

## نقش تعدیلگر گرایش کارآفرینانه در رابطه بین تطبیق پذیری کارراهه بر رفتار دوسو توان

دلارام عقیقی، یوسف وکیلی، مریم طهرانی

۱- کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، گرایش اسلامی، دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت، تهران، ایران [deliaghghi@gmail.com](mailto:deliaghghi@gmail.com)

۲- دانشیار، گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی، دانشگاه خوارزمی، دانشکده مدیریت، تهران، ایران [y.vakili@khu.ac.ir](mailto:y.vakili@khu.ac.ir)

۳- استادیار، گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران [m.tehrani@khu.ac.ir](mailto:m.tehrani@khu.ac.ir)

تاریخ انتشار ۱۴۰۳/۰۴/۲۹

تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۴/۱۸

تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۴/۱۲

## The moderating role of entrepreneurial orientation in the relationship between career adaptability and ambidextrous behavior

Dalaram Aghighi, Vakili, Maryam Tehrani

1- Master's Degree in Human Resource Management, Islamic Orientation, Kharazmi University, Faculty of Management, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Department of Human Resource Management, Kharazmi University, Faculty of Management, Tehran, Iran

3- Assistant Professor, Department of Human Resource Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

### Abstract

People with ambidextrous behavior prepare the field for entrepreneurship and creating innovation in the company. They also optimize their performance. In this regard, the aim of the current research is to investigate the moderating role of entrepreneurial orientation in the relationship between career adaptability and ambidextrous behavior. The current research is practical in terms of its purpose, and descriptive and correlational in terms of the method of solving the research problem and data collection. The statistical research community is knowledge-based companies located in Fardis Science and Technology Park, which number 289 companies and with a sample method. A random sampling of 165 companies was determined as the sample size. The data collection method is library and field, and the data collection tool is a questionnaire. Validity was confirmed through expert opinions and reliability with Cronbach's alpha. PLS software was used to analyze the data. According to the path coefficient of entrepreneurial orientation, it has a positive and significant moderating role in the effect of career adaptability on the two-way behavior. At the same time, such work versatility has a positive and significant effect on ambidextrous behavior, and entrepreneurial orientation has a positive and significant effect on ambidextrous behavior. These results can be used in the growth and improvement of the level of ambidextrous behavior and the entrepreneurial tendency of employees.

**Keywords:** career versatility, ambidextrous behavior, entrepreneurial orientation, knowledge-based compan

### چکیده

افراد دارای رفتار دوسوتوان عرصه را برای کارآفرینی و ایجاد نوآوری در شرکت مهیا کنند. همچنین باعث بهینه شدن عملکرد خود می‌شوند. در این راستا هدف تحقیق حاضر بررسی نقش تعدیلگر گرایش کارآفرینانه در رابطه بین تطبیق پذیری کارراهه بر رفتار دوسو توان است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر روش حل مسئله پژوهش و گردآوری داده‌ها توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شرکت‌های دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری پردیس است که تعداد آن‌ها ۲۸۹ شرکت است و با روش نمونه‌گیری تصادفی ۱۶۵ شرکت به عنوان حجم نمونه تعیین شدند. روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و میدانی است و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. روایی از طریق نظرات خبرگان و پایایی با آلفای کرونباخ تایید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار PLS استفاده شد. با توجه به ضریب مسیر گرایش کارآفرینانه در تأثیر تطبیق پذیری کارراهه بر رفتار دوسو توان نقش تعدیل گر مثبت و معنی داری دارد. باهم چنین تطبیق پذیری کار راهه بر رفتار دوسوتوان تأثیر مثبت و معناداری دارد. و گرایش کارآفرینانه بر رفتار دوسوتوان تأثیر مثبت و معناداری دارد. از این نتایج می‌توان در رشد و ارتقای سطح رفتار دوسوتوان، گرایش کارآفرینانه کارکنان استفاده کرد.

**کلیدواژه‌ها:** تطبیق پذیری کارراهه، رفتار دوسوتوان، گرایش کارآفرینانه، شرکت دانش بنیان

## ۱. مقدمه

۱.

گرایش کارآفرینانه فرایند خلق راهبرد است که شرکت را به سمت نوآوری مستمر هدایت می‌کند. این گرایش به موضع‌یابی شرکت در بازار کمک می‌کند و به شرکت توان تقبل سرمایه‌گذاری ریسک‌دار را می‌دهد. جهت‌گیری کارآفرینی شرکت‌ها را از طریق قرار دادن آنها در معرض فناوری‌های جدید همواره در زمینه روندهای بازار آگاه و هوشیار نگه می‌دارد. همچنین به آنها در ارزیابی امکانات جدید کمک می‌کند. جهت‌گیری کارآفرینی به عنوان رویکردی استراتژیک به مقوله کارآفرینی تعریف می‌شود که به سیاست‌های اساسی، شیوه توسعه اقدامات کارآفرینی، تصمیم‌گیری‌ها فرایندی که تصمیم‌گیرندگان برای تقویت هدف سازمان استفاده می‌کنند، مرتبط است. بنابراین یک فرد در سازمان با جهت‌گیری کارآفرینی قابلیت کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های جدید بازار را دارد. (آفون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). تحقیقات نشان می‌دهند گرایش کارآفرینانه کارآفرینی، توسعه آن را در شرکت‌ها عاملی مؤثر در تولید محصولات جدید می‌دانند. کسب‌وکارها با داشتن رویکردی مبتنی بر کارآفرینی، می‌توانند مجموعه فعالیت‌هایی همچون اولویت‌بندی فعالیت‌های پژوهش و توسعه، استفاده از انواع مختلف فناوری‌ها، اجرای سبک‌های جدید در مدیریت، تولید و فرایندها و توسعه راه‌حل‌های منفی مرتبط با محصول حتی پیش از تشخیص مشتریان انجام دهند (آفون و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر این، شرکت‌های دارای سطح بالایی از گرایش کارآفرینی بر یادگیری تجربی تأکید می‌کنند تا دانش موجود بتواند برای دستیابی به مزیت رقابتی در پایگاه دانش داخلی شرکت ترکیب شود. در شرکت‌های دانش‌بنیان به‌عنوان شرکت‌هایی پویا و خلاق، خودکارآمدی کارآفرینانه به نوآوری برای معرفی محصولات جدید و هم‌زمان اصلاح و توسعه محصولات موجود مربوط است. عملکرد بلندمدت با توانایی شرکت برای

