



بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی در آموزش و پرورش کرمان

سهیلا صنعتی

دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت آموزشی
soheilasanati60@yahoo.com

مصیب رضاخانی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد کرمان
rezakhani@yahoo.com

عباس ضیاء

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد کرمان
rezakhani@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش کرمان بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان کرمان. که تعداد آنها 340 نفر، 85 نفر زن و 255 نفر مرد بود. روش نمونه‌گیری طبقه-ای تصادفی و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد 181 نفر انتخاب گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه مدیریت مشارکتی و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها یا استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون صورت گرفت. نتایج حاصل از تحلیل روابط بین متغیرها نشان داد که بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت مشارکتی، کارآفرینی سازمانی، کارکنان آموزش و پرورش.



مقدمه

سازمان‌های امروزی با تحولات و تهدیدات گسترده بین‌المللی روبرو شده‌اند که بقای آن‌ها را با خطر مواجه کرده و آنان برای بقای خود باید راه حل‌ها و روش‌های جدیدی را تدوین نموده و به نوآوری و خلاقیت مستمر بپردازند. موتور حرکت چنین سازمان‌های موفق و کارآمد، کارآفرینی می‌باشد (ذبیحی و مقدسی، 1385). امروزه در کشورهای مختلف در دانش مدیریت و اقتصاد توجه خاصی به کارآفرینی و کارآفرینان می‌شود. تقویت کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه‌ی آن از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها، به ویژه کشورهای در حال توسعه است (آرچی بونگ¹، 2004). در دنیای پر رقابت حاضر سازمان‌ها نیازمند تغییرند و باید مدیران راه‌های استفاده از مزایای خلاقیت انسان‌ها را یافته و بستر مناسب فعالیت‌های کارآفرینانه را فراهم سازند. از جمله شاخص‌ها و بستر مناسب برای توسعه کارآفرینی سازمانی شامل سبک رهبری، کار تیمی، حمایت کافی مدیران از افراد خلاق و نوآور، سیستم پاداش و تشویق مناسب کارکنان خلاق و ریسک‌پذیر است، بنابراین برای ترویج روحیه کارآفرینی سازمانی باید شرایط مناسبی در درون سازمان وجود داشته باشد (زارع و همکاران، 1386).

