbas, S. A., & Khudair, A. H. (2019). Impact of strategic management practices on organizational entrepreneurship: Mediating effect of strategic intelligence. *Academy of Strategic Management Journal*, 18 (4), 1-8. DOR/ <https://www.abacademies.org/articles>
- Abouzeedan, A. & T. Hedner. (2013). Organization Structure Theories and Open Innovation Paradigm. *World Journal of Science, Technology and Sustainable Development*, 9 (1), 6-27. <https://doi.org/10.1108/20425941211223598>
- Ahmadi Zahrani, M., Rajabipoor Meybodi, A., & Beheshti Haftaadar, M. (2025). The Impact of Error Management on Entrepreneurial Orientation Considering the Mediating Role of Ambidextrous Leadership. *Education and Management of Entrepreneurship*, 4 (2), 1-20. [doi: 10.22126/eme.2025.12011.1165](https://doi.org/10.22126/eme.2025.12011.1165) [In Persian]
- Akbari Ahmadabadi, F., Safari, S., Abbasi, R., & Hakimzadeh Hosseini, S. H. (2025). Performance Measurement Based on the Business Model (Case Study: Online Advertising Business). *Journal of Entrepreneurship Research*, 4 (1), 21-36. [doi: 10.22034/jer.2024.2027596.1109](https://doi.org/10.22034/jer.2024.2027596.1109) [In Persian]
- Ashouri, T., Ghezelsefloo, H., & Asgarshamsi, M. (2021). Designing a model for intrapreneurship development in Sports Recreation Complexes. *Social Studies in Tourism*, 17 (9), <https://doi.org/10.52547/journalitor.36048.9.17.0> [In Persian]
- Aslani, F., Salehi, S., & Salemei, Y. (2024). An Analysis of The Entrepreneurial Leadership Effect on Innovative Behaviors: The Role of Innovation Climate and Cognitive Agility as Mediators. *Education and Management of Entrepreneurship*, 3(3), 1-24. doi: 10.22126/eme.2024.10985.1111 [In Persian]
- Ayeneh, M., Mokhtari, M. A., Hosseinpour, M., & Aazami, M. (2022). Design of Open Innovation Pattern with Entrepreneurial Development Approach (Case study: Cross- border rural cooperative in Corona Crisis). *Village and Space Sustainable Development*, 3 (1), 81-100. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.2717350.1401.3.1.5.3> [In Persian]
- Bakhsham, M., karimi, H., hosseinpour, M. (2021). The Impact of IoT Technological Applications on the Development of Dynamic Capabilities in Agricultural Knowledge-Based Companies. *Journal of Entrepreneurial Strategies Agriculture*, 8 (15), 67-75. <https://doi.org/10.52547/jea.8.15.67> [In Persian]
- Chesbrough, H. W., & Appleyard, M. M. (2007). Open innovation and strategy. *California management review*, 50 (1), 57-76. <https://doi.org/10.2307/41166416>
- Cunningham, J. A., Lehmann, E. E., & Menter, M. (2021). The organizational architecture of entrepreneurial universities across the stages of entrepreneurship: a conceptual framework. *Small Business Economics*, 59 (4) 1-17. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00513-5>
- Distanont, A. & Khongmalai, O. (2018). The role of innovation in creating a competitive advantage, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.07.009>
- Diwanti, D. P., Suryanto, S., Iswati, S., Agustina, T. S., & Notobroto, H. B. (2021). The Effect of Organizational Culture and Readiness to Change on Organizational Entrepreneurship: The Role of Competence. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12 (2), 248-265. <https://doi.org/10.18196/mb.v12i2.10330>
- Farang, M., & Gharloghi, S. (2024). The Investigation of the Mediating Role of Organizational Culture in Relationship between Management Information Systems and Entrepreneurial Tendency (The Case of Study: The Staff of Shahid Beheshti University). *Journal of Entrepreneurship Research*, 3 (1), 19-36. [doi: 10.22034/jer.2024.2020786.1078](https://doi.org/10.22034/jer.2024.2020786.1078) [In Persian]
- Felizardo, A., Santos, E., Sousa, A., & Ratten, V. (2022). The perception of middle managers on the organizational environment for the promotion of entrepreneurship and innovation activities in organizations. *In COVID-19 and Entrepreneurship book, 1st Edition Published Routledge*. <https://online.ipleiria.pt/entities/publication/73e223f5-306b-4ae5-879a-f9c772147112>
- Ghayoor Baaghbaani, M., Poorang, A., & Tavassoli A. (2020) Factors Affecting the Development of Organizational Entrepreneurship. *QJOE* 2020, 36 (3), 29-52. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.10174133.1399.36.3.2.0> [In Persian]
- Greco, M., Locatelli, G., & Lisi, S. (2017). Open innovation in the power & energy sector: Bringing together government policies, companies' interests, and academic essence. *Energy Policy*, 104, 316-324. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2017.01.049>
- Hisrich, R. B., & Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship*. McGraw-Hill international editions: Business and industrial management.