امروزه رفتار دوسو توان به دلیل تنوع آن، به یک موضوع مکرر و پدیده‌ای نو در پژوهش‌های رفتار کارکنان تبدیل شده است. اهمیت این موضوع با توجه به برخورداری مدیران از قابلیت تفکر استراتژیک در رفتار کارکنان منعکس می‌شود چرا که دوسو توانی یک قابلیت مدیریتی است که مدیران را در بهره‌برداری از فرصت‌های موجود و کشف فرصت‌های جدید توانمند می‌سازد. "بهره‌برداری" و اکتشاف از جمله عناصر مهم یادگیری در کارکنان به شمار می‌آیند. یادگیری کارکنان با اهداف رقابتی متضاد در ارتباط است و از طریق نوآوری مستمر و ایجاد دانش جدید کارکنان را در دست‌یابی به مزیت رقابتی تشویق می‌کند. بر این اساس کارکنان برای رشد و موفقیت طولانی مدت نیازمند انطباق بین اهداف متضاد هستند (یانگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). برخورداری مدیران از چنین توانایی و قابلیت، به کارکنان کمک می‌کند تا به مزیت رقابتی پایدار و عملکرد برتر دست یابند و با توجه به شرایط رقابتی امروزه بتوانند به جایگاه خود در مقایسه با سایر کارکنان پی ببرند. بنابراین با ایجاد یک زمینه دوسو توانی در کارکنان از طریق مجموعه‌ای از فرایندها، سیستم‌ها و ساختارهای دوگانه، کارکنان از توانایی لازم برای مواجهه با تغییرات محیطی برخوردار می‌شوند. در واقع، رفتار دوسو توان در مقایسه با سایر کارکنان خود را با تغییرات محیط پویا وفق می‌دهند. پرواضح است که مهم‌ترین دستاورد دوسو توانی برای کارکنان بهبود و ارتقاء عملکرد می‌باشد که لازمه بقای آن‌ها در یک محیط رقابتی است. پیامدهای عملکردی از دوسو توانی به‌ویژه برای کارکنانی که به‌دنبال ترسیم اکتشاف و بهره‌برداری هستند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تمرکز یک‌طرفه در اکتشاف یا بهره‌برداری ممکن است به چرخه‌های معیوب منجر شود که باعث ایجاد ذهنیت و روال معمول می‌شوند (لیو و چو، ۲۰۲۳).

<sup>2</sup> Afon<sup>1</sup> Yang

کارآفرینی اقدام نمایند که در نهایت می تواند به افزایش خلاقیت و نوآوری در ان سازمان ها، نهادینه سازی فرهنگ کارآفرینی ، بهبود عملکرد و ایجاد زمینه برای بالندگی منابع انسانی در گردد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیلگر گرایش کارآفرینانه در رابطه بین تطبیق پذیری کارراه بر رفتار دوسو توان می باشد. بررسی ادبیات تحقیق نشان داد که تطبیق پذیری کارراه بر متغیر دوسوتوانی تاثیر دارد(هامتیوکس<sup>۱</sup> و همکاران ۲۰۱۳)، بروان<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)، تلای دینای<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۶)، امانوئل<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۹) ، لئو و چو<sup>۵</sup> (۲۰۲۳)، ریدواندو(۲۰۱۹) و یانگ<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۰). اما نقش تعدیلگر گرایش کارآفرینانه در رابطه بین تطبیق پذیری کارراه و دوسوتوانی مغفول مانده است، که شکاف تحقیقاتی فوق در پژوهش حاضر پوشش داده شد.

## ۲. مبانی نظری

۲-۱ رفتار دوسوتوانی فردی به عنوان توانایی فرد در مدیریت شرایط حاضر و آمادگی برای مواجهه با تغییرات در آینده تعریف می شود. این توانمندی درباره عملکرد و بقای فردی مورد بحث می باشد. برای ایجاد تحول در دنیای نیازمند افراد دارای رفتار دوسوتوانی هستیم. افرادی که به صورت همزمان قابلیت های جدید و ضروری مورد نیاز برای رقابت در محیط سازمان پویا را توسعه دهند و از قابلیت های موجود خود بهترین استفاده را کنند(لینان، ۲۰۰۵). دوسوتوانی طرفدار ترکیبی از اکتشاف و بهره برداری است و رفتار یک فرد را که موفق به رسیدن به سطح بالایی از بهره برداری و اکتشاف به طور همزمان و مدیریت خواسته های متضاد در محیط کار می شود، را توصیف می کند که در مدیریت خواسته های کسب و کار امروز کارا باشد، در حالی که انعطاف پذیری مورد نیاز

انطباق و تغییر از طریق تطبیق پذیری کارراه ارتباط دارد. این قابلیت سازگاری و تغییر از طریق فعالیت های سازمانی جداگانه و همزمان اندازه گیری می شود. کارکنانی که بر روی بهره برداری هزینه می کنند، ممکن است هزینه های زیادی متحمل شوند؛ بدون اینکه هیچ گونه مزایایی به دست آورند. کارکنانی که بدون اکتشاف بهره برداری می کنند، ممکن است پیشرفت تکنولوژی یا تغییر در سلیقه مشتری را از دست بدهند. باین حال، در پژوهش های فعلی مشخص نیست که آیا ترکیب اکتشاف و بهره برداری مفید است و در چه شرایطی است. این پژوهش می گوید مطلق بودن یا تکمیل نشدن شایستگی ها مکانیزمی نظری برای توضیح تأثیرات افتراقی دوسوتوانی مبتنی بر محصول و بازار بر برنامه محصول نوآورانه است(آفون و همکاران، ۲۰۲۱). شرکت های دارای جهت گیری کارآفرینانه بسیار کارآفرین اند و این جهت گیری کارآفرینی بر عملکرد شرکت و توسعه محصول جدید تأثیر می گذارد. جهت گیری بازار و جهت گیری فناوری می توانند تأثیر مثبتی بر عملکرد داشته باشند؛ اما جهت گیری بازار فراتر از جهت گیری فناوری است. در نتیجه، جهت گیری بازار با خصوصیات مانند نوآوری، پیشگیری و ریسک پذیری برای تقویت عملکرد محصول جدید ضروری به نظر می رسد. نوآوری های محصولات و خدماتی که ناشی از کارآفرینی باشند، صرف نظر از اینکه ویژگی های جدیدی از محصول یا خدمت را ارائه می دهند، متمایل به بنیادی بودن هستند؛ بنابراین، مسیر جدیدی برای شرکت های دانش بنیان ارائه می کند که با ایجاد نوآوری های بنیادی برای مشتریان جدید نوآوری محصول و خدمت خود را از طریق کارآفرینی افزایش دهند. در سال های اخیر، شرکت های پارک علم و فناوری پردیس به عنوان مولد کارآفرینی و توسعه اقتصادی سعی داشته اند تا به موضوع کارآفرینی توجه بیشتری داشته باشند. امروزه با رشد و توسعه تحقیقات آکادمیک در این حوزه این شرکت ها سعی دارند تا با استفاده از نتایج این تحقیقات و راهکارهای ارائه شده به بهبود وضعیت

<sup>1</sup> Hamtioks

<sup>2</sup> Brown

<sup>3</sup> Telay diay

<sup>4</sup> Emanoel

<sup>5</sup> Lio & Cho

<sup>6</sup> Yang

به دست آورد (کمپوس، ۲۰۱۵).