یکی از این شرایط مناسبی که باید در درون سازمان وجود داشته باشد و در سال‌های اخیر با طرح سازمان‌های شبکه‌ای و زنده، افزایش تکنولوژی ارتباطی و اطلاعاتی و مشارکت بیشتر افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، همزمان با افزایش تخصص کارکنان، مباحث مربوط به آن، مجدداً اوج تازه‌ای گرفته، مدیریت مشارکتی است. مشارکت عبارت است از یک درگیری ذهنی و عاطفی داوطلبانه یک شخص در موقعیت‌های گروهی مربوط به خود و سازمان خود که باعث ایجاد انگیزه در فرد جهت دستیابی به هدف‌های گروهی شده و باعث می‌شود که فرد در مسئولیت کار شریک شود (ناصرحی فر، 1385). مدیریت مشارکتی به ایجاد فضا و نظامی توسط مدیران اشاره دارد که در آن تمام کارکنان و پیمانکاران در روند تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و حل مشکلات و مسائل سازمان، با مدیریت همکاری و مشارکت نمایند (حضور، 1385). همان‌طور که تولد و مرگ سازمان‌ها به بینش، بصیرت و توانایی‌های مؤسسان بستگی دارد، رشد و بقای آن‌ها نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آن‌ها وابسته است (ایران‌نژاد و همکاران، 1393). کارآفرینی سازمانی به سرعت در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای سازمان‌ها به ویژه برای سازمان‌های بزرگ است (حق‌شناس و همکاران، 1386). شومپتر کارآفرینی را نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی تلقی کرده و نقش آن را نوآوری یا «ایجاد ترکیب تازه مواد» دانست. کرزنر کارآفرینی را به معنای آگاهی از فرصت‌های سودآور کشف نشده تعریف کرده است (هومن و همکاران، 1386). کارآفرینی سازمانی تلاشی برای ایجاد ذهنیت و مهارت‌های کارآفرینانه و البته وارد ساختن این ویژگی‌ها و ذهنیت‌ها به درون فرهنگ و فعالیت‌های سازمان است (حمیدی و همکاران، 1387). کارآفرینی سازمانی شیوه برانگیختن و سپس بهره‌گیری از افراد در درون یک سازمان می‌باشد، پرورش افراد کارآفرین در درون سازمان مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب و ترویج روحیه کارآفرینی است (زارع و همکاران، 1386). ویژگی‌های اصلی سازمان‌های کارآفرین، این سازمان‌ها را مجهز به قابلیت‌هایی می‌کند که ضمن ارتقای کارآمدی، قادر به بهره‌گیری بهتر از فرصت‌های موجود با محیط پیرامونشان می‌شود (احمدی و همکاران، 1391). براساس بیانیه‌ی جهانی کارآفرینی، یک همبستگی قوی میان رشد اقتصاد ملی و سطح فعالیت کارآفرینانه ملی و سازمانی وجود دارد (آرچی بونگ، 2004). کارآفرینان سازمانی را افرادی هستند که در تصمیم‌گیری به سازگاری و همکاری با دیگران تمایل دارند (ایرانزاده و زنجانی، 1390). بنابراین می‌توان گفت که کارآفرینی در سازمان‌های دولتی را می‌توان با تصمیم‌گیری به سبک مشارکتی تحریک و تشویق کرد. مدیریت مشارکتی، فلسفه نوینی است که با تأکید بر مشارکت کارکنان در اداره امور سازمان‌ها و اعتقاد به تعهد و شأن و منزلت منابع انسانی، دستیابی به کیفیت برتر زندگی کاری را هدف خود قرار داده است (دکینک²، 2011). مدیریت مشارکتی به طور کلی عبارت است از دخالت دادن کارکنان کلیه سطوح سازمان در فرآیند تبیین مشکل، تجزیه و تحلیل موقعیت و دستیابی به راه‌حل‌ها، طوری که کارکنان از قدرت تصمیم‌گیری بالایی برخوردار شوند و با مدیران در کلیه مراحل هم‌فکری

¹ - Archibong

² - DeConink



کنند (رابینز، 2009). بررسی نتایج مطالعات تنبلی و مساریک نیز نشان می‌دهد که مشارکت کارکنان در فرآیند حل مشکلات سازمان، عملکرد شغلی بهتر و اثربخشی بیشتر آن‌ها را به همراه دارد. رجایی‌پور و پوربیرعلی (1387) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه‌ی آن‌ها رابطه وجود دارد. وکیلی (1387) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی اقتصادی در شرکت‌های کوچک رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین ساختارهای مکانیک و ارگانیک با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معکوسی و بین ساختار دانشی و کارآفرینی سازمانی یک رابطه مستقیم وجود داشته است.

به نظر می‌رسد که محیط، نقش مهمی در فرآیند کارآفرینی سازمانی داشته باشد. در این میان آموزش و پرورش به عنوان یکی از با ارزش‌ترین سازمان‌ها و منابع علمی و تحقیقاتی هر جامعه در جهت پیشرفت و تعالی محسوب می‌شود. ایده‌های نو و بدیع در قالب کارآفرینی سازمانی، همچون روحی در کالبد آموزش و پرورش دمیده می‌شود و موجب رشد، توسعه و بالندگی می‌گردد و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها، برنامه‌های سازمانی و فن‌آورانه و نیز ارتقای کیفیت و بهبود حیات کاری آن‌ها ایجاد می‌کند. اما روند کلی در سازمان‌های بخش دولتی و حتی خصوصی مؤید این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها، سنتی و غیر کارآفرینانه می‌باشد، و طبیعتاً آموزش و پرورش استان کرمان نیز از این قاعده مستثنی نیستند. آسیب‌شناسی نظام اداری کشور، گویای آن است که این نظام دیوان سالار، دچار عوارضی نامطلوب همچون فقدان روحیه مشارکت جویی، تمرکزگرایی و انعطاف ناپذیری است، کندی و پرپیچ و خم بودن انجام امور، غلبه روحیه بی‌اعتنایی نسبت به نتیجه کار، مسئولیت‌ناپذیری و فراقکنی، بهره‌وری پایین و ناکارآمدی است (ایران‌زاده و زنجانی، 1390). در این راستا پژوهش مورد نظر به دنبال آن است که به این سؤال پاسخ دهد: «آیا بین مدیریت مشارکتی با میزان کارآفرینی سازمانی در اداره آموزش و پرورش استان کرمان ارتباط وجود دارد؟»