- Kantur, D. (2016). Strategic Entrepreneurship: Mediating the Entrepreneurial Orientation Performance Link. *Management Decision*, 54 (1), 24-43. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2014-0660>

- Karimi, S., & Gholami Jalal, So (2023). Determinants of Employees' Intrapreneurship: A Case Study of Food Production Companies in Hamedan City. *Journal of Entrepreneurship Research*, 2 (2), 39-56. [doi: 10.22034/jer.2023.1987684.1025](https://doi.org/10.22034/jer.2023.1987684.1025) [In Persian]
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Lincoln, Y.S., & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. publisher Sage.
- Malek Akhlagh, E., Moradi, M., Mehdizade, M., & Dorostkar Ahmadi, N. (2013). Choosing Innovation Strategies by Using a Combined Delphi and ANP Approach Case study: MAPSA Company. *Journal of Business Management*, 5 (3), 145-172. <https://doi.org/10.22059/JIBM.2013.50203> [In Persian]
- Matriano, T. (2021). Strategic Approach to Innovation Management and Strategic Changes to Improve Innovation Management. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8 (7), 323-329. <https://doi.org/10.14738/assrj.87.10518>
- Mehdizadeh, H., Shiri, N., & Mohmedi Kartalaei, M. H. (2023). Opportunities to Set Up Entrepreneurial Service Businesses (Case of Masjed Soleyman Township). *Education and Management of Entrepreneurship*, 1(1), 87-99. doi: 10.22126/eme.2022.2429 [In Persian]
- Mohammad kazemi, R., Ghasemi, H., & Rostam Bakhsh, M. R. (2012). Identifying and Analysis of Behavioral Barriers of Corporate Entrepreneurship in the Physical Education Organization. *Contemporary Studies On Sport Management*, 1 (2), 89-100. [DOR/ https://smms.basu.ac.ir/article_19.html?lang=en](https://smms.basu.ac.ir/article_19.html?lang=en) [In Persian]
- Morais, G. M. dos Santos, V. F. da Silva Tolentino, R. D. S. & Cordeiro, H. (2021). Entrepreneurship, Innovation, and Competitiveness in Organization. *International Journal of Business Administration*, 12 (2), 1-14. <https://doi.org/10.5430/ijba.v12n2p1>
- Mousavi, S. M. (2025). Pathology of Denison's organizational culture model in tourism entrepreneurial organizations. *Education and Management of Entrepreneurship*, 4 (2), 101-120. [doi:10.22126/eme.2025.12191.1179](https://doi.org/10.22126/eme.2025.12191.1179) [In Persian]
- Nasr Isfahani, A., Ansari, R., & Molaei Khorasqani, R. (2016). Investigating the effect of absorptive capacity's knowledge on corporate entrepreneurship (Case of Isfahan Science & Technology Town). *Journal of Entrepreneurship Development*, 9 (2), 377-395. <https://doi.org/10.22059/JED.2016.60456> [In Persian]
- Norouzi, H., Khamechi, H., & Azmayesh Fard, F. (2025). A Meta-Analysis of the Factors Affecting Organizational Entrepreneurship in Iran. *Journal of Entrepreneurship Research*, 3 (4), 93-116. [doi: 10.22034/jer.2024.2035329.1155](https://doi.org/10.22034/jer.2024.2035329.1155) [In Persian]
- Pilvar, N., Badizadeh, A., Hosseini, R., zaboli, R. (2021). Presentation of organizational entrepreneurship development model based on knowledge management in GHazvin university of medical sciences. *Journal of Development & Evolution Management*, 45 (13), 103-110. [DOR. https://sanad.iau.ir/en/Article/949174](https://sanad.iau.ir/en/Article/949174) [In Persian]
- Radnejad, A., & Vredenburg, H. (2015). Collaborative competitors in a fast-changing technology environment: open innovation in environmental technology development in the oil and gas industry. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 19 (1-2), 77-98. <https://doi.org/10.1504/IJEIM.2015.068424>