می‌شود، در تشریح سازمان کارآفرین این‌گونه می‌گوید: "فردی که درگیر نوآوری درزمینه‌ی محصول و بازار باشد، مشارکت‌های همراه با ریسک را بپذیرد و با پیشگامی در نوآوری از رقبا پیشی گیرد". بنابراین، شرکتی با گرایش کارآفرینی دارای نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی است (بولتون ۲۰۱۲). میلر<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) گرایش کارآفرینانه یک فردی را ترکیبی از ریسک‌پذیری، نوآوری و پیشگامی توصیف نمود. کوین و اسلوین هم، نظر میلر را درباره ابعاد کارآفرینی مطرح کردند. طبق نظر ویجانگا و همکاران (۲۰۲۰) اکثر محققان توافق کردند که گرایش کارآفرینانه ترکیبی از سه بعد است: گرایش به نوآوری، پیشگامی و ریسک‌پذیری. ریناتو<sup>۲</sup> (۲۰۲۴) تحقیقی با عنوان دستیابی به چابکی سازمانی و پرورش جهت‌گیری کارآفرینانه رهبران کسب و کار از طریق رویکرد رهبری دوسویه: دیدگاهی جدید انجام داد. رهبری دوسویه به عنوان یک چارچوب اساسی عمل می‌کند و فرهنگی را تقویت می‌کند که چابکی را تشویق می‌کند و پشتیبانی لازم را برای نوآوری فراهم می‌کند. چابکی، به نوبه خود، سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا به سرعت به شرایط در حال تغییر واکنش نشان دهند و محیطی مساعد برای نوآوری مستمر ایجاد کنند. رابطه همزیستی بین این عناصر برای انعطاف‌پذیری سازمانی، رقابت‌پذیری و موفقیت بلندمدت در یک چشم‌انداز کسب و کار در حال تحول بسیار مهم است. درک و استفاده از تأثیر متقابل بین رهبری دوسویه، چابکی و نوآوری می‌تواند رهبران را در ایجاد استراتژی‌هایی که سازگاری، خلاقیت و رشد پایدار را ارتقا می‌دهند، راهنمایی کند.

### ۳-۲ تطبیق‌پذیری کارراه

تطبیق‌پذیری به معنای پاسخ سریع فرد به ترندهای در حال تغییر، نوآوری‌ها، بی‌ثباتی‌ها و تغییرات محیطی

برای انطباق با چالش‌ها و فرصت‌های جدید در محیط را محققان ادعا کرده‌اند که دوستوانی نه تنها پیشینه مهمی از نوآوری در سطح فردی است، بلکه تیم‌ها و کارگران نیز باید به منظور نوآوری بودن، با تنش بین اکتشاف و بهره‌برداری مقابله کنند. رهبری به عنوان یکی از مهمترین تأثیرگذارترین عوامل پیش‌بینی‌کننده نوآوری کارگران و توسعه فردی در نظر گرفته شده است (وی، ۲۰۲۰). استدلال شده است که رهبران باید رفتارهای اکتشافی و بهره‌برداری را در بین کارکنان خود ترغیب کنند، و از این رو، ترکیب سطوح بالایی از رفتارهای اکتشافی و بهره‌برداری کارکنان باید به عملکرد نوآورانه بالایی منجر شود (مام ۲۰۱۵). نظریه دوستوانی رهبری برای نوآوری این موضوع را مطرح می‌کند که رهبران مشارکت‌کننده در رفتار رهبری دوستوان، یعنی گشودن و باز کردن، مکمل الزامات نوآوری هستند، به این دلیل که آنها رفتارهای اکتشافی و بهره‌برداری را در یک کارگر فردی و در یک گروه تشویق می‌کنند (میلر، ۱۹۸۳).

### ۲-۲ گرایش کارآفرینانه

یک فرآیند سطح فردی پویاست که صرف‌نظر از اندازه و نوع سازمان قابلیت کاربرد در هر فردی که در سازمان کار می‌کند را دارد. گرایش کارآفرینانه در فرد به درگیری کارکنان در فعالیت‌های کارآفرینانه اشاره دارد. به اعتقاد لامپکین و دس گرایش کارآفرینانه جنبه‌های تصمیم‌گیری، رویه‌ها و طرز عمل یک فرد را برای مشخص کردن جهت‌گیری راهبردی و چگونگی اداره شرکت ترکیب می‌کند. گرایش کارآفرینانه به فرآیندها، شیوه‌ها و فعالیت‌های تصمیم‌گیری کلیدی فردی اشاره دارد که به ورودی جدید منجر می‌شود. ورودی جدید با وارد شدن به بازارهای جدید با محصولات یا خدمات فعلی یا جدید تحقق م ابعاد گرایش کارآفرینانه بر اساس تعریف میلر از کارکنان کارآفرین شکل گرفته است. او که به عنوان یک پیشرو توسعه‌ی مفاهیم گرایش کارآفرینی شناخته

<sup>1</sup> Miller

<sup>2</sup> Rinato

لیو و جو<sup>۱</sup> (۲۰۲۳) تحقیقی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی بر تطبیق پذیری کارراهه در عصر هوش مصنوعی: نقش میانجی انتخاب شغل انجام دادند. هدف، توانمندسازی کارکنان در عصر جدید از طریق افزایش تطبیق پذیری کارراهه آنها و توانمند ساختن آنها برای هدایت موثر تغییرات فناوری بلندمدت در حوزه های شغلی مربوطه است. آفون<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان مقیاس توانایی های تطبیق پذیری کارراهه در غنا: ویژگی های روان سنجی و ارتباط با دوسوتوانی در سطح فردی و عملکرد خدمات کارکنان انجام دادند. نتایج نشان داد که نمره کلی توانایی های تطبیق پذیری کارراهه و خرده مقیاس ها خوب و پایا هستند. ساختار عاملی مشابه با شرایط بین المللی و توانایی های تطبیق پذیری کارراهه بود. همانطور که انتظار می رفت، تطبیق پذیری کارراهه به طور مثبت با دوسوتوانی در سطح فردی و عملکرد خدمات کارکنان مرتبط است. این یافته ها بینش هایی را برای تحقیق و توسعه شغلی فراهم می کند. لاری گل و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان همان تطبیق پذیری کارراهه و رفتار دوسوتوان در میان نمایندگان خدمات مشتری: نقش حمایت سازمانی درک شده انجام دادند. نتایج نشان می دهد که تطبیق پذیری کارراهه به طور مثبت با رفتار دوسویه و عملکرد خدمات مرتبط است. در حالی که حمایت سازمانی درک شده برای پیش بینی مثبت عملکرد خدمات با دوسوتوانی تعامل دارد، دوسوتوانی به عنوان مکانیزمی عمل می کند که از طریق آن تطبیق پذیری کارراهه بر عملکرد خدمات تأثیر می گذارد. لطفی عظیمی و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان تطبیق پذیری کارراهه و مشارکت کارکنان بزرگسالان شاغل در یک شرکت بیمه: یک مطالعه اکتشافی انجام دادند. روابط مثبت معناداری بین تطبیق پذیری کارراهه و مشارکت کارکنان یافت شد. نتایج نشان می دهد که شرکت کنندگانی که مشارکت کارکنان بالاتری را تجربه

