

## تأثیر حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تعهد عاطفی اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز

زهرا حیدری<sup>۱</sup> - صمد رحیمی اقدم<sup>۲\*</sup> - سید صمد حسینی<sup>۳</sup>

۱. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

۲ و ۳. استادیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۹

### چکیده

کارآفرینی به عنوان پدیده‌ای مهم در اقتصاد، نقش مؤثری را در توسعه و پیشرفت اقتصادی کشورها ایفا می‌کند. از دیدگاه دیگر، در یک اقتصاد پویا، ایده‌ها، محصولات و خدمات همواره در حال تغییر هستند و در این میان، کارآفرین و سازمان‌های کارآفرین الگویی مناسب برای مقابله و سازگاری با شرایط جدید محسوب می‌شوند. از این رو، هدف از این پژوهش، بررسی نقش حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری تعهد عاطفی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز در سال ۱۳۹۹ است. همچنین، با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، از نظرات ۲۳۹ نفر از اعضای هیئت علمی استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها نیز از پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری و از نرم‌افزارهای SPSS23 و Amos23 استفاده شد. خروجی نرم‌افزارها نشان می‌دهد که روابط مستقیم بین متغیرها معنادار است. همچنین، نقش میانجی تعهد عاطفی در بین حمایت مدیران ارشد و کارآفرینی سازمانی تأیید گردید. یافته‌های این مطالعه می‌تواند نقش بسزایی در بهبود فرهنگ سازمانی محیط‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها از طریق افزایش حمایت مدیران این سازمان‌ها از کارآفرینی اعضای خود، افزایش تعهد عاطفی در آن‌ها و در نتیجه نیل به اهداف تعیین شده سازمان داشته باشد.

**واژه‌های کلیدی:** اعضای هیئت علمی، دانشگاه تبریز، تعهد عاطفی، حمایت مدیران ارشد، کارآفرینی سازمانی

## مقدمه

امروزه، تحولات دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم، غیرقابل‌پیش‌بینی و پرشتاب شده است (Boone et al., 2019). با توجه به جهانی‌شدن و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی، راه‌حل‌های گذشته برای مسائل جاری و آینده کارگشا نیستند و باید به شیوه‌های جدید اندیشید. این امر در خصوص سازمان‌ها نیز صدق می‌کند، لذا باید به دنبال راهکارهای جدید سازمانی با ساختارهای نوین بود (Lyngsie, 2017; Miao et al., 2019). از این رو، برای شناخت فرصت‌های جدید و افزایش بهره‌وری، نیاز مبرم به شناخت رابطه بین نظام مدیریت منابع انسانی و توسعه کارآفرینی سازمانی درون سازمان‌ها احساس می‌شود (Rojasa et al., 2019).

کارآفرینی با شتاب دادن به فعالیت‌های اقتصادی و خلق شغل‌ها و کارهای جدید، نقش راهبردی در توسعه اقتصادی ایفا می‌کند. کارآفرینان نمی‌توانند کسب‌وکار را به تنهایی توسعه دهند و مهم‌ترین وظایف مدیران کارآفرین شامل جذب، ایجاد انگیزش، نگهداری کارکنان خلاق و کارآفرین است؛ زیرا چنین نیروهایی به کسب‌وکار سازمان‌ها رونق می‌دهد و برای رشد و توسعه آن مؤثر هستند (حسنی صدرآبادی، ۱۳۹۶). از سوی دیگر، در کارآفرینی سازمانی، سازمان رویکرد کارآفرین‌محور را دنبال می‌کند و سازوکارهای تشویق و ترغیب کارآفرینی را در سازمان فراهم می‌آورد. در این نوع از کارآفرینی، در داخل سازمان گروهی از کارآفرینان در قالب تیم برای نوآوری مخاطره‌آمیز و پیشگامانه اقدام می‌کنند (رضایی و حسینی، ۱۳۹۲). در این حالت، سازمان‌ها برای اداره کارها به کارکنان متخصص، کارآمد و متعهد نیازمند هستند. تجربه‌های حاصل از شغل، کارآفرینان را قادر می‌سازد تا حمایت عاطفی را بهتر احساس و درک کنند و این به نوبه خود اشتیاق کارآفرینی را افزایش می‌دهد (Stenholm and Nielsen, 2019). بررسی‌ها نشان می‌دهد که تعهد عاطفی به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی تعهد سازمانی، می‌تواند در بهبود کارآفرینی سازمان نقش مؤثری داشته باشد (بیگی و ملامحمدی راوری، ۱۳۹۹)؛ بنابراین، بررسی این حوزه مطالعاتی از اهمیت بالایی برخوردار است.

از سوی دیگر، ارزش‌های سازمانی انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی و دانش اجتماعی لازم برای قبول نقش‌ها را در سازمان گسترش می‌دهد و سازمان به وسیله آن به کاهش عدم

اطمینان و اضطراب کارکنان جدید جهت دستیابی به نگرش‌ها، رفتارها و دانش ضروری لازم اقدام می‌کند (Kristof, 2018). از این رو، مدیران با توجه به صلاحیت و کارایی باید کارکنان را در پیشبرد امور سازمانی سهیم کنند و نظرات آن‌ها را در خصوص مسائل سازمانی مورد توجه قرار دهند و از این طریق تعهد کارکنان را به سازمان افزایش دهند. از آنجایی که نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است، سازمان باید به‌طور همه‌جانبه از کارکنان خود حمایت کند. از این رو، هر قدر تعهد عاطفی کارکنان توسط مدیران ارشد تقویت شود، تعهد سازمان بهبود خواهد یافت.

بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که مطالعات پیشین بیشتر بر روی تنوع تیم مدیریتی (Boone et al., 2019)، رهبری کارآفرینانه و پیامدهای عملکردی (Miao et al., 2019)، سرمایه‌های اجتماعی و عملکرد سازمان (Engelen et al., 2016) و تفاوت مدیران ارشد زن (Lyngsie, 2017) تمرکز داشته است. مطالعات داخلی در این حوزه نیز بر تجزیه و تحلیل سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی و کارآفرینی درون‌سازمانی (بیگی و ملامحمدی راوری، ۱۳۹۹)، تعهد استراتژیک مدیران، عدالت سازمانی، حمایت مدیریت ارشد از تغییر و مشارکت در تصمیم‌گیری (صنوبر و همکاران، ۱۳۹۸)، حمایت مدیریت ارشد و عملکرد سازمان (یزدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷)، خلق دانش، حمایت مدیریت ارشد و عملکرد تجاری‌سازی فناوری (درودی و شرف‌پور، ۱۳۹۶)، رهبری سازمان و بهبود عملکرد (حسینی صدرآبادی، ۱۳۹۶) تمرکز داشته است. از این رو، با توجه به مباحث گفته شده و شناسایی شکاف‌های موجود در ادبیات، پژوهش حاضر در پی آن است تا رابطه بین حمایت مدیران ارشد و کارآفرینی سازمان را با نقش میانجی تعهد عاطفی مورد آزمون قرار دهد که بر اساس جستجوی تیم پژوهشی و منابع موجود، هیچ مطالعه‌ای نقش میانجی تعهد عاطفی در رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته را مورد آزمون قرار نداده است؛ بنابراین، هدف اصلی این مطالعه بررسی تأثیر حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تعهد عاطفی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز است.

## مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق

### ۱. کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی است که بدون شک سهم چشم گیری را در توفیق و تعالی سازمان‌ها دارد. برای اینکه کارآفرینی در هر سازمانی شکوفا شود و رشد پیدا کند، محیط داخلی مطلوبی باید وجود داشته باشد تا با وجود چنین محیطی، مدیریت عالی درصدد هدایت کارکنان برآید (Miao et al., 2019). کارآفرینی سازمانی مفهومی است که بر سازمان، فرهنگ‌ها و فرایندهای سازمانی تمرکز دارد. کارآفرینی سازمانی دربردارنده یادگیری است و به وسیله همکاری، خلاقیت و تعهد افراد پرورش می‌یابد (ناهد، ۱۳۸۹). درحقیقت، کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه شایستگی‌ها و فرصت‌ها در درون سازمان از طریق ترکیب منابع مختلف جدید است (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱).

### ۲. تعهد عاطفی

به عقیده محققان هر چند مفهوم‌سازی‌های متعددی از تعهد سازمانی ظهور کرده است، اما در واقع هر یک از آن‌ها یکی از این سه موضوع را منعکس می‌کنند: تعلق عاطفی، الزام و هزینه‌های ادراک شده که به ترتیب با عناوین تعهد عاطفی<sup>۱</sup>، تعهد مستمر<sup>۲</sup> و تعهد هنجاری<sup>۳</sup> از آن یاد می‌گردد (Simon and Andrew, 2020). اما رایج‌ترین رویکرد به تعهد سازمانی، این است که تعهد را یک حلقه عاطفی به سازمان تلقی می‌کنند؛ به گونه‌ای که فرد متعهد هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت کرده و از عضویت در آن لذت می‌برد (حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین، بسیاری از محققین نشان داده‌اند که این ویژگی‌های عاطفی است که بیشترین تأثیر را بر متغیرهایی چون غیبت و جابجایی دارد؛ بنابراین تعهد عاطفی، سودمندترین شکل تعهد به سازمان و سنجه اصلی در مطالعه‌های تعهد است (حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۹۱)؛ بنابراین، تعهد عاطفی بیان‌کننده نگرش مثبت فرد به

- 
1. Affective commitment
  2. Consistent Commitment
  3. Normative commitment

سازمان است و چون شغل و سازمان را دوست دارد، عضویت خود را در سازمان حفظ می کند (زارعی متین، ۱۳۹۵).

### ۳. حمایت مدیران ارشد

حمایت مدیران ارشد یک ارزش اصلی مهم است که برای نشان دادن تعهد و تقویت مشارکت کارکنان استفاده می شود. طبق نظر محققان، مدیران باید فرهنگ و ارزش های شرکت را درک کنند و جنبه های مفید فرهنگ را حفظ کرده و مهارت فناوری را از طریق یک فرایند یادگیری سازمانی ترویج دهند (Miao et al., 2019). زمانی این نتیجه حاصل می شود که مدیران ارشد سازمان مایل به گفتگو با کارمندان خود باشند و با شناخت موانع، مشکلات و موفقیت ها، کارمندان را در مهارت های کارآفرینانه آموزش دهند (Martin-Rojas et al., 2011). بر اساس بررسی درودی و شرف پور (۱۳۹۶) رهبری (مدیریت حمایتی) بخشی از مدیریت است. مدیران ارشد افرادی هستند که از طریق یک فرایند یادگیری سازمانی توانایی فناوری را به کارمندان انتقال می دهند، لذا تعهد شخصی مدیران ارشد از عوامل اصلی موفقیت کسب و کار است. به طور کلی، حمایت مدیریت وابستگی زیادی به مهارت های ارتباطی مدیر یا سرپرست فرد دارد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۱). در حقیقت، میزان ارتباط سازنده مدیران سازمان با کارکنان که به آنان کمک کرده و از آنان پشتیبانی می کنند را حمایت مدیران می خوانند (بهرکانی، ۱۳۹۲).

### ۴. حمایت مدیران ارشد و کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سهم مهمی در رساندن سازمان به موفقیت دارد و مدیران ارشد سازمان نیز با استفاده از قابلیت ها و اجرای صحیح مدیریت منابع انسانی به آن کمک می نمایند. از این رو، سازمان ها باید شرایطی را برای مدیران ارشد ایجاد کنند تا با تقویت رویکرد کارآفرینی در آنها، بتوانند خلاقیت را در تمامی ارکان سازمان بنیان کنند (حسنی صدرآبادی، ۱۳۹۶). منظور از حمایت مدیران ارشد در این پژوهش، حمایت مدیران ارشد دانشگاه از ایده پردازی در پروژه های فناورانه، حمایت از تحقیقات و توسعه فناوری، سازماندهی مجدد نیروهای کاری و تسهیل انتقال فناوری در دانشگاه است.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که پشتیبانی مدیران از کارکنان فناوری اجازه می‌دهد تا کارکنان دانش خود را برای تحریک نوآوری منتشر کنند و به شرکت اجازه می‌دهد تا فرصت‌های رشد را شناسایی کرده و به این ترتیب کارآفرینی سازمانی و سایر فعالیت‌های ایجاد ثروت را تولید کند (Zahra et al., 2009). از این رو، هرچه سطح حمایت مدیران از کارمندان بالاتر باشد، پیشرفت مهارت‌های فناوری به دست آمده و متعاقباً عملکرد و سطح کارآفرینی در سازمان بالاتر خواهد بود (Miao et al., 2019). در نهایت، حمایت مدیریت ارشد برای ارتقاء کارآفرینی، فناوری و دانش خارجی بسیار تأثیرگذار است (Park and Ghauri, 2015). از این رو، فرضیه ذیل شکل می‌گیرد:

فرضیه ۱: حمایت مدیران ارشد سازمان تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد.

