



پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی

دانشگاه مازندران

سال دوازدهم، شماره‌ی ۲۳، نیمه‌ی اول ۱۳۹۹

## مرور سیستماتیک عوامل فردی موثر بر عملکرد شتاب‌دهنده‌ها

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۰

\* ندا حسن پور

\*\* حسنعلی آقاجانی

\*\*\* داوود کیا کجوری

\*\*\*\* محمد جواد تقی پوریان

doi: 10.22080/jem.2020.17909.3087

### چکیده

منابع انسانی در هر سازمانی بعنوان عامل تعیین کننده بهبود عملکرد آن سازمان می باشند بر همین اساس مطالعه نقش آنها در سازمانهای شتاب‌دهنده کسب و کارها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف تحقیق حاضر مطالعه و استخراج عوامل فردی موثر بر عملکرد شتاب‌دهنده‌ها با روش مرور سیستماتیک (فرا ترکیب) می‌باشد. طبق این تکنیک، مرور دقیق و عمیقی از ادبیات تحقیق در مورد موضوع عوامل موثر بر عملکرد سازمانها و خاصه شتاب دهنده‌ها شده و در نهایت یافته‌های پژوهشهای کیفی و کمی مرتبط را با هم ادغام نموده است. یافته‌های تحقیق مبتنی بر ۳۵ مقاله نهایی بررسی شده، منجر به استخراج ۳۹ کد باز برای مجموع عوامل فردی و پنج کد محوری شامل ویژگیهای جمعیت شناختی، ویژگیهای روانشناختی، توسعه شایستگیهای شغلی، ابعاد شخصیتی و عوامل پویایی دهنده فردی شده است. در پایان پیشنهاد شده است که بمنظور بهبود عملکرد شتاب دهنده‌ها، لازم است تا به این متغیرهای اصلی و متغیرهای فرعی مرتبط با آنها توجه کاربردی شود.

**واژگان کلیدی:** مرور سیستماتیک، قابلیت فردی، عملکرد، شتاب‌دهنده‌ها.

\* دانشجوی دکتری رفتار سازمانی، گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

ahoorai38512@gmail.com

\*\* نویسنده مسئول، استادگروه مدیریت صنعتی و کارآفرینی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران، aghajani@umz.ac.ir

\*\*\* دانشیار، گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران، davoodkia@yahoo.com

\*\*\*\* استادیار، گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران، jpouryan@gmail.com

## ۱- مقدمه

مطالعات نشان داده‌اند که رفتارهای انسانی و ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌توانند اثرات قابل توجه بر عملکرد داشته، و عملکرد نیز شامل مجموعه‌ای از ملاک‌هاست که از طریق آنها می‌توان کارکنان موفق و غیر موفق را شناسایی نمود (آوی و همکاران، ۲۰۱۰). هر چه آگاهی مدیران از تنوع و گوناگونی تفاوت‌های رفتاری و ویژگی‌های شخصیتی افراد بیشتر باشد، احتمال دستیابی به هدفهای سازمان و افزایش بهره‌وری فردی و شغلی بیشتر خواهد بود (عمران<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲؛ ین چی و ین جونگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶) زیرا کارآیی افراد در شغل و موقعیت آنان در کارها و به طور کلی سازگاری انسان در تمامی موقعیت‌های زندگی با خصایص شخصیتی او رابطه دارد و شناخت تفاوت در نگرشها، ادراکات، تواناییهای ذهنی و فیزیکی و خصایص شخصیتی افراد با یکدیگر، به فهم و درک سطوح مختلف عملکرد کارکنان کمک شایانی خواهد کرد (کیگوندو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲).

توجه به نقش کلیدی منابع انسانی و ویژگی‌ها و قابلیت‌های آنها بعنوان اصلی‌ترین عامل اثرگذار بر کیفیت عملکرد شتاب دهنده‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار است. تاکنون مطالعات مختلفی در مورد نقش شتاب‌دهنده‌ها در توسعه و عملکرد کسب و کارهای نوپا در ایران (یاوری و همکاران، ۱۳۹۵)، مدلسازی فعالیت مراکز شتاب دهنده-ی کسب و کارهای نوپا در ایران (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۵)، اولویت بندی عوامل مؤثر بر موفقیت شتاب‌دهنده‌های حوزه زیست فناوری در ایران (بیگلر و همکاران، ۱۳۹۵)، تبیین ویژگی‌های متمایز شتاب‌دهنده‌ها در کشورهای در حال توسعه (سلک غفاری و ملکی، ۱۳۹۶)، ساخت پلهایی بین شرکت‌ها و استارت آپ‌ها (کوهرلر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶)، ظهور

---

<sup>1</sup>Imran et al

<sup>2</sup>Yin-Che , Yen-Jung

<sup>3</sup>Kiggundo

<sup>4</sup>Kohler

شتاب دهنده‌ها و سیاست‌های شتاب دهنده (بلايمل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸) مدلسازی نسل جدید شتاب دهنده‌ها (پاولز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵) و راه‌اندازی شتاب دهنده‌ها و اکوسیستم آنها (هاچبرگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵) انجام شده است با توجه به استقرار و شکل‌گیری مراکز شتاب دهنده در کشورمان در سالهای اخیر تحقیقات در این حوزه در کشورمان محدود بوده و و با توجه به نقش و اهمیت ویژگیها و قابلیت‌های فردی بر عملکرد سازمانها، و اینکه شتابدهنده‌ها نیز به عنوان یک سازمان که انسانها جز جدایی ناپذیر آن هستند مسئله‌ای تحقیق حاضر مشخص کردن عوامل فردی موثر بر عملکرد شتابدهنده-ها است که تاکنون بدان توجه نشده است و قرار است در تحقیق حاضر بدان پرداخته شود.

## ۲- پیشینه پژوهش

### عوامل فردی

هر چند کارکنان سازمانها از بسیاری جهات با یکدیگر شباهتهایی دارند، اما مجموعه ویژگیهای شخصیتی هر فرد موجب می‌شود در نوع خود یکتا باشند اصل تفاوت‌های فردی، یکی از اصول مسلم و پذیرفته شده علوم رفتاری است (کائو و لو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸، زارعی و همکارانش، ۱۳۹۸، نیکویی و پیرمرادی، ۱۳۸۹). کارکنان یک سازمان به لحاظ قدرت تفکر و خلاقیت، عامل مهمی در سازمانها محسوب می‌شوند (ابولعلایی، ۱۳۹۷، مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴). چرا که هرگونه تغییر و بهبود در نظامها و فرایندهای فنی و سازمانی توسط انسانها صورت می‌گیرد (اهلف و همکارانش<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹، گرجی، ۱۳۸۸). برای ارتقا عملکرد و بهبود رفتار کارکنان، به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود، باید عوامل موثر بر عملکرد و رفتار را بشناسیم و آنها را مدیریت کنیم (آوی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰)

<sup>1</sup> Bliemel et al

<sup>2</sup> Pauwels et al

<sup>3</sup> Hochberg

<sup>4</sup> Cao & Lu

<sup>5</sup> Ahlf et al

<sup>6</sup> Avey et al

بهره‌برداری از توان فکری و توانمندیهای کارکنان نیازمند ساختارهایی است که بتواند توانمندیهای کارکنان را در راستای تحقق اهداف فعلی و آینده سازمان سوق دهد (مسافرچی و همکاران، ۱۳۹۷، نیکویی و پیرمرادی، ۱۳۸۹).

حافظیان و عدلی (۱۳۹۴) و فیکین و همکارانش<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) دریافتند که مولفه های خود آگاهی، خود مدیریتی، مدیریت رابطه و آگاهی اجتماعی میتواند عوامل موثر فردی در جهت بهبود عملکرد باشد. ثابت و همکارانش (۱۳۹۶) نشان داده‌اند که اشتیاق شغلی، درگیری شغلی، آموزش، توسعه و حمایت مدیران و کارکنان از عواملی هستند که بر عملکرد تاثیرگذار هستند. دانشفرد و صفری (۱۳۹۴) عوامل موثر بر عملکرد را شامل عوامل سازمانی و فردی دانسته، که عوامل فردی را شامل تحصیلات و تخصص، استقلال شغلی، حمایت سازمانی و انگیزش معرفی کردند. بران و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) مولفه های فردی نیاز به شایستگی، نیاز استقلال و خود کار آمدی را بر عملکرد مؤثر دانست‌اند. آوی و همکاران (۲۰۱۰) امید، خوشبینی، انعطاف پذیری و مثبت اندیشی را جزو مولفه های فردی بهبود عملکرد دانسته‌اند. ابولعلایی (۱۳۹۷) استعداد، دانش و مهارت، فرصت، پشتکار، هدف، انگیزه و منابع را جزو عوامل اثر گذار بر عملکرد میداند. مسافرچی و همکاران (۱۳۹۷) عوامل فردی تأثیرگذار بر عملکرد را ویژگیهای جمعیت-شناسی شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، قد، وزن، سابقه کار فرد در حرفه، و سابقه کار در سازمان معرفی کرده‌اند. و کیگوندو (۲۰۰۲) عامل ویژگیهای شخصیتی مؤثر بر عملکرد را به چهار زیرگروه جمعیت‌شناختی، روانشناختی، رفتارکاری، و شایستگیهای اساسی تقسیم کرده است. زارعی و همکاران (۱۳۹۸) ویژگیهایی از جمله جنسیت، سن، سوابق تحصیلی، خواستن، خود نظم دهی و مهارت را بر عملکرد تاثیر گذار دانستند. کائو و لو (۲۰۱۸) ویژگیهای فردی تاثیرگذار بر عملکرد را آموزش، تجربه، صداقت، داشتن گواهینامه‌های حرفه‌ای کار و کارورزی و همچنین داشتن

---

<sup>۱</sup>Fei Qin et al

<sup>۲</sup>Brown et al

کنترل درونی معرفی کرده‌اند. اهلف و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند عوامل جمعیت شناختی و ارتباطات بین فردی و اعتماد می‌توانند بر کارایی و بهره‌وری سازمان تاثیرگذار باشند.

#### عملکرد

عملکرد عبارت است از ارزش مورد انتظار سازمانها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام میدهند (جیو و همکارانش<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹، ماتوویلدو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴) و عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا مؤسسه را اندازه گیری می‌کند و تا حد زیادی به توانایی کارکنان بستگی دارد (جعفری و همکاران، ۲۰۱۳، جیو و همکارانش، ۲۰۱۹). عملکرد سازمانی تابع عملکرد منابع انسانی و تعامل آنها با منابع و امکانات و تکنولوژی موجود در سازمانها می باشد. از سوی دیگر عملکرد منابع انسانی هم تابع انگیزش و توانایی آنهاست (دورستا و همکارانش<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹، اندرسن و همکارانش<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶) عملکرد به معنی حالت یا کیفیت کارکرد تعبیر شده، و عملکرد سازمانی سازه‌ی کلی است که بر چگونگی و کیفیت انجام عملیات سازمانی اشاره دارد (اندرسن و همکارانش، ۲۰۱۶). دو معیار کلی عملکرد عبارتند از: کارایی و اثربخشی (چولهی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). مورهد و گریفین<sup>۷</sup> (۲۰۰۳) عملکرد را مجموعه‌ای از رفتارهای مرتبط با شغل می‌دانند که افراد از خود نشان می‌دهند. آرمسترانگ<sup>۸</sup> (۱۹۹۱) معتقد است که عملکرد حاصل فعالیتهای فرد از نظر اجرای وظایف محول شده در مدت زمان معین است. رابینز<sup>۹</sup> (۲۰۰۵) عملکرد را ویژگیهای کیفی و صلاحیتهای فرد در مقابل اهداف، ارزشها، عوامل موفقیت و دیگر شاخصهای

<sup>۱</sup>Gyeo et al

<sup>۲</sup>Motowidlo

<sup>۳</sup>Dursta et al

<sup>۴</sup>Andersen et al

<sup>۵</sup>Chul Hy et al

<sup>۶</sup>Moorhed

<sup>۷</sup>Griffin

<sup>۸</sup>Armstrung

<sup>۹</sup>Robbins

مربوط دانسته، معتقد است که سنجه‌های عملکردی را میتوان به چهار دسته تقسیم کرد: سازمانی یا فردی، پیامد محور یا رفتار محور، داخلی یا خارجی، و عینی یا ذهنی (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۶). عملکرد تنها آن چیزی نیست که افراد به دست می‌آورند، بلکه روش دستیابی به آن نیز عملکرد به شمار می‌آید (سینگ و همکارانش<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). عملکرد مطلوب با انجام، اجرا، تکمیل، انجام کار سفارش یا تعهد شده، نتایج با عملکرد بالا از رفتار مناسب، بویژه رفتار با بصیرت و استفاده مؤثر از دانش، مهارت و شایستگی‌های مورد نیاز حاصل می‌شوند (جیو و همکارانش، ۲۰۱۹). افراد قابل در کار کسانی هستند که انتظارات عملکردی خود را تأمین می‌کنند. آنها میتوانند از دانش، مهارت‌ها و صفات فردی خود برای تحقق اهداف و استانداردهای مشخص شده برای نقش‌هایشان استفاده کنند (دورستا و همکارانش، ۲۰۱۹، سینگ و همکارانش، ۲۰۱۶).

#### شتاب دهنده‌ها<sup>۲</sup>

شتاب دهنده‌ها به طور فزاینده‌ای از عناصر معروف زیر ساختهای رشد محسوب شده و نقش کلیدی در افزایش سرمایه گذاریهای کارآفرینانه رشدگرا بازی می‌کنند (سیهم بن و همکارانش<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹، پاولز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۵) شتاب‌دهنده به سازمانی گفته می‌شود که با برگزاری دوره‌های حمایتی قصد تسریع موفقیت و پیشرفت شرکتهای نوپا را دارد (هالن<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). شتاب‌دهنده‌ها، شرکت‌های خصوصی هستند که استارت‌آپ‌ها استارت‌آپ‌ها را از همان ابتدا مورد حمایت فکری، فنی و مالی قرار داده و آنها را بر اساس شرایط داخلی خود پذیرفته و از آنها حمایت می‌کنند (سیهم بن و همکاران، ۲۰۱۹، بلائیل و همکاران، ۲۰۱۸). معمولاً حمایت شتاب‌دهنده‌ها از یک استارت‌آپ بصورت کمک‌های نقدی، تخصیص فضای کاری مناسب، تأمین تجهیزات اداری، آزمایشگاهی و کارگاهی، دعوت و حضور مربیان متخصص برای همراهی تیم‌ها، کمک‌های فکری و

<sup>1</sup> Singh et al

<sup>2</sup> Accelerators

<sup>3</sup> Sihem Ben et al

<sup>4</sup> Pauwels

<sup>5</sup> Hallen

فنی، حمایت های قانونی، حقوقی، برگزاری تورها و دوره‌های مرتبط با ایده ها و ... می باشد(سلک غفاری و همکارانش، ۱۳۹۶). شتاب دهنده‌ها در ازاء حمایت‌های فوق، بسته به این که در کدام مرحله از ایده یک کسب‌وکار نوپا باشد با بخش اجرایی قرارداد منعقد کرده و قسمتی از سود سهام آن استارت‌آپ را به مالکیت خود در می‌آورند(مارتین بلائیمل و همکارانش<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

ایده اصلی یک شتابدهنده در تسریع فرآیندی است که در مراکز رشد رخ میدهد. شرکتها در زمانهای متفاوت به یک مرکز رشد وارد میشوند و پس از مدتی، مدیران مراکز رشد به تصمیم‌گیری در مورد آنها میرسند(بیگلر و همکاران، ۱۳۹۵). هدف یک شتابدهنده آن است که اولاً مجموعه‌ای از شرکتهای نوپا را مشابه یک دوره دانشگاهی، به صورت همزمان وارد یک دوره شتابدهنده کنند و ثانیاً با نقش کاتالیزوری، فرآیند موفقیت یا شکست آنها را در یک دوره سریع چند ماهه ارزیابی کنند(سلک غفاری و همکارانش، ۱۳۹۶). برنامه‌هایی که شتابدهنده‌ها ارائه میدهند معمولاً از لحاظ زمانی محدود هستند و در اکثر مواقع این بازه زمانی در حدود ۳ ماه می‌باشد(مارتین بلائیمل و همکارانش، ۲۰۱۸).

### ۳- روش شناسی تحقیق

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تعداد ۸۶۰ مقاله مستند بوده‌اند که طی سه مرحله غربالگری و پالایش به ۳۴۲ و ۱۵۲ و در نهایت به ۳۵ مقاله مرتبط با ویژگیهای فردی مؤثر بر عملکرد شتابدهنده‌ها تعدیل شده‌اند. متغیرهای تحقیق شامل پنج کد محوری ویژگیهای جمعیت شناختی، ویژگیهای روانشناختی، توسعه شایستگیهای شغلی، ابعاد شخصیتی و عوامل پویایی دهنده فردی، در ۳۹ کد باز بوده‌اند که در مقیاس ۱۰ گزینه-ای اندازه‌گیری شده‌اند و در نهایت با نرم‌افزارهای مکس کیودا و اسپاس تحلیل شده‌اند. تکنیک تجزیه و تحلیل تحقیق حاضر روش هفت گامی باروسو و ساندلوسکی<sup>۲</sup> در

---

<sup>۱</sup>Martin Bliemel et al

<sup>۲</sup>Sandelowski and Barroso

مورد مرور سیستماتیک(فرا ترکیب) می‌باشد که نوعی مطالعه کیفی است و برای یکپارچه سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته‌های جدید و تفسیر آنها به کار می‌رود(زیمر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

#### ۴- یافته‌های پژوهش

##### گام اول: تنظیم سؤال تحقیق

ابعاد و مولفه‌های قابلیت‌های فردی موثر بر عملکرد شتاب‌دهنده‌ها کدامند؟ برای تنظیم سؤال پژوهش از پارامترهای: جامعه مورد مطالعه<sup>۲</sup>، چه چیزی<sup>۳</sup>، چه موقع<sup>۴</sup> و چگونگی روش<sup>۵</sup> استفاده شده است. ((چه چیزی(هدف): استنتاج ابعاد و مولفه‌های قابلیت‌های فردی موثر بر عملکرد شتاب‌دهنده‌ها، جامعه مورد مطالعه(چه کسی): مقالات، پایان نامه های علمی- پژوهشی، مقالات همایشی، کتابها، چه موقع(چهارچوب زمانی): از سال ۱۳۸۰ شمسی تا ۱۳۹۷ و ۲۰۰۰ میلادی تا ۲۰۲۰، و روش باروسو و ساندلوسکی استفاده شده است.

##### گام دوم: مرور نظام‌مند ادبیات

در این مرحله، جستجوی نظام‌مند از مقالات منتشر شده در ژورنالهای مختلف متمرکز شده و واژگان کلیدی مرتبط انتخاب شده‌اند. به منظور پاسخ‌دهی به سوالات تحقیق در گام نخست، واژه‌های زیر از سه پایگاه داده انگلیسی زبان و چهار پایگاه داده فارسی زبان با کلمات کلیدی تعریف شده بین سالهای ۱۳۸۰ شمسی تا ۱۳۹۷ و ۲۰۰۰ میلادی تا ۲۰۲۰ مورد جستجو و بررسی قرار گرفتند.

جدول ۱- واژه‌های جستجو

---

<sup>1</sup> Zimmer

<sup>2</sup>Who

<sup>3</sup>What

<sup>4</sup>When

<sup>5</sup>How



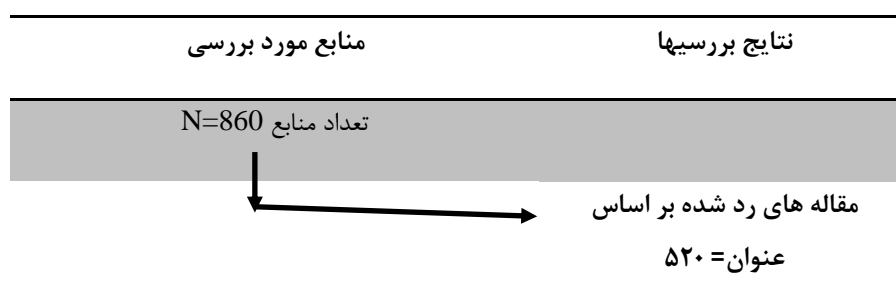
فارسی	انگلیسی
قابلیتهای فردی	Individual Capabilities
عوامل موثر بر عملکرد	Factors affecting performance
عملکرد شتاب‌دهنده‌ها	Accelerators' Performance

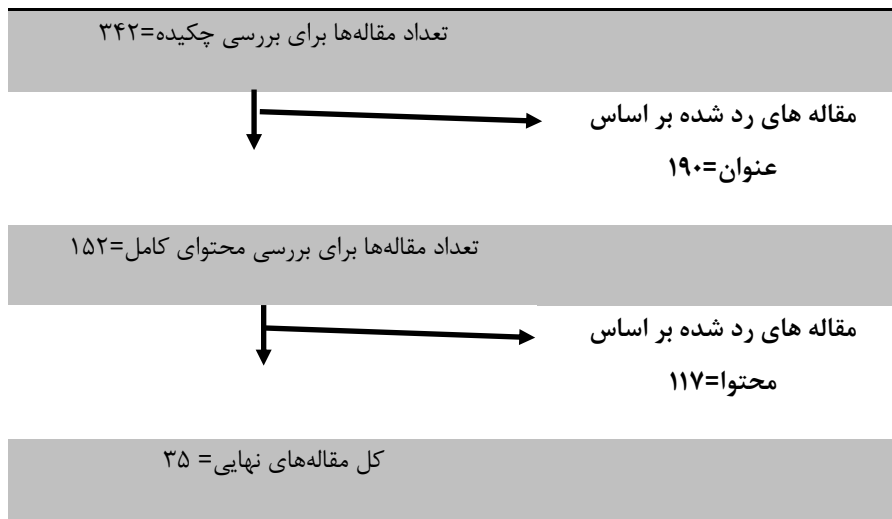
جدول ۲- پایگاه‌های مورد جستجو

فارسی	انگلیسی
پایگاه مجلات تخصصی نور(نور مگز)	Emerald
پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی(سید)	Science Direct
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران	Googlescholar
جوینگر فارسی علم نت	

گام سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب

نمودار زیر فرایند جستجو و انتخاب متون مناسب را بر اساس عنوان، چکیده و محتوای مقالات ارزیابی شده نشان میدهد.





شکل شماره ۱- الگوریتم انتخاب مقاله‌های نهایی

#### گام چهارم: استخراج نتایج

اطلاعات مقاله‌ها بر اساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی نویسنده، به همراه سال انتشار مقاله و اجزای هماهنگی بیان شده در هر مقاله طبقه بندی شد. نتایج به دست آمده از این مرحله در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳- عوامل فردی مؤثر بر عملکرد

نام محقق	سال	عوامل مؤثر فردی بر عملکرد
ابوالعالایی	۱۳۹۷	استعداد، دانش، مهارت، فرصت، پشتکار، هدف، انگیزه، منابع.
مسافر چی و همکاران	۱۳۹۶	سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، قد، وزن، سابقه فرد در حرفه، سابقه فرد در سازمان، دانش و آگاهی، مهارت و توانایی.
خراسانی و ثابت	۱۳۹۶	سرمایه اجتماعی و سرمایه روانشناختی مثبت.
ثابت و همکاران	۱۳۹۶	اشتیاق شغلی، درگیری شغلی، آموزش، توسعه و حمایت مدیران و

کارکنان.

منتظری و مهر و کیلی	۱۳۹۵	الگوهای ذهنی، نگرشهای مدیران و کارکنان
دانشفرد و صفری	۱۳۹۴	سازمانی (سیستم بودجه ریزی، بوروکراسی اداری، ارتباطات بین فردی و قوانین و مقررات) و فردی (تحصیلات، تخصص، استقلال شغلی، حمایت سازمانی و انگیزش شغلی)
حافظیان و عدلی	۱۳۹۴	خود آگاهی، خود مدیریتی، مدیریت رابطه و آگاهی اجتماعی.
طاهر	۱۳۹۴	آموزش شغلی مستمر، ارتقاء انگیزش میان کارکنان، زمینه ای مناسب برای ابتکار و خلاقیت، برقراری نظام پرداخت مناسب، وجدان کاری، انضباط کاری و خود کنترلی
سلطانی و همکاران	۱۳۹۲	نوآوری، پایداری و ثبات، توجه به نتایج تیم، توجه به کارکنان و چالشگری و توجه به جزییات.
اعتباریان و همکاران	۱۳۹۱	توانایی کارکنان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، اعتبار تصمیمات مدیران، بازخورد عملکرد و عوامل محیطی.
موسی خانی و همکاران	۱۳۸۹	برخورد مودبانه، خلاقیت و رفع مشکلات عاطفی
گرچی	۱۳۸۹	توانمند کردن نیروی انسانی به رشد
یوربانیک و ژور	۲۰۲۰	توسعه و گسترش نفوذ افراد و تیمهای شایسته و باصلاحیت
بران و همکاران	۲۰۱۹	نیاز به شایستگی، نیاز استقلال و خود کارآمدی جمعی.

عوامل رفتاری (میزان تعلق شغلی، نگرش) و عوامل ساختاری (نظام بودجه، آموزش) و عوامل زمینه‌ای (جایگاه اجتماعی، فرهنگ).	۲۰۱۹	جسمان و همکاران
توانمند سازی روانشناختی	۲۰۱۹	کرتیس
مدیریت دانش و توانایی حل مسئله.	۲۰۱۹	منصوری و همکاران
مهارت، سایر عوامل فردی.	۲۰۱۹	بریزنیت و ژانگ
آگاهی اجتماعی، مدیریت رابطه، خود مدیریتی و خود آگاهی	۲۰۱۹	فیکین و همکارانش
مهارت، توانمند سازی نیروی انسانی، پرسنل با تحصیلات دانشگاهی، مشاوران داخل و خارج شرکت، حقوق و دستمزد مناسب، مدیران کارآمد و رفاه نیروی انسانی.	۲۰۱۸	چویی و کیم
احساس شایستگی، احساس موثر بودن، احساس خود مختاری و احساس معنی داری	۲۰۱۸	لانگ
مهارت، دانش جدید، تجربه شغلی، تحصیلات و سابقه شغلی.	۲۰۱۸	گوسومی و همکاران
افزایش مهارت و زایش دوره های آموزشی و تجربه اندوزی در قالب دستیاری و کارگاههای آموزشی	۲۰۱۸	گونزالز و همکاران
توانمند سازی، نتیجه گرایی، پاسخگویی و ارزیابی.	۲۰۱۸	چولهی و همکاران
نگرشها و باورهای فرهنگی و عوامل محیطی، تجربه، سن، دوره های آموزشی و نگرشهای کوتاه مدت یا بلند مدت و ریسک پذیری، اعتماد به نفس انعطاف پذیری	۲۰۱۸	فهدر و هاچبرگ

کولومبو و همکاران	۲۰۱۸	توانایی انجام کار، میزان وضوح نقش، حمایت سازمانی از کارکنان و چگونگی ارزیابی عملکرد از کارکنان
دربور و رایت	۲۰۱۸	اهداف روشن، محیط، انگیزش، بازخورد، اندوخته‌ها، آگاهی از ساختارها و مدل‌های ذهنی
بهارالی و همکاران	۲۰۱۷	توانمند سازی فردی، سلامت فردی.
جینگ لی	۲۰۱۷	توانایی، شیوه رهبری، محیط کاری
المغربی و جاگر	۲۰۱۶	کارآمدی جمعی.
ین چی و ین جانگ	۲۰۱۶	توانمند سازی نیروی انسانی.
روتا و همکاران	۲۰۱۱	انگیزش.
والد	۲۰۱۱	توانمند سازی نیروی انسانی
کوهن و همکاران	۲۰۱۹	حمایت کاری مدیران، حمایت عاطفی و آموزش
اوی و همکاران	۲۰۱۰	عوامل روانشناختی مثبت، امید، خوشبینی و انعطاف پذیری.

#### گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌ها

در این مرحله برای تمامی متغیرهای استخراج شده کدهای باز در نظر گرفته شد سپس بر اساس آنها کدهای محوری مربوط مشخص شدند. بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته و تحلیل محتوای مقالات، ۳۵ مقاله نهایی انتخاب شدند و در مجموع ۵ کد محوری و ۳۹

کد باز برای مؤلفه‌های فردی کشف و برجسب گذاری شدند. یافته‌ها در این مرحله نشان داد در مطالعات گذشته تاکنون چنین مطالعه‌ی نظام‌مندی انجام نگرفته است و هر یک از مطالعات پیشین، فقط به جنبه‌ای ویژه از مقوله‌ی شناسایی عوامل فردی توجه داشته‌اند.

#### جدول ۴. کدها و منابع اطلاعاتی

کدهای محوری	کد باز
ویژگیهای جمعیت شناختی	تجربه (چوبی و کیم، ۲۰۱۸- گوسومی و همکاران، ۲۰۱۸- فهدر و هاجبرگ، ۲۰۱۸- گونزالز و همکاران، ۲۰۱۸- بریزنیت و ژانگ، ۲۰۱۹) مهارت (چوبی و کیم، ۲۰۱۸- گوسومی و همکاران، ۲۰۱۸- فهدر و هاجبرگ، ۲۰۱۸- مسافرچی و همکاران، ۱۳۹۶- ابوالعالی، ۱۳۹۷) تحصیلات (چوبی و کیم، ۲۰۱۸- گوسومی و همکاران، ۲۰۱۸ مسافرچی و همکاران، ۱۳۹۶- دانشفرد و صفری، ۱۳۹۴) تخصص (چوبی و کیم، ۲۰۱۸- دانشفرد و صفری، ۱۳۹۴) سن (مسافرچی و همکاران، ۱۳۹۶- فهدر و هاجبرگ، ۲۰۱۸) سابقه کار فرد در حرفه (گوسومی و همکاران، ۲۰۱۸- مسافرچی و همکاران، ۱۳۹۶) سابقه کار فرد در سازمان (گوسومی و همکاران، ۲۰۱۸- مسافرچی و همکاران، ۱۳۹۶) جنسیت (مسافرچی و همکاران، ۱۳۹۶) تاهل (مسافرچی و همکاران، ۱۳۹۶)
ویژگیهای روانشناختی	خود آگاهی (حافظیان و عدلی، ۱۳۹۴- فیکین و همکارانش، ۲۰۱۹) خود مدیریتی (حافظیان و عدلی، ۱۳۹۴- فیکین و همکارانش، ۲۰۱۹) خود کنترلی (طاهر، ۱۳۹۴) توانایی تاثیر بر خود (کوجریها و همکاران، ۱۳۹۴) احساس شایستگی (لانگ، ۲۰۱۸- بران و همکاران، ۲۰۱۹) احساس موثر بودن (لانگ، ۲۰۱۸) احساس خودمختاری (لانگ، ۲۰۱۸) احساس معنی داری (لانگ، ۲۰۱۸) انطباط کاری (طاهر، ۱۳۹۴)
	توانمند سازی کارکنان (چوبی و کیم، ۲۰۱۸- یوربانیک و ژور، ۲۰۲۰- گرجی، ۱۳۸۹- دخت مشکله، ۱۳۹۶- مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۴- لانگ، ۲۰۱۸- عبدالمنافی و دیگران، ۱۳۹۵- والد، ۲۰۱۱، اوی و همکاران، ۲۰۱۰، چولهی و همکاران، ۲۰۱۸) آگاهی اجتماعی (حافظیان و عدلی، ۱۳۹۴- فیکین و همکارانش، ۲۰۱۹)

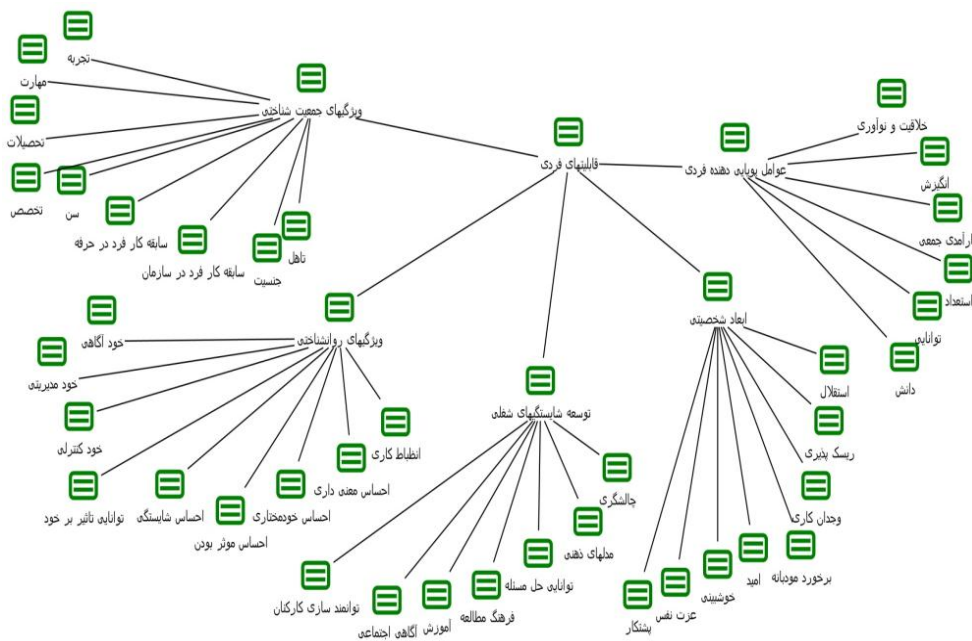
<p>آموزش(جسمان و همکاران، ۲۰۱۹- فهدر و هاچبرگ، ۲۰۱۸- طاهر، ۱۳۹۴- ثابت و همکاران، ۱۳۹۶- گونزالز و همکاران، ۲۰۱۸- کوهن و همکاران، ۲۰۱۹) فرهنگ مطالعه (جسمان و همکاران، ۲۰۱۹) توانایی حل مسئله(منصوری و همکاران، ۲۰۱۹) مدل‌های ذهنی( منتظری و مهرکیلی، ۱۳۹۵- بریزنیت و ژانگ، ۲۰۱۹) چالشگری (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲)</p>	<p><b>توسعه شایستگیهای شغلی</b></p>
<p>دانش (چویی و کیم، ۲۰۱۸- گوسومی و همکاران، ۲۰۱۸- ابوالعلائی، ۱۳۹۷- مسافرچی و همکاران، ۱۳۹۶) توانایی (کوجریها و همکاران، ۱۳۹۴- کولومبو و همکاران، ۲۰۱۸- اعتباریان و همکاران، ۱۳۹۱- مسافرچی و همکاران، ۱۳۹۶) استعداد (ابوالعلائی، ۱۳۹۷) کارآمدی جمعی(عزتی، ۱۳۹۱- بران و همکاران، ۲۰۱۹) انگیزش(جسمان و همکاران، ۲۰۱۹- کوجری ها و همکاران، ۱۳۹۴- ابوالعلائی، ۱۳۹۷- دانشفرد و صفری، ۱۳۹۴- اعتباریان و همکاران، ۱۳۹۱، عمران و همکاران، ۱۳۹۱) خلاقیت و نوآوری (چویی و کیم، ