

# بررسی الگوهای رفتاری یادگیری کارآفرینانه با رویکرد شایستگی

علی مشدئی<sup>\*</sup>، زهرا تقوی<sup>۱</sup>، امیر مشدئی<sup>۲</sup>

دانشگاه تهران، تهران، ایران

## Assessing the Behavioral Models of Entrepreneurship Learning with a Focus: on Qualification

Ali Moshdaei<sup>\*</sup>, Zahra Taghavi<sup>1</sup>, Amir Moshdaei<sup>2</sup>

Tehran University, Tehran, Iran

### Abstract

Organizations tend towards entrepreneurship in order to increase their functionality by innovative approaches and creating new risky opportunities. The question is how risky opportunities are created and how organizational learning can be used as a process for identifying and actualizing new opportunities. Organizational learning can improve an organization's ability to identify opportunities and helps companies to use these abilities effectively. This study evaluates a new behavioral model called entrepreneurship learning with a new approach called "qualification" in entrepreneurship. Literature reviews on entrepreneurship with this approach show that there are 6 behavioral models for entrepreneurship learning: active search for learning opportunities, selective and goal oriented learning, in-depth learning, improvement, and reflection on experience and transferring previous experiences to the current experience. Experience, skill, knowledge and having relationships related to learning are very important in entrepreneurship learning. Of course, the needs of a qualified entrepreneur is considered as a system of behavioral models in learning. Like other models, these models are transferrable through education. Considering the importance of entrepreneurship in the development of societies and the importance of improving entrepreneurship skills, this study aims to assess entrepreneurship learning based on the "qualification" approach, in order to compare entrepreneurship learning models for development.

### Key words

entrepreneurship, learning, entrepreneurship learning, qualification approach

### چکیده

سازمان‌ها برای افزایش عملکرد خود از طریق نوسازی راهبردی و ایجاد فرصت‌های جدید پر مخاطره، به کارآفرینی روی می‌آورند. در این میان یادگیری سازمانی یک راه مؤثر برای نوسازی راهبردی محسوب می‌شود. اما چگونه فرصت‌های پر مخاطره ایجاد می‌شوند و از یادگیری سازمانی چگونه میتوان به‌عنوان فرایندی برای تشخیص و عملی کردن فرصت‌های جدید استفاده کرد. یادگیری سازمانی می‌تواند توانایی یک شرکت را برای تشخیص فرصت‌ها تقویت کند و کمک کند که این تواناییها را به نحو مؤثری برای عملی کردن فرصت‌های جدید به کار گیرند. نوشته حاضر الگوی رفتاری جدیدی تحت عنوان یادگیری کارآفرینانه را با رویکردی جدید و تحت عنوان «شایستگی» متمایز در کارآفرینی مورد بررسی قرار می‌دهد. مرور ادبیات کارآفرینی با این رویکرد نشان داد که در این زمینه شش الگوی رفتاری یادگیری کارآفرینانه وجود دارد که عبارتند از: جستجوی فعال فرصت‌های یادگیری، یادگیری گزینشی و هدفمند، یادگیری عمیق، یادگیری پیوسته، بهبود وضعیت و انعکاس در تجربه و انتقال تجربه قبلی به تجربه جاری. یادگیری کارآفرینانه بیشتر مستلزم تجربه، مهارت، دانش و یا دارا بودن نسبت‌های مربوط به یادگیری است. البته نیازهای یک کارآفرین شایسته، سیستمی از الگوهای رفتاری یادگیری محسوب می‌شود. این الگوی یادگیری

به مانند الگوهای دیگر از طریق آموزش قابل انتقال هستند. با توجه به اهمیت کارآفرینی در توسعه جوامع و ضرورت بهبود مهارت‌های کارآفرینانه، در نوشته حاضر الگوی یادگیری کارآفرینانه تحت چهارچوب شایستگی مورد بررسی قرار گرفته و از این طریق الگوهای رفتاری کارآفرینانه جهت توسعه مورد مقایسه قرار می‌گیرند.

## واژگان کلیدی

کارآفرینی، یادگیری، یادگیری کارآفرینانه، رویکرد شایستگی

است که می‌توان الگوی رفتاری یادگیری مؤثر را از طریق مفاهیم مختلف مؤثر مورد مقایسه قرار داد [۳].

## کارآفرینی

کارآفرینی به‌عنوان یک فرایند چند جانبه محسوب می‌شود که در سازمان‌های متفاوت و مکان‌های مختلف کاربرد دارد نباید صرفاً از دیدگاه انتفاعی به آن نگاه کرد با توجه به اینکه امروزه بیشتر واژه کارآفرینی، در بخش خصوصی به کار برده می‌شود در حالی که کارآفرینی سازمانی فرایندی است که در آن افراد در داخل سازمان به دنبال فرصت‌های مستقل از منابع آن سازمان بوده یا برای انجام کارهای جدید با کارکنان دیگر تعامل می‌کنند [۴]. کارآفرینی فرایندی نامشخص، ساختار نیافته و به همین دلیل غیرقابل پیشبینی است. بنابراین، معضل اصلی ما در آموزش کارآفرینی، غیر متعارف بودن آن است [۱]. Neck و Echoles معتقدند کارآفرینی فرایندی است که در محیط‌ها و مجموعه‌های مختلفی اتفاق می‌افتد و طی آن تغییرات در سیستم اقتصادی از طریق نوآوری افرادی که به فرصت‌های اقتصادی واکنش نشان می‌دهند، رخ می‌دهد که این باعث ایجاد ارزش فردی و اجتماعی خواهد شد [۵]. کارآفرینی شامل یک فرایند یادگیری است و عبارت از توانایی برآمدن از عهده مسائل و مشکلات و نیز یادگرفتن از آنها می‌باشد [۶]. دیوید جانسون با جمع بندی تعریف‌های مطرح شده، کارآفرینی را به شرح زیر تعریف می‌کند:

- عملی خلاق است که به وسیله آن چیزی که در گذشته وجود نداشته است، ایجاد می‌شود.
- نوآوری مبتنی بر درک و یافتن فرصت از یک محیط نامشخص.
- ساخت و ایجاد فرصت با استفاده از منابع یا جستجوی منابع جدید.
- فعالیت دربرگیرنده خطر به دلیل نو بودن که امکان محاسبه ارزش افزوده آن مشکل است.
- کارآفرینی منجر به ایجاد ارزش در شخص، گروه و جامعه می‌شود.

## مقدمه

امروزه توسعه کارآفرینی برای دستیابی به ثروت، رفاه و اشتغال به امری اجتناب‌ناپذیر برای توسعه کشورها مبدل گردیده است. در دنیای در حال تحول و پیشرفت امروز، کامیابی از آن جوامع و سازمان‌هایی است که بین منابع کمیاب و قابلیت‌های مدیریت و کارآفرینی منابع انسانی خود رابطه معنی‌داری برقرار نمایند. کشورهایی نظیر کره جنوبی، تایلند، تایوان، سنگاپور، مالزی و هندوستان که از لحاظ اقتصادی و اجتماعی بهبودهای کاملاً محسوس پیدا کرده و اکنون قابلیت‌های جدیدی در سرمایه عظیم خود یعنی منابع انسانی به‌دست آورده‌اند، بیش از پیش مشخص شده که این تحول را مدیون ادبیات علمی توسعه کارآفرینی و عادت‌های کارآفرینانه هستند [۱]. دامنه وسیعی از نظریه‌های اقتصادی و راهبردی برای فراهم آوردن چهارچوبی به‌کار گرفته می‌شوند که آموزش و در مسیر آن یادگیری به عنوان عاملی مهم برای موفقیت کارآفرینانه برای سازمان مورد توجه است [۲]. اهمیت یادگیری در موفقیت کارآفرینانه بخوبی قابل شناسایی است همان‌طور که در افزایش شمار مطالعات اختصاص یافته به یادگیری کارآفرینانه در سال‌های اخیر انعکاس یافته است. مطالعات قبلی تا حد زیادی عوامل مؤثر بر یادگیری کارآفرینانه را مورد توجه قرار داده و چگونگی وقوع آن را نشان می‌دهند. به هر حال به‌منظور توسعه یادگیری کارآفرینانه به عنوان یک مفهوم قابل مشاهده لازم است به بررسی و مطالعه فعالیت‌های درگیر در یادگیری کارآفرینانه پرداخته شود. این کار از طریق چارچوبی که ارتباطات نزدیک با موفقیت کارآفرینانه دارد عملی می‌شود. آنچه در نوشته حاضر دنبال می‌شود این استدلال است که رویکرد شایستگی می‌تواند یک راه‌حل ممکن در این حوزه تحقیق باشد و از طریق بررسی یادگیری کارآفرینانه به‌عنوان یک «شایستگی» می‌توان در پیشبرد فراگیری شایستگی‌های دیگر کارآفرینانه موفق بود. به هر حال اجرای رویکرد شایستگی به این معنی

سازمان است. پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد [۸].