است. برای مثال، با توجه به اینکه امروزه هوش مصنوعی تأثیر بالایی بر صنایع مختلف دارد، تقریباً تمامی افرادی که به صورت حرفه ای مشغول کار هستند از پزشکان تا مهندسان و افراد فعال در حوزه علوم انسانی باید بتوانند خودشان را با این تغییرات همگام کنند، از آن برای بهبود عملکرد خود بهره ببرند و برخی وظایف را (حتی با وجود برهم زدن حاشیه امن) به آن ها محول کنند (ویلسون، ۲۰۰۷). اما این مثال ها فقط در حوزه تکنولوژی نیست، وقتی که کسب و کار ما به هر دلیل به سراسیمگی می رسد و درآمد آن با مخارج سر به سر می شود، این مدیران و کارشناسان تطبیق پذیر هستند که می توانند با تغییر مدل درآمدی موقت، کاهش هزینه های مزاد، بررسی مشکل از زوایای مختلف و استفاده از قوه حل مسئله، مشکل را رفع کنند و یا اثرات جانبی آن را بر منابع انسانی و اهداف شرکت کاهش دهند (میتلو، ۲۰۲۰). افرادی با تطبیق پذیری پائین، تقریباً در مورد همه چیز نگران هستند. از حرفی که به همکارشان زده اند، تا جلسه ارزیابی عملکردشان، (چه ارزیابی کنند و چه ارزیابی شوند)، تا یک گفتگوی ساده که نگران هستند مبدا برداشت اشتباهی از آن شده باشد، یا حتی اینکه آیا در فلان موقعیت، حرف درستی زده اند یا خیر؟ این افراد نه تنها به این موضوعات حساس هستند، بلکه ممکن است بارها و بارها این موارد را در ذهن خود مرور هم بکنند و خودشان سطح استرس خودشان را بالاتر هم ببرند. (بروکز، ۲۰۱۵). یکی از مشکلاتی که ممکن است سطوح پائین تطبیق پذیری و استرس زیادی که به فرد وارد میشود، در پی داشته باشد، آن است که این استرس زیاد میتواند به صورت واکنش های فیزیکی، مثلاً تیکهای عصبی، نمود پیدا کند و گفته چالبی در این حالت هست که میگویند استرس بر فیزیک فرد غالب میشود و دیگران این را مشاهده میکنند.

<sup>1</sup> Lio & Jo

<sup>2</sup> Afon

اساسی فعالیت خود بدانند؛ به طوری که بهترین راه حل‌ها برای استفاده بهتر از دانش و اطلاعات در جهت خلاقیت، ابتکار و تولید محصولات نوآورانه و جدید، توسعه قابلیت‌های دوسوتوانی در افراد است.

## ۲. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق شرکت های دانش بنیان مستقر در پارک علم و فناوری پردیس است که تعداد آنها ۲۸۹ شرکت است و با روش نمونه گیری تصادفی و جدول مورگان ۱۶۵ شرکت به عنوان حجم نمونه تعیین شدند این شرکت ها شامل ۴۸ شرکت در زمینه تجهیزات هوشمند و ۷۲ شرکت در زمینه تولید فناوری های نوین و ۴۵ شرکت در زمینه مهندسی شبکه و فن آوری هستند. در پژوهش حاضر از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی برای گرد آوری اطلاعات استفاده شده است. در بخش مطالعات کتابخانه‌ای، اطلاعات مربوط به مبانی نظری پژوهش از کتب، نشریات تخصصی، پایان-نامه‌های دانشگاهی و سایت‌های معتبر استخراج شد و در بخش میدانی از پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه گرایش کارآفرینانه کوبین (۱۹۸۹)، پرسشنامه رفتار دوسوتوان نواز (۲۰۲۲)، پرسشنامه تطبیق پذیری کارراهه اوگا- (۲۰۲۰) است. برای سنجش روایی ابزار تحقیق از روایی محتوا یعنی تایید اساتید راهنما و مشاور استفاده شد. هر چند پرسشنامه تحقیق نیز استاندارد می باشد. در ضمن از تحلیل عامل تاییدی نیز استفاده شده است. برای تعیین پایایی ابزار اندازه‌گیری، از روش آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. بدین منظور در ابتدا تعداد ۲۰ پرسشنامه ها توسط نمونه‌آماری که به طور تصادفی انتخاب شده‌اند تکمیل شده و توسط نرم افزار SPSS با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه های تحقیق به شرح به دست آمده است و تایید شد. (جدول ۱).

کرده‌اند، مهارت‌های تطبیق پذیری کارراهه بهتری را توسعه داده‌اند. به طور کلی تجزیه و تحلیل کریمی (۱۳۹۸) نشان داد افراد دارای جهت‌گیری بازار و فناوری بسیار کارآفرین‌اند و این جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد فرد و توسعه مهارت های شغلی تأثیر می‌گذارد. جهت‌گیری بازار و جهت‌گیری فناوری می‌توانند تأثیر مثبتی بر عملکرد فردی داشته باشند؛ اما جهت‌گیری بازار فراتر از جهت‌گیری فناوری است. در نتیجه، جهت‌گیری بازار با خصوصیاتمانند نوآوری، پیشگیری و ریسک‌پذیری برای تقویت عملکرد محصول جدید ضروری به نظر می‌رسد. توسعه محصول جدید منبع مهم مزیت رقابتی و موفقیت شرکت‌هاست. پژوهش حسن زاده پسیخانی (۱۴۰۱) و عزیزی نژاد (۱۴۰۲) نشان داد توسعه محصول، تضمین‌کننده سود شرکت‌هاست. با وجود این، توسعه محصول جدید فعالیت‌های چالش‌برانگیز است؛ زیرا پژوهش علیرضایی (۱۳۹۵) نشان داد ۹۰ درصد محصولات جدید به مرحله تجاری‌سازی نمی‌رسند. پژوهش چن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد تأثیر کارآفرینی و جهت‌گیری کارآفرینانه عاملی مؤثر در تولید و توسعه محصولات جدید است. با این یافته، استدلال صفا و همکاران (۱۳۹۴) و محرابی و همکاران (۲۰۱۹) برای کاربرد دانش در ایجاد، استفاده و توسعه محصول جدید تقویت شد. غمخواری (۱۳۹۹) عملکرد پایدار را عاملی برای نوآوری محصولات دانستند. توانایی دوسوتوانی در بهره‌برداری و اکتشاف، به افراد دانش‌بنیان امکان می‌دهد که در نوآوری و توسعه محصول جدید مشارکت داشته باشد. با قابلیت دوسوتوانی، این افراد می‌توانند نیازهای مشتری جدید را بشناسند و زمان لازم برای انجام پروژه و معرفی محصول جدید را کاهش دهند. این افراد با دوسوتوانی ترکیبی برای توسعه محصول جدید باید عملکرد محصول جدید بالاتری داشته باشند. بنابراین، لازم است افراد دانش‌بنیان فعالیت‌های پژوهش و توسعه را مهم بشمرند و همواره آن را بخش

<sup>1</sup> Chen

جدول ۱: آلفای کرونباخ

مقدار آلفای کرونباخ	متغیر
۰,۸۱	گرایش کارآفرینانه
۰,۷۹	تطبیق پذیری کارراهه
۰,۷۵	رفتار دوسو توان

تشخیصی هم از آزمون بار مقطعی و آزمون فورنل-لارکر می توان استفاده کرد. در قسمت آمار استنباطی از رویکرد معادلات ساختاری استفاده شده است.