- Rahbari, M., Samiee R., Ashrafi, M., & Shojaei, S. (2017). Identification and Prioritization of Organizational Entrepreneurship Dimensions Based on Innovation in Dairy Cooperatives in Iran Using Analytical Hierarchy Process (AHP), *journal of cooperation and Agriculture*, 25, 178-195. [DOR/https://elmnet.ir/doc/1873565-16342](https://elmnet.ir/doc/1873565-16342) [In Persian]
- Rezaee, R. A., & Hosseini, S. M. (2013). Designing the Structural Equation Model of Organizational Entrepreneurship Development in Rural Development Cooperatives of Zanzan Province. *Journal of Entrepreneurship Development*, 6 (4), 57-74. <https://doi.org/10.22059/JED.2013.50798> [In Persian]
- Saber Kohne Goorabi, M. H., Iranmanesh, S. H., & Jafari, P. (2021). Technological Entrepreneurship Model with Open Innovation Approach: Sustainable Development of Oil and Gas Knowledge-Based Companies. *Program and Development Research*, 2 (3), 44-71. <https://doi.org/10.22034/PBR.2021.145864> [In Persian]
- Sanaeepour, H., & Hosieninia, S. R. (2025). Identifying Obstacles and Providing Solutions for the Development of Sports Entrepreneurship in Semnan Province: A Qualitative Study. *Journal of Entrepreneurship Research*, 4 (1), 77-92. [doi: 10.22034/jer.2024.2028140.1111](https://doi.org/10.22034/jer.2024.2028140.1111) [In Persian]
- Saraei, L., & Ghaffari, B. (2019). Investigate the Effect of Managerial Relationships on Open Innovation, Considering the Absorption Capacity of Innovative and Innovative Firms. *Science and Technology Policy Letters*, 9 (2), 97-110. [DOR/20.1001.1.24767220.1398.09.2.6.2](https://doi.org/10.24767/220.1398.09.2.6.2) [In Persian]

- Sehat, S., Mazloomi, N., & Fakhimi Mohammadpour, H. (2015). The relationship between organizational innovation and competitive advantage among insurance companies. *Iranian Journal of Insurance Research*, 4 (2), 181-202. <https://doi.org/10.22056/ijir.2014.02.01> [In Persian]
- Shiri, N., Mirakzadeh, A., & Zarafshani, K. (2024). Conceptualization of Contextual Factors of Entrepreneurial Intention in the Iranian Higher Education System. *Education and Management of Entrepreneurship*, 2(4), 42-25. doi: 10.22126/eme.2023.2495 [In Persian]
- Swadi, A., & Al-Dalaien, A. (2021). Impact of organizational entrepreneurship characteristics on entrepreneurial orientation: Moderating role of firm size and education. *Problems and Perspectives in Management*, 19 (3), 478-487. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.39](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.39)
- Tabatabaee Amid, B., Hossieni, M. R., Samiee, R., & Sharifzadeh, M. S. (2020). Designing an intrapreneurship model based on open innovation (Higher Education). *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 6 (4), 17-38. <https://doi.org/10.22069/JEAD.2021.18673.1440> [In Persian]
- Yaqoubi, J., & Najaflo, P. (2016). Identifying strategies for the development of organizational entrepreneurship in agricultural cooperatives (case study: Abhar city). *Entrepreneurship studies and sustainable agricultural development*, 4 (1), 75-93. <https://doi.org/10.22069/JEAD.2017.12246.1229> [In Persian]
- Zuhair Hadi Eltamimi, A., Hosseinpour, M., & Jamshidi, M. J. (2024). Identifying Dimensions of Technological Entrepreneurship with a Strategic Approach: A Case Study from Iraq. *Journal of Entrepreneurship Research*, 3 (3), 55-72. doi: 10.22034/jer.2024.714752 [In Persian]