### یادگیری کارآفرینانه

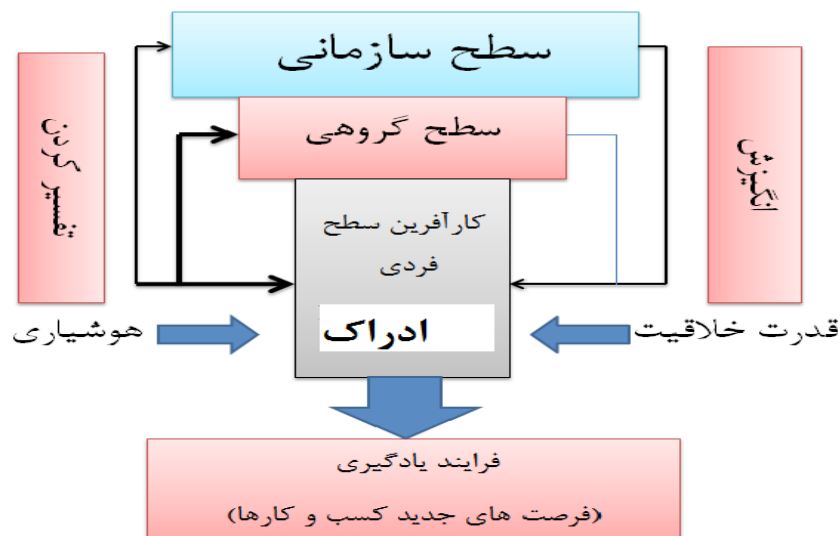
بر اساس اصول نظریه یادگیری اجتماعی برای الگوهای رفتار کارآفرینانه، افرادی که بیشتر در معرض کارآفرینان دیگر هستند، احتمالاً در آینده زندگی خود دخالت بیشتری در کسب و کارهای کارآفرینانه خواهند داشت و برای موفقیت یادگیری مهارت، دانش و توانایی‌هایی در گام‌های مختلف توسعه کسب و کار مورد نیاز است. توانایی یادگیری در توسعه ظرفیت‌های کارآفرینی ضروری است [۹]. این موضوع بویژه در بازار فعال که همیشه در حال تغییر هستند، حیاتی است و مباحثی نظیر اینکه کارآفرینی به‌طور ضروری یک فرآیند یادگیری است، مورد بحث می‌باشد. بنابراین به‌منظور فهم کارآفرینی ما باید ابتدا یادگیری کارآفرینانه را شناسایی کنیم [۳]. یادگیری و به‌کارگیری شیوه‌های نوین تولید و عرضه را که با خطرپذیری و نوآوری همراه باشد، یادگیری کارآفرینانه نامیده‌اند. در تعریفی دیگر، یادگیری کارآفرینانه عبارت است از شناسایی و تشخیص فرصت‌ها، از طریق تعامل اجتماعی و ابتکار در نهایت مدیریت و سازماندهی کردن کسب کار های جدید [۱۰]. محدودهای از سطوح یادگیری و وابستگی آنها به فرآیندهای فراگیری، جذب و تحلیل و نهادینه کردن از دانش سازمان مورد ملاحظه قرار گرفته؛ که ما برای طراحی یک رویکرد مفهومی برای یادگیری کارآفرینانه به آن مبادرت می‌کنیم. در اینجا مدلی مفهومی از یادگیری کارآفرینانه ذکر کرده‌ایم [۱۱].

• کارآفرینی در برگیرنده فعالیت‌های مخرب خلاق است. این تعریف‌ها روزنه کوچکی است به پارادایم کارآفرینی.

بر این اساس، کارآفرینی مفهومی است که از یک کسب و کار کوچک به سازمان‌های بزرگ و پیچیده و سیستم‌های دولتی گسترش پیدا کرده است. جمع‌بندی کلی در مورد این تعریف‌ها آن است که کارآفرینی در برگیرنده ایجاد فرصت‌ها و استفاده از آنها، اقدام‌های خطرپذیر، خلاق و نوآور، ایجاد چشم‌انداز در مورد آینده و ارزش می‌باشد [۷].

### یادگیری سازمانی (Organizational learning)

ادیان الهی، به‌ویژه اسلام، تأکید فراوانی بر آموزش و یادگیری داشته‌اند، تا آنجا که نخستین آیات نازل شده بر پیامبر اکرم (ص) در سوره علق بر آموزش و یادگیری و اهمیت آن تأکید می‌کند. یادگیری سازمانی، از سال ۱۹۶۳ که اولین بار مارچ تعریفی از آن مطرح کرده تا اوایل دهه ۱۹۹۰ که ویک و رابرتس تعریف جدیدی از آن ارائه کردند، مورد بحث و تجزیه و تحلیل صاحب‌نظران مدیریت بوده است. یادگیری سازمانی چیزی فراتر از مجموع توان یادگیری افراد است، یعنی سازمان توانایی یادگیری خود را با خروج افراد سازمان از دست نمی‌دهد. یادگیری سازمانی به مفهوم یادگیری افراد و گروه‌های درون سازمان و سازمان یادگیرنده به معنی یادگیری سازمان به عنوان سیستمی کلی است. یادگیری سازمانی فرایندی است پویا که سازمان را قادر می‌سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانش (Knowledge Work) و بهبود کارایی



تصویر ۱: مدل مفهومی از یادگیری کارآفرینانه [۱۱]

### سطوح یادگیری کارآفرینانه

۱. یادگیری کارآفرینانه فردی: در این سطح خود کارآفرین درگیر یادگیری می‌شود؛ کارآفرینان اثربخش یادگیرندگان فوق‌العاده هستند. البته پیتر سنگه بیان می‌دارد که یادگیری کارآفرینانه منعکس‌کننده مشارکت کارآفرین و رهبران آنها در تصمیم‌گیری‌های حیاتی سازمان است.
۲. یادگیری کارآفرینانه سازمانی: یادگیری کارآفرینانه سازمانی به عنوان یک مفهوم جدید از ترکیب دو حوزه یادگیری سازمانی و کارآفرینی ایجاد شده است که می‌تواند درون سازمانی و بین سازمانی باشد.

۱-۲ یادگیری کارآفرینانه درون سازمانی: در یادگیری درون سازمانی، یادگیری به دو شیوه نگریده می‌شود: نخست، به عنوان یک فرایند فنی که در آن یادگیری، به عنوان پردازش اثربخش، تعبیر و تفسیر و واکنش‌دهی به اطلاعات درونی و بیرونی سازمانی تلقی می‌شود. در رویکرد دوم یادگیری به عنوان فرایند اجتماعی، یادگیری به عنوان نتیجه و زمینه تعاملات اجتماعی در پردازش صریح اطلاعات تلقی می‌گردد. در یادگیری کارآفرینانه درون سازمانی، کانون توجه تشخیص فرصت و بهره‌برداری از آن به عنوان پایه و اساس اقدام کارآفرینانه است.