برای بدست آوردن روایی همگرا از معیار متوسط واریانس استخراج شده استفاده می کنند که این شاخص برای هر متغیر نباید کمتر از ۰/۵ باشد. برای سنجش روایی

۳۰ سال، ۴۴ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۲ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵/۳۳ درصد بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند. ۳۳/۷۸ درصد شرکت کنندگان کمتر از ۵ سال، ۱۲/۴۴ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۹/۳۳ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۲/۴۴ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال و ۸ درصد بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند.

۴-یافته‌ها

نتایج پژوهش حاکی از آن است که ۷۳/۳۳ درصد پاسخ-دهندگان را مردان و ۲۶/۶۷ درصد پاسخ‌دهندگان را زنان تشکیل داده‌اند. ۵۶/۴۵ درصد شرکت کنندگان کارشناسی، ۴۰/۴۴ درصد شرکت کنندگان کارشناسی ارشد و ۳/۱۱ درصد دکتری بودند. ۳۸/۶۷ درصد شرکت کنندگان ۲۵ تا

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	کمترین نمره	بیشترین نمره
تطبیق‌پذیری کارراهه	۳/۱۴	۰/۸۹	-۰/۳۳۷	-۰/۲۷۵	۱	۵
گرایش کارآفرینانه	۳/۰۷	۰/۷۳	۰/۹۹۳	۰/۷۸۷	۱	۵
رفتار دوسوتوان	۳/۲۲	۰/۹۲	-۰/۱۸۸	-۰/۳۱۷	۱	۵

جدول ۳: مقادیر روایی همگرا

متغیر	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)
تطبیق‌پذیری کارراهه	۰/۸۹۵
گرایش کارآفرینانه	۰/۶۳۹
رفتار دوسوتوان	۰/۹۱۰

جدول ۴: مقادیر روایی و اگرایی روش فورنل - لارکر

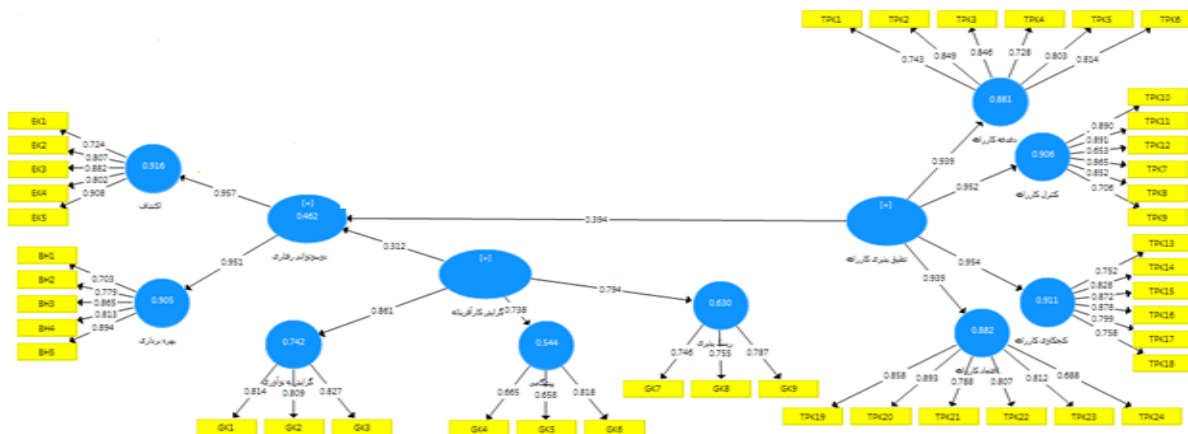
متغیرها	تطبيق پذیری کارراهه	گرایش کارآفرینانه	رفتار دوستوان
تطبيق پذیری کارراهه	۰/۹۴		
گرایش کارآفرینانه	۰/۴۱**	۰/۸۰	
رفتار دوستوان	۰/۵۷**	۰/۵۰**	۰/۹۵

جدول ۵: نتایج روش «HTMT» جهت بررسی روایی واگرا

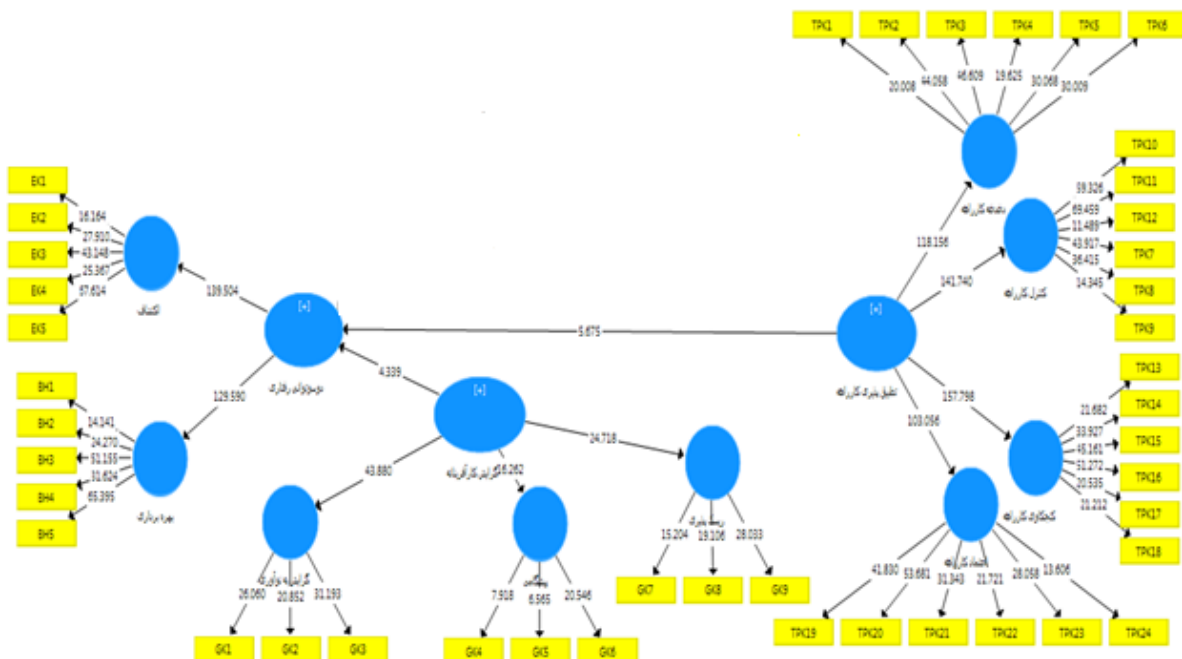
متغیر	تطبيق پذیری کارراهه	گرایش کارآفرینانه
تطبيق پذیری کارراهه		
گرایش کارآفرینانه	۰/۱۵۲	
رفتار دوستوان	۰/۲۱۵	۰/۴۳۵

تأیید قرار گرفت. در مورد قابلیت اعتماد هر یک از گویه ها، بار عاملی ۰/۵ و بیشتر هر گویه در تحلیل عاملی تأییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است. با توجه به شکل (۲۱) تمام ضرایب بارهای عاملی مورد تأیید قرار گرفت.