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و روش تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش کرمان در سال 94 می‌باشد. که تعداد آن‌ها 340 نفر، 124 نفر زن و 216 نفر مرد می‌باشد. در این پژوهش از نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه کارکنان با استفاده از جدول مورگان تعداد 181 نفر برآورد شد و سپس با استفاده از نمونه‌گیری متناسب با حجم تعداد 114 نفر مرد و 67 نفر زن انتخاب شد. روش گردآوری اطلاعات با استفاده از دو پرسشنامه مدیریت مشارکتی و کارآفرینی می‌باشد. پرسشنامه مدیریت مشارکتی توسط چوپانی (1389) طراحی و دارای چهار بعد مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی می‌باشد. این پرسشنامه 16 ماده دارد با طیف لیکرت 5 گزینه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، تاحدودی، کم، خیلی کم) می‌باشد. امتیاز درجه‌های خیلی زیاد، زیاد، تاحدودی، کم و خیلی کم به ترتیب از 5 تا 1 برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی می‌باشد. مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری (سؤالات شماره 1 الی 4)، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری (سؤالات شماره 5 الی 7)، مشارکت کارکنان در حل مشکلات (سؤالات شماره 8 الی 11) و مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی (سؤالات شماره 12 الی 16) پرسشنامه مدیریت مشارکتی می‌باشد. در تحقیق چوپانی (1389) مقدار روایی پرسشنامه 0/81 و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ 0/87 گزارش شده است.

پرسشنامه کارآفرینی سازمانی پرسشنامه ساخته چوپانی (1389) و شامل 11 سؤال براساس طیف لیکرت 5 گزینه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، تاحدودی، کم و خیلی کم) می‌باشد. که در آن برای سنجش کارآفرینی سازمانی از شش مؤلفه استفاده می‌شود. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه فاصله‌ای است. این پرسشنامه توسط کارکنان تکمیل می‌شود و از آن‌ها خواسته می‌شود تا گویه‌ها را تا حدی که در مورد واحد محل کاری آن‌ها صدق می‌کند. امتیاز درجه‌های خیلی زیاد، زیاد، تاحدودی، کم و خیلی کم به ترتیب از 5 تا 1 برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی می‌باشد. در تحقیق چوپانی (1389) مقدار روایی پرسشنامه 0/80 و پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ



0/92 گزارش شده است. پس از توزیع پرسشنامه‌ها، تذکر داده شد که بدون توجه به مدت زمان پاسخ‌ها را ارائه دهند و برای انجام تحلیل - های آماری روش SPSS مورد استفاده قرار گرفت.

یافته ها

در مطالعه حاضر، به منظور تعیین همبستگی مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. فرضیه تحقیق بدین شرح است که بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

H0: بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

H1: بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول 1، ضریب همبستگی بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی کارکنان برابر با $r = 0/748$ می‌باشد که از مقدار بحرانی جدول در سطح 99 درصد بزرگتر است که نشان دهنده رابطه معنی‌داری در سطح 99 درصد می‌باشد پس فرض صفر رد می‌شود. شدت همبستگی رابطه بین دو متغیر 0/748 می‌باشد، که قوی می‌باشد، نوع همبستگی در بین دو متغیر مذکور، از نوع مستقیم (مثبت) بوده است، که بیانگر معنادار بودن رابطه بین دو متغیر مذکور است. در نتیجه مطابق با این نتایج می‌توان گفت که بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول 1: ضریب همبستگی بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی کارکنان

کارآفرینی سازمانی		متغیر
ضریب همبستگی پیرسون	R	
مقدار - p		
0/000	0/748 **	مدیریت مشارکتی
	$p \leq 0/05^*$	$p \leq 0/01^{**}$

