

Effects of Bricolage on Organizational Entrepreneurship; Analyzing the Mediating Role of Opportunity Recognition and Learning Orientation

Samad Rahimiaghdam¹ Associate Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran. (Corresponding Author)

Ali Shahbaz Badr M.A, Department of Management, Faculty of Economics and Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

Javad Moghtader Kargaran² Ph.D, Department of Management, Faculty of Economics and Management, Researcher and University Lecturer, University of Tabriz, Tabriz, Iran.

Received: 03/May/2025 | Accepted: 17/Nov/2025

Abstract

Objective: Given the increasing competition and resource constraints, bricolage (resource recombination), as a creative approach to the optimal utilization of existing capacities, can enhance corporate entrepreneurship. The present study aimed to examine the effects of resource recombination on corporate entrepreneurship, considering the mediating role of opportunity recognition and the moderating role of learning orientation in manufacturing firms in East Azerbaijan Province.

Methodology: This applied research was descriptive-survey and correlational in nature. The statistical population consisted of managers and experts of companies operating in the food, pharmaceutical, and hygienic industries of the province (750 firms), from among of whom 254 respondents were selected using Cochran's formula. Data were collected through a questionnaire and were analyzed applying SPSS version 25 and Smart PLS version 3.

Findings: Results indicate that resource recombination has a positive and significant effect on opportunity recognition, and opportunity recognition significantly affects corporate entrepreneurship. The mediating role of opportunity recognition was confirmed, while the moderating role of learning orientation was not supported.

Implications: The findings highlight the importance of resource recombination in strengthening corporate entrepreneurship among manufacturing firms in food, pharmaceutical, and hygienic industries of East Azerbaijan Province and provide practical implications for managers seeking to develop innovative capabilities.

Originality: By simultaneously examining resource recombination, opportunity recognition, and learning orientation in the context of Iranian manufacturing industries, this study contributes to the development of the corporate entrepreneurship literature.

Keywords: Bricolage (Resource Recombination); Corporate Entrepreneurship; Opportunity Recognition; Learning Orientation; Industrial Development; Entrepreneurial Opportunity Development; Structural Equation Modeling.

1. s.rahimi@tabrizu.ac.ir

2. j.moghtader69@tabrizu.ac.ir

عنوان مقاله: بررسی تأثیر باز ترکیب منابع بر کار آفرینی سازمانی؛ تحلیل نقش میانجی تشخیص فرصت و جهت گیری یادگیری

صمد رحیمی اقدم^۱، علی شهباز بدر^۲ و جواد مقتدر کارگران^۳

دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۹

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۶

مقاله پژوهشی

چکیده:

هدف: در شرایط رقابت فزاینده و محدودیت منابع، باز ترکیب منابع به عنوان رویکردی خلاقانه برای بهره برداری بهینه از ظرفیت های موجود می تواند به تقویت کار آفرینی سازمانی منجر شود. هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر باز ترکیب منابع بر کار آفرینی سازمانی با نقش میانجی تشخیص فرصت و نقش تعدیل گر جهت گیری یادگیری در شرکت های تولیدی استان آذربایجان شرقی است.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان شرکت های فعال در صنایع غذایی، دارویی و بهداشتی استان آذربایجان شرقی (۷۵۰ شرکت) است که از میان آنها ۲۵۴ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند. داده ها با بهره گیری از پرسشنامه و با استفاده از نرم افزارهای اس پی اس نسخه ۲۵ و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ تحلیل شد.

یافته ها: نتایج نشان داد باز ترکیب منابع تأثیر مثبت و معناداری بر تشخیص فرصت دارد و تشخیص فرصت نیز بر کار آفرینی سازمانی اثر گذار است. نقش میانجی تشخیص فرصت تأیید شد؛ اما نقش تعدیل گر جهت گیری یادگیری معنادار نبود.

نتیجه گیری: نتایج این پژوهش بر اهمیت تأثیر باز ترکیب منابع بر کار آفرینی سازمانی شرکت های تولید کننده فعال در صنعت مواد غذایی، دارویی و بهداشتی استان آذربایجان شرقی تأکید دارد و می تواند راهنمای کاربردی برای مدیران در جهت توسعه ظرفیت های نوآورانه باشد.

اصالت پژوهش: این مطالعه با بررسی هم زمان باز ترکیب منابع، تشخیص فرصت و جهت گیری یادگیری در بستر صنایع تولیدی ایران، به توسعه ادبیات کار آفرینی سازمانی کمک می کند.

کلیدواژه ها: باز ترکیب منابع، کار آفرینی سازمانی، تشخیص فرصت، جهت گیری یادگیری، توسعه صنایع، توسعه فرصت های کار آفرینی، مدل سازی معادلات ساختاری.

۱. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).

s.rahimi@tabrizu.ac.ir

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

۳. پژوهشگر پسادکتری، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

j.moghtader69@tabrizu.ac.ir

در محیط پرتلاطم و رقابتی امروز، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری با چالش‌هایی همچون کمبود منابع، فشارهای ناشی از جهانی‌شدن، تغییرات سریع فناوری و نیاز به نوآوری مستمر مواجه‌اند. در چنین فضایی، سازمان‌ها برای بقا نیازمند نگرشی نو و پویا هستند تا بتوانند از محدودیت‌ها به‌عنوان فرصتی برای نوآوری استفاده کنند. این شرایط ضرورت پرداختن به شیوه‌هایی را که بتوانند از منابع محدود، بیشترین بهره را ببرند دوجندان می‌کند (Rizvandi, rahnavard, Sakhdari, 2021). در چنین شرایطی توانایی خلق ارزش از منابع محدود و استفاده هوشمندانه از امکانات موجود به یکی از الزامات بقا و رشد سازمان‌ها تبدیل شده است. بسیاری از شرکت‌ها به‌ویژه صنایع تولیدی ایران با محدودیت منابع انسانی، مالی و فناورانه روبه‌رو هستند؛ بنابراین شناسایی رویکردهایی که بتوانند این محدودیت‌ها را به فرصت تبدیل کنند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از رویکردهای نوظهور در این زمینه، بازترکیب منابع موجود کارآفرینی است که بر استفاده خلاقانه از منابع موجود و بازترکیب آن‌ها برای خلق راه‌حل‌های جدید تأکید دارد. با توجه به اهمیت روزافزون کارآفرینی سازمانی در ارتقای عملکرد، نوآوری و رقابت‌پذیری شرکت‌ها، بررسی نقش بازترکیب منابع موجود در تقویت کارآفرینی سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. از این‌رو، پژوهش حاضر باهدف تبیین تأثیر بازترکیب منابع موجود بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تشخیص فرصت و تعدیل‌گری جهت‌گیری یادگیری انجام شده است.

بازترکیب منابع^۱ به معنای "ساختن با هر آنچه در دسترس است" فراتر از یک رویکرد اقتصادی، نوعی نگرش کارآفرینی مبتنی بر ابتکار، انعطاف‌پذیری و استفاده هوشمندانه از امکانات محدود تلقی می‌شود. سازمان‌هایی که رویکرد بازترکیب منابع موجود را دریافت می‌کنند، قادرند در مواجهه با محدودیت‌ها، فرصت‌های نوآورانه‌ای خلق کنند (Aliabadian, Khamseh, Zamani & Hassani, 2023). با این حال، سازوکار دقیق تأثیر بازترکیب منابع موجود بر کارآفرینی سازمانی، همچنان نیازمند واکاوی بیشتر است (Kang, Zhao & Wang, 2023). گستردگی رقابت جهانی، تغییرات پرشتاب فناورانه، افزایش تنوع محصولات، نیازها و خواسته‌های بازار و مشتریان و همچنین کمبود منابع، سازمان‌ها را با چالش‌های جدیدی روبه‌رو کرده است. در دنیای امروزی سازمان‌ها باید خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی را در رأس امور قرار دهند تا زنده بمانند. کارآفرینی سازمانی یکی از مهم‌ترین راهکارهای

مقابله با این چالش‌هاست که به یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران تبدیل شده است. صاحب‌نظران مدیریت و رفتار سازمانی، موفقیت سازمان‌های امروزی را تا حد زیادی متکی بر خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی آن‌ها می‌دانند (Nasr, Ansari & Molaei, 2016). پژوهشگران، کارآفرینی سازمانی را به‌عنوان یک راهبرد رشد و ابزاری مؤثر برای دستیابی به مزایای رقابتی مطرح کرده‌اند (Hodgetts & Kuratko, 2001). مفهوم کارآفرینی سازمانی در طول زمان تکامل یافته است (Bloodgood, 2015). تا بتواند به‌عنوان یک راهبرد که تلاش شرکت‌ها را برای ایجاد نوآوری و مقابله مؤثر با واقعیت‌های رقابتی در بازارهای جهانی امروز تسهیل می‌کند، استفاده شود (Kuratko, D. F., Hornsby, J. S & Hayton, 2015). باوجود گسترش مفهوم بازترکیب منابع موجود در ادبیات کارآفرینی، هنوز درک روشنی از چگونگی تأثیر این رویکرد بر کارآفرینی سازمانی در بستر سازمان‌های ایرانی وجود ندارد. به‌ویژه اینکه صنایع تولیدی کشور با محدودیت‌های ساختاری و محیطی مواجه‌اند که بررسی این موضوع را از اهمیت بیشتری برخوردار می‌سازد.

بسیاری از شرکت‌ها در اقتصادهای در حال ظهور با رقابت‌های فناورانه و بازار آشفته، اغلب با کمبود منابع مواجه هستند (Yi, Li, Hitt, Liu & Wei, 2016). ساخت‌وساز مجدد منابع (ترکیب منابع) می‌تواند یک‌راه حل مناسب، تحت شرایط محدودیت منابع برای شرکت‌ها ارائه دهد (Wu, Liu & Zhang, 2017). یک ساز و کار شناخته‌شده برای عملکرد نوآورانه در یک محیط محروم و بدون منابع، بازترکیب منابع موجود کارآفرینی است؛ که به‌عنوان فرآیندی برای استفاده از ابزارها و منابع ضروری که در دسترس هستند، توصیف می‌شود (Ciambotti, Sgrò, Bontis & Zaccane, 2021). مفهوم بازترکیب منابع موجود به‌عنوان ساخت هر چیزی با آنچه در دست است از طریق استفاده مجدد و بازسازی آن‌ها در زمینه کارآفرینی معرفی شده است (Alva, Vivas & Urcia, 2023). بیکر و نلسون^۱ (۲۰۰۵) بازترکیب منابع موجود را به مفهوم کارآفرینی پیوند زدند و مفهوم یکپارچه‌ای از بازترکیب منابع موجود کارآفرینی را معرفی کردند که به معنای عملکرد با استفاده از ترکیبی از منابع در دست برای مشکلات و فرصت‌های جدید است. در ادبیات کارآفرینی، اهمیت بازترکیب منابع موجود در توانایی غلبه بر محدودیت منابع و به‌موجب آن خلق بازار و رشد شرکت‌های نوپا دارای مفهوم شده‌اند (Akbari & Danesh, 2019). نقش بازترکیب منابع موجود در حوزه سرمایه‌گذاری‌های جدید و اثربخشی بازترکیب منابع موجود در تولید دانش جدید و کارآفرینی سازمانی نادیده گرفته شده است (An, Zhao, Cao, Zhang & Liu, 2018). از آنجا که

سرمایه‌گذاری‌های خطرپذیر جدید و سازمان‌های تازه تأسیس، به‌طورمعمول منابع موردنیاز خود را ندارند بازترکیب منابع موجود، آن‌ها را قادر می‌سازد تا زنده بمانند و حتی آن‌ها را از طریق ساخت دوباره و استفاده مجدد از منابع در دست برای پر کردن شکاف منابع موجود و مواجه با مشکلات شکوفا می‌سازد (Moghim, Vakili & Akbari, 2019).