مطابق با جدول (۵) این معیار نیز به مانند معیار فورنل و لاکر برای متغیرهای پنهان مرتبه‌ی اول گزارش می‌شود. در صورتی که مقادیر تمامی اعداد مندرج در ستون‌ها در این روش کمتر از ۰/۹ باشد. بیانگر روایی واگرا است. همانطور که ملاحظه می‌شود تمام اعداد مندرج در جدول (۵) کمتر از ۰/۹ است. در نتیجه روایی پرسشنامه مورد



شکل ۱. مدل اولیه ضرایب استاندارد بارهای عاملی سؤالات مربوط به متغیرهای پژوهش



شکل ۲. مدل اولیه معناداری بارهای عاملی سوالات مربوط به متغیرهای پژوهش

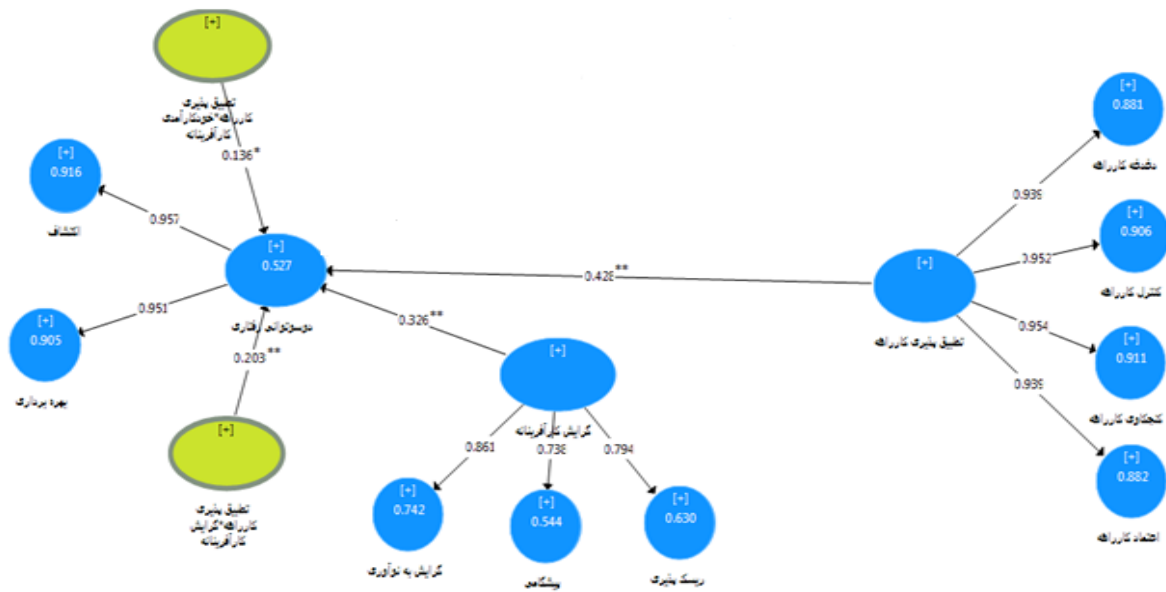
با توجه به مقادیر جدول (۶) پایایی ترکیبی متغیرها تأیید شد. با توجه به جدول (۶) تمام ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ بوده و مورد تأیید است.

جدول ۶: مقادیر آلفای کرونباخ

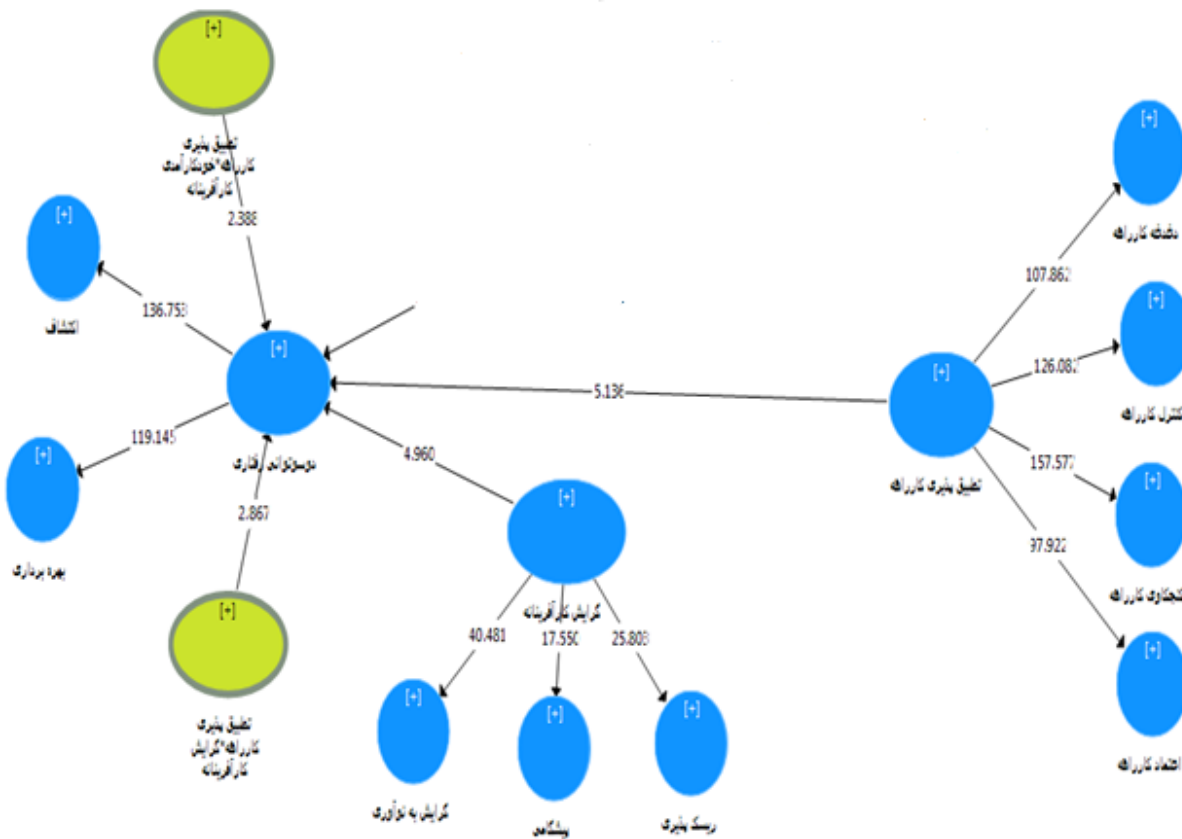
متغیر	امگا مک دونالد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
تطبيق پذیری کارراهه	۰/۹۶۹	۰/۹۶۹	۰/۹۷۱
گرایش کارآفرینانه	۰/۷۸۵	۰/۷۸۴	۰/۸۴۰
رفتار دوستوان	۰/۹۲۹	۰/۹۲۹	۰/۹۴۰

در شکل (۳) مدل آزمون شده رابطه بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. اعداد داخل دایره واریانس تبیین شده هستند.