با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، معنی‌دار بودن رابطه بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی کارکنان بررسی شد. نتایج نشان داد که همبستگی بین این دو متغیر معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که همبستگی بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی معنی‌دار است. نتیجه این پژوهش با نتیجه پژوهش حضوری (1385)، آصفی (1387)، راسخ (1386)، رجایی‌پور و پورپیرعلی (1387)، یدالهی فارسی و همکاران (1387)، حمیدی و همکاران (1388)، افشاری (1391)، دامیر (2007) همخوانی دارد. حضوری (1385) پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی و تمایل به تغییر کارکنان دانشگاه پیام نور و ارائه راه کارهای استقرار نظام پیشنهاد» انجام داده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است بین مدیریت به سبک مشارکتی و میزان رضایت‌مندی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود داشته است. آصفی (1387) تحقیقی تحت عنوان «بررسی مدیریت مشارکتی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان تربیت بدنی و اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش» انجام داد. یافته‌های تحقیق نشانگر این است که بین مدیریت مشارکتی و مقاومت در برابر تغییر در هر دو سازمان مورد مطالعه رابطه معنادار منفی و معکوسی وجود دارد. راسخ (1386) در تحقیق خود تحت عنوان «بررسی ارتباط بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی، در دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران» به این نتیجه رسید که بین دو متغیر مدیریت مشارکتی و متغیرهای نحوه هدف‌گذاری، نحوه اعمال مشوق‌ها، نگرش نسبت به تحول و اتخاذ روش‌ها و فنون هماهنگی در دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران



رابطه معنادار وجود دارد. رجایی پور و پورپیرعلی (1387) در پژوهش خود تحت عنوان «رابطه میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی» نتیجه گرفتند که بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه‌ی آن‌ها رابطه وجود دارد. وکیلی (1387) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه‌ی بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی و اقتصادی در شرکت‌های اقتصادی کوچک و متوسط» به این نتیجه رسیدند که بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی اقتصادی در شرکت‌های کوچک و متوسط رابطه‌ی معناداری وجود دارد. یدالهی فارسی و همکاران (1387) در پژوهشی با عنوان «بررسی کارآفرینی درون سازمانی در سازمان‌های دولتی مطالعه‌ی موردی سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان» بیان کردند که شرایط موجود سازمان متغیرهای کنترل، آموزش و تحقیق، مدیریت تغییر، اهداف و تصمیم‌گیری سازمان بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی درون سازمانی خواهند داشت. یافته‌های این پژوهش مؤید آن است که اجرای مدیریت مشارکتی به شیوه‌های مختلف چنانچه متضمن مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری، حل مشکل و تغییر و تحول در سازمان که به مدد اعمال روش‌های مشارکت از طریق ارائه پیشنهاد، شرکت در جلسات و ... صورت گیرد، به میزان زیادی موجب کارآفرینی سازمانی می‌گردد. به طور کلی از جمع‌بندی یافته‌های مزبور می‌توان به تأیید یک فرضیه اصلی و مهم نائل گشت و آن این که مدیریت مشارکتی باعث افزایش کارآفرینی سازمانی می‌شود. چنانچه مشارکت در ابعاد مختلف متضمن استفاده از نظرات و همکاری مؤثر کارکنان در فرآیندهای مختلف باشد، می‌تواند موجبات اثربخشی بیشتر کارکنان و در نتیجه عملکرد بهتر شرکت گردد؛ بدیهی است که این نتایج نمی‌تواند بر مدیریت مشارکتی به عنوان راه حل تمام مسائل مدیریتی سازمان تأکید کند، زیرا که نظام مشارکت محدودیت‌ها و مسائل خاص خود را دارد. بنابراین اجرای موفقیت‌آمیز هرگونه مشارکت در درجه نخست به مقتضیات یک شرکت و وجود زمینه‌های مساعد و فراهم بودن پیش‌نیازهای مشارکت و در درجه دوم به شیوه اجرای درست آن بستگی خواهد داشت.