دانش جدید به‌جان‌آمده از طریق فرآیند بازترکیب منابع موجود، خلاقیت و نوآوری شرکت را شکوفا می‌کند (Burgers, Stuetzer & Senyard, 2014). دانش ضمنی مشتق‌شده از بازترکیب منابع موجود، مجموعه فرصت‌های ذهنی یک شرکت را شکل خواهد داد و شناسایی فرصت‌ها را آسان می‌کند که در نهایت باعث افزایش احتمال کارآفرینی شرکتی در آن‌ها می‌شود (An et al., 2018). علاوه بر این، بازترکیب منابع موجود به‌عنوان یک فعالیت اجتماعی به‌جای فعالیت‌های فردی به شرایط و تعاملات اجتماعی بستگی دارد (Foss, Klein, Kor & Mahoney, 2008). جهت‌گیری یادگیری شرکت به‌عنوان یک تعدیل‌گر در نظر گرفته‌شده است که از طریق ایجاد یک موقعیت کانونی برای تبادل مؤثر ایده‌ها و یادگیری از منابع، سبب تأثیرات مثبت بازترکیب منابع موجود بر شناسایی فرصت‌ها می‌شود و در نهایت موجب افزایش کارآفرینی سازمانی خواهد شد (An et al., 2018). جهت‌گیری یادگیری به‌عنوان تمایل شرکت برای ایجاد و استفاده از دانش تعریف می‌شود. در سه دهه گذشته مطالعات در مورد چگونگی تشخیص فرصت‌های کارآفرینی افراد به‌سرعت در حال پیشرفت بوده و موضوع اصلی در ادبیات کارآفرینی مدرن شده است (George, Parida, Lahti & Wincent, 2016). ظهور ایده‌های جدید کسب‌وکار و چگونگی تبدیل این ایده‌ها به فرصت‌های تجاری از موضوعات اصلی کارآفرینی است (Short, Ketchen Jr Shook, & Ireland, 2010). کارآفرینی فرآیندی کاملاً مرتبط با کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها است که طی این فرآیند کالاها و خدمات جدید خلق، و به بازار ارائه می‌شود. از این‌رو تشخیص فرصت به‌عنوان یک توانایی کارآفرین مهم است و به همین جهت نیز یکی از موضوعات محوری پژوهش‌های حوزه کارآفرینی سازمانی به شمار می‌رود.

با توجه به متغیرهای پژوهش، بازترکیب منابع موجود به‌عنوان متغیر مستقل این مطالعه، رویکردی خلاقانه برای استفاده و بازترکیب منابع محدود در راستای حل مسائل سازمانی است (Baker & Nelson, 2005). متغیر میانجی؛ تشخیص فرصت، توانایی سازمان در شناسایی و ارزیابی موقعیت‌های بالقوه‌ای است که می‌تواند به نوآوری، رشد و توسعه منجر شود (An et al., 2018). همچنین جهت‌گیری یادگیری به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر بیانگر تمایل و توان سازمان برای خلق، کسب و بهره‌برداری از دانش جدید است (Sinkula et al., 1997) که می‌تواند اثر بازترکیب منابع موجود

بر تشخیص فرصت را تقویت یا تضعیف کند. درنهایت کارآفرینی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته، به رفتارها و فرآیندهایی اشاره دارد که سازمان‌ها از طریق آن‌ها به نوآوری، سرمایه‌گذاری و نوسازی راهبردی می‌پردازند؛ تا مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند (Kuratko, Hornsby & Hayton, 2015). با توجه به اهمیت موضوع کارآفرینی سازمانی، پژوهش‌های متعددی در مورد بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی صورت گرفته است. از سوی دیگر، بررسی رابطه بازترکیب منابع موجود با تشخیص فرصت و جهت‌گیری یادگیری می‌تواند به تبیین دقیق‌تر سازوکارهای مؤثر بر کارآفرینی سازمانی کمک کند. این موضوع، هم از منظر نظری دارای نوآوری است و هم از منظر کاربردی می‌تواند راهنمای مدیران در طراحی سیاست‌های نوآورانه و کارآفرینی باشد. هدف از این مطالعه بررسی تأثیر بازترکیب منابع موجود بر کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری تشخیص فرصت و تعدیل‌گری جهت‌گیری یادگیری است.

مرور مطالعات پیشین نشان می‌دهد که اگرچه پژوهش‌های متعددی به بررسی کارآفرینی سازمانی و عوامل مؤثر بر آن پرداخته‌اند؛ اما نقش بازترکیب منابع موجود به‌عنوان یک سازوکار خلاقانه برای غلبه بر محدودیت‌های منابع در بستر سازمان‌های ایرانی کمتر بررسی شده است. بیشتر پژوهش‌های داخلی فقط به رابطه مستقیم میان بازترکیب منابع موجود و نوآوری اشاره داشته‌اند و به سازوکارهای شناختی و رفتاری مؤثر بر این رابطه، ازجمله تشخیص فرصت و جهت‌گیری یادگیری، توجه کافی نشده است. این خلأ پژوهشی ضرورت انجام مطالعه‌ای را نشان می‌دهد که بتواند چگونگی اثرگذاری بازترکیب منابع موجود بر کارآفرینی سازمانی از طریق نقش میانجی تشخیص فرصت و تعدیل‌گری جهت‌گیری یادگیری را تبیین کند. بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش حاضر به‌صورت زیر بیان می‌شود:

"بازترکیب منابع چگونه و از طریق چه سازوکاری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد و نقش تشخیص فرصت و جهت‌گیری یادگیری در این رابطه چیست؟"

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بازترکیب منابع

بازترکیب منابع موجود به‌عنوان یک اصطلاح، از طریق کارهای مردم‌شناس فرانسوی لووی-استراوس^۱ (۱۹۶۶) و کتاب وی به نام ذهن وحشی نشأت گرفت. لووی-استراوس (۱۹۶۶)

1. Lévi-Strauss

برای اولین بار بریکولور^۱ یعنی ذهن وحشی را با مهندس (ذهن علمی) مقایسه کرد که پروژه‌ها به‌طور کامل بر اساس یک برنامه انجام می‌شود و هدف آن ارائه یک راه‌حل بهینه برای مسئله یا پرسش مشخص است، اما بازترکیب منابع موجود از طریق تفکر وحشی، از مواردی که در دسترس هست ساخت‌ها و سازه‌های جدید و مفیدی را ایجاد می‌کند (Tsilika, Kakouris, Apostolopoulos, Dermatis, 2020). در حوزه کارآفرینی، بازترکیب منابع موجود توسط **گارود و کارنو^۲** (۲۰۰۳) معرفی شد که آن را با پیشرفت نوآوری محور مقایسه کرد. بازترکیب منابع موجود شامل سه عنصر اصلی است: حل مسئله فعال و سازنده (انجام دادن کارها) ترکیب مجدد منابع برای مقاصد جدید (حل مسائل به‌صورت خلاق) و تکیه بر منابع در دست (Tsilika et al., 2020). روندهای بازترکیب منابع موجود نیز برای کارآفرینی اجتماعی و نوآوری فعال بسیار مهم تلقی می‌شوند (Kickul, Griffiths, Bacq & Garud, 2018). بازترکیب منابع موجود به‌عنوان مدیریت منابع در دست، به شکل استفاده و بازسازی مجدد تعریف شده است (Baker, Miner & Eesley, 2003). بازترکیب منابع موجود یک منبع مهم از مزایا است که می‌تواند به یک شرکت در ایجاد مهارت‌های مناسب برای افزایش سرعت بازسازی و ترکیب منابع در شرایط محدودیت منابع کمک کند (Baker, Pollock & Sapienza, 2013). بازترکیب منابع موجود به‌عنوان یک رویکرد برای غلبه بر مشکلات محدودیت منابع سرمایه‌گذاری‌های جدید، در نظر گرفته شده است (Desa & Basu, 2013). بازترکیب منابع موجود، شرکت‌ها را قادر به شناسایی فرصت‌های بیشتر می‌کند (Wu et al., 2017). دانش جدید تولیدشده در فرآیند بازترکیب منابع موجود، به‌نوبه خود بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد، به‌طوری‌که مجموعه‌ای از فعالیت‌های گسترده شرکت را که بر روی کشف و دستیابی به فرصت‌های جدید از طریق فعالیت‌های کارآفرینی مانند نوآوری محصول، سرمایه‌گذاری و بازسازی راهبردی تمرکز می‌کند، شامل می‌شود (Baker, 2007). مطالعات اخیر **تسنگ و تسنگ^۳** (۲۰۱۹) نشان می‌دهند که تشخیص فرصت و جهت‌گیری یادگیری به‌عنوان دو ظرفیت کلیدی شناختی و رفتاری، نقش میانجی مهمی در این رابطه ایفا می‌کنند. بدین معنا که بازترکیب منابع موجود نه‌تنها به‌خودی‌خود موجب کارآفرینی نمی‌شود؛ بلکه از طریق ارتقاء توانایی کارکنان در شناسایی فرصت‌های بالقوه و همچنین یادگیری مستمر از محیط و تجربیات، زمینه‌ساز رفتارهای کارآفرینانه می‌گردد. در شرایطی که بسیاری از سازمان‌ها به‌ویژه در بازارهای نوظهور با محدودیت منابع مواجه‌اند، بازترکیب منابع موجود کارآفرینانه

1. Bricoleur

2. Garud & Karnøe

3. Tseng & Tseng

به عنوان یک رویکرد مؤثر برای نوآوری و بقا مطرح شده است. پژوهش **سنگورا و رنیان**^۱ (۲۰۲۴) نشان می‌دهد که بازترکیب منابع موجود، یعنی استفاده خلاقانه از آن می‌تواند زمینه‌ساز نوآوری مقرون به صرفه و در نهایت عملکرد پایدار سازمانی شود. در این چارچوب، بازترکیب منابع موجود نه تنها به صورت مستقیم بر عملکرد تأثیر دارد؛ بلکه با واسطه‌گری عواملی مانند نوآوری مقرون به صرفه و جهت‌گیری کارآفرینانه، نقش مهم‌تری در ایجاد ارزش ایفا می‌کند. این یافته‌ها، بر ضرورت بررسی سازوکارهای درونی بازترکیب منابع موجود در سازمان‌ها و نقش میانجی متغیرهای شناختی و رفتاری همچون تشخیص فرصت و جهت‌گیری یادگیری در مسیر دستیابی به کارآفرینی سازمانی تأکید دارند. بازترکیب منابع موجود بر اساس دیدگاه **بیکر و نلسون**^۲ (۲۰۰۵) دارای سه بعد اصلی است: استفاده از منابع در دسترس^۳ یعنی استفاده خلاقانه از منابع محدود بدون انتظار برای منابع ایده‌آل؛

ترکیب مجدد منابع برای اهداف جدید^۴ که بر بازآفرینی و تطبیق منابع موجود تأکید دارد؛ حل مسئله خلاقانه در شرایط محدودیت^۵ که به توانایی سازمان در ایجاد راه‌حل‌های نو در موقعیت‌های پیش‌بینی نشده اشاره دارد. این ابعاد نشان می‌دهند که بازترکیب منابع موجود نه فقط یک رفتار خلاقانه؛ بلکه راهبردی سازمانی برای خلق ارزش از محدودیت‌ها است.

تشخیص فرصت

شناسایی فرصت عبارت است از فرآیندی که به وسیله آن امکان ایجاد یک کسب‌وکار، محصول یا خدمت جدید و سودآور برای فرد فراهم می‌شود (Abdi Jamyran, Hosseini & Revai, 2017). فرصت‌های کارآفرینی به عنوان شرایط مثبت و مطلوبی شناخته می‌شوند که منجر به اقدامات کارآفرینانه می‌شوند (Shane et al., 2010). فرصت‌ها از تغییرات محیطی که فرد در آن عمل می‌کند ناشی می‌شود (George, Parida, Lahti & Wincent, 2016). ایجاد فرصت با ایجاد بازارهای جدید همراه است درحالی که کشف فرصت‌ها با کشف بازارهای موجود مرتبط است (Lepistö, Hietanen & Sundqvist, 2019) فرصت‌های کارآفرین به عنوان عاملی کلیدی برای

1. Sengura & Renyan
2. Baker & Nelson
3. Making do
4. Resource Recombination
5. Creative Problem-Solving

ترکیب منابع جدید بیان می‌شود و اعتقاد بر این است که ترکیب جدید نه تنها می‌تواند به شکل محصولات و خدمات جدید باشد؛ بلکه می‌تواند منجر به کشف روش‌های نوین برای تولید، سازمان‌دهی بازار یا مواد اولیه جدید شود (Bai, Hou & Liu, 2016). فرصت‌ها یک فرآیند شناختی است که از طریق آن افراد در تلاش برای اتصال نقاط به ظاهر غیر مرتبط به منظور تولید محصولات یا خدمات جدید هستند (Baron, 2006). تشخیص فرصت در پژوهش‌های کارآفرینی به عنوان یک فرآیند شناختی و ادراکی تعریف می‌شود که سه بعد دارد:

هشیاری کارآفرینانه^۱ یعنی حساسیت نسبت به تغییرات محیطی؛

ارزیابی فرصت^۲ شامل قضاوت درباره مطلوبیت و امکان‌پذیری فرصت‌ها؛

بهره‌برداری از فرصت^۳ یعنی تبدیل فرصت‌های شناسایی‌شده به اقدامات واقعی.