در نتیجه پس از تأیید روایی پرسشنامه، پایایی پرسشنامه نیز مورد تأیید قرار گرفت.



شکل ۳: الگوی آزمون شده پژوهش



شکل ۴: ضرایب معناداری الگوی آزمون شده پژوهش

سطح ۰/۰۱ معنی دار هستند. ضرایب تی کمتر از ۱/۹۶ معنادار نیستند.

در شکل (۴) ضرایب تی برای مسیرهای پژوهش گزارش شده است. ضرایب تی بالای ۱/۹۶ تا ۲/۵۸± در سطح ۰/۰۵ معنی دار می‌باشند و ضرایب تی بالاتر از ۲/۵۸± در

جدول ۷: نتایج مدل آزمون شده برای مسیرهای مدل

واریانس تبیین شده	ضرایب تی	ضرایب مسیر	مسیر
۵۲٪	۵/۱۳۶	۰/۴۲۸**	به روی رفتار دوستوان از: تطبيق پذیری کارراهه
	۳/۴۵۳	۰/۲۷۴**	خودکارآمدی کارآفرینانه
	۴/۹۶۰	۰/۳۲۶**	گرایش کارآفرینانه

\* p < 0.05 \*\* p < 0.01

معنی دار است. تأثیر گرایش کارآفرینانه بر رفتار دوستوان مثبت و معنی دار است. علاوه براین، ۵۳ درصد واریانس رفتار دوستوان توسط مدل پژوهش تبیین می‌شود.

براساس جدول ۴ (۷) نتایج نشان داد تأثیر تطبیق-پذیری کارراهه بر رفتار دوستوان مثبت و معنی دار است. تأثیر خودکارآمدی کارآفرینانه بر رفتار دوستوان مثبت و

جدول ۸: شاخص‌های بررسی کیفیت مدل

کیفیت مدل	ضریب تعیین ( $R^2$ )	ضریب حشو یا افزونگی ( $Q^2$ )
رفتار دوستوان	۰/۵۲۷	۰/۱۶۴

(رینگل، ۲۰۰۶). این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. ملاک کلی برازش (GOF) را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراکات و  $R^2$  به دست آورد.

$$GoF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

جهت نشان دادن اعتبار یافته‌های مدل پژوهش از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. شاخص برازش کلی الگو در روش حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF ۱ می‌باشد و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی حداقل مجذورات جزئی به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند

1 Goodness Of Fit

برای این شاخص برآزش نشانگر برآزش مناسب الگوی  
آزمون شده است.

در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برآزش  
مطلق GOF، ۰/۶۰ به دست آمد که مقدار به دست آمده

#### جدول ۹: نتایج مدل آزمون شده برای مسیرهای مدل

مسیرهای مدل	پیش‌بین	تعدیل‌گر	وابسته	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه
گرایش کارآفرینانه در رابطه بین تطبیق‌پذیری کارراهه	تطبیق-پذیری کارراهه	گرایش کارآفرینانه	رفتار دوسو توان	۰/۲۰۳**	۲/۸۶۷	تأیید شد

#### ۵- نتیجه‌گیری

جامعه منجر به خودباوری کارآفرینانه می‌شود. از نظر این مؤلفان، مدل‌سازی اجتماعی خودکارآمدی کارآفرینانه را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. زمانی که یک فرد درجه بالایی از خودکارآمدی، الگوی نقش، حمایت‌های اجتماعی و تعهد حرفه‌ای داشته باشد، به‌طور قوی و به احتمال بسیار زیاد تصمیم به اقدام کارآفرینانی خواهد گرفت. خودکارآمدی کارآفرینانه روی پشتکار، انعطاف‌پذیری و مقاومت افراد در رویارویی با چالش‌ها و ناکامی‌ها تأثیر گذاشته و به آنان توانایی بیشتری برای حل نارسایی‌های مختلف می‌دهد. طبق نظر لی (۲۰۲۰) افراد با درجه خودکارآمدی بالا تأثیرگذاری و انعطاف‌پذیری استراتژیک بیشتری در مدیریت محیط اطراف خود دارند که باعث تقویت رفتار دو سوتوان خواهد شد. پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها دانش بنیان مورد مطالعه با همکاری دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی نظیر سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کارکنان خود به منظور جهت‌گیری کارآفرینی ترغیب نمایند و از نتایج کارآفرینانه در شرکت‌ها نیز استفاده گردد. یکی از محدودیت‌های پژوهش این است که از آنجه ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است ممکن است پاسخ دهندگان به دلایلی چون سوگیری، بی‌تفاوتی، احتیاط و ... نظرات واقعی خود را تا حدودی تعدیل داده باشند که بر روی نتایج تأثیر گذار است.

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیلگر گرایش کارآفرینانه در رابطه بین تطبیق‌پذیری کارراهه بر رفتار دوسو توان می‌باشد. نتایج نشان داد گرایش کارآفرینانه در رابطه بین تطبیق‌پذیری کارراهه بر رفتار دوسو توان با نقش تعدیلگر دارند. با توجه به یافته‌ها می‌توان بیان داشت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد گرایش کارآفرینانه بر رفتار دوسوتوان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش با نتایج تحقیقات آفن و همکاران (۲۰۲۱) و یانگ و همکاران (۲۰۲۰) همسو است و همخوانی دارد. کارآفرینی فرآیند ایجاد ارزش از طریق صرف زمان و تلاش، با تقبل مسائل مالی، روانشناختی، ریسک اجتماعی و دریافت پاداش مالی و رضایت شخصی صورت می‌پذیرد. گرایش کارآفرینانه به باورها و فکری‌های درونی افراد در مورد اینکه آیا آنان خود توانایی لازم برای انجام یک کار نوآورانه مخاطره‌آمیز را دارند و یا اینکه آیا آنان می‌توانند به شکل اثربخشی مهارت‌های خود را برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار بکار به گیرند یا خیر، اشاره دارد (صفا و منگلی، ۱۳۹۴). محققانی همچون ساویکاس و همکاران (۲۰۱۵) گرایش کارآفرینانه را به مدل خودکارآمدی باندورا بازگشت دادند. به‌عنوان مثال، فرضیات نواز و همکاران (۲۰۲۲) که بر مبنای مفهوم مدل‌سازی اجتماعی باندورا شکل گرفته بود، بیان می‌داشت که وجود کارآفرین در