#### ۵. حمایت مدیران ارشد و تعهد عاطفی

بر اساس نظریه انگیزشی بهداشتی یکی از عواملی که منجر به ایجاد رضایت در کارکنان یک سازمان می‌شود، کیفیت رابطه مدیران آن سازمان با کارکنان و حمایت مدیریت ارشد سازمان از آنها است؛ بنابراین با ارتباط بین این دو مؤلفه به نظر می‌رسد رابطه معناداری بین حمایت مدیران از کارکنان و ایجاد انگیزه و تعهد عاطفی در آنها وجود داشته باشد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۳). درحقیقت، رابطه خوب مدیران با زیردستان خود، تعهد کارکنان برای ماندن در سازمان را بهبود می‌بخشد و کارکنان را به لحاظ عاطفی، بهتر از قبل غرق در کار خواهد کرد. در یک مطالعه، ظهیری و همکاران (۱۳۹۴) به این نتیجه رسیدند که ادراک رهبری اخلاقی و ارتقاء بافت و زمینه اخلاقی در سازمان با میانجی‌گری حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نگرش‌های مثبت کارکنان مانند تعهد عاطفی، انگیزش شغلی و رفتارهای مولد داشته باشد. از این رو، فرضیه ذیل شکل می‌گیرد:

فرضیه ۲: حمایت مدیران ارشد تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد عاطفی دارد.

#### ۶. تعهد عاطفی و کارآفرینی سازمانی

عواطف در پاسخ به اقدامات اصلاحی برای دانشگاه کارآفرین از سوی منابع انسانی آشکار می‌شوند؛ لذا تیم مدیریت ارشد به اتفاق سایر سطوح مدیریت باید عواطف سازمانی را در

سبک رهبری دانشگاه نهادینه کنند (خورشید، ۱۳۹۶). طبق مطالعه طغرای و همکاران (۱۳۹۵) تعهد عاطفی منجر به سازگاری ارزش‌های فردی با سازمان می‌شود و به عنوان فعالیتی مستمر به شمار می‌رود و گرایش‌های کارآفرینانه را در سازمان تقویت می‌کند. از سوی دیگر، حفظ و بهبود تعهد کارکنان نقش بسیار بالایی در رفتارهای مثبت کارآفرینانه دارد (نیک‌پور، ۱۳۹۶). از این رو، فرضیه ذیل مطرح می‌گردد:

فرضیه ۳: تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معناداری بر ایجاد کارآفرینی سازمانی دارد.

### ۷. نقش میانجی تعهد عاطفی

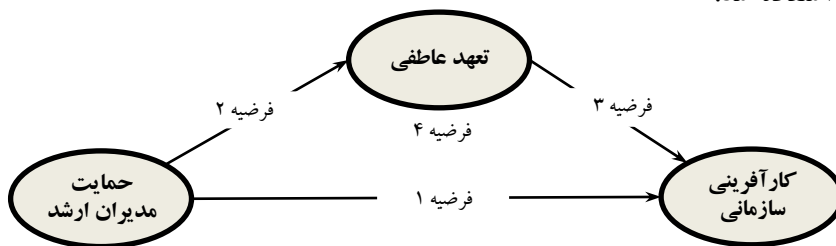
بر اساس مطالعات انجام‌شده، به نظر می‌رسد از یک طرف حمایت مدیریت ارشد بر تعهد عاطفی اثر می‌گذارد و از طرف دیگر در ادامه این رابطه، تعهد عاطفی منجر به ایجاد کارآفرینی سازمانی می‌شود. مدیریت ارشد با برجسته‌سازی تعهد جمعی و وحدت رهبری در گستره دانشگاه می‌تواند به وسیله ایجاد وابستگی متقابل، مشارکت در کار، تغییر در تیم مدیریت ارشد و قابلیت‌های مدیران اجرایی ارشد، الگوهای عاطفی و ارزش‌های کارآفرینی، ریسک‌پذیری و فعالانه عمل کردن را در همه بخش‌های دانشگاه تشویق و ترویج کند (خورشید، ۱۳۹۶). از سوی دیگر، مطالعات نشان می‌دهد که حمایت عاطفی درک شده، اشتیاق کارآفرینی را در افراد از طریق تحریک احساسات مثبت، اجتماعی می‌کند (Stenholm and Nielsen, 2019). از این رو، فرضیه ذیل مطرح می‌گردد:

فرضیه ۴: حمایت مدیران ارشد از مسیر غیرمستقیم و با میانجی‌گری تعهد عاطفی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### روش‌شناسی

روش پژوهش برحسب هدف کاربردی و برحسب گردآوری اطلاعات توصیفی - همبستگی است و برای بررسی مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای به وسیله کتاب‌ها و مقالات معتبر استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز بودند که مجموعه ۸۷۰ نفر را شامل می‌شدند. برای دسترسی به نمونه آماری در بازه زمانی تابستان ۱۳۹۹، محقق به صورت حضوری پرسشنامه را بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها توزیع و

برای افرادی که حضور نداشتند به صورت الکترونیکی از طریق ایمیل اقدام شد. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری حدوداً ۸۷۰ هیئت علمی بوده است، نمونه آماری به تعداد ۲۶۷ از طریق جدول مورگان برآورد شد. در نهایت، تعداد ۲۳۹ داده قابل تحلیل گردآوری گردید و از آن برای تحلیل‌ها استفاده شد. در این مطالعه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (قابل دسترس) و برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد که منابع آن در جدول ۱ آمده است، استفاده شد.