این ابعاد، سازوکار شناختی را نشان می‌دهند که از طریق آن بازترکیب منابع موجود می‌تواند به ایجاد و رشد کارآفرینی سازمانی منجر شود.

کارآفرینی سازمانی

کارآفرین کسی است که به شکار فرصت می‌پردازد، بدون در نظر گرفتن محدودیت منابع موجود به کارآفرینان سازمان‌های بزرگ، کارآفرینان سازمانی گفته می‌شود. این کارآفرین‌ها به شناخت فرصت‌ها، محدودیت‌ها می‌پردازند (Rezaian, 2022). سازمان فرآیندی است که طی آن فرصت‌های رشد و توسعه را تشخیص می‌دهد و با نوآوری و تخصیص مجدد منابع، ارزش‌های جدیدی را برای مشتریان ایجاد کند (Hassani, Bahadori & Kazemzadeh Beyali, 2016). کارآفرینی سازمانی یکی از عناصر مهم برای بقا و ایجاد سلامت در محیط کاملاً پویا و رقابتی امروزی است (Hoskisson, Covin, Volberda & Johnson, 2011). کارآفرینی سازمانی شامل مجموعه فعالیت‌هایی هستند که منابع و حمایت‌ها را برای اخذ نتایج نوآورانه به کار می‌گیرند (Montezzeri, 2016). کارآفرینی سازمانی به طور گسترده برای تسهیل تلاش‌های یک شرکت به منظور بهره‌برداری از مزیت‌های رقابتی فعلی و کشف فرصت‌های جدید و نیز قابلیت‌های مورد نیاز برای پیگیری موفقیت‌آمیز آن‌ها تلقی می‌شود؛ به همین دلیل از طریق ایجاد قابلیت‌ها و کسب‌وکارهای جدید، تجدیدنظر و تغییر راهبردی را ترویج می‌دهد و سود و رشد شرکت را ارتقاء می‌بخشد (Urbano, 2022). حمایت مؤثر مدیران ارشد باعث افزایش تعهد عاطفی اعضا به سازمان

1. Entrepreneurial Alertness

2. Opportunity Evaluation

3. Opportunity Exploitation

می‌شود و این تعهد عاطفی به‌عنوان عاملی میانجی، نقش مهمی در تقویت رفتارهای کارآفرینانه در سطح سازمان ایفا می‌کند. به‌عبارت‌دیگر، حمایت مدیران ارشد نه‌تنها به‌طور مستقیم به افزایش کارآفرینی سازمانی کمک می‌کند؛ بلکه از طریق افزایش تعهد عاطفی کارکنان، زمینه‌ساز رشد و توسعه فعالیت‌های نوآورانه و کارآفرینی در سازمان می‌گردد (Rahimiaghdam, 2021). مدل نظری کارآفرینی سازمانی بیان می‌کند که کارآفرینی سازمانی بر سه بُعد اصلی استوار است:

۱. نوآوری^۱

۲. سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز^۲

۳. پیش‌نگری یا پیش‌فعالیت^۳

این ابعاد، رفتارهای کلیدی سازمان‌هایی هستند که تلاش می‌کنند از طریق تشخیص فرصت‌های جدید و استفاده خلاقانه از منابع، مزیت رقابتی پایدار کسب کنند. در پژوهش حاضر، این ابعاد به‌صورت تجربی از طریق شاخص‌های معتبر بین‌المللی سنجیده شده‌اند (Kuratko et al., 2015).

جهت‌گیری یادگیری

در مورد سازمان‌های از پیش تأسیس‌شده، بازترکیب منابع موجود به‌عنوان یک فعالیت یادگیری تجربی در سطوح سازمان در نظر گرفته می‌شود که از طریق تعاملات پویای اعضا صورت می‌گیرد و نه از طریق اقدامات فردی (Baker & Nelson, 2005). درواقع، بازترکیب منابع موجود فرآیندهای مختلف دانش، دانش محصول و منابع بحرانی را فراهم می‌سازد (Wu et al., 2017). یادگیری سطح سازمانی به یک سازمان کمک می‌کند تا دانش تجربی را که از قبل در میان مدیران پراکنده‌شده است، یکپارچه شود. دانش یکپارچه‌شده از طریق یادگیری سطوح سازمانی به سازمان کمک می‌کند تا فرصت‌های بیشتری شناسایی شود (An et al., 2018). در همین راستا سازمان‌هایی که زمینه‌های حمایتی برای یادگیری سازمانی را فراهم می‌کنند، تأثیرات بازترکیب منابع موجود را بهبود می‌بخشند و مفهوم یادگیری را به‌عنوان جهت‌گیری یادگیری در نظر می‌گیرند. جهت‌گیری یادگیری به‌عنوان تمایل سازمان برای ایجاد و استفاده از دانش تعریف می‌شود (Sinkula et al., 1997). به گفته سینکولا و همکاران^۴ (۱۹۹۷) جهت‌گیری یادگیری

1. Innovation
2. Risk-Taking
3. Proactiveness
4. Sinkula et al

دارای چهار مؤلفه کلیدی است:

۱. تعهد به یادگیری^۱؛

۲. بیش مشترک^۲؛

۳. تفکر باز و خلاق^۳؛

۴. اشتراک دانش درون سازمانی^۴.

این مؤلفه‌ها نشان می‌دهند که جهت‌گیری یادگیری نه تنها به عنوان یک نگرش فرهنگی در سازمان؛ بلکه به عنوان مکانیسمی برای تبدیل دانش ضمنی حاصل از بازترکیب منابع موجود به توانایی تشخیص فرصت‌های جدید عمل می‌کند. در جدول (۱) خلاصه‌ای از پژوهش‌های پیشین ارائه شده است.

جدول ۱: مروری بر پژوهش‌های گذشته

ردیف	پژوهشگر (سال)	موضوع یا هدف پژوهش	نتیجه‌گیری اصلی
۱	Baker & Nelson (2005)	بررسی مفهوم بازترکیب منابع موجود و نحوه ایجاد ارزش از منابع محدود	بازترکیب منابع موجود ابزاری برای غلبه بر کمبود منابع و خلق راه‌حل‌های نوآورانه در کسب‌وکارهای نوپا است.
۲	Garud & Karnoe (2003)	مقایسه بازترکیب منابع موجود با نوآوری‌های پیشرفت محور	بازترکیب منابع موجود منجر به خلق نوآوری‌های تدریجی از طریق ترکیب مجدد منابع می‌شود.
۳	Senyard et al., (2014)	بررسی نقش بازترکیب منابع موجود در نوآوری شرکت‌های جدید	بازترکیب منابع موجود در شرایط محدودیت منابع، مسیر مؤثری برای افزایش نوآوری است.
۴	An et al., (2018)	تحلیل نقش میانجی تشخیص فرصت و جهت‌گیری یادگیری در رابطه بازترکیب منابع موجود و کارآفرینی شرکتی	بازترکیب منابع موجود از طریق تشخیص فرصت، بر کارآفرینی سازمانی اثر مثبت دارد و جهت‌گیری یادگیری این اثر را تقویت می‌کند.

1. Commitment to Learning
2. Shared Vision
3. Open-Mindedness
4. Intra-Organizational knowledge Sharing

ادامه جدول ۱: مروری بر پژوهش‌های گذشته

ردیف	پژوهشگر (سال)	موضوع یا هدف پژوهش	نتیجه‌گیری اصلی
۵	Ciambotti <i>et al.</i> , (2021)	بررسی تأثیر سرمایه فکری بر بازترکیب منابع موجود در کارآفرینی اجتماعی آفریقا	روابط محلی و یادگیری اجتماعی باعث افزایش بازترکیب منابع موجود و نوآوری پایدار می‌شوند.
۶	Ding <i>et al.</i> , (2022)	نقش جهت‌گیری یادگیری در عملکرد بین‌المللی شرکت‌های نوپا	جهت‌گیری یادگیری و بازترکیب منابع موجود باهم باعث ارتقای عملکرد بین‌المللی و نوآوری می‌شوند.
۷	Akbari & Danesh (2019)	بررسی تأثیر بازترکیب منابع موجود بر کارآفرینی سازمانی با میانجی تشخیص فرصت (مطالعه داخلی)	بازترکیب منابع موجود از طریق افزایش توانایی در شناسایی فرصت‌ها، موجب بهبود کارآفرینی سازمانی می‌شود.
۸	Esfahani <i>et al.</i> , (2016)	تأثیر ظرفیت جذب دانش بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه داخلی)	ظرفیت جذب دانش از طریق کارآفرینی سازمانی موجب افزایش عملکرد نوآورانه می‌شود.
۹	Hota <i>et al.</i> , (2019)	کاربرد بازترکیب منابع موجود در غلبه بر محدودیت منابع در شرکت‌های اجتماعی هند	بازترکیب منابع موجود به شرکت‌های اجتماعی کمک می‌کند تا از منابع محلی برای حل مسائل استفاده کنند.
۱۰	Rahimiaghdam <i>et al.</i> , (2023)	نقش چابکی راهبردی و رشد شبکه‌ای در موفقیت بین‌المللی شرکت‌های کوچک و متوسط (مطالعه داخلی)	چابکی راهبردی و شبکه‌سازی موجب افزایش توان کارآفرینی سازمانی و تطبیق‌پذیری شرکت‌ها می‌شود.

طراحی و توسعه فرضیه‌های مدل مفهومی پژوهش

۱. بازترکیب منابع و تشخیص فرصت‌ها

شناسایی فرصت‌ها می‌تواند به عوامل متعددی از قبیل هوشیاری کارآفرینی (Kirzner, 1973) شناخت کارآفرینی (Baron, 2006)، یادگیری سازمانی (Lumpkin & Lichtenstein, 2005) و بازترکیب منابع موجود (Foss, Klein, Kor & Mahoney, 2008) مرتبط باشد. شناخت فرصت، مفهومی چندوجهی است که امروزه به آن توجه زیادی شده است (Akbari *et al.*, 2019). فرایند شناسایی فرصت‌ها، یک فرایند مهم دیگر از کارآفرینی محسوب می‌شود (Burgers, Stuetzer & Senyard, 2014). کارآفرینان افرادی هستند که به دلیل دارا بودن ویژگی‌های خاص می‌توانند فرصت‌ها را شناسایی کنند و حتی می‌توان گفت که مهم‌ترین فعالیت

کارآفرینی، شناخت فرصت است و یکی از عوامل تأثیرگذار بر شناسایی فرصت‌ها بازترکیب منابع موجود است (Akbari & Danesh, 2020). شناسایی فرصت یکی از شاخص‌های کلیدی فرایند کارآفرینی و درواقع از اصلی‌ترین عوامل بقا و موفقیت کارآفرینان به شمار می‌رود (Dianti, Karimi & Akbari, 2018). ادبیات کارآفرینی اشاره کرده‌اند که سازمان‌ها می‌توانند حتی با محدودیت منابع، فرصت‌های خاص خود را از طریق فرآیندی به نام بازترکیب منابع موجود ایجاد کنند (Tseng, Tseng & Lin, 2019). این گفته بیانگر این موضوع هست که نمی‌توان تنها منتظر بهره‌برداری از فرصت‌های موجود در بازار بود؛ بلکه با ابزارها و منابع موجود هم می‌توان فرصت‌ها را ایجاد نمود (Lepistö, Mäkitalo-Keinonen, & Valjakka, 2019). بازترکیب منابع موجود به‌عنوان یک فرآیند یادگیری، تعاملات تجربی خاص و تولید ادراکات ذهنی از خدماتی است که منابع یک شرکت می‌توانند ارائه دهند (Cunha, Rego, Oliveira, Rosado & Habib, 2014) همچنین ایجاد بینش جدید در راه بازسازی عناصر مختلف دانش برای ایجاد محصولات و خدمات جدید نیز مطرح است (Boxenbaum & Rouleau, 2011). به همین ترتیب، بازترکیب منابع موجود به سازمان‌های از پیش تأسیس شده کمک می‌کند که مجموعه‌ای از ویژگی‌های منحصربه‌فرد و بزرگ را ایجاد کنند که شناسایی فرصت‌های جدید سودآور را آسان می‌کند (An et al., 2018). یادگیری آزمون‌وخطا و بازترکیب منابع موجود به شرکت‌ها این امکان را می‌دهد تا دانش غیر نظری و مبتنی بر تجربه، به‌ویژه دانشی که نقاط غیر مرتبط را برای ایجاد ایده محصولات و خدمات جدید مرتبط می‌سازد، ایجاد کند (Duymedjian & Rüling, 2010). همچنین، بازترکیب منابع موجود شرکت‌ها را قادر می‌سازد مجموعه فرصت‌های ناهمگونی را شکل دهند. به همین ترتیب، بازترکیب منابع موجود به ساختار شرکت‌ها در ایجاد مجموعه‌ای از ویژگی‌های منحصربه‌فرد و بزرگ کمک می‌کند تا شناسایی فرصت‌های جدید و سودآور آسان شود (Akbari & Danesh, 2020).

فرضیه اول: بازترکیب منابع موجود و تشخیص فرصت:

مطالعات نشان می‌دهند بازترکیب منابع موجود، با ترکیب منابع و یادگیری تجربی، شناسایی فرصت‌های نوآورانه را تسهیل می‌کند (Baker, & Nelson, 2005; Garud, & Karnøe, 2003). کارآفرینان با استفاده از بازترکیب منابع موجود، حتی در شرایط محدود منابع، می‌توانند فرصت‌های جدید خلق کنند و از فرصت‌های موجود بهره‌برداری نمایند (Lepistö et al., 2019). بازترکیب منابع موجود به تولید بینش‌های جدید در سازمان و بازسازی عناصر مختلف دانش

برای ایجاد محصولات و خدمات نو کمک می‌کند (Boxenbaum, & Rouleau, 2011). پژوهش‌های تجربی نشان داده‌اند که شرکت‌هایی که از بازترکیب منابع موجود استفاده می‌کنند، احتمال شناسایی مجموعه‌ای بزرگ‌تر و متنوع‌تر از فرصت‌ها را دارند (Duymedjian, & Rüling, 2010). به‌طور خلاصه، شرکت‌هایی که از بازترکیب منابع موجود استفاده می‌کنند، نه تنها یک مجموعه بزرگ‌تر از فرصت‌ها را شناسایی می‌کنند؛ بلکه مجموعه‌ای از فرصت‌های ناهمگونی را نیز مورد استفاده قرار می‌دهند؛ بنابراین فرضیه اول بدین صورت بیان می‌شود:

فرضیه اول: بازترکیب منابع موجود تأثیر مثبت و معناداری بر تشخیص فرصت دارد.

۲. تشخیص فرصت و کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی اغلب یک رفتار مبتنی بر چشم‌انداز را برجسته می‌کند که به‌طور هدفمند و مستمر یک سازمان را بازسازی و دامنه عملیات سازمان را از طریق شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی تغییر می‌دهد (Ireland, Hitt & Sirmon, 2009). کارآفرینی سازمانی، توسعه شایستگی‌ها و فرصت‌های در درون سازمان، از طریق ترکیب منابع جدید است که می‌تواند رشد و نوآوری را در یک سازمان بهبود بخشد (Khosravi, Abdi & Safari, 2016). کارآفرینی سازمانی تابعی مثبت از فرصت‌هایی است که کارآفرینان سازمان‌ها می‌توانند شناسایی کنند. مجموعه فرصت‌های بیشتر، کارآفرینان سازمانی را قادر می‌سازد؛ تا اقدامات کارآفرینانه بیشتری انجام دهند. ادبیات موجود نشان می‌دهد که بین شناسایی فرصت‌ها و کارآفرینی سازمانی ارتباطی مثبت وجود دارد (Dianti, Kiani & Mohammadi, 2018). به نقل از آردیج، متکالف و کوراتکو (۲۰۰۳)^۱ فرصت‌های کارآفرینی، بیشتر برای سازمان‌هایی قابل مشاهده است که سطح کارآفرینی سازمانی بالاتری داشته باشند. بنابراین؛ فرصت‌هایی که بنگاه‌ها می‌توانند شناسایی و درک کنند، فرصت‌های بیشتری برای انتخاب‌های کارآفرینانه و فعالیت‌های بعدی کارآفرینانه به حساب می‌آید (Gruber, MacMillan & Thompson, 2012). به‌عنوان نمونه گروبر و همکاران^۲ (۲۰۰۸) استدلال کرده‌اند که شناسایی فرصت‌های فراوان قبل از اولین ورود به بازار، شرکت‌ها را قادر می‌سازد تا فرصت‌هایی باکیفیت بالاتر را برای بهبود عملکرد شرکت، انتخاب و اجرا کنند. به همین ترتیب، آژن^۳ (۱۹۹۱) استدلال کرده است که تعداد بیشتری از فرصت‌هایی که افراد درک می‌کنند و معتقدند که آن‌ها می‌توانند از آن فرصت‌ها بهره‌برداری کنند باعث می‌شود که این افراد کنترل

1. Ardic, Metcalfe & Kuratko

2. Gruber, MacMillan & Thompson

3. Ajzen

خوبی روی رفتار کارآفرینانه خود داشته باشند. در نتیجه سازمان‌های از پیش تأسیس شده بیشتر احتمال دارد که فرصت‌های بزرگ‌تر را به‌عنوان اقدامات کارآفرینانه سازمانی درک کنند (An et al., 2018).

فرضیه دوم: تشخیص فرصت و کارآفرینی سازمانی

شناسایی فرصت‌های بیشتر باعث افزایش اقدامات کارآفرینانه سازمانی و بهبود عملکرد نوآورانه شرکت‌ها می‌شود؛ سازمان‌هایی که فرصت‌های کارآفرینی را شناسایی می‌کنند، شانس بیشتری برای انتخاب و اجرای فرصت‌هایی باکیفیت بالاتر دارند (Gruber, MacMillan & Thompson, 2008)؛ فرصت‌های شناسایی شده موجب افزایش کنترل کارآفرینانه بر رفتارها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌شوند (Ajzen, 1991)؛ شرکت‌های پیش تأسیس شده که فرصت‌های بیشتری درک می‌کنند، احتمال موفقیت بیشتری در اقدامات کارآفرینانه دارند (An et al., 2018). فرضیه دوم پژوهش نیز بدین گونه بیان می‌شود: تشخیص فرصت، تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد.

۳. بازترکیب منابع و کارآفرینی سازمانی با میانجی‌گری تشخیص فرصت

پژوهش حاضر با یکپارچه‌سازی فرضیه‌های اول و دوم استدلال کرده است که تشخیص فرصت‌ها به‌عنوان میانجی در رابطه بین بازترکیب منابع موجود و کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد، به‌عنوان مثال، بازترکیب منابع موجود باعث افزایش تشخیص فرصت‌ها می‌شود که به‌نوبه خود بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد. بازترکیب منابع موجود با اصلاح محدودیت منابع در دسترس در جهت افزایش بهبود منابع، سبب افزایش نوآوری شرکت می‌شود (Baker, Miner, Andrew & Easley, 2003). بازترکیب منابع موجود با ایجاد نوآوری و دانش جدید سازمان را آماده پاسخگویی به تقاضاهای جدید می‌نماید (Garud & Karnøe, 2003). بازترکیب منابع موجود با عملکرد مثبت شرکت‌ها ارتباط دارد (Bojica, Dominguez, Ignacio & Calvo, 2018). بازترکیب منابع موجود کارآفرینانه نقش مهمی در ایجاد کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کند (Hooi, Chen & Wan, 2016) و می‌تواند فعالیت‌های کارآفرینانه را با توجه به محدودیت منابع بهبود بخشد و تسهیل‌گر اقدامات کارآفرینی سازمانی باشد (Steffens, Senyard & Baker, 2014).

تشخیص فرصت و بازترکیب منابع موجود کارآفرینانه هر دو از عوامل مؤثر در ایجاد کارآفرینی سازمانی هستند (Gao, Smith & Brown, 2015). در نتیجه، سازمان‌ها با کاربرد بازترکیب منابع موجود و با ایجاد فرصت‌های بزرگ توسط بازترکیب منابع موجود، مدیران گزینه‌های بیشتری برای پیاده‌سازی فعالیت‌های کارآفرینی سازمانی خواهند داشت (Burgelman, 1984). کارآفرینی سازمانی زمانی رخ می‌دهد که سازمان از طریق رفتارهای نوآورانه برای بهره‌برداری از فرصت‌های مرتبط با محصول و بازار تلاش کند (Akbari et al., 2020). در همین راستا ویژگی‌های اصلی سازمان‌های کارآفرین، سازمان‌ها را مجهز به قابلیت‌هایی می‌کند که ضمن ارتقاء کارآمدی و عملکرد خود، قادر به بهره‌گیری از فرصت‌های موجود و انطباق‌پذیری بیشتر با محیط پیرامونشان می‌شوند. رحیمی اقدم، صنوبر و احمدیان (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر چابکی راهبردی بر موفقیت بین‌المللی شرکت‌های کوچک و متوسط با نقش میانجی رشد شبکه‌ای پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که چابکی راهبردی تأثیر مستقیم و مثبتی بر رشد شبکه‌ای و موفقیت بین‌المللی دارد. این یافته‌ها اهمیت بازترکیب منابع موجود را در فرآیندهای کارآفرینی سازمانی برجسته می‌سازد، زیرا بازترکیب منابع موجود به‌عنوان یک رویکرد خلاقانه و انعطاف‌پذیر در حل مسائل سازمانی، می‌تواند به توسعه کارآفرینی سازمانی کمک کند.

فرضیه سوم: میانجی‌گری تشخیص فرصت

بازترکیب منابع موجود باعث افزایش شناسایی فرصت‌ها می‌شود که به‌نوبه خود بر کارآفرینی سازمانی اثرگذار است (Gao et al., 2015; Baker et al., 2003). شرکت‌هایی که از بازترکیب منابع موجود بهره می‌گیرند، نوآوری و دانش جدید ایجاد می‌کنند و محدودیت منابع را به فرصت تبدیل می‌کنند (Garud & Karnøe, 2003). پژوهش‌ها نشان داده‌اند بازترکیب منابع موجود کارآفرینانه، تسهیل‌گر اقدامات کارآفرینی سازمانی است و عملکرد مثبت شرکت‌ها را بهبود می‌بخشد (Senyard et al., 2014; Hooi et al., 2016).

بر اساس ادبیات بیان‌شده فرضیه سوم پژوهش نیز این‌گونه است:
بازترکیب منابع موجود با میانجی‌گری تشخیص فرصت تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد.

۴. نقش تعدیل‌گری جهت‌گیری یادگیری

جهت‌گیری یادگیری یکی از مهم‌ترین رفتارهای کارآفرینانه سازمانی در فرایندهای یادگیری سازمانی است که توانایی کارکنان را در تحلیل بازارها و تولید محصولات جدید تقویت می‌کند (Zahra, 2015). در زمینه سازمان‌های از پیش تأسیس‌شده، بازترکیب منابع موجود به‌عنوان یک فعالیت یادگیری تجربی در سطوح سازمان در نظر گرفته می‌شود که از طریق تعاملات پویای اعضا صورت می‌گیرد و نه از طریق اقدامات فردی (Baker & Nelson, 2005). یادگیری سطح سازمانی به یک سازمان کمک می‌کند تا دانش تجربی را که از قبل در میان مدیران پراکنده‌شده است، یکپارچه سازد. دانش یکپارچه‌شده از طریق یادگیری سطوح سازمانی به سازمان کمک می‌نماید تا فرصت‌های بیشتری را شناسایی کند (An et al., 2018). به همین علت سازمان‌هایی که زمینه‌های حمایتی برای یادگیری سازمانی را فراهم می‌کنند، تأثیرات بازترکیب منابع موجود را بهبود می‌بخشند و مفهوم یادگیری را به‌عنوان جهت‌گیری یادگیری در نظر می‌گیرند.

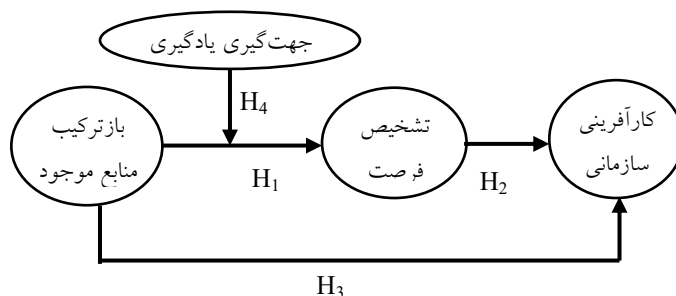
فرضیه چهارم: نقش تعدیل‌گری جهت‌گیری یادگیری

سازمان‌هایی که جهت‌گیری یادگیری بالاتری دارند، از بازترکیب منابع موجود برای شناسایی فرصت‌ها استفاده مؤثرتری می‌کنند (An et al., 2018; Zahra, 2015)؛ یادگیری سازمانی، دانش پراکنده در میان مدیران را یکپارچه می‌کند و شناسایی فرصت‌ها را تسهیل می‌نماید (Senge, 1990) بازترکیب منابع موجود همراه با محیط‌های حمایتی یادگیری، اثر مثبت بر شناسایی فرصت‌ها و کارآفرینی سازمانی را تقویت می‌کند (Baker & Nelson, 2005). بنابراین فرضیه چهارم بدین صورت تدوین شد:

جهت‌گیری یادگیری به‌طور مثبت رابطه بین بازترکیب منابع موجود و شناسایی فرصت‌ها را تعدیل می‌کند.

جهت‌گیری یادگیری نقش مهمی در تقویت اثر بازترکیب منابع موجود بر شناسایی فرصت‌ها دارد. سازمان‌هایی که سطح بالاتری از جهت‌گیری یادگیری دارند، توانایی بالاتری در تجمیع و تحلیل دانش تجربی و منابع پراکنده خود دارند و در نتیجه اثر بازترکیب منابع موجود بر شناسایی فرصت‌ها در این سازمان‌ها قوی‌تر است (An et al., 2018; Zahra, 2015). به عبارت دیگر، جهت‌گیری یادگیری به‌عنوان یک تعدیل‌گر مثبت عمل می‌کند و شدت اثر بازترکیب منابع موجود

بر شناسایی فرصت‌ها را افزایش می‌دهد، به گونه‌ای که در سازمان‌های با یادگیری بالا، بازترکیب منابع موجود موجب شناسایی مجموعه‌ای بزرگ‌تر و متنوع‌تر از فرصت‌ها می‌شود، درحالی که در سازمان‌هایی با یادگیری پایین، این اثر ضعیف‌تر است (Baker & Nelson, 2005). به همین سبب جهت‌گیری یادگیری نه تنها کیفیت و کمیت فرصت‌های شناسایی شده را افزایش می‌دهد؛ بلکه توانایی سازمان در بهره‌برداری از این فرصت‌ها را نیز بهبود می‌بخشد. در نهایت با توجه به مبانی نظری پژوهش و ادبیات پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته در ارتباط با موضوع، مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) ترسیم شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی و ازلحاظ ماهیت، از نوع پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی محسوب می‌گردد. جامعه آماری این پژوهش را شرکت‌های تولیدکننده فعال در صنعت مواد غذایی، دارویی و بهداشتی استان آذربایجان شرقی شکل می‌دهند. تعداد شرکت‌های تولیدکننده فعال در صنایع غذایی، دارویی و بهداشتی طبق آمار دریافت شده از سازمان صنعت، معدن و تجارت استان آذربایجان شرقی در زمان انجام پژوهش ۷۵۰ شرکت است؛ بنابراین حجم نمونه پژوهش بر اساس فرمول کوکران ۲۵۴ شرکت محاسبه گردید. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از جامعه آماری موردنظر ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد ۲۸۰ پرسشنامه بازگردانده شد و از این تعداد ۲۴ مورد به علت اینکه مخدوش بودند مورد تأیید قرار نگرفتند و در تجزیه و تحلیل‌ها اعمال نشدند و ۲۵۶ پرسشنامه صحیح مبنای بررسی قرار گرفتند. پرسشنامه

مشمول بر دو بخش است، بخش اول شامل مشخصات فردی و بخش دوم نیز شامل پرسش‌های مربوط به سنجش هر کدام از متغیرها است. برای سنجش متغیر بازترکیب منابع موجود از ۸ پرسش، برای متغیر تشخیص فرصت از ۳ پرسش و برای تشخیص فرصت از ۳ پرسش و نیز برای کارآفرینی سازمانی ۳ پرسش و جهت‌گیری یادگیری ۴ مؤلفه تعهد به یادگیری، تفکر خلاقانه، بینش مشترک و اشتراک دانش درونی سازمان از پژوهش **آن و همکاران (۲۰۱۸)** استفاده شد. همه پرسش‌نامه‌ها از دستگاه ۵ ارزشی لیکرت بهره برده شد. روایی ظاهری و محتوایی پرسش‌نامه قبل از توزیع توسط اساتید و متخصصین مدیریت بازرگانی موردبررسی قرار گرفت و تأیید شد. در این پژوهش از رویکرد کمی و تحلیل داده‌های پیمایشی استفاده شده است.

در این پژوهش از رویکرد کمی و تحلیل داده‌های پیمایشی استفاده شده است. داده‌ها با بهره‌گیری از پرسشنامه اقتباس شده از مطالعات پیشین جمع‌آوری شد. پرسشنامه شامل مقیاس‌های مربوط به بازترکیب منابع موجود بر اساس مطالعات **فُس، کلاین و لیپمان^۱ (۲۰۰۸)**، شناسایی فرصت بر اساس مطالعات **اکبری، رضایی و حسینی^۲ (۲۰۱۹)**، کارآفرینی سازمانی بر اساس مطالعات **آیرلند، هیت و سپرمن^۳ (۲۰۰۹)** و جهت‌گیری یادگیری بر اساس مطالعات **زهرآ^۴ (۲۰۱۵)** بوده و اعتبار و پایایی آن در مطالعات قبلی تأیید شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری اسپس^۵ و اسمارت پی‌ال‌اس^۶ استفاده گردید و برای آزمون فرضیه‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری^۷ بهره گرفته شد تا روابط مستقیم، میانجی و تعدیل‌گر بین متغیرها بررسی شود.

جامعه آماری این پژوهش را مدیران و کارشناسان شرکت‌های فعال تشکیل می‌دهند. برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری هدفمند^۸ استفاده شد، زیرا این روش امکان دسترسی به افرادی باتجربه و دانش مرتبط با موضوع پژوهش را فراهم می‌کند. حجم نمونه بر اساس معیار کفایت حجم نمونه برای مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین گردید تا اطمینان حاصل شود که اندازه نمونه برای آزمون مدل مناسب است. در **جدول (۲)** اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان آورده شده است.

1. Foss, Nicolai J., Klein, Peter G., & Lippmann, Steven
2. Akbari, Alireza, Rezaei, Mehdi, & Hosseini, Ehsan
3. Ireland, R. Duane, Hitt, Michael A., & Sirmon, David G
4. Zahra, Shaker A
5. SPSS
6. SmartPLS
7. SEM
8. Purposive Sampling

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

متغیر	گروه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
جنسیت	آقا	۱۶۲	۶۳/۸	۶۳/۸
	خانم	۹۲	۳۶/۲	۱۰۰
سن (سال)	۳۰-۲۰	۶	۲/۴	۲/۴
	۴۰-۳۱	۱۲۰	۴۷/۲	۶/۴۹
	۵۰-۴۱	۹۳	۳۶/۶	۲/۸۶
	۶۰-۵۱	۲۷	۱۰/۶	۸/۹۶
تحصیلات	۶۱ و بالاتر	۸	۳/۲	۱۰۰
	دپلم و پایین تر	۵	۲/۰	۲/۰
	فوق دپلم	۱۱	۴/۳	۶/۳
	کارشناسی	۱۰۵	۴۱/۳	۴۷/۶
	کارشناسی ارشد	۸۳	۳۲/۷	۸۰/۳
	دکتری	۵۰	۱۹/۷	۱۰۰
	کمتر از ۵	۹۴	۳۷/۰	۳۷/۰
	۱۰-۶	۱۰۰	۳۹/۴	۷۶/۴
سابقه خدمت (سال)	۱۵-۱۱	۳۱	۱۲/۲	۸۸/۶
	۲۰-۱۶	۲۲	۸/۷	۹۷/۳
	بالای ۲۰	۷	۲/۷	۱۰۰
سمت سازمانی	مدیرعامل	۷۱	۲۸/۰	۲۸/۰
	مدیر بازاریابی	۱۱۴	۴۴/۹	۷۲/۹
	مدیر مالی	۶۹	۲۷/۱	۱۰۰

یافته‌های پژوهش

به منظور تحلیل روایی همگرا و تحلیل پایایی سازه‌های پژوهش، در **جدول (۳)** مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده^۱ آمده است و همچنین به منظور تحلیل واگرایی سازه‌های در **جدول (۴)** شاخص HTMT^۲ ارائه شده است. در **جدول (۳)**، ضرایب آلفای کرونباخ تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۷ و ضریب پایایی ترکیبی تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۶ است

1. Average Variance Extracted
2. Heterotrait-Monotrait Ratio

بنابراین پایایی سازه‌های پژوهش به‌طور مطلوب مورد تأیید است. در این جدول میانگین واریانس استخراج‌شده تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۵ است و همچنین ضریب پایایی ترکیبی تمامی مؤلفه‌ها از میانگین واریانس استخراج‌شده بزرگ‌تر است بنابراین روایی همگرایی سازه‌های پژوهش نیز مورد تأیید است. در جدول (۴) نیز شاخص HTMT برای مقایسهٔ دوبدوی تمامی مؤلفه‌ها کمتر از ۰/۹ است بنابراین روایی واگرایی سازه‌های پژوهش نیز مورد تأیید است.

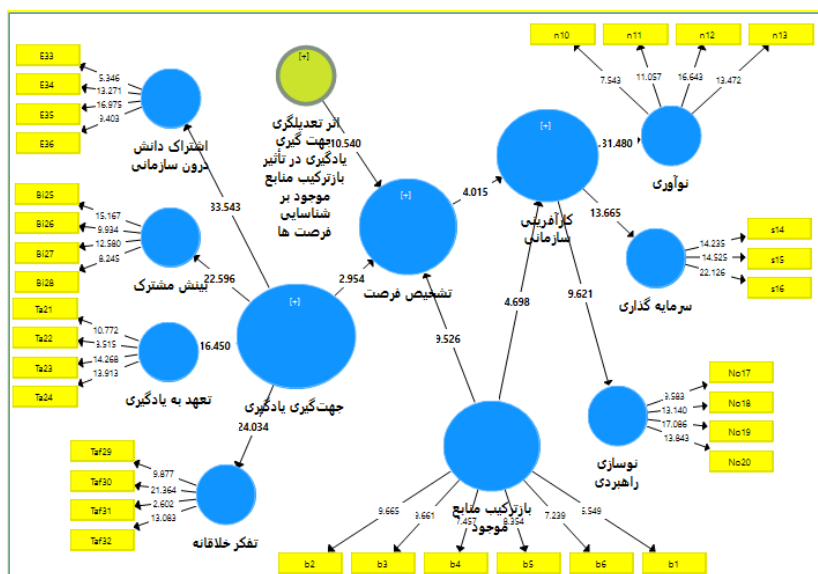
جدول ۳: ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده

عنوان متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده
بازترکیب منابع موجود	۰/۷۶۱	۰/۶۷۸	۰/۵۳۷
تشخیص فرصت	۰/۸۱۹	۰/۶۷۸	۰/۵۰۲
کارآفرینی سازمانی	۰/۷۱۳	۰/۷۴۶	۰/۵۲۸
جهت‌گیری یادگیری	۰/۷۰۴	۰/۷۸۱	۰/۵۸۹
کارآفرینی سازمانی			
نوآوری	۰/۷۷۳	۰/۷۰۳	۰/۶۳۶
سرمایه‌گذاری	۰/۸۹۲	۰/۷۴۴	۰/۵۸۳
نوسازی راهبردی	۰/۸۲۲	۰/۷۴۵	۰/۶۴۳
جهت‌گیری یادگیری			
تعهد به یادگیری	۰/۷۸۹	۰/۷۱۷	۰/۶۷۵
تفکر خلاقانه	۰/۷۵۳	۰/۶۶۵	۰/۵۳۹
اشتراک دانش درون‌سازمانی	۰/۷۵۹	۰/۶۸۵	۰/۵۲۴
بیش مشترک	۰/۷۶۴	۰/۶۹۵	۰/۵۱۷

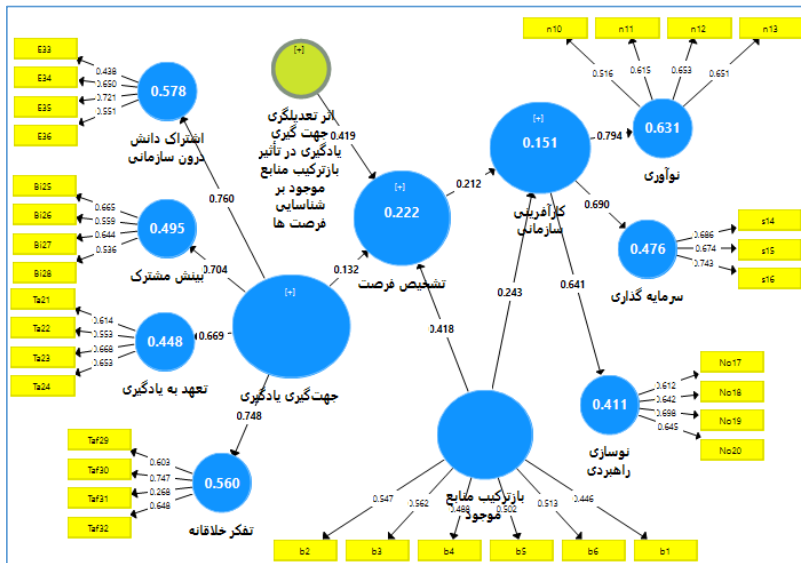
جدول ۴: شاخص HTMT مربوط به بررسی روایی و آغرای سازه‌های پژوهش

نوسازی راهبردی	نوآوری	سرمایه‌گذاری	جهت‌گیری	یادگیری	تفکر خلاقانه	تعهد به یادگیری	تشخیص فرصت	بیش مشترک	باز ترکیب منابع موجود	اشتراک دانش	درون‌سازمانی
									باز ترکیب منابع موجود	۰/۵۴۳	
								بیش مشترک	۰/۸۷	۰/۵۴۱	
								تشخیص فرصت	۰/۵۸۲	۰/۱۸۲	۰/۴۸۱
								تعهد به یادگیری	۰/۶۷۲	۰/۲۸۹	۰/۳۶۱
								تفکر خلاقانه	۰/۱۶۶	۰/۶۸۴	۰/۷۸۷
								جهت‌گیری یادگیری	۰/۳۴۱	۰/۵۳۶	۰/۳۰۱
								سرمایه‌گذاری	۰/۶۸۱	۰/۳۳۲	۰/۲۴۵
								نوآوری	۰/۸۰۱	۰/۷۴۸	۰/۶۱۳
								نوسازی راهبردی	۰/۳۹۴	۰/۵۴	۰/۴۳۹
								کارآفرینی سازمانی	۰/۷۵۸	۰/۶۷۹	۰/۵۴۵

تحلیل معادلات ساختاری پژوهش



شکل ۲: مقادیر آماره t مربوط به ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش



شکل ۳: اندازه ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش

شکل (۲) مقادیر آماره t مربوط به معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش را نشان می‌دهد، برای مقادیر بالای $1/96$ این آماره، در سطح احتمال خطای نوع اول $0/05$ بار عاملی و ضریب مسیر معنی‌دار است و در جامعه آماری پژوهش برابر با صفر نیست. همچنین شکل (۳) اندازه ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش را نشان می‌دهد. مقادیر مثبت برای این ضرایب بیانگر اثر مستقیم و مقادیر منفی بیانگر اثر معکوس است همچنین مقادیر کمتر از $0/5$ بیانگر اثر ضعیف، مابین $0/5$ الی $0/7$ بیانگر اثر متوسط و مقادیر بالاتر از $0/7$ بیانگر اثر قوی است.

جدول ۵: نتایج تحلیل روابط مطرح‌شده در معادلات ساختاری پژوهش

مقدار احتمال	آماره T	ضریب خطای معیار برآورد	ضریب مسیر	روابط مطرح‌شده در معادلات ساختاری پژوهش
۰/۰۰۰	۰/۵۲۶	۰/۰۴۴	۰/۴۱۸	بازترکیب منابع موجود -> تشخیص فرصت
۰/۰۰۰	۰/۶۹۸	۰/۰۵۲	۰/۲۴۳	بازترکیب منابع موجود -> کارآفرینی سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۱۵	۰/۰۵۳	۰/۲۱۲	تشخیص فرصت -> کارآفرینی سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۵۴	۰/۰۲۳	۰/۷۶	جهت گیری یادگیری -> اشتراک دانش درون‌سازمانی
۰/۰۰/۰	۰/۵۹	۰/۰۳۱	۰/۷۰۴	جهت گیری یادگیری -> بینش مشترک

ادامه جدول ۵: نتایج تحلیل روابط مطرح شده در معادلات ساختاری پژوهش

مقدار احتمال	ضریب مسیر	خطای معیار برآورد	ضریب مسیر	روابط مطرح شده در معادلات ساختاری پژوهش
۰/۰۰۳	۰/۹۵۴	۰/۰۴۵	۰/۱۳۲	جهت گیری یادگیری -> تشخیص فرصت
۰/۰۰۰	۰/۴۵	۰/۰۴۱	۰/۶۶۹	جهت گیری یادگیری -> تعهد به یادگیری
۰/۰۰۰	۰/۰۳	۰/۰۳۱	۰/۷۴۸	جهت گیری یادگیری -> تفکر خلاقانه
۰/۰۰۰	۰/۶۶	۰/۰۵	۰/۶۹	کارآفرینی سازمانی -> سرمایه گذاری
۰/۰۰۰	۰/۴۸	۰/۰۲۵	۰/۷۹۴	کارآفرینی سازمانی -> نوآوری
۰/۰۰۰	۰/۶۲۱	۰/۰۶۷	۰/۶۴۱	کارآفرینی سازمانی -> نو سازی راهبردی
۰/۰۰۰	۰/۵۴	۰/۰۴	۰/۴۱۹	اثر تعدیل گری جهت گیری یادگیری در تأثیر باز ترکیب منابع موجود بر شناسایی فرصت ها

بررسی نتایج جدول (۵) نشان می دهد، مقدار احتمال فرض صفر مبنی بر عدم معنادار بودن رابطه به عبارت دیگر فرض صفر مبنی بر صفر بودن ضریب رگرسیون متغیر مستقل بر متغیر وابسته در تمامی روابط مطرح شده کمتر از احتمال خطای نوع اول ۰/۰۱ است بنابراین در این سطح خطا تمامی این روابط معنادار هستند.

جدول ۶: نتایج تحلیل اندازه اثر^۲ در معادلات ساختاری پژوهش

اثر مستقیم	اثر مستقیم	اثر مستقیم	اثر مستقیم	اثر مستقیم	اثر مستقیم	اثر مستقیم	اثر مستقیم
۰/۲۰۶	۰/۲۷۰	۰/۸۱۱	۰/۰۲۰	۰/۹۸۰	۰/۳۷۱	۰/۲۷۰	۰/۸۱۱
۰/۵۵/۰	۰/۴۲/۰	۰/۷۱۱	۰/۹۰۸	۰/۹۰۸	۰/۷۱۱	۰/۹۰۸	۰/۷۱۱
۰/۵۵/۰	۰/۴۲/۰	۰/۷۱۱	۰/۹۰۸	۰/۹۰۸	۰/۷۱۱	۰/۹۰۸	۰/۷۱۱

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که ساختار مدل دارای سطوح متفاوتی از قدرت تبیین است؛ جهت‌گیری یادگیری تأثیر بسیار بزرگی بر روی اشتراک دانش درون‌سازمانی (۱/۳۷۱)، تفکر خلاقانه (۱/۳۷۱)، بینش مشترک (۰/۹۸۱) و تعهد به یادگیری (۰/۸۱۱) داشته است. از دیدگاه علمی، این مقادیر بسیار فراتر از آستانه ۰/۳۵ هستند که نشان‌دهنده یک «تأثیر بنیادی و گسترده» است. به عبارت دیگر، جهت‌گیری یادگیری به‌عنوان زیربنای اصلی تحولات فکری و اشتراک دانش در سازمان عمل می‌کند.

متغیر کارآفرینی سازمانی نیز دارای قدرت اثرگذاری بالایی بر خروجی‌های راهبردی است؛ سرمایه‌گذاری (۱/۷۱۱)، این عدد بیانگر آن است که کارآفرینی سازمانی محرک اصلی و حیاتی برای تخصیص منابع و سرمایه‌گذاری‌های جدید است. نوآوری (۰/۹۰۹) و نوسازی راهبردی (۰/۶۹۸)، کارآفرینی سازمانی تأثیر معنادار و بزرگی بر توانایی سازمان برای نوسازی و خلق محصولات/خدمات جدید دارد.

بازترکیب منابع بر نوآوری (۰/۰۵۵) و کارآفرینی سازمانی (۰/۰۴۲)، این مقادیر کمتر از ۰/۱۵ هستند که نشان می‌دهد بازترکیب منابع موجود، به‌تنهایی محرک قدرتمندی برای نوآوری یا کارآفرینی نیست. این امر مؤید آن است که سازمان برای تحول، به چیزی فراتر از چیدمان مجدد منابع موجود (مانند دانش یا یادگیری) نیاز دارد.

برای آزمون فرضیه‌های اول، دوم و چهارم پژوهش می‌توان به نتایج جدول (۵) استناد نمود به‌طوری‌که نتایج این جدول نشان می‌دهد:

مقدار احتمال فرض صفر مبنی بر عدم تأثیر بازترکیب منابع موجود بر تشخیص فرصت برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از احتمال خطای نوع اول ۰/۰۵ است بنابراین در این سطح خطا این فرض رد می‌شود از طرفی ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۴۱۸، مثبت و کمتر از ۰/۵ است که نشان می‌دهد بازترکیب منابع موجود بر تشخیص فرصت در حد ضعیف ولی به‌طور مستقیم اثرگذار است. مقدار احتمال فرض صفر مبنی بر عدم تأثیر تشخیص فرصت بر کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از احتمال خطای نوع اول ۰/۰۵ است بنابراین در این سطح خطا این فرض رد می‌شود از طرفی ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۲۱۲، مثبت و کمتر از ۰/۵ است که نشان می‌دهد تشخیص فرصت بر کارآفرینی سازمانی در حد ضعیف ولی به‌طور مستقیم اثرگذار است.

مقدار احتمال فرض صفر مبنی بر عدم تأثیر تعدیل‌گری جهت‌گیری یادگیری در تأثیر بازترکیب منابع موجود بر شناسایی فرصت‌ها برابر با ۰/۰۰۰ و کمتر از احتمال خطای نوع اول ۰/۰۵ است بنابراین در این سطح خطا این فرض رد می‌شود از طرفی ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۴۱۹،

مثبت و کمتر از ۰/۵ است که نشان دهنده تأثیر ضعیف در این رابطه است.

در خصوص آزمون فرضیه سوم، بازترکیب منابع موجود متغیر مستقل، کارآفرینی سازمانی متغیر وابسته و تشخیص فرصت متغیر میانجی است. بر اساس نتایج جدول (۵)، ضریب مسیر تأثیر متغیر مستقل بر میانجی برابر با ۰/۴۱۸ با خطای معیار برآورد ۰/۰۴۴، ضریب مسیر تأثیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته برابر با ۰/۲۱۲ با خطای معیار ۰/۰۵۳ و ضریب مسیر تأثیر متغیر مستقل بر وابسته برابر با ۰/۲۴۳ با خطای معیار ۰/۰۵۲ است بنابراین آماره سوبل^۱ و شاخص شمول واریانس این رابطه به صورت رابطه (۱) و رابطه (۲) به دست آمده است:

رابطه (۱)

$$Z - Value = \frac{0.418 \times 0.212}{\sqrt{(0.418^2 \times 0.053^2) + (0.212^2 \times 0.044^2) + (0.053^2 \times 0.044^2)}} = 3.67$$

$$VAF = \frac{0.418 \times 0.212}{(0.418 \times 0.212) + 0.243} = 0.27 \quad \text{رابطه (۲)}$$

آماره سوبل برابر با ۳/۶۷ و بیشتر از ۱/۹۶ است بنابراین در سطح احتمال خطای نوع اول ۰/۰۵ این رابطه میانجی گری معنی دار است ولی شاخص شمول واریانس برابر با ۰/۲۷ و مابین ۰/۲ الی ۰/۸ است که نشان می دهد رابطه میانجی گری در حد جزئی است. در مجموع می توان نتیجه گرفت بازترکیب منابع موجود با میانجی گری جزئی تشخیص فرصت تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. در جدول (۷) خلاصه نتایج آزمون فرضیه های پژوهش ارائه شده است.

جدول ۷: خلاصه نتایج فرضیه ها پژوهش

عنوان فرضیه های پژوهش	نتایج آزمون فرضیه ها
فرضیه اول: بازترکیب منابع موجود تأثیر مثبت و معناداری بر تشخیص فرصت در سطح احتمال خطای دارد.	۰/۰۱ رد نشد.
فرضیه دوم: تشخیص فرصت تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد.	در سطح احتمال خطای ۰/۰۱ رد نشد.
فرضیه سوم: بازترکیب منابع موجود با میانجی گری تشخیص فرصت تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد.	در سطح احتمال خطای ۰۵/۰ رد نشد.
فرضیه چهارم: جهت گیری یادگیری رابطه میان بازترکیب منابع موجود و تشخیص فرصت را به صورت مثبت و معناداری تعدیل می کند.	در سطح احتمال خطای ۰۱/۰ رد نشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر بازترکیب منابع موجود بر کارآفرینی سازمانی شرکت‌های فعال در صنایع غذایی، دارویی و بهداشتی استان آذربایجان شرقی بود و نقش میانجی‌گری تشخیص فرصت و تعدیل‌گری جهت‌گیری یادگیری در این رابطه نیز بررسی شد. نتایج نشان دادند که بازترکیب منابع موجود تأثیر مثبت و معناداری بر تشخیص فرصت دارد، به‌طوری‌که با بهره‌گیری خلاقانه از منابع موجود، شرکت‌ها می‌توانند فرصت‌های جدید و سودآور را شناسایی کنند. این یافته با مطالعات پیشین اکبری و دانش^۱ (۲۰۱۹) و آن و همکاران^۲ (۲۰۱۸) مطابقت دارد و نشان می‌دهد که بازترکیب منابع موجود نه تنها منبع ارزشمند دانش تجربی ایجاد می‌کند؛ بلکه به سازمان‌ها امکان می‌دهد در محیط‌های محدود منابع، نوآوری و کارآفرینی را ارتقا دهند.

تشخیص فرصت نیز تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد؛ هرچه فرصت‌های شناسایی‌شده توسط سازمان بیشتر باشد، امکان اجرای پروژه‌های نوآورانه و سرمایه‌گذاری‌های راهبردی افزایش می‌یابد. این یافته با مطالعات رنکو و شریدر و سایمون^۳ (۲۰۱۲) و گروبر و مک‌میلان و تامپسون^۴ (۲۰۱۲) مطابقت دارد و نشان می‌دهد که شناسایی فرصت‌ها نقش مرکزی در فرآیند کارآفرینی سازمانی دارد.

نتایج همچنین حاکی از آن است که بازترکیب منابع موجود با میانجی‌گری تشخیص فرصت، اثر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. ترکیب منابع موجود و دانش تجربی ناشی از بازترکیب منابع موجود، فرصت‌های منحصربه‌فردی برای سازمان ایجاد می‌کند که امکان توسعه نوآوری‌های داخلی و تقویت مزیت رقابتی را فراهم می‌سازد. این یافته نشان‌دهنده وجه تمایز پژوهش حاضر نسبت به مطالعات پیشین است، زیرا تمرکز هم‌زمان بر بازترکیب منابع موجود، تشخیص فرصت و جهت‌گیری یادگیری در صنایع خاص، یک رویکرد جامع و کاربردی ارائه می‌دهد.

درنهایت، جهت‌گیری یادگیری به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر رابطه بین بازترکیب منابع موجود و تشخیص فرصت تعدیل می‌کند. این موضوع می‌تواند ناشی از توجه محدود شرکت‌ها به آموزش و یادگیری سازمانی باشد. یافته‌ها نشان می‌دهند که با ارتقای فرهنگ یادگیری و به اشتراک‌گذاری دانش تجربی، سازمان‌ها می‌توانند اثر بازترکیب منابع موجود بر شناسایی فرصت‌ها را افزایش دهند.

1. Akbari & Danesh

2. An *et al*

3. Renko, Shrader & Simon

4. Gruber, MacMillan & Thompson

درمجموع، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بازترکیب منابع موجود به‌عنوان ابزاری راهبردی برای شناسایی فرصت‌ها و تقویت کارآفرینی سازمانی عمل می‌کند و تشخیص فرصت، نقش حیاتی در انتقال اثرات آن ایفا می‌کند. این یافته‌ها پیامدهای عملی مهمی برای مدیران دارد که می‌توان به مواردی مانند ایجاد فضایی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان، بهره‌برداری مؤثر از منابع موجود و تقویت فرآیندهای تصمیم‌گیری راهبردی در محیط‌های رقابتی و محدود به منابع اشاره نمود.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر قابل احصاء است:

به مدیران توصیه می‌شود تا با برگزاری جلسات طوفان فکری و تشویق کارکنان، به‌ویژه کارکنان خط مقدم، فرصت‌های بالقوه ناشی از منابع موجود را شناسایی و عملیاتی کنند؛ سازمان‌ها می‌توانند از بازترکیب منابع موجود به‌عنوان ابزار تحریک خلاقیت و نوآوری در کارکنان استفاده نمایند و برنامه‌های تشویقی برای ارائه پیشنهادهای عملیاتی طراحی کنند؛ به‌منظور افزایش اثرگذاری بازترکیب منابع موجود بر شناسایی فرصت‌ها، پیشنهاد می‌شود آموزش‌های سازمانی در زمینه یادگیری تجربی و به اشتراک‌گذاری دانش میان کارکنان تقویت شود؛

شرکت‌ها در صنایع با منابع محدود و رقابت بالا می‌توانند از ترکیب مجدد منابع موجود برای توسعه محصولات و خدمات نوآورانه بهره‌برند و سرمایه‌گذاری‌های کارآفرینانه را افزایش دهند؛ توجه ویژه به ایجاد فرهنگ یادگیری سازمانی می‌تواند اثر مثبت بازترکیب منابع موجود بر شناسایی فرصت‌ها را تقویت کند و ظرفیت کارآفرینی سازمانی را افزایش دهد.

در راستای تکمیل این پژوهش، پیشنهادهای پژوهشی آتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

پژوهشگران آینده می‌توانند تأثیر بازترکیب منابع موجود بر کارآفرینی سازمانی را در صنایع دیگر یا با نمونه‌های بزرگ‌تر موردبررسی قرار دهند تا تعمیم‌پذیری نتایج افزایش یابد؛

پیشنهاد می‌شود نقش متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی دیگر مانند فرهنگ سازمانی، رهبری یا انگیزه‌های کارکنان در فرآیند بازترکیب منابع موجود و شناسایی فرصت بررسی شود؛

استفاده از روش‌های ترکیبی (کیفی و کمی) می‌تواند درک عمیق‌تری از چگونگی بهره‌برداری سازمان‌ها از منابع موجود برای شناسایی فرصت‌ها ارائه دهد؛

پژوهش‌های آتی می‌توانند اثرات بلندمدت بازترکیب منابع موجود بر کارآفرینی سازمانی و عملکرد مالی شرکت‌ها را مورد تحلیل قرار دهند؛

پژوهشگران می‌توانند بررسی کنند که چگونه آموزش‌ها و توسعه مهارت‌های یادگیری تجربی در کارکنان، تعامل با بازترکیب منابع موجود و تشخیص فرصت‌ها را تقویت می‌کند.

نتایج این پژوهش از صنعت غذایی، دارویی و بهداشتی به دست آمده است؛ بنابراین نمی توان نتایج را به سایر صنایع تعمیم داد. از سوی دیگر متغیر کارآفرینی سازمانی متأثر از سایر متغیرهای حوزه سازمان و مدیریت از جمله فرهنگ سازمان، مدیریت دانش سازمانی، رهبری است. همچنین با توجه به خروجی فرضیه های پژوهش مبنی بر یادگیری و کسب و ایجاد دانش جدید و به دنبال آن توانایی شناخت بازار و محیط کسب و کار توسط منابع انسانی به ویژه مدیران، اقدامات منابع انسانی در جوانب مختلف از جمله آموزش، مدیریت مسیر شغلی و دریافت سیاست های حفظ و نگهداشت استعدادها می تواند موضوع پژوهش های آتی در راستای توسعه کارآفرینی سازمانی باشد.

اظهاریه قدردانی

بدین وسیله از تمامی مدیران، کارکنان و شرکت های فعال در صنایع غذایی، دارویی و بهداشتی استان آذربایجان شرقی که در جمع آوری داده ها و انجام این پژوهش ما را یاری کردند، صمیمانه قدردانی می نمایم.

منابع

- Abdi Jamyran, A. Hosseini, E. & Revai, S. (2017). Examining Opportunity Identification Models in the Entrepreneurship Process, *Research in the Arts and Humanities*, 3 (5), 79-88. (In Persian).
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akbari, M. & Danesh, M. (2019). *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 50(4), 789-801. (In persian)
- Akbari, M., Sakhdari, K., & Danesh, M. (2020). Organizational preparedness for corporate entrepreneurship and performance in Iranian food industry. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 22(2), 361-375.
- Aliabadian, A., Khamseh, A., Zamani Moghadam, A., & Hosseini Shakib, M. (2022). A system model of value acquisition based on innovative economics in knowledge-based businesses in the field of information technology. *Journal of Management and Development Process (JMDP)*, 34(4), 91-118. (In Persian) <https://doi.org/10.52547/jmdp.34.4.91>
- Alva, E., Vivas, V., & Urcia, M. (2023). Entrepreneurial bricolage:

- crowdfunding for female entrepreneurs during COVID-19 pandemic. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 15(4), 677-697. <https://doi.org/10.1108/JEEE-12-2020-0464>
- An, W., Zhao, X., Cao, Z., Zhang, J., & Liu, H. (2018). How bricolage drives corporate entrepreneurship: The roles of opportunity identification and learning orientation. *Journal of Product Innovation Management*, 35(1), 49-65. <https://doi.org/10.1111/jpim.12377>
- Bai, W., Holmström Lind, C., & Johanson, M. (2016). The performance of international returnee ventures: the role of networking capability and the usefulness of international business knowledge. *Entrepreneurship & Regional Development*, 28(9-10), 657-680. <https://doi.org/10.1080/08985626.2016.1234003>
- Baker, T. (2007). Resources in play: Bricolage in the Toy Store (y). *Journal of Business Venturing*, 22(5), 694-711. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2006.10.008>
- Baker, T., & Nelson, R. E. (2005). Creating something from nothing: Resource construction through entrepreneurial bricolage. *Administrative science quarterly*, 50(3), 329-366. <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.329>
- Baker, T., Miner, A. S., & Eesley, D. T. (2003). Improvising firms: Bricolage, account giving and improvisational competencies in the founding process. *Research policy*, 32(2), 255-276. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(02\)00099-9](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(02)00099-9)
- Baker, T., Pollock, T. G., & Sapienza, H. J. (2013). Winning an unfair game: How a resource-constrained player uses bricolage to maneuver for advantage in a highly institutionalized field. In *Entrepreneurial Resourcefulness: Competing With Constraints* (pp. 1-41). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1074-7540\(2013\)0000015004](https://doi.org/10.1108/S1074-7540(2013)0000015004)
- Baron, R. A. (2006). Opportunity recognition as pattern recognition: How entrepreneurs "connect the dots" to identify new business opportunities. *Academy of management perspectives*, 20(1), 104-119. <https://doi.org/10.5465/amp.2006.19873412>
- Bloodgood, J. M., Hornsby, J. S., Burkemper, A. C., & Sarooghi, H. (2015). A system dynamics perspective of corporate entrepreneurship. *Small Business Economics*, 45(2), 383-402. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9634-4>
- Bojica, A. M., Ruiz Jiménez, J. M., Ruiz Nava, J. A., & Fuentes-Fuentes, M. M. (2018). Bricolage and growth in social entrepreneurship organizations. *Entrepreneurship & Regional Development*, 30(3-4), 362-389. <https://doi.org/10.1080/08985626.2017.1413768>
- Boxenbaum, E., & Rouleau, L. (2011). New knowledge products as bricolage:

- Metaphors and scripts in organizational theory. *Academy of Management Review*, 36(2), 272-296. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.59330898>
<https://doi.org/10.5465/amr.2009.0213>
- Burgelman, R. A. (1984). Designs for corporate entrepreneurship in established firms. *California management review*, 26(3), 154-166. <https://doi.org/10.2307/41165086>
- Burgers, H., Stuetzer, M., & Senyard, J. M. (2014). Antecedents, consequences, and the mediating role of bricolage in corporate entrepreneurship. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2014, No. 1, p. 13473). *Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management*. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2014.13473abstract>
- Ciambotti, G., Sgrò, F., Bontis, N., & Zaccone, M. C. (2021). Local relationships matter! The impact of intellectual capital on entrepreneurial bricolage in African social entrepreneurs. *Knowledge and Process Management*, 28(4), 321-330. <https://doi.org/10.1002/kpm.1678>
- Cunha, M. P. E., Rego, A., Oliveira, P., Rosado, P., & Habib, N. (2014). Product innovation in resource-poor environments: Three research streams. *Journal of Product Innovation Management*, 31(2), 202-210. <https://doi.org/10.1111/jpim.12090>
- Desa, G. (2012). Resource mobilization in international social entrepreneurship: Bricolage as a mechanism of institutional transformation. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(4), 727-751. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00430.x>
- Desa, G., & Basu, S. (2013). Optimization or bricolage? Overcoming resource constraints in global social entrepreneurship. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 7(1), 26-49. <https://doi.org/10.1002/sej.1150>
- Dianti, M., Karimi, A., & Akbari, M. (2018). The impact of entrepreneurial self-efficacy on the recognition of opportunities with respect to the passion of entrepreneurship, *Journal of Entrepreneurship Development*, 11 (1), 61-80. (In Persian).
- Ding, Z., Ye, G., Huang, S., & Hu, M. (2022). How learning orientation drives the international performance of INVs: the roles of entrepreneurial bricolage and degree of internationalization. *Multinational Business Review*, 30(2), 192-216. <https://doi.org/10.1108/MBR-07-2020-0155>
- Duymedjian, R., & Rüling, C. C. (2010). Towards a foundation of bricolage in organization and management theory. *Organization Studies*, 31(2), 133-151. <https://doi.org/10.1177/0170840609347051>
- Esfahani, A. N., Ansari, R. R., & Molayi Khorasagani, R. R. (2016). The impact of knowledge absorption capacity on organizational entrepreneurship

- (A case study of companies located in Isfahan Science and Technology Town). *Journal of Entrepreneurship Development*, 9(2), 377-395.
- Foss, N. J., Klein, P. G., Kor, Y. Y., & Mahoney, J. T. (2008). Entrepreneurship, subjectivism, and the resource-based view: toward a new synthesis. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(1), 73-94. <https://doi.org/10.1002/sej.41>
- Gao, G. Y., Xie, E., & Zhou, K. Z. (2015). How does technological diversity in supplier network drive buyer innovation? Relational process and contingencies. *Journal of Operations Management*, 36, 165-177. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2014.06.001>
- Garud, R., & Karnøe, P. (2003). Bricolage versus breakthrough: distributed and embedded agency in technology entrepreneurship. *Research policy*, 32(2), 277-300. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(02\)00100-2](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(02)00100-2)
- George, N. M., Parida, V., Lahti, T., & Wincent, J. (2016). A systematic literature review of entrepreneurial opportunity recognition: insights on influencing factors. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(2), 309-350. <https://doi.org/10.1007/s11365-014-0347-y>
- Gruber, M., MacMillan, I. C., & Thompson, J. D. (2012). From minds to markets: How human capital endowments shape market opportunity identification of technology start-ups. *Journal of Management*, 38(5), 1421-1449. <https://doi.org/10.1177/0149206310386228>
- Halme, M., Lindeman, S., & Linna, P. (2012). Innovation for inclusive business: Intrapreneurial bricolage in multinational corporations. *Journal of Management Studies*, 49(4), 743-784. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01045.x>
- Hassani, Mohammad, Bahadori, Rogayah, & Kazemzadeh Beyali, Mehdi. (2016). Relationship between Transformational Leadership and Organizational Identity with Organizational Entrepreneurship among the Faculty Members of Tabriz University. *Journal of entrepreneurship development*, 9(3), 433-45. (In Persian)
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1), 4-40. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>
- Hodgetts, R. M., & Kuratko, D. F. (2001). Entrepreneurship: A contemporary approach. South-Western/Thomson Learning.
- Hooi, H. C., Ahmad, N. H., Amran, A., & Rahman, S. A. (2016). The functional role of entrepreneurial orientation and entrepreneurial bricolage in ensuring sustainable entrepreneurship. *Management research review*, 39(12), 1616-1638. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2015-0144>
- Hoskisson, R. E., Covin, J., Volberda, H. W., & Johnson, R. A. (2011). Revitalizing entrepreneurship: The search for new research

- opportunities. *Journal of Management Studies*, 48(6), 1141-1168. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00997.x>
- Hota, P. K., Mitra, S., & Qureshi, I. (2019). Adopting bricolage to overcome resource constraints: The case of social enterprises in rural India. *Management and Organization Review*, 15(2), 371-402. (In Persian) <https://doi.org/10.1017/mor.2019.19>
- Ireland, R. D., Covin, J. G., & Kuratko, D. F. (2009). Conceptualizing corporate entrepreneurship strategy. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(1), 19-46. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.00279.x>
- Kang, X., Zhao, Y., & Wang, L. (2023). The Influence of Entrepreneurial Bricolage on Opportunity Recognition for New Ventures Based on Artificial Intelligence. *Journal of Information Systems Engineering*, 8(4), 112-128. <https://doi.org/10.55267/iadt.07.13782>
- Khosravi, E., Gholamrezaee, S., Rahimian, M., & Akbari, M. (2016). Analysis of the effective factors in development of organizational entrepreneurship in cooperatives, *Journal of Entrepreneurship in Agriculture*, 3 (4), 89-101. (In Persian)
- Kickul, J., Griffiths, M., Bacq, S., & Garud, N. (2018). Catalyzing social innovation: is entrepreneurial bricolage always good? *Entrepreneurship & Regional Development*, 30(3-4), 407-420. <https://doi.org/10.1080/08985626.2017.1413771>
- Kirzner, I. M. (1973). *Competition and entrepreneurship*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Hayton, J. (2015). Corporate entrepreneurship: the innovative challenge for a new global economic reality. *Small Business Economics*, 45(2), 245-253. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9630-8>
- Lepistö, T., Mäkitalo-Keinonen, T., & Valjakka, T. (2019). Opportunity recognition in a hub-governed network-insights from garage services. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(1), 257-280. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0439-6>
- Lévi-Strauss, C. 1966. *The savage mind*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Lumpkin, G. T., & B. B. Lichtenstein, B. B. (2005). The role of organizational learning in the opportunity-recognition process. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(4), 451-472. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00093.x>
- Lumpkin, G. T., & Lichtenstein, B. B. (2005). The role of organizational learning in the opportunity-recognition process. *Entrepreneurship theory and practice*, 29(4), 451-472.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00093.x>

- Moghim, S. M; Vakili, U., Akbari, M., (2019). Theories of Entrepreneurship (6 Ed). University of Tehran Press. (In Persian).
- Moghtader Kargaran, J. (2025). Identifying and evaluating the impact of role-enabling components on organizational green innovation behavior. *Library and Information Studies*, 36(3), 224-240.
- Montezeri, M., Pasandi, N., & Alirezaei, A. (2016). Investigating the effect of social capital on organizational entrepreneurship (Case study: small and medium -size businesses). *Social Capital Management*, 3(4), 583-605. (In Persian)
- Nasr Isfahani, A., Ansari, R., & Molaee Khorasqani, R. (2016). Investigating the effect of absorptive capacity's knowledge on corporate entrepreneurship (Case of Isfahan Science & Technology Town). *Journal of Entrepreneurship Development*, 9(2), 377-395. (In Persian)
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Rahimiaghdam, S. (2021). The impact of top management support on organizational entrepreneurship: The mediating role of affective commitment among faculty members of Tabriz University. *Journal of Entrepreneurship Development*, 51(1), 41-60.
- Rahimiaghdam, S., Babazadeh, R., & Shamsi, M. (2022). Analysis of the relationship between competency-based factors of competitive advantages: A case of the insurance industry. *International Journal of Technology, Policy and Management*, 22(4), 306-324. <https://doi.org/10.1504/IJTPM.2022.126138>
- Rahimiaghdam, S., Sanoubar, N., & Ahmadian, A. (2023). Investigating the effect of strategic agility on SMEs international success with the mediating role of network-oriented growth. *Journal of International Business Administration*, 6(2), 177-194.
- Rahimiaghdam, S., Sanoubar, N., & Ahmadian, A. (2023). The impact of strategic agility on the international success of small and medium-sized enterprises: The mediating role of network-oriented growth. *Journal of International Business Administration*, 6(2), 177-194.
- Renko, M., Shrader, R. C., & Simon, M. (2012). Perception of entrepreneurial opportunity: a general framework. *Management Decision*, 50(7), 1233-1251. <https://doi.org/10.1108/00251741211246987>
- Rezaei, R., Badsar, M., & Amin Fenck, D. (2017). Effect of entrepreneurial

- orientation on organizational performance in Jihad-e Agriculture Organization of West Azarbaijan Province, *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 47 (4), 865-877. (In Persian).
- Rezaian, Ali, (2022), Fundamentals of Organization and Management, Tehran, Semat Publications, 23rd edition (In Persian).
- Rizvandi, M., Rahnavard, F., & Sakhdari, K. (2021). Developing an entrepreneurial model for mega and big cities in Iran. *Journal of Management and Development Process (JMDP)*, 34(2), 3-28. (In Persian).
<https://doi.org/10.52547/jmdp.34.2.3>
- Schumpeter, J. (1934). The theory of economic development. Cambridge: Harvard University Press.
- Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Doubleday
- Sengura, J. D., & Renyan, M. (2024). The role of entrepreneurial orientation and entrepreneurial bricolage on frugal innovation and SMEs' sustainable performance in emerging markets. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 10(4), 19-37.
<https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.104.1005>
- Senyard, J., Baker, T., Steffens, P., & Davidsson, P. (2014). Bricolage as a path to innovativeness for resource-constrained new firms. *Journal of Product Innovation Management*, 31(2), 211-230.
<https://doi.org/10.1111/jpim.12091>
- Shane, S., Nicolaou, N., Cherkas, L., & Spector, T. D. (2010). Do openness to experience and recognizing opportunities have the same genetic source? Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 49(2), 291-303.
<https://doi.org/10.1002/hrm.20343>
- Short, J. C., Ketchen Jr, D. J., Shook, C. L., & Ireland, R. D. (2010). The concept of "opportunity" in entrepreneurship research: Past accomplishments and future challenges. *Journal of management*, 36(1), 40-65.
<https://doi.org/10.1177/0149206309342746>
- Sinkula, J. M., Baker, W. E., & Noordewier, T. (1997). A framework for market-based organizational learning: Linking values, knowledge, and behavior. *Journal of the academy of Marketing Science*, 25(4), 305-318.
<https://doi.org/10.1177/0092070397254003>
- Steffens, P. R., Baker, T., Davidsson, P., & Senyard, J. M. (2023). When is less more? Boundary conditions of effective entrepreneurial bricolage. *Journal of Management*, 49(4), 1277-1311.

<https://doi.org/10.1177/01492063221077210>

- Tenenhaus, M., Esposito Vinzi, V., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159-205. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>
- Tseng, C., & Tseng, C. C. (2019). Corporate entrepreneurship as a strategic approach for internal innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 108-120. <https://doi.org/10.1108/APJIE-08-2018-0047>
- Tsilika, T., Kakouris, A., Apostolopoulos, N., & Dermatis, Z. (2020). Entrepreneurial bricolage in the aftermath of a shock. Insights from Greek SMEs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(6), 635-652. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1764733>
- Urbano, D., Turro, A., Wright, M., & Zahra, S. (2022). Corporate entrepreneurship: a systematic literature review and future research agenda. *Small Business Economics*, 1-25. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00590-6>
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195. <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Wu, L., Liu, H., & Zhang, J. (2017). Bricolage effects on new-product development speed and creativity: The moderating role of technological turbulence. *Journal of Business Research*, 70, 127-135. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.027>
- Yi, Y., Li, Y., Hitt, M. A., Liu, Y., & Wei, Z. (2016). The influence of resource bundling on the speed of strategic change: Moderating effects of relational capital. *Asia Pacific Journal of Management*, 33(2), 435-467. <https://doi.org/10.1007/s10490-016-9458-z>
- Zahra, S. A. (2015). Corporate entrepreneurship as knowledge creation and conversion: The role of entrepreneurial hubs. *Small Business Economics*, 44(4), 727-735. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9650-4>

نحوه ارجاع به مقاله:

رحیمی‌آقدم، صمد؛ شهبازبدر، علی، و مقتدرکارگران، جواد (۱۴۰۵). بررسی تأثیر باز ترکیب منابع بر کارآفرینی سازمانی؛ تحلیل نقش میانجی تشخیص فرصت و جهت‌گیری یادگیری. *نشریه فرایند مدیریت و توسعه*، ۳۹(۱)، ۹۷-۱۳۲.

Rahimiaghdam, S., Shahbaz Badr, A. & Moghtader Kargaran, J. (2026). Effects of Bricolage on Organizational Entrepreneurship; Analyzing the Mediating Role of Opportunity Recognition and Learning Orientation. *Management and Development Process*, 39(1), 97-132.

DOI: [10.52547/jmdp.39.1.97](https://doi.org/10.52547/jmdp.39.1.97)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