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که مدیریت مشارکتی رابطه مثبتی با میزان کارآفرینی سازمانی دارد، بنابراین به منظور تقویت مدیریت مشارکتی می‌توان پیشنهاد داد: با توجه به اینکه اجرای طرح مدیریت مشارکتی با میزان کارآفرینی سازمانی رابطه دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان آموزش و پرورش، بیشتر به طرح مدیریت مشارکتی جهت افزایش میزان کارآفرینی سازمانی توجه کنند و چون نوآوری و خلاقیت کارکنان بیشتر در جو مشارکتی افزایش می‌یابد، برای ایجاد شرایط خلاق در سازمان و استفاده از نوآوری‌ها و خلاقیت‌های کارکنان، از نظام مدیریت مشارکتی استفاده شود.

منابع

- آصفی، احمد علی، بررسی مدیریت مشارکتی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان تربیت بدنی و اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، 1388
- احمدی، شبنم، بررسی عوامل مؤثر بر میزان مشارکت کارکنان در فرایند کار (تصمیم‌گیری) در اداره کل آب و فاضلاب استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، 1391
- افشاری، سمیه، بررسی عوامل مؤثر بر میزان مشارکت کارکنان در فرایند کار (تصمیم‌گیری) در مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران. مجله فرایند مدیریت و توسعه، 1391، 74: 81-90
- ایران‌نژاد، مهدی، امینی سابق، زین العابدین، اسدپور، وحید، نقش مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن. مطالعات کمی در مدیریت، 1393، 15(1): 149-174



- ایرانزاده، سلیمان، زنجانی، سعید ، بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با توانمندسازی و سلامت روحی معلمان زن. زن و مطالعات خانواده، 1391، 4(14): 65-83
- حمیدی، مهرزاد، راسخ، نازنین، سجادی، سید نصر ... ، ارتباط بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی، در دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران. پژوهش در علوم ورزشی، 1388، 24: 139-154
- حضور، محمد جواد ، بررسی رابطه مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی و تمایل به تغییر کارکنان دانشگاه پیام نور و ارائه راه کارهای استقرار نظام پیشنهاد. پیک نور، 1385، 6(1): 14-24
- حق شناس، اکبر،. الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت، 1387، 2(8): 31-73
- خنیفر، وکیلی ، رابطه‌ی بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی و اقتصادی در شرکت‌های اقتصادی کوچک و متوسط، فصلنامه توسعه کارآفرینی، 1387، 2(1): 35-55
- رابینز استیفن، پی (1389). رفتار سازمانی. ترجمه پارسائیان، علی؛ اعرابی، سید محمد؛ چاپ سیزدهم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- راسخ، نازنین ، تعیین ارتباط بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی در دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، 1386
- رجایی‌پور، سعید، پور پیرعلی، زهرا، سلیمی، قربانعلی ، رابطه میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی ع. مدیریت اطلاعات سلامت، 1387، 4(1): 99-106.
- رهنورد فرج ... ، درجات مشارکت و نیازهای غالب افراد. نشریه مدیریت دولتی، دوره جدید، 1387، 44: 65.
- زارع، قاسم،. بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی و توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور. نشریه علوم حرکتی و ورزش، 1386، 5 (1 و 9): 71-81.
- هومن، حیدر علی، خسروی، علی اکبر، سهرابی فرد، نسرین، رواسازی مقیاس سنجش کارآفرینی در مدیران دستگاه‌های دولتی. فصلنامه روانشناسان ایرانی، 1385، 2(8): 267-276 .
- Archibong, C. (2004). Anyansi , Technology, Infrastructure and Entrepreneurship: Role of the Government in Building a sustainable Economy, School of Business and Economics North Carolian A & T State University.
- Deakins, D, FreeL, M. (2011). Entrapreneurial Learning and the Growth Process in SME. The learning organizational 5(3), pp.144-155, White rose Centre for Excellence in teaching and learning of Enterprise.
- Pinchot, G. (2000). Fostering Intrapreneurial Idea. {on line} <http://www.pinchot.com>
- Damir R., Noe R, (2007). Organization Behavior. New York, Harcourt INC