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش

برای اندازه‌گیری متغیرها از طیف ۵ گزینه ای لیکرت (خیلی مخالفم تا خیلی موافقم) بهره گرفته شد. به دلیل استفاده از سؤالات استاندارد در بخش روایی، از روایی صوری و ظاهری توسط اساتید متخصص این حوزه بهره گرفته شده است و اصلاحات مورد بررسی قرار گرفت. برای پایای متغیرها نیز از نظرات ۳۰ متخصص در این حوزه کمک گرفته شد و نتایج با استفاده از پایایی آلفای کرونباخ گزارش گردید. جدول ۱ نتایج اندازه‌گیری متغیرها را تشریح می‌کند.

جدول ۱. توصیف تعداد گویه‌های متغیرها و پایایی آن

منبع	آلفای کرونباخ	طیف	سؤالات	متغیر
مارتین روجاس و همکاران (۲۰۱۹)	۰/۸۸۱	پنج گزینه‌ای لیکرت	۴ گویه	حمایت مدیران ارشد
هاگس و مورگان (۲۰۰۷)	۰/۸۴۹		۱۸ گویه	کارآفرینی سازمانی
مایر و آلن (۱۹۹۱)	۰/۸۹۱		۸ گویه	تعهد عاطفی

به منظور بررسی روابط بین متغیرها چندین فرضیه مطرح شده است که برای بررسی این فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. همچنین، برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS23 و Amos23 بهره گرفته شده است.



### یافته‌ها

آمار توصیفی جمعیت‌شناختی: بخش اول یافته‌های مطالعه مربوط به آمار جمعیت‌شناختی از جمله جنسیت، سن، سابقه کار و درجه علمی است. در بخش جنسیت از ۲۳۹ داده گردآوری شده، تعداد ۱۹۷ مرد و ۴۲ زن بودند. در بخش سن تعداد ۳۸ نفر مربوط به طبقه تا ۴۰ سال، تعداد ۶۷ نفر در طبقه ۴۱ الی ۴۵ سال، تعداد ۵۶ نفر در طبقه ۴۶ الی ۵۰ سال و در نهایت، تعداد ۷۸ نفر مربوط به طبقه بیشتر از ۵۰ سال بوده است. در بخش سابقه کار تعداد ۴۱ نفر مربوط به طبقه تا ۵ سال، تعداد ۶۵ نفر در طبقه ۶ الی ۱۰ سال، تعداد ۵۲ نفر در طبقه ۱۱ الی ۱۵ سال و در نهایت، تعداد ۸۱ نفر مربوط به طبقه بیشتر از ۱۵ سال سابقه کاری بوده است. آمار مربوط به قسمت درجه علمی نیز نشان می‌دهد که تعداد ۲۹ نفر در سطح مربی، تعداد ۹۴ نفر در سطح استادیار، تعداد ۷۴ نفر در سطح دانشیار و تعداد ۴۲ نفر در سطح استاد بودند.

آمار توصیفی متغیرها: شاخص انحراف معیار، معرف پراکندگی مقادیر یک متغیر اطراف مقدار میانگین آن داده‌ها است. چولگی، تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع نسبت به شاخصی معین، معمولاً نسبت به میانگین را نشان می‌دهد. کشیدگی یکی از پارامترهای مناسب استفاده از مقایسه پراکندگی توزیع جامعه با توزیع نرمال است که نشان‌دهنده ارتفاع یک توزیع است. در حالت کلی زمانی که مقادیر به دست آمده برای چولگی و کشیدگی کمتر از مثبت و منفی ۲ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها شرایط نرمالی را برای ادامه تحلیل‌ها دارند (مؤمنی و قیومی، ۱۳۹۱). نتایج حاصله از جدول ۲، نشان می‌دهد که داده‌های مطالعه تمایل به نرمال بودن دارند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرها

ردیف	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
حمایت مدیریت ارشد (SMS)	۳/۷۲۲	۰/۸۱۷	-۰/۶۲۰	-۰/۳۳۱
تعهد عاطفی (AC)	۳/۷۷۱	۰/۶۲۷	-۰/۷۷۳	۱/۷۸۸
کارآفرینی سازمانی (OE)	۳/۵۲۵	۰/۶۵۸	-۰/۶۷۶	-۰/۱۲۶
تعداد مشاهدات	۲۳۹			

بررسی مدل اندازه گیری: در این بخش در مرحله اول به بررسی کفایت نمونه اقدام شده است. آزمون بارتلت این فرضیه را که ماتریس همبستگی مشاهده شده متعلق به جامعه‌ای با متغیرهای ناهمبسته است را مورد آزمون قرار می‌دهد و مطلوبیت آن در رد فرضیه صفر در سطح معناداری ۰/۰۵ خواهد بود مقدار این آزمون بین صفر و یک در نوسان است. در این حالت اگر مقدار شاخص کفایت نمونه برداری (KMO) بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد، همبستگی موجود میان داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود (مؤمنی و قیومی، ۱۳۹۱). جدول ۳ ملاحظه می‌شود آزمون بارتلت معنادار است و مقدار شاخص کفایت نمونه برداری بیشتر از ۰/۶ است و این حاکی از مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی است.

جدول ۳. نتایج آزمون KMO و بارتلت

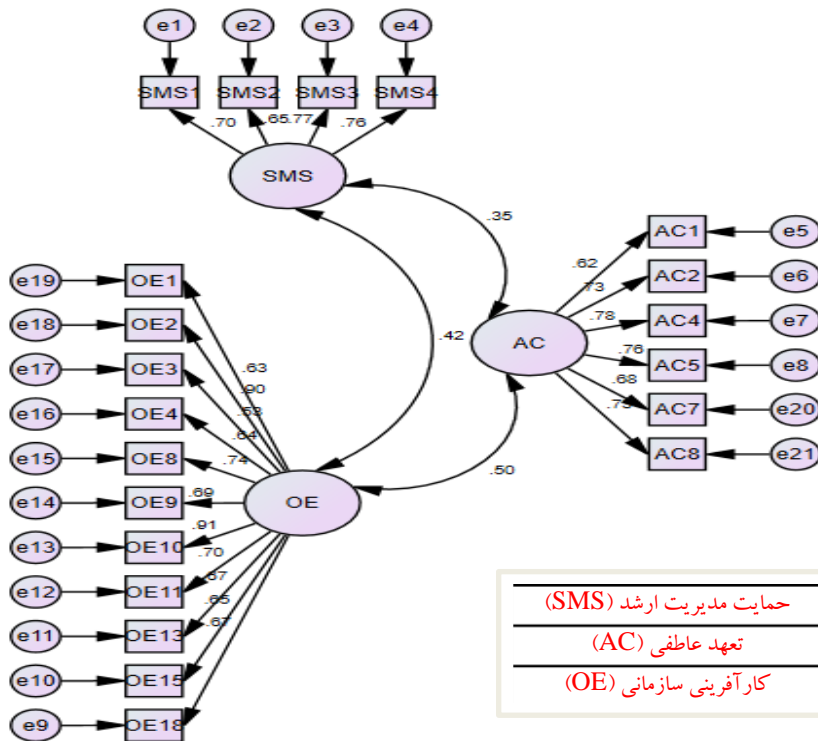
آزمون بارتلت		مربع کای تقریبی	شاخص کفایت نمونه برداری (KMO)
عدد معناداری	درجه آزادی		
۰/۰۰۰	۴۳۵	۸۹۷۷/۵۵۹	۰/۸۸۶

قدرت رابطه بین متغیر پنهان و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود که مقدار آن بین صفر و یک است؛ هر چه میزان بار عاملی به عدد یک نزدیک‌تر باشد، یعنی اینکه سؤالات پرسشنامه ارتباط قوی‌تری با متغیرهای اصلی دارند. حداقل مقدار قبول برای بار عاملی برابر با ۰/۵ است (پهلوان شریف و مهدویان، ۱۳۹۴). قابل ذکر است که در بررسی اولیه تحلیل عاملی چندین گویه دارای بارعاملی کمتر بودند که باید حذف می‌شدند. در شکل ۲ خروجی اصلاح شده تحلیل عاملی تأییدی قابل مشاهده است و نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی برای هر یک از متغیرها بیشتر از ۰/۵ است.

با توجه به اینکه مقدار بار عاملی سؤالات ۳ و ۴ متغیر تعهد عاطفی (AC) و سؤالات ۵، ۶، ۷، ۱۲، ۱۴، ۱۶ و ۱۷ متغیر کارآفرینی سازمانی (OE) کمتر از ۰/۵ بود؛ لذا برای ادامه کار باید این گویه‌ها از مدل حذف می‌شدند. شکل ۲ خروجی اصلاح شده تحلیل عاملی است.

برازش مدل: برازش مدل نشان‌دهنده تأیید و تناسب گویه‌ها و متغیرها در یک چارچوب است. شاخص‌های مختلفی در برازش مدل نقش دارند که اگر حداقل سه شاخص از مقادیری

مطلوب جهت برآزش برخوردار باشند، می توان ادعا کرد که مدل دارای برآزش مطلوب است (پهلون شریف و مهدویان، ۱۳۹۴). در جدول ۴ مقادیر شاخص ها و حد آن ها مشخص شده است و با بررسی اولیه و اعمال پیشنهادها توسط نرم افزار خروجی های برآزش به شرح ذیل به دست آمده است. طبق نتایج مندرج در جدول ۴ مشاهده می کنیم که مدل مطالعه از برآزش بسیار مطلوبی برخوردار است.



شکل ۲. خروجی نهایی تحلیل عاملی تأییدی

بررسی پایایی و روایی مدل: در این مطالعه، جهت بررسی پایایی از پایایی سازه ای یا ترکیبی (CR) استفاده شده است. مقادیر بالاتر از ۰/۷ برای این معیار مناسب است. همچنین، انواع روایی از جمله روایی همگرا و افتراقی مورد بررسی قرار می گیرد. برای بررسی روایی همگرایی از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است که مقادیر بالای ۰/۵ برای متغیرها مطلوب است. از سوی دیگر، برای بررسی روایی افتراقی از ماتریکس فورنل لاکر

بهره گرفته شده است و زمانی که مقادیر ستون اصلی این ماتریکس بیشتر از سایر مقادیر ماتریکس باشد، می توان گفت روایی افتراقی مدل مطلوب است (پهلوان شریف و مهدویان، ۱۳۹۴). نتایج این معیارها نشان می دهد که پایایی و روایی مدل تأیید شده است (جدول ۵).

جدول ۴. شاخص های برازش مدل اندازه گیری

شاخص برازش	مقادیر مطلوب	در مدل تحقیق	نتیجه
$\chi^2/df$	کمتر از ۳ مطلوب	۱/۸۸۶	مطلوب
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۸۴	قابل قبول
TLI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴۰	مطلوب
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴۷	مطلوب
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸ مطلوب	۰/۰۶۱	مطلوب
SRMR	کمتر از ۰/۰۸ مطلوب	۰/۰۵۳	مطلوب

جدول ۵. نتایج پایایی و روایی

	CR	AVE	فورنل لاکر		
			حمایت مدیران ارشد	تعهد عاطفی	کارآفرینی اجتماعی
حمایت مدیران ارشد	۰/۸۱۱	۰/۵۱۹	۰/۷۲۰		
تعهد عاطفی	۰/۸۶۴	۰/۵۱۶	۰/۳۴۷	۰/۷۱۹	
کارآفرینی اجتماعی	۰/۹۱۶	۰/۵۰۳	۰/۴۱۸	۰/۴۹۵	۰/۷۰۹