۲-۲ یادگیری کارآفرینانه بین سازمانی: در زمینه تکامل کارآفرینی به عنوان یک حوزه مطالعاتی، این بحث مطرح بوده که انتقال آگاهانه و کلیدی و کاربرد تئوری‌ها، متدولوژی‌ها از یک تحقیق به تحقیق دیگر، ممکن است پیشرفت‌های خلاقانه در هر دو مورد ایجاد نماید

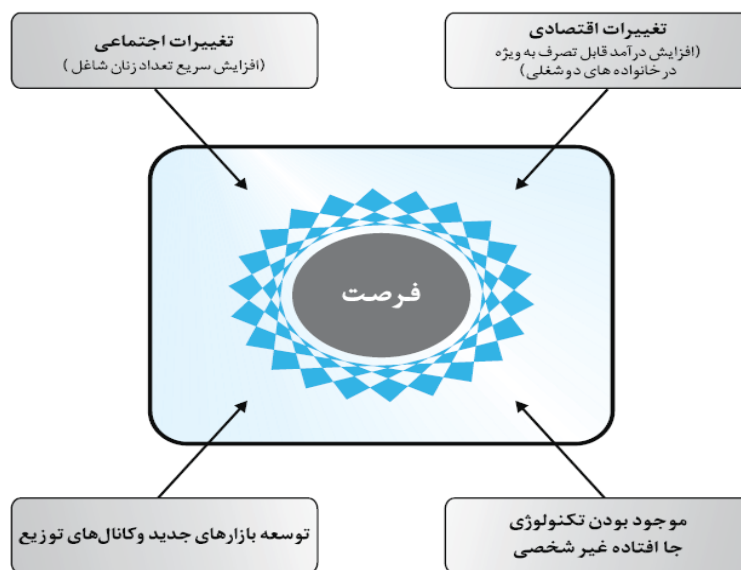
و یا ممکن است پایه‌های یادگیری سازمانی در حوزه مدیریت مطرح شده باشند اما کاربردشان در حوزه کارآفرینی محدود بوده است. به‌ویژه این که کارآفرینی فرایند یادگیری و تئوری کارآفرینی نیازمند یک تئوری یادگیری است [۱۲].

### یادگیری کارآفرینانه، حاصل تعامل یادگیری سازمانی و کارآفرینی

کلیه مباحث مرتبط با یادگیری با درک این مساله که یادگیری دقیقاً شامل چه مواردی است همراه می‌شود. زمانی که مفهوم یادگیری را در کنار کارآفرینی استفاده می‌کنیم، منظور این است که شناسایی فرصت‌ها، بهره‌برداری از فرصت‌های شناخته شده و غلبه بر موانع سنتی در سازماندهی و مدیریت کسب و کارهای جدید را یاد بگیریم. در واقع کارآفرینی در جستجوی درک این مطلب است که چگونه می‌توان چیز تازه‌ای (محصولات و خدمات جدید، بازار جدید، فرایند، تولید جدید و ...) خلق کرد. از این رو کارآفرینی با تشخیص یک فرصت آغاز می‌شود و از طرفی تشخیص فرصت‌ها بستگی به توانایی سازمان در کسب دانش و یادگیری از محیط اطرافش دارد. بدین ترتیب یادگیری سازمانی می‌تواند تاثیر مستقیمی بر کارآفرینی و تشخیص فرصت داشته باشد. فرصت‌ها، اغلب حاصل تلاقی مجموعه‌ای از عوامل محیطی هستند که در شکل زیر، نشان داده شده است [۸].

### سبک‌های یادگیری کارآفرینانه

سازمان‌هایی که میل بیشتری به کارآفرینانه شدن دارند غالباً



تصویر ۲: فرصت‌ها، محصول تلاقی عوامل [۸]

یادگیری در زمان واقعی رخ می‌دهد و همزمان با یادگیری اقدامات و اعتقادات فردی نیز مجدداً شکل می‌گیرد و در نهایت، به تغییر فرد و سازمان منجر می‌شود. به‌طور خلاصه، هریک از سبک‌های یادگیری، برای ایجاد فرصت‌های غیر منتظره و جدید با موفقیت مورد استفاده قرار گرفته‌اند. جدول زیر، چگونگی استفاده از سبک‌ها در ایجاد فعالیت‌های کسب و کار و بالفعل کردن توانایی افراد در تشخیص فرصت را نشان می‌دهد. در کلیه این رویکردها، یادگیری سازمانی می‌تواند ظرفیت کارآفرینانه شرکت‌ها را برای کشف و شکل‌دهی فرصت‌های اقتصادی جدید افزایش دهد.

انواع سبک‌های یادگیری مانند یادگیری شناختی و رفتاری به

از سه سبک یادگیری رفتاری (Behavioral Learning)، یادگیری شناختی (Cognitive Learning) و یادگیری اقدامی (Action Learning) برای تشخیص هر چه بهتر فرصت‌ها استفاده می‌کنند. یادگیری رفتاری اکتسابی، توزیع و ذخیره اطلاعات و دانش در سازمان‌ها را شرح می‌دهد. رویکرد دوم، به‌دلیل تأکید بر یادگیری شناختی، برای استراتژی منبع‌مدار تأکید دارد و بیان می‌کند که هر فرایند تولید دانش، می‌تواند شایستگی‌های سازمانی و منابع بالقوه‌ای ایجاد کند که به مزیت رقابتی تبدیل شود. برخلاف دو رویکرد فوق، یادگیری اقدامی بر تصحیح لحظه به لحظه اشتباهات، برای اقدامی بهتر در زمان واقعی تأکید دارد. بر اساس این رویکرد،

	ماهیت یادگیری کارآفرینانه	عناصر متأثر از یادگیری کارآفرینانه	فرصت‌های بالقوه برای یادگیری کارآفرینانه
شناختی	شناسایی و تغییر الگوهای شناختی، ایجاد فرصت‌های جدید برای دانش و اقدام (Nonaka 1994, crossan et al, 1999)	دانش موجود و بالقوه منابع موجود و بالقوه فرایندهای سیستماتیک	طراحی محصول یا خدمت جدید توسعه راه‌های جدید انجام کار جذب و حفظ مشتریان به‌کارگیری خلاقانه تکنولوژی شخصی
رفتاری	تغییر فرایندهای فیزیکی از طریق تجربه (Feldman and pentlan 2003) تعریف امکان‌سنجی از طریق یادگیری آزمون و خطا	فعالیت‌های تکراری موجود و ایجاد شده فرایندهای تطبیقی	فرایندهای مهم برای دستیابی به اثربخشی‌های جدید تجربه یادگرفته شده برای بهبود فرایندها
اقدامی	تغییر محتوا از طریق زیرسؤال بردن مفروضات و در کنار هم قرار دادن باورهای حمایت‌شده و تجربیات واقعی (Argyris 1990, Torbet 1991)	هنجارها و باورهای مهم تعامل قوانین ادغام	ترویج فرایند نوآوری ایجاد سازمان‌ها و گروه‌ها با خلاقیت و بهره‌وری بالا

تصویر ۳: سبک‌های یادگیری شرکت‌های کارآفرینانه برای ایجاد فرصت [۱۳]

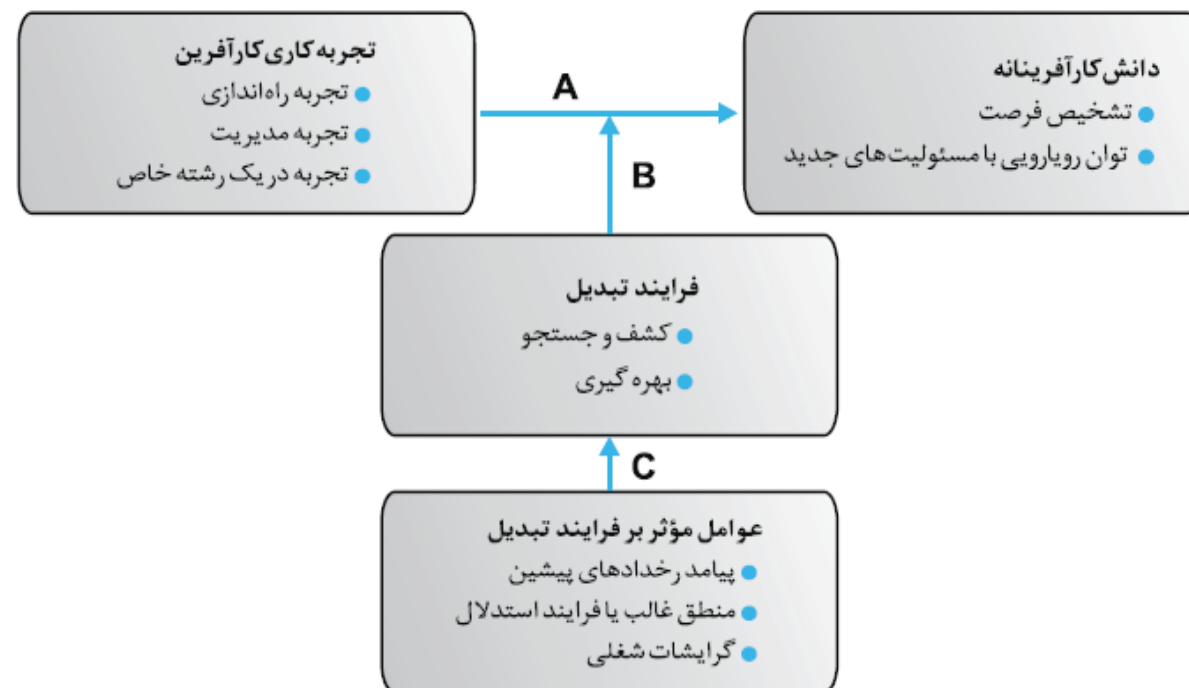
سبک‌های یادگیری هماهنگ باشد. براساس این رویکرد یادگیری کارآفرینانه نه فقط به معنی تکرار آنچه به طور موفقیت‌آمیز در گذشته به وسیله دیگران به انجام رسیده یا اجتناب از آنچه شکست خورده است؛ بلکه همچنین در برگزیده تفسیر فعال از تجربه بوسیله یادگیرنده است [۳]. امروزه به‌طور فزاینده‌ای از سوی کسانی که در زمینه کارآفرینی مطالعه دارند؛ بیان می‌شود که به‌کارگیری آزمایش و تحقیقات تجربی کارآفرینی، شیوه‌های قوی برای یادگیری است. آندری مک‌لین، کارآفرین سرمایه‌گذار و دانشیار کارآفرینی در برنامه «فعالیت‌های تجاری مخاطره‌آمیز تکنولوژی» در دانشگاه استنفورد چنین بیان می‌کند که کارآفرین، تنها زمانی ناکام قلمداد می‌گردد که یک شکست را دو بار تجربه کند. کارآفرین، ممکن است واقعاً شکست

ترتیب در کشف و شکل‌دهی فرصت نقش کلیدی ایفا می‌کنند. یادگیری کارآفرینانه نوعی یادگیری اقدامی است که علاوه بر کشف و شکل‌دهی فرصت‌ها، در بهره‌برداری از فرصت‌ها نیز نقش به‌سزایی دارد [۱۳].

### رویکردهای یادگیری‌های کارآفرینانه

**رویکرد تجربی:** از نظر مفهومی رویکرد تجربی بر پایه مدل یادگیری تجربی کلب بنا نهاده شده است. رویکرد تجربی پیشنهاد می‌کند که یادگیری فرآیندی است که به موجب آن مفاهیم ایجاد و به واسطه تجربه تغییر می‌کنند. یادگیری تجربی کارآفرین باید با

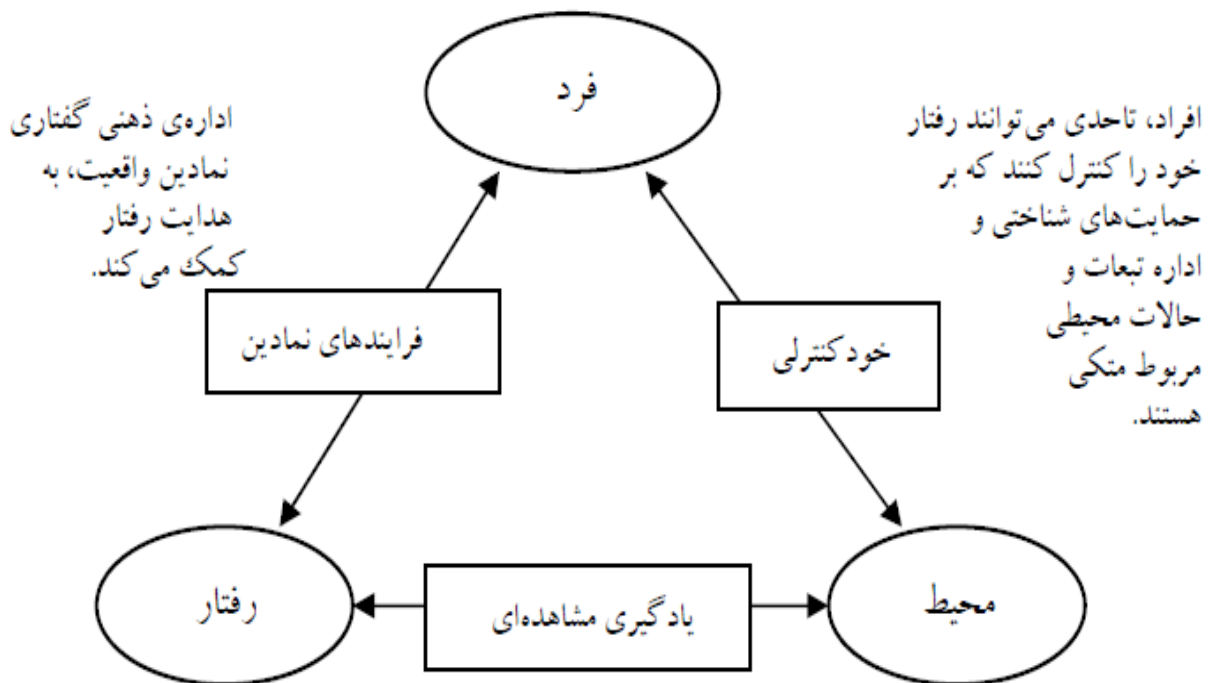
بخورد؛ ولی هیچگاه خسته نمی‌شود [۸]. یادگیری کارآفرینانه فرایندی تجربی است که طی آن تجربه شخص کارآفرین به دانش تبدیل می‌شود اما در بررسی یادگیری کارآفرین باید واقف باشیم که تجربه کاری کارآفرین، مستقیماً به دانش کارآفرینانه منجر نمی‌شود. در واقع کسب تجربیات و دانش جدید را می‌توان فرایندی توصیف کرد که به موجب آن تجربه‌ها به دانشی تبدیل می‌شوند که خود به صورت تجربی کسب می‌شوند [۱۴].



تصویر ۴: چهار چوب مفهومی یادگیری کارآفرینانه به‌عنوان یک فرایند تجربی [۱۴]

عهده انجام کاری بر می‌آید. از این باور، در حقیقت حاصل مجموعه عوامل بیرونی و مشاهدات شخص از محیط، به علاوه عوامل درونی فرایندهای یادگیری، که محصول آن خود کارآمدی است شکل می‌گیرد و توسط بندورا یادگیری اجتماعی نامیده شده است. وی معتقد است شدت اطمینان مردم به کارآمدی خود، معین می‌کند که آیا با مشکلات کنار خواهند آمد یا نه. اگر مردم تصور کنند که از پس موقعیت‌های تهدیدکننده بر نمی‌آیند، از آن اجتناب می‌کنند؛ در حالی که وقتی خود را در برابر موقعیت دیگری توانا می‌بینند، قاطعانه عمل می‌کنند. همین‌طور، کارآفرینانی که به کارآمدی خود اعتقاد راسخ دارند، ابتدا دیدگاهی از آنچه را که می‌خواهند انجام دهند، در ذهن پرورش می‌دهند، سپس اهداف بلند و چالشی را بر می‌گزینند، آنگاه استراتژی‌های مبتکرانه تولید بازاریابی را در پیش می‌گیرند و می‌توانند در حوزه کارشان تحول ایجاد کنند و بالاخره به رشد بالا در کسب و کارشان دست می‌یابند [۹].

که یک راه یادگیری، از طریق جانشینی (Vicarious) است که افراد از طریق مشاهده، رفتارهای دیگران را به‌عنوان الگو می‌پذیرند. بر اساس اصول نظریه یادگیری اجتماعی برای الگوهای رفتار کارآفرینانه، افرادی که بیشتر در معرض کارآفرینان دیگر هستند، احتمالاً در آینده زندگی خود، دخالت بیشتری در کسب و کارهای کارآفرینانه خواهند داشت. هنگامی که فرد، رفتار کارآفرینانه را از یک کارآفرین مشاهده می‌کند و از طرف دیگر، فرد کارآفرین، مورد حمایت محیط اجتماعی و اطرافیان قرار می‌گیرد و به موفقیت‌هایی دست می‌یابد، این رفتار، در فرد مشاهده‌کننده تقویت شده و پس از طی فرایندهای یادگیری (توجه، یادسپاری، بازتولید، انگیزش) (Attention, Retention, Reproduction, Motivation) و فراهم شدن زمینه اجرایی / انگیزشی، فعالیت کارآفرینانه را آغاز خواهد کرد. در نظریه یادگیری اجتماعی، کلیدی‌ترین واژه، مفهوم خود کارآمدی (Self-Efficacy) است و به معنای آن است که شخص اعتقاد دارد از



تصویر ۵: مدل مفهومی نظریه یادگیری اجتماعی [۹]

عوامل فردی و سازمانی و زمینه‌ای موثر آنها را می‌دهد.

**رویکرد شناختی:** تاکید این رویکرد بر این است که یادگیری

به عنوان یک کار ذهنی اکتسابی و دانش ساختاری مورد توجه قرار گیرد. توجهات زیادی به عدم رمزی شدن فرآیند یادگیری کارآفرینانه از طریق تمرکز بر عوامل شناختی، نگرشی، احساسی و شخصیتی مؤثر یادگیری را در بر می‌گیرد.

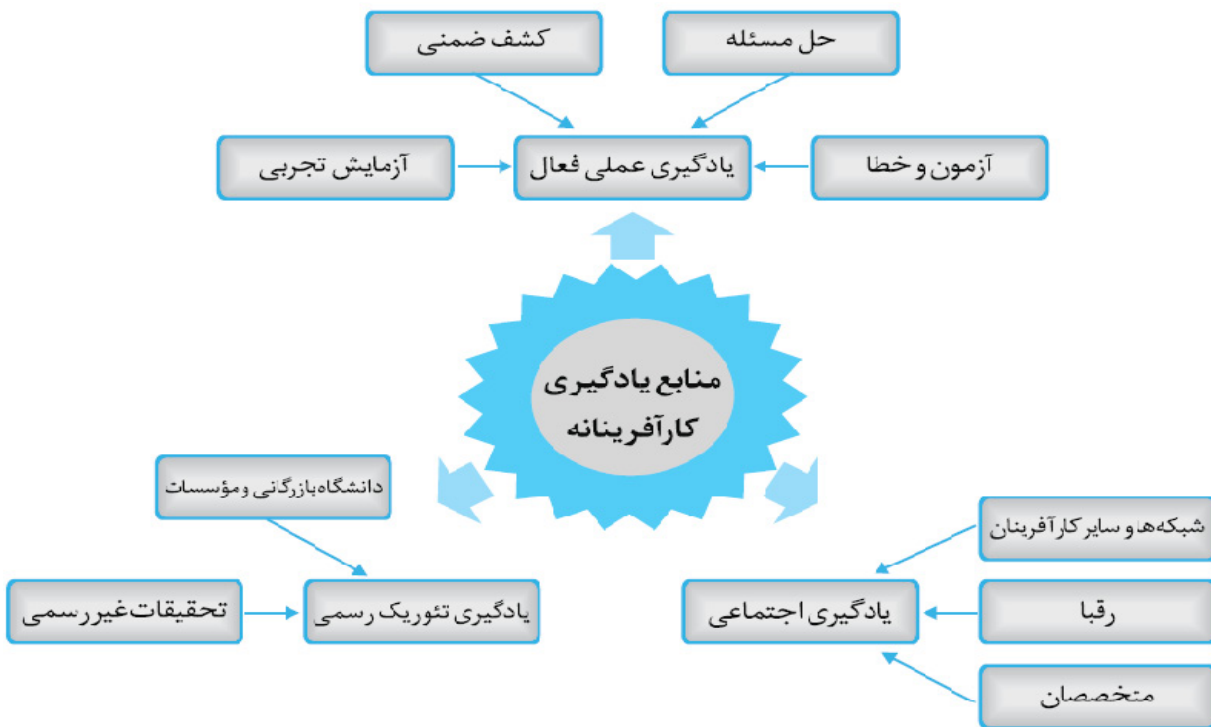
**رویکرد شبکه‌ای:** رویکرد شبکه‌ای برای یادگیری

کارآفرینانه از مطالعات کسب و کار کوچک شبکه‌ای با تمرکز بر ماهیت زمینه‌ای یادگیری برای کار بزرگسالان توسعه یافت. براساس این رویکرد مهارت‌ها و دانش مالکان، مدیران شرکت‌هایی با اندازه کوچک روبه متوسط به میزان زیادی از طریق روابط اجتماعی در محدوده و بیرون سازمان‌ها حاصل می‌شود و یک طیف وسیع شامل تهیه‌کنندگان، مشتریان، مدیران بانک، بخش آموزش دانشگاه، عضویت‌های حرفه‌ای، والدین و دوستان قابل اعتماد را در بر می‌گیرد. این چهار رویکرد تاکیدهای متفاوت بر یادگیری کارآفرینانه

را نشان می‌دهند و اطلاعات مفیدی به ما درباره آنچه در یادگیری کارآفرینانه اثرگذار است و چگونگی رخ دادن آن را به ما می‌دهد [۳]. به هر حال به منظور فهم یادگیری کارآفرینانه ما نیاز داریم که به آن به عنوان یک مفهوم عینی از فعالیت‌ها و رفتارهای قابل شناسایی توجه کنیم که اجازه اندازه‌گیری، تعمیم، رسیدگی و بررسی بیشتر تنوع

### منابع یادگیری کارآفرینانه

۱. یادگیری عملی فعال: در یادگیری عملی فعال، فرد از طریق حل مسأله، آزمایش تجربی و آزمون و خطا، از نتایج حاصله یاد می‌گیرد.
۲. یادگیری نظری رسمی: در حالت نظری رسمی، یادگیری از طریق تحصیلات و مطالعات دانشگاهی، آموزش و تحقیقات کتابخانه‌ای و اینترنتی صورت می‌گیرد.
۳. یادگیری اجتماعی: در یادگیری اجتماعی، شبکه و کارآفرینان، کلیه رقبای، متخصصان و مشاوران، ناظران، مشتریان و عرضه‌کنندگان و ... همگی از منابع یادگیری می‌باشند [۱۰].

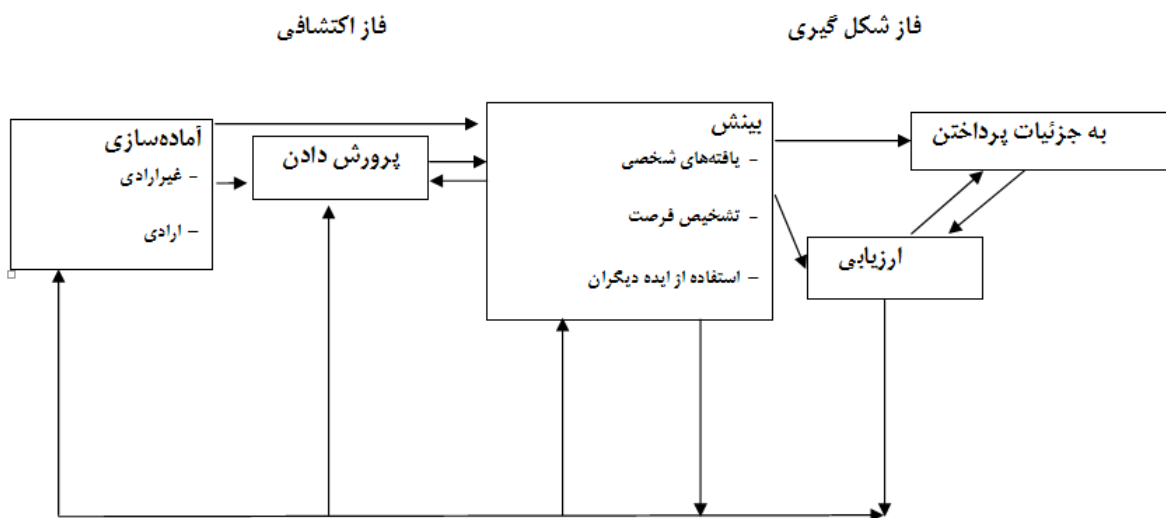


تصویر ۶: مدل منابع یادگیری کارآفرینانه [۱۰]

روانشناسی کلاسیک خلاقیت، مدل تشخیص فرصت به‌عنوان یک فرآیند مرحله‌ای به تصویر کشیده می‌شود که شامل یک فاز اکتشاف شامل آماده‌سازی، پرورش و بینش و فاز شکل‌گیری شامل ارزیابی و به جزئیات پرداختن است.

### یک مدل خلاقانه تشخیص فرصت کارآفرینانه

اخیراً یک مدل فرایند تشخیص فرصت پیشنهاد شده که بر پایه ایده دریافت و ارزیابی بنا شده است. بر پایه یک نظریه



تصویر ۷: مدل برپایه خلاقیت تشخیص فرصت [۱۳]



### آماده‌سازی

تحقیقات قبلی بر این باور بودند که آماده‌سازی و دانش قبلی برای فرایند تشخیص فرصت ضروری هستند. آماده‌سازی به تجربه و دانشی رجوع می‌کند که پیش از فرایند اکتشاف فرصت می‌آید. چنان‌که آماده‌سازی اساساً یک تلاش آگاهانه برای ایجاد تخصص در یک حوزه و ایجاد یک حساسیت برای موارد و مشکلات در یک زمینه سودآور است. اما آماده‌سازی همچنین شامل دانش و تجربه‌ای است که غیرارادی و بدون قصد اکتشاف فرصت جمع‌آوری شده است. در یک مجموعه سازمانی، ایده‌هایی که به راه‌اندازی موفقیت‌آمیز کسب و کار منجر می‌شود، اغلب از زمینه شرکت، خط جاری محصول یا خدمت، یا دانش فنی پدیدار می‌شود. با این حال، افراد مهارت‌ها و ایده‌های جدید را به شرکت می‌آورند که می‌تواند به ایجاد کسب و کارهای جدید منجر شود.

### پرورش دادن

پرورش دادن به بخشی از فرایند تشخیص فرصت گفته می‌شود که کارآفرینان یا تیم کارآفرین به یک ایده یا یک مشکل ویژه می‌اندیشد. با این حال این مرحله به حل مسئله آگاهانه یا تجزیه و تحلیل سیستم‌ها ارجاع نمی‌شود. Csikszentmihalyi، ابراز می‌کند که در طول پرورش دادن، «ایده‌ها از زیر یک آگاهی بیرون می‌آیند» [۱۵]. بنابراین پرورش دادن اساساً یک سبک تکراری و جهت‌نیافته، از توجه کردن امکانات یا گزینه‌های متفاوت است. «گاگلیو و تاوب» پرورش دادن را به‌عنوان یک دوره که «تشخیص، آماده جوش آمدن می‌شود» توصیف کرده است. این بخشی از فرایند تشخیص فرصت است که در آن ترکیب جدیدی که «شومپیتر» به آن فکر می‌کرد، پدیدار می‌شود [۱۳].

### بینش

بینش به لحظه «یافتنم، یافتن» یا «آها»ی جوینده یابنده اشاره می‌کند. در حالیکه پرورش دادن به یک فرایند جاری نظر دارد، بینش به لحظه تشخیص اشاره می‌کند. در بسیاری موارد، این نقطه‌ای است که تمام جواب یا راه‌حل اساسی به شکل ناگهانی و غیرمنتظره به ذهن خطور می‌کند. این همگرایی ناگهانی نتیجه تغییر ادراکی است که روابط وسیله-هدف موجود را به هم می‌ریزد. بینش‌ها ممکن است کاتالیزورهای خنثی‌سازی برای ایجاد کسب و کار جدید یا دانش پوشش داده نشده‌ای که فرایند

- یک ویژگی کلیدی این مدل عمومی تشخیص فرصت، ماهیت تکرارپذیر آن است. تشخیص فرصت محدود به یک بیان «آها»ی خالی نیست؛ بلکه یک فرایند تکراری است که از طریق آن نگرش‌ها اندیشیده می‌شوند، اطلاعات جدید جمع‌آوری می‌شود و مورد مطالعه قرار می‌گیرد و دانش در طول زمان ایجاد می‌شود. در این مسیر یک ایده کسب و کار باید برای یک فرصت که ارزش افزوده برای شرکت ایجاد کند، شکل بگیرد.

مدل بر پایه خلاقیت تشخیص فرصت، به‌چندین دلیل برای تشخیص فرصت کارآفرینانه تناسب یافته است. اول اینکه کارآفرینی به ویژه در مراحل اولیه آن یک فرآیند معلولی است، ماهیت بازگشت‌پذیر خلاقیت، فعالیت‌های پس و پیشینی که کارآفرین غالباً در تلاش برای به چنگ آوردن یک مفهوم پدیدار شونده کسب و کار با آنها درگیر است را با هم جفت می‌کند. دوم اینکه این مدل از سایر مدل‌های خلاقیت در ادبیات سازمانی متمایز است زیرا اصولاً برای توصیف یک فعالیت در سطح انفرادی به کار می‌رود در حالی که سایر رویکردهای خلاقانه اساساً استفاده از تکنیک‌های خلاقیت در سطح گروهی در زمینه سازمان‌های تأسیس شده را مدنظر دارند [۱۳]. بعد از خلاصه‌ای از پنج مرحله تشخیص فرصت، نشان می‌دهیم چگونه سه حالت یادگیری سازمانی - رفتاری، ادراکی و اجرایی - به فازهای اکتشاف و شکل‌گیری فرآیند تشخیص فرصت ارتباط پیدا می‌کند [۱۰].

### پنج مرحله تشخیص فرصت

- چندین محقق تصمیم گرفتند فرایند تشخیص فرصت را با ویژگی‌های آن توصیف کنند. بعضی از مدل‌های تشخیص فرصت را به‌عنوان یک فرایند مرحله‌ای به تصویر کشیدند، به شکلی که حاصل این فرایند به‌عنوان «تشخیص» تعریف شد. بیشتر تلاش‌های محققین در مدل تشخیص فرصت، آن را به‌عنوان محل تلاقی عوامل زیادی از قبیل زمینه کارآفرینی و تأثیر کسب و کار و محیط عمومی تعریف کردند. در تلفیق از این دیدگاه‌ها، Lumpkin و همکاران مدلی را پیشنهاد کردند که طی آن یک چهارچوب «مرحله خلاقیت» عناصر ضروری برای مدل‌سازی تشخیص فرصت را ارائه می‌داد. این مراحل شامل: (۱) آماده‌سازی؛ (۲) پرورش؛ (۳) بینش، که فاز اکتشاف را شکل می‌دهند؛ (۴) ارزیابی؛ و (۵) به جزئیات پرداختن که فاز شکل‌گیری را شکل می‌دهند. در زیر بخش پایین، هر کدام از این پنج عنصر با ارائه اینکه چگونه در فرایند تشخیص فرصت استفاده می‌شود مورد بحث قرار گرفته‌اند [۱۳].

جاری اکتشاف را به پیش اندازد، فراهم کنند. غیرمحمتم است که بینش یک «رویداد» منفرد باشد؛ بینش‌ها اغلب به صورت بازگشت‌پذیری از طریق فرایند تشخیص فرصت روی می‌دهند. بینش‌های کارآفرینی اساساً یا تشخیص ناگهانی فرصت کسب و کار، یعنی راه‌حلی برای مشکل کاملاً مطالعه شده و یا به‌دست آوردن یک ایده از همکاران، دوستان و سایر افراد مرتبط را شامل می‌شوند [۱۳].

و بنابراین باید بیشتر تحت ارزیابی قرار گیرد. فرایند تشخیص فرصت با این پنج مرحله به اختصار گفته شده، می‌تواند به وسیله اجرای اصول و روش‌های یادگیری سازمانی پیشرفت کند. در باقیمانده مطلب، شرح می‌دهیم که چگونه می‌توان به تشخیص فرصت دست یافت. سپس به این می‌پردازیم که چگونه یادگیری سازمانی می‌تواند فرایند تشخیص فرصت را بهبود بخشد [۱۳].

## • ارزیابی

ارزیابی شروع فاز دوم فرایند تشخیص فرصت، یعنی شکل‌گیری را نشان می‌دهد. این مرحله شامل تحلیل این می‌شود که مفاهیم ایجاد شده در فاز اکتشاف قابل اجرا باشند، اینکه آیا تیم/کارآفرین مهارت‌های ضروری برای انجام آن را داشته باشند، و اینکه این ایده آنقدر جدید باشد که بشود روی آن کار کرد. در زمینه تشخیص فرصت کارآفرینانه، مرحله ارزیابی شامل مطالعه امکان‌سنجی می‌شود، به شکلی که ایده‌ها از طریق شکل‌های مختلف بررسی از قبیل آزمون مقدماتی بازار، تحلیل‌های امکان‌سنجی مالی و یا بازخوردهایی از شرکای تجاری و سایر افراد در شبکه اجتماعی مورد آزمون قرار گیرند. ارزیابی همچنین شامل یک فرایند داخلی می‌شود که در آن کارآفرین باید چشم‌اندازی برای بینش جدید جستجو کند و بپرسد آیا مفهوم این کسب و کار به اندازه کافی ارزشمند است که آن را اجرا کرد.

## • به جزئیات پرداختن

در محیط خلاقیت کارآفرینانه، پرداختن به جزئیات یعنی: «ارزش آفرینی از طریق کار خلاقانه» [۱۶]. بر عکس جنبه‌های در جستجوی اطمینان مرحله ارزیابی، این مرحله شامل جستجوی مشروعیت است: شکل دادن کسب و کار از یک فرصت پایدار با موضوع قرار دادن آن در یک بررسی موشکافانه خارجی و ساختن یک سیستم حمایتی برای آن. این مرحله از آنجا که نشان‌دهنده کار نسبتاً خسته‌کننده انتخاب گزینه‌ها، نهایی‌کردن انتخاب‌ها و سازماندهی منابع است، اساساً وقت‌گیرترین بخش فرایند است. با فرض اینکه ایده کسب و کار بعد از مرحله ارزیابی هنوز پایدار ملاحظه می‌شود، این مرحله شامل فعالیت‌های برنامه‌ریزی جزئیات برای کاستن از عدم اطمینان می‌شود. با این حال خود فرایند پرداختن به جزئیات جنبه‌هایی از مفهوم کسب و کار را آشکار می‌کند، که نیاز به توجه یا تحلیل‌های دقیق‌تری دارد

## سه مدل یادگیری سازمانی در تشخیص فرصت

### کارآفرینانه

مرور ادبیات یادگیری سازمانی ارتباط تنگاتنگ بین تشخیص فرصت و یادگیری سازمانی را نشان می‌دهد: اگر قرار است یادگیری صورت پذیرد، ایده‌های جدید ضروری هستند. گاهی اوقات آنها به وسیله جرعه خلاقیت یا بینش تازه ایجاد میشوند؛ در زمانهای دیگر آنها از خارج از سازمان به‌دست می‌آیند یا توسط دانش افراد درون سازمان حاصل می‌شود. منبع آنها هر چه باشد، آنها محرک بهبود سازمانی هستند. این عبارت گاروین یکی از دلایل اثبات این است که چگونه کیفیت به‌دست آمده از یادگیری سازمانی، شبیه به عناصر فرایند تشخیص فرصت هستند. به‌طور خاص، تشخیص فرصت به معنی تبدیل اطلاعات به دانش است: ایده‌ها تولید میشوند و برای کیفیت و پایداری‌شان به شکلی ارزیابی می‌شوند که اطلاعات برای تولید دانش تحلیل و ترکیب شود. فرایند تشخیص فرصتی که به این وسیله به دست می‌آید، میتواند به عنوان نمونه یا گونهای از یادگیری سازمانی نگریسته شود. به شکل رسمی، یادگیری سازمانی فرایند جاری به‌دست آوردن و تفسیر اطلاعات است که به ایجاد دانش نو منجر میشود. به همین ترتیب، فعالیت به‌دست آوردن و تفسیر اطلاعات قلب فرایند تشخیص فرصت است و نتیجه این دو تلاش، افزایش در دانش و ارزش شرکت است. دقیقاً به‌همان شکل که پردازش خلاقانه شامل خلق دانش جدید و اشکال جدید از توضیحات میشود، تشخیص فرصت کارآفرینانه هم یک فرایند یادگیری است که خلق ثروت تازه را آغاز میکند.

این دیدگاه به یک مباحثه ابتدایی در این مقاله منجر میشود؛ اینکه اصول و رویه‌های یادگیری سازمانی میتواند فرایند تشخیص فرصت را تقویت کند. با در نظر گرفتن این قضیه، اکنون بحث را با نشان دادن اینکه چگونه سه رویکرد مرتبط یادگیری (رفتاری، ادراکی و اجرایی) با دو فاز تشخیص فرصت (کشف و شکل‌گیری) در ارتباطند، گسترش می‌دهیم. مشخصاً تغییر در ساختار ذهنی که در

یادگیری ادراکی صورت میگیرد نشان دهنده فاز اکتشاف در تشخیص فرصت است؛ و یادگیری اجرایی، با تواناییش در به چالش کشیدن پنداشت‌های اساسی به شیوه‌ای بازگشت‌پذیر، یک گشودگی زمینه‌های ایجاد میکند که هر دو فاز اکتشاف و شکلگیری از فرایند تشخیص فرصت را مورد پشتیبانی قرار میدهد [۱۳].

### توسعه چارچوب شایستگی یادگیری کارآفرینانه

براساس تئوری برید از شایستگی کارآفرینانه که ادعا می‌کند که شایستگی‌های کارآفرینانه مکانیزم‌هایی هستند که به موجب آن احتمال دستیابی به موفقیت‌های کسب و کار می‌تواند افزایش یابد، یک چارچوب نظری برای بیشتر تحقیقات تجربی پیشنهاد شده است. شایستگی‌های کارآفرینانه در قلمرو تعریف شایستگی عبارتند از:

۱. راهبردی
۲. مفهومی
۳. فرصت
۴. روابط
۵. یادگیری
۶. شخصی
۷. اخلاق [۱۷].

شایستگی‌های شخصی می‌تواند به عنوان ویژگی‌های اساسی در نظر گرفته شود که مربوط به عملکرد موثر و عالی در کار است. این یک مفهوم چند بعدی از عناصر مختلف است که در برگزیده ورودی‌ها، فرآیندها و خروجی می‌باشد. برای مثال تاکید اصلی ورودی‌ها به شایستگی‌ها بر انواع متفاوت از ویژگی‌های شخصی است شامل نگرش‌ها، مشخصه‌های روانشناختی، طرز فکر تمایلات، دانش، تجربه، مهارت‌ها و توانایی‌ها می‌شود. تاکید بعد فرآیند بر وظایف یا رفتارهای انجام شده توسط اشخاص است. تاکید بعد خروجی‌ها سطوح مختلف موجود از شایستگی است و بعد زمینه به این معنی است که شایستگی‌ها ممکن است در میان سطوح مختلف سلسله مراتب مدیریتی یا تحت زمینه‌های مختلف فرق کند و بنابراین به‌طور مساوی مهم است که زمینه‌های سازمانی و محیطی توسعه شایستگی مورد ملاحظه قرار گیرد. بنابراین در بکارگیری رویکرد شایستگی مهمتر آن است که مهارت‌ها، توانایی‌ها یا دانش مورد ملاحظه قرار گیرد. مخصوصاً، با بکارگیری رویکرد شایستگی در مطالعه یادگیری کارآفرینانه، یادگیری می‌تواند به عنوان قلمرو شایستگی‌های کارآفرینانه که هدایت‌کننده به سوی فراگیری شایستگی‌های دیگر است، در نظر گرفته شود [۳].

### ابعاد رویکرد شایستگی

رویکرد شایستگی دارای ابعاد ۴ گانه است: ۱- ورودی ۲- فرآیند ۳- خروجی ۴- زمینه‌ها

#### ۱. ورودی‌ها: رویکرد شایستگی به ما اجازه می‌دهد که

بدانیم ورودی‌های شایستگی متفاوت هستند ورودی‌ها شامل نگرش‌ها، طرز فکر تمایلات، دانش، تجربه، مهارت و توانایی [۳] و سوابق شخصی و فردی مانند، سن، خانواده، تحصیلات شود [۱۸].

#### ۲. فرآیند: بعد فرایند از رویکرد شایستگی پیشنهاد می‌کند

که شایستگی یک فرد می‌تواند از طریق فعالیت‌ها و رفتارها ثابت شود و رفتارهای مختلف باید به سطوح بالاتر و پایین‌تر تمییز داده شوند.

#### ۳. خروجی‌ها: جدا از دیدگاه یادگیری کارآفرینانه به‌عنوان

یک مفهوم ویژه از شایستگی‌های یادگیری، بکارگیری رویکرد شایستگی در یادگیری کارآفرینانه به معنی نقش یادگیری در توسعه شایستگی‌های دیگری است. بنابراین نتایج و خروجی‌های یادگیری کارآفرینی، حوزه‌های شایستگی است.

#### ۴. زمینه‌ها: مطالعات قبلی نشان داده‌اند که اثر عوامل زمینه‌ای

یادگیری کارآفرینانه، ساختار درونی، روابط اجتماعی در محدوده سازمان، تغییر ماهیت سازمان، فرهنگ و سیاست‌ها هستند. با بکارگیری رویکرد شایستگی این عوامل می‌توانند به عنوان تسهیل‌کننده رفتارهای یادگیری وقتی که شایستگی‌های یادگیری برای دستیابی دیگر مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌ها توسعه می‌یابد یا به‌کارگرفته می‌شود، نمایش داده شوند. به عبارت دیگر به‌کارگیری این رویکرد، زمینه‌های متنوع محدوده‌هایی که یادگیری شایستگی‌ها می‌تواند توسعه یابد را فراهم می‌کند [۳].

الگوهای رفتاری ناشی از یادگیری کارآفرینانه

اقتصاددانان و نویسندگان در حوزه کارآفرینی، رفتار کارآفرینانه را به عنوان «کشف کارآفرینانه» تعریف می‌کنند [۱۹]. یافته‌های تحقیقی پیشنهاد می‌کند که کارآفرینان که یادگیرندگان برجسته هستند، قادر خواهند بود که به‌طور فعال در پی فرصت‌های یادگیری باشند حتی اگر چنین فرصت‌هایی در دسترس آنها نباشد؛ بعضی اوقات آنها در جستجوی فرصت‌های یادگیری هستند که خارج از قلمرو و اختیار خودشان است [۳]. به‌طور کلی الگوی رفتاری شایستگی‌های یادگیری کارآفرینانه شامل ۶ الگو می‌باشد؛ که عبارتند از:

کارآفرینانه تولید شده را در بر می‌گیرد. تحت چهارچوب شایستگی نتایجی پیشنهاد می‌شود که یادگیری کارآفرینی بیش از داشتن یک آگاهی از فرصت‌های یادگیری، بلکه تمایل به یادگیری یا گردآوری تجربه، مهارت‌ها و دانش مورد نیاز است. بنابراین کارآفرینی رفتار است نه ویژگی شخصیتی و پایه و اساس آن متکی بر مفهوم و نظریه و دانش است نه الهام و اشراق [۸]. البته کارآفرین شایسته باید یادگیری گزینشی و هدفمند یادگیری عمقی، یادگیری پیوسته را مد نظر داشته و همچنین به‌طور فعال در پی فرصت‌های یادگیری باشد. همچنین این الگوهای رفتاری از طریق کار روزانه و معمول کارآفرین قابل شناسایی هستند بنابراین اندازه‌گیری آنها از لحاظ شدت و تکرار می‌تواند آسان باشد. همچنین این الگوها با یافته‌ها در مطالعات قبلی در شناسایی رفتارهای مرتبط با یادگیری کارآفرینانه مطابق هستند. دلیل اصلی این مطالعه برای آموزش و پرورش کارآفرین این است که تاکید باید بیشتر بر تغییرات رفتاری الگوی یادگیری کارآفرین قرار داده شود، تا اینکه فراگیری مهارت انتقال دانش و تغییرات نگرشی مورد توجه قرار گیرد.

۱. جستجوی فعال فرصت‌های یادگیری

۲. یادگیری پیوسته

۳. یادگیری انتخابی و با هدف

۴. یادگیری عمقی در کسب و کار

۵. بهبود وضعیت و انعکاس آن در تجربه

۶. انتقال آنچه یادگرفته شده است به عملیات دقیق.

### بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه بر مبنای یک مفهوم‌سازی از یادگیری کارآفرینانه به‌عنوان شایستگی انجام شده است. این چارچوب پیشنهاد می‌کند که در یک سیستم بایستی مهارت‌ها و دانش و نگرش‌ها مورد ملاحظه قرار گیرد و عوامل تشکیل‌دهنده رفتارهای یادگیری در محدوده‌ای است که توسعه و استفاده از چنین رفتارهایی هدایت به سمت نتایج یادگیری مطلوب را تسهیل می‌کند. در این مطالعه تاکید بر رفتارهای یادگیری است که سیستمی از الگوهای یادگیری

### References:

1. Tabatabaei N. Analysis of Entrepreneurship Education in Iran. National Conference on Higher Education and Entrepreneurship. 2008. [In Persian]
2. Dickson P.H, Solomon G.T, Weaver K.M. Entrepreneurial selection and success: does education matter?. Journal of Small Business and Enterprise Development. 2008; 15(2): 239-258
3. Wing Yan Man T. Exploring the behavioural patterns of entrepreneurial learning, a competency approach. Journal of Education Training. 2006; 48(5): 309-321
4. Zampetakis L.A, Moustakis V. An exploratory research on the factors stimulating corporate entrepreneurship in the Greek public sector. Journal of Manpower. 2010; 31(8): 871-887
5. Echoles A, Neck C. The impact of behaviors and structure on corporate entrepreneurial success. Journal of Managerial Psychology [Internet]. 1998; 13(1/2):38-46. Available from: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=881335>
6. Deakins D, Freel M. Entrepreneurial Learning and the Growth Process in SMEs. J Learning Organization[Internet]. 1998; 5(3): 144- 155. Available from: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=882552>
7. Jahangiri A, Mobaraki MH. Provide a conceptual framework for entrepreneurship in the public sector. Journal of Entrepreneurship Development. 2009; 1(3): 41-55. [In Persian]
8. Zali. Entrepreneurial learning, A New Approach to Organizational Learning. Journal of Labor and Society. 2009; 9(1): 14-19. [In Persian]
9. Poursaeid M. Human resource development

- based on social learning theory model of the design entrepreneur. *Journal of Human Resource Management Research*. 2009; 1(3): 81-100.[In Persian]
10. Rae D. Understanding entrepreneurial learning: a question of how?. *Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. 2007; 6(3): 145-159
  11. Franco M, Haase H. Entrepreneurship: an organisational learning approach. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 2009; 16(4): 628-641
  12. Argyris C, Schon DA. *Organizational learning: A Theory in Action Perspective*. 2nd ed. Oxford, UK: Blackwell. 1999. 1-140
  13. Lumpkin GT. The Role of Organizational Learning in the Opportunity-Recognition Process. *Entrepreneurship Theory and Practice J of Baylor University*. 2005; 29(4): 451-472
  14. Politis D. The Process of Entrepreneurial Learning: A Conceptual Framework. *Entrepreneurship Theory and Practice J of Baylor University*. 2005; 29(4): 399-424
  15. Csikszentmihalyi M. *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. 1st ed. New York: Harper. 1997. 131-152p.
  16. Kao J. *creativity & organization: text, cases & readings*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. 1989. 47-61p.
  17. Noor Hazlina A, Ramayah T, Wilson C, Kummerow L. Is entrepreneurial competency and business success relationship contingent upon business environment, A study of Malaysian SMEs?. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. 2010; 16(3): 182-203
  18. Heidari N. The relationship between components of the psychological characteristics of entrepreneurs. *Journal of Labor and Society*. 2009; 9(1): 27-31.[In Persian]
  19. Analoui F, Moghimi M, Khanifar H. Public sector managers and entrepreneurship in Islamic Republic of Iran. *Journal of Management Development*. 2009; 28(4): 522-532. [In Persian]