## منابع

- غمخواری، س.م، ۱۳۹۹. ارائه مدل چابکی استراتژیک و تعیین وضعیت آن در صنایع دانش‌بنیان. مجله مدیریت سازمان‌های دولتی، ۲ (۳۴): ۱۵۷-۱۳۲.
- کریمی، سعید. (۱۳۹۸). نقش میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و قصد کارآفرینانه. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۱۵ (۱)، ۱۱۱-۱۲۶.
- لاری گل، ز.، محمدی فخر، ا.، زهدی، ف.، جلیلی، ح. ۱۴۰۰. پیش‌بینی خودکارآمدی کارآفرینانه دانشجویان: نقش هوش (فرهنگی و معنوی) و سلامت اجتماعی. مجله مطالعات اسلامی در حوزه سلامت، ۵ (۴): ۵۹-۷۲.
- لطفی عظیمی، ا.، عباسی، م.، محمودیان، ح. ۱۳۹۵. بررسی رابطه انگیزه پیشرفت، نوآوری، تحمل ابهام، خودکارآمدی، عزت‌نفس و خودشکوفایی با جهت‌گیری کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه، نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۵ (۹): ۱۳۷-۱۴۸.
- exploratory study. International Business Research, 8 (8): 59-69.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1989). Strategic management in small firms in hostile and benign environments. Strategic Management Journal, 10(1), 75-87.
- Emmanuel Affum-Osei, Eric Adom Asante, Solomon Kwarteng Forkouh & Inusah Abdul-Nasiru (2019): Career adaptability and ambidextrous behavior among customer-service representatives: the role of perceived organizational support, Journal of Personal Selling &
- Hamtiaux, A & et al (2013). Individual and career adaptability: Comparing models and measures. Journal of Vocational Behavior 83(2):130-141
- Linan, F. (2005). Development and validation of an entrepreneurial intention questionnaire (EIQ). Proceeding of International Conference on Entrepreneurship, France, 22 May 2005, pp. 123-134.
- Liu, N, Jew, L (2023). The Impact of Social Capital on Career Adaptability in the Era of Artificial Intelligence: The Mediating Role of Career Choice.
- حسن زاده پسیخانی، محمد صادق، حسن زاده ثمرین، تورج، مؤذن جمشیدی، میر حامی، مؤذن جمشیدی، میر هادی. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری دوسوتوان بر بازآفرینی شغلی با تأکید بر نقش میانجی گرایش کارآفرینانه و نقش تعدیل‌کننده تبادل اجتماعی سازمان. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۴ (شماره ۲ پاییز و زمستان ۱۴۰۱)، ۱۵۰-۱۷۵.
- صفا، ل.، منگلی، ن. ۱۳۹۴. تأثیر خودکارآمدی کارآفرینانه بر قصد کارآفرینانه‌ی دانشجویان کشاورزی دانشگاه زنجان. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۷ (۳۳): ۱۵-۳.
- عزیزی نژاد، بهاره، (۱۴۰۲)، دوسوتوانی و گرایش کارآفرینانه راهی به سوی کارآفرینی: با تمرکز بر نقش مادرانگی و شاغل خانگی، چهارمین همایش ملی نقش و جایگاه مادران مادرانگی در ایران: چالش‌ها و چشم‌اندازها، تهران.
- علیرضایی، ا. ت.، پاشایی هولاسو، ا. ۱۳۹۵. بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر قابلیت‌های چابکی سازمانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح). پژوهش‌های مدیریت ایران، ۲۰ (۲): ۱۴۹-۱۷۶.
- Affum-Osei, E., Antwi, C.O., Abdul-Nasiru, I. et al. Career adapt-abilities scale in Ghana: Psychometric properties and associations with individual-level ambidexterity and employees' service performance. Curr Psychol 40, 4647-4662 (2021). <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00406-7>
- Bolton, D. L., & Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation: Development of a measurement instrument. Education + Training, 54(2/3), 219-233.
- Brookes, J. 2015. The effect of overt and covert narcissism on self-esteem and self-efficacy beyond self-esteem. Personality and Individual Differences, 85: 172-175.
- Brown, A. Developing Career Adaptability and Innovative Capabilities Through Learning and Working in Norway and the United Kingdom. J Knowl Econ 6, 402-419 (2015). <https://doi.org/10.1007/s13132-014-0215-6>.
- Campos, H. M., Rubio, A. M., Atondo, G. H., and Chorres, Y. M. P. 2015. Relationship between creativity, personality and entrepreneurship: An

- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career intervention* (Vol.548 1, pp. 129–145). Foundations Washington, DC: APA Books.
- Tladinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*14(1), a752.
- Wei, J., Chen, Y., Zhang, Y., and Zhang, J. 2020. How does entrepreneurial self-efficacy influence innovation behavior? Exploring the mechanism of job satisfaction and Zhongyong thinking. *Frontiers in Psychology*, 11: 708-717.
- Wijangga, J., and Sanjaya, E. L. 2019. The Relationship between Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intention among University Students. *Journal of Entrepreneur and Entrepreneurship*, 8 (1): 19–24
- Wilson, F., Kickul, J., and Marlino, D. 2007. Gender, entrepreneurial Self-Efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship Education1. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31 (3): 387-406.
- Yang, X., Guan, Y., Zhang, Y., She, Z., Buchtel, E. E., Mak, M. C. K., & Hu, H. (2020). A relational model of career adaptability and career prospects: The roles of leader–member exchange and agreeableness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 405–430.
- Journal of Logistics, Informatics and Service Science.10(3). 166-179.
- Lorz, L. (2011). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial intention. Ph.D. Dissertation, University of St. Gallen, School of Management, Economics and Social Sciences, Germany.
- Maitlo, Q., Pacho, F. T., Liu, J., Bhutto, T. A., and Xuhui, W. 2020. The role of entrepreneurial self-efficacy in resources acquisition in a new venture: the mediating role of effectuation. *SAGE Open*, 10 (4), 2158244020963571.
- Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*, 29(7), 770–791.
- Mom, T. J. M., Fourn\_e, S. P. L., & Jansen, J. J. P. (2015). Managers' work experience, ambidexterity, and performance: The contingency role of the work context. *Human Resource Management*, 54(S1), 133e153.
- Nawaz, A., and Guribie, F. L. (2022). Impacts of institutional isomorphism on the adoption of social procurement in the Chinese construction industry. *Constr. Innov.* doi: 10.1108/CI-02-2022-0035 [Epub ahead of print].
- Oga, K. C., and Onouha, B. C. 2020. Entrepreneurial Talent Management and Organizational Agility of Construction Firms in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Management Sciences*, 7(4): 61-77.
- Ridwandono, D., and Subriadi, A. P. 2019. IT and organizational agility: A critical literature review. *Procedia Computer Science*, 161: 151-159.