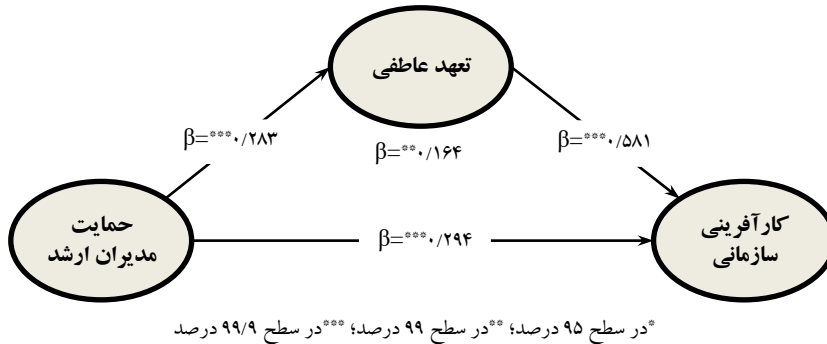
جدول ۶. خلاصه نتایج فرضیه های پژوهش

نتیجه	P-Value	ضریب مسیر	ضریب بحرانی	فرضیه ها
تأیید	۰/۰۰۰	***۰/۲۹۴	۳/۷۶۶	۱. حمایت مدیران ارشد ← کارآفرینی سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	***۰/۲۸۳	۴/۱۷۷	۲. حمایت مدیران ارشد ← تعهد عاطفی
تأیید	۰/۰۰۰	***۰/۵۸۱	۵/۳۸۱	۳. تعهد عاطفی ← کارآفرینی سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	***۰/۱۶۴	۳/۲۵۶	۴. حمایت مدیران ارشد ← تعهد عاطفی ← کارآفرینی سازمانی

\*در سطح ۹۵ درصد؛ \*\*در سطح ۹۹ درصد؛ \*\*\*در سطح ۹۹/۹ درصد

بررسی مدل ساختاری و خروجی مدل: در بخش با توجه به بررسی مدل ساختاری برازش مدل به مانند برازش مدل اندازه گیری از برازش بسیار مطلوبی برخوردار شد. در نهایت خروجی مدل پژوهش در شکل ۳ نشان داده شده است و نشان از معناداری همه روابط در مدل

هست. با توجه خروجی‌های نرم‌افزار در نتایج فرضیه‌ها، ملاحظه کردیم که همه فرضیه‌ها تأیید شده است (جدول ۶). قابل ذکر است که اثر میانجی به وسیله آزمون سابل بررسی شد. در نهایت، می‌توان گفت که شکل ۳ خروجی روابط بین متغیرهای مطالعه را به تصویر کشیده است.



شکل ۳. نتایج مدل نظری پژوهش

### بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، کارکردهای کارآفرینی شکل جدیدی را به خود گرفته است و در جهت توسعه بهبود عملکرد سازمان‌ها حرکت می‌کند. قابل ذکر است که در این زمینه بها دادن به نیروی انسانی بسیار اهمیت پیدا می‌کند، چراکه کارآفرینی و افراد کارآفرین نقش مهمی را در روند توسعه و بهبود اقتصادی جوامع مختلف ارائه می‌کنند. از این رو، این مطالعه با هدف نقش میانجی تعهد عاطفی در رابطه بین حمایت مدیران ارشد و کارآفرینی سازمانی پرداخته است که پیش از این در هیچ مطالعه‌ای این نقش مورد بررسی قرار نگرفته است و مطالعه حاضر می‌تواند در شفاف‌سازی شکاف‌های موضوعی نقش مهم داشته باشد.

نتایج فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد که همه روابط مطرح مورد تأیید قرار گرفته‌اند. فرضیه اول تحقیق که اشاره به تأثیر مستقیم حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی داشت مورد تأیید قرار گرفت. این یافته می‌تواند مطابق با یافته‌های مطالعه بونی و همکاران (۲۰۱۹) باشد. قابل ذکر است که مدیران ارشد سازمان‌ها نه تنها مستقیماً برای پیگیری فرآیند جدید و

نوآوری در محصولات، بلکه برای افزایش فناوری ورودی و انجام تغییر مسیرها روی تحقیق و توسعه سرمایه گذاری می کنند (Cohen and Levinthal, 1989). از سوی دیگر، مدیران ارشد ممکن است از طریق کسب فناوری خارجی، کارآفرینی سازمانی را ارتقاء دهند، زیرا آنها سعی می کنند از مرزهای تعیین شده توسط منابعی که در حال حاضر کنترل می کنند، رشد کنند تا سرمایه گذاری فناوری را در سازمان خود کسب کنند. سرانجام، کارآفرینی سازمانی فرصت های دستیابی به عملکرد بالاتر را فراهم می کند و پیامدهای منفی تهدیدها و ضعف ها را خنثی می سازد (Simsek and Heavey, 2011). درحقیقت، با حمایت بیشتر مدیران ارشد، کارآفرینی سازمانی بهبود خواهد یافت؛ بنابراین می توان ادعا کرد که این کار باعث رشد و بهبود بهتر عملکرد سازمان (دانشگاه تبریز) در حوزه کارآفرینی می شود.

هدف دیگر مطالعه، بررسی فرضیه دوم یعنی تأثیر حمایت مدیران ارشد بر تعهد عاطفی بود. نتیجه حاصل برای این فرضیه نشان داد که حمایت مدیران ارشد بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معنادار دارد. این یافته می تواند مطابق با مطالعات انجام شده توسط گل پر و همکاران (۱۳۹۰) باشد. درحقیقت، بنا به نتیجه فرضیه می توان بیان کرد که با حمایت مدیران ارشد، کارکنان نسبت به قبل بیشتر به سازمان وابسته می شوند و تعهد بیشتر و بهتری به آن خواهند داشت. در جوامع امروزی، سازمان ها باید یاد بگیرند که چگونه با شرایط دشوار محیط نامساعد کنار بیایند. به نظر می رسد که نقش مدیران و همچنین تعهد کارمندان در جهت توسعه دانش کافی، به عنوان پاسخی به چنین انگیزه هایی محیطی بسیار مهم است. با این حال، بعید است که کارکنان به طور مستقل و بدون مشارکت فعال مدیران، واقعاً دانش خود را پرورش دهند (Delić et al., 2017). در نتیجه، این وظیفه مدیران ارشد است که باید از سازوکارهای انگیزشی و یادگیری در بین کارکنان سازمان حمایت کنند تا از این طریق تعهد کارکنان به سازمان را بهبود بخشند.

نتیجه فرضیه سوم تحقیق نشان داد که تعهد عاطفی به صورت مثبت و معنادار بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد. این یافته می تواند در راستای مطالعات انجام شده توسط بیگی و ملامحمدی راوری (۱۳۹۹) باشد. تحقیقات نشان داده است، زمانی که فرد به لحاظ عاطفی به

یک سازمان وابسته بوده و به آن تعهد داشته باشد، سعی در ارائه تصمیمات خلاقانه و کارکردهای جدید می‌شود. در این صورت فرد می‌تواند بر کارآفرینی سازمان تأثیر مثبت بگذارد. همچنین، بررسی‌ها تأیید می‌کند که تعهد عاطفی، عملکرد فردی کارکنان را بهبود می‌دهد و حاکی از آن است که وقتی کارکنان وابستگی عاطفی به سازمان خود دارند، تمرکز بیشتری بر دستیابی به اهداف دارند و تمایل بیشتری به این دارند که کارهای خود را بهتر انجام دهند و تولید بیشتری داشته باشند (Delić et al., 2017; Ribeiro et al., 2020). از این رو، این موضوع می‌تواند حرکتی مثبت در کارآفرینی افراد و به تبع آن کارآفرینی سازمان باشد.

در نهایت، هدف اصلی مطالعه حاضر مربوط به نقش میانجی تعهد عاطفی در بین متغیرهای حمایت مدیران ارشد و کارآفرینی سازمانی بود که نتایج حاکی از تأیید نقش میانجی بود. تجربه اثبات کرده است که افراد با استعداد به دنبال فرصت‌های گوناگون هستند که افراد عادی قادر به یافتن آن‌ها نیستند (Woolley, 2010). از سوی دیگر، ادراک کارکنان از مهارت‌های مربیگری مدیران باعث تحریک تعهد عاطفی کارکنان نسبت به سازمان می‌شود (Ribeiro et al., 2020). در حقیقت، مدیرانی که سبک مدیریت مربیگری را اتخاذ می‌کنند، به رشد حرفه‌ای کارکنان و همچنین، ایجاد و توسعه روابط مبتنی بر اعتماد با کارکنان کمک می‌کنند (Hsieh and Huang, 2018). در اینجا حمایت مدیران ارشد از کارآفرینان می‌تواند نکته عطفی در استفاده از فرصت‌های جدید توسط آنان باشد. این مهم زمانی بیشتر به چشم می‌خورد که حمایت مدیران ارشد دل‌بستگی عاطفی کارکنان به سازمان را بیشتر کند. در حقیقت، می‌توان بیان کرد که با وجود تعهد عاطفی بین کارکنان، نقش فعال حمایت مدیران ارشد در بهبود کارآفرینی سازمانی دانشگاه تبریز بیشتر و بهتر جلوه‌گر خواهد شد. در نهایت، بر اساس نتایج فرضیه‌ها پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردد:

- ایجاد محیط داخلی مطلوب جهت شکوفایی کارآفرینی سازمانی
- ادراک عمیق ارزش‌های سازمان جهت ارائه فرایند فرهنگ یادگیری
- تقویت حس تعهد عاطفی در کارکنان سازمان
- اتخاذ تصمیمات استراتژیک و آگاهانه جهت حمایت از مهارت‌های فناورانه

در ادامه، پیشنهادهای ذیل نیز برای مطالعات آتی پیشنهاد می‌گردد. در این تحقیق حمایت مدیران ارشد مورد بررسی قرار گرفت، اما مطالعات و ادبیات نشان می‌دهد که استفاده از رهبری کارآفرینانه نیز به عنوان متغیر مستقل می‌تواند در تبیین کارآفرینی سازمانی مفید باشد. این مطالعه فقط بر دانشگاه تبریز تمرکز داشت، لذا بررسی در جوامع آماری مختلف، می‌تواند در تبیین نتایج تأثیرات خوبی داشته باشد. داشتن کارآفرینی سازمانی با بازدهی بالا متضمن باور داشتن برخی ارزش‌ها است. متغیری که می‌تواند در این حوزه اثرگذار باشد، فرهنگ کارآفرینانه سازمانی است که به عنوان متغیر میانجی می‌تواند در مطالعات آتی به کار گرفته شود. محدودیت اصلی این مطالعه نیز عدم وجود مطالعات مشخص در رابطه بین متغیرها بود. به عنوان مثال، نقش میانجی تعهد عاطفی در بین متغیرهای حمایت مدیران ارشد و کارآفرینی سازمانی در هیچ مطالعه‌ای انجام نشده است، لذا در این مطالعه امکان مقایسه نتایج به دست آمده برای این نقش با مطالعات دیگر مقدور نگردید.



## منابع

- بحرکانی، حسین (۱۳۹۲). بررسی رابطه رفتارهای حمایتی و غیرحمایتی مدیر و خشنودی شغلی با هویت سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان هندیجان (کارشناسی ارشد) دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- بهرامی، شهاب؛ زردشتیان، شیرین و یوسفی، بهرام (۱۳۹۳). تأثیر رضایت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۲(۴): ۸۷-۹۶.
- بیگی، مطهره محسن و ملامحمدی، مجید (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی درون‌سازمانی با تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در مدیریت درمان تأمین اجتماعی شهر کرمان. تأمین اجتماعی، ۱۶(۱): ۱۷۵-۲۰۴.
- پهلوان شریف، سعید و مهدویان، وحید (۱۳۹۴). مدل‌سازی معادلات ساختاری با AMOS. چاپ اول، تهران: انتشارات پیشه.
- حاجی کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی؛ عالم تبریز، اکبر و سلطانی، مرتضی (۱۳۹۱). مدلی میان‌سطحی برای تبیین ارتباط ادراک از حمایت سازمانی، ادراک از احترام سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی؛ مطالعه موردی: اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران. اندیشه مدیریت رهبری، ۶(۲): ۱۷۷-۲۰۰.
- حسینی صدرآبادی، جلال (۱۳۹۶). کارآفرینی و اثربخشی مدیریت منابع انسانی، مطالعات مدیریت و حسابداری، ۳(۱): ۸۶-۹۲.
- خورشید، صدیقه (۱۳۹۶). اثر قابلیت‌های چابکی راهبردی و عاطفی سازمان بر کارآفرینی‌گرایی دانشگاه (مطالعه موردی: دانشگاه‌های شهر قم و کاشان). مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۶(۱۴): ۲۳۷-۲۶۲.
- درودی، هما و شرف پور، مسعود (۱۳۹۶). تأثیر همکاری متقابل کارکردی بر عملکرد تجاری‌سازی فناوری با توجه به نقش خلق دانش و حمایت مدیریت ارشد. مدیریت نوآوری، ۶(۱): ۴۵-۷۲.
- دهقان، رضا؛ طالبی، کامبیز و عربیون، ابوالقاسم (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، پی‌اورد سلامت، ۶(۱): ۲۲-۳۳.

رضایی، دولت آبادی حسین؛ شهبازی، غلامرضا و دهقانی، اناری فرشید (۱۳۹۱). بررسی ارتباط حمایت سازمانی و مدیریتی و تعهد سازمانی نیروهای کارمند و نظامی پلیس (مورد مطالعه: نیروهای پلیس شهر اصفهان). پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، ۱(۱): ۷۲-۵۹.

رضایی، روح‌الله و حسینی، سید محمود (۱۳۹۲). طراحی مدل معادلات ساختاری توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی استان زنجان. توسعه کارآفرینی، ۶(۴): ۷۵-۷۴.

زارعی متین، حسن (۱۳۹۵). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. انتشارات آگاه، ویراست دوم. صنوبر، ناصر؛ حسینی، سید صمد؛ بهزادینا، پویا و یونس پور، زهرا (۱۳۹۸). تعهد استراتژیک مدیران میانی: بررسی تأثیر عدالت سازمانی، حمایت مدیریت ارشد از تغییر و مشارکت در تصمیم‌گیری. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۸(۱): ۱۱۳-۱۲۴.

طغرایبی، محمدتقی؛ شریفی، سعید و دارابیان، سنیه (۱۳۹۵). بررسی رابطه تعهد سازمانی با گرایش کارآفرینانه در سازمان‌های فرهنگی - هنری استان اصفهان. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۶(۱): ۱۶۵-۱۷۸.

ظهوری، آریتا؛ بابامیری، محمد؛ ابویی مهریزی، محسن و صباح، یوسف (۱۳۹۴). رابطه رهبری و زمینه اخلاقی با تعهد عاطفی: نقش میانجی‌گر حمایت سازمانی ادراک شده. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۳): ۷۵-۸۳.

ناهید، مجتبی (۱۳۸۹). چرایی کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی در یک نگاه. بررسی‌های بازرگانی، ۷(۳۴): ۸۵-۳۹.

مؤمنی، منصور و قیومی، علی (۱۳۹۱). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS. چاپ یازدهم، انتشارات گنج شایگان.

نیک‌پور، امین (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت استعداد بر رفتار کارآفرینانه در بخش دولتی: تبیین نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۶(۸۶): ۹۷-۱۲۳.

یزدی‌زاده، علی؛ نامداری ورپشتی، مهدی و افغانپور، مژگان (۱۳۹۷). تأثیر حمایت مدیریت ارشد بر عملکرد شعب بانک ملی شهر تهران با نقش میانجی مهارت‌های فناوری و ظرفیت جذب. فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۹(۲): ۱۱۶-۱۳۵.

- Boone, Ch., Lokshin, B., Guenter H., & Belderbos, R. (2019). Top management team nationality diversity, corporate entrepreneurship, and innovation in multinational firms. *Strategic Management Journal*, 40(2), 277-302.
- Cohen, W.M., & Levinthal, D.A. (1989). Innovation and learning: the two faces of R&D. *Economics Journal*, 99, 569-596.
- Delić, M., Slåtten, T., Milić, B., Marjanović, U., & Vulcanović, S. (2017). Fostering learning organization in transitional economy- the role of authentic leadership and employee affective commitment. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 9(3/4), 441-455.
- Engelen, A., Kaulfersch A., & Schmid, S. (2016). The Contingent Role of Top Management's Social Capital on the Relationship between Entrepreneurial Orientation and Performance. *Journal of Small Business Management*, 54(3), 827-850.
- Hsieh, H. H., & Huang, J. T. (2018). Exploring factors influencing employees' impression management feedback-seeking behavior: the role of managerial coaching skills and affective trust. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 163-180.
- Kristof, A.L. (2018). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 11-49.
- Lyngsie, J. (2017). The more, the merrier? Women in top-management teams and entrepreneurship in established firms. *Strategic Management Journal*, 38(3), 487-505.
- Martin-Rojas, R., Garcia-Morales, V.J., & Mihi-Ramirez, A. (2011). How can we increase Spanish technology firms' performance? *Journal of Knowledge Management*, 15(5), 759-778.
- Miao, Q., Eva, N., Newman A., & Cooper, B. (2019). CEO Entrepreneurial Leadership and Performance Outcomes of Top Management Teams in Entrepreneurial Ventures: The Mediating Effects of Psychological Safety. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 1119-1135.
- Park, B.I., Ghauri, P.N., (2015). Key factors affecting acquisition of technological capabilities from foreign acquiring firms by small and medium sized local firms. *Journal. World Business*. 46, 116-125.
- Ribeiro, N., Nguyen, T., Duarte, A.P., Torres de Oliveira, R., & Faustino, C. (2020). How managerial coaching promotes employees' affective commitment and individual performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2018-0373>.
- Rojasa, R.M., Morales, V.J.G., & Alvarez, N.G. (2019). Technological antecedents of entrepreneurship and its consequences for organizational performance. *Technological Forecasting & Social Change*, 147, 22-35.

- Simon, L.A., & Andrew, M. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657-681.
- Simsek, Z., & Heavey, C. (2011). The mediating role of knowledge-based capital for corporate entrepreneurship effects on performance: a study of small- to medium-sized firms. *Strategic entrepreneurship Journal*, 5(1), 81-100.
- Stenholm, P., & Nielsen, M.S. (2019). Understanding the emergence of entrepreneurial passion: The influence of perceived emotional support and competences. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 25(6), 1368-1388.
- Woolley, J. (2010). Technology emergence through entrepreneurship across multiple industries. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 4(1), 1-21.
- Zahra, S.A., Gedajlovic, E., Neubaum, D.O., & Shulman, J.M. (2009). A typology of social entrepreneurs: Motives, search processes and ethical challenges. *Journal of Business Venturing*, 24(5), 519-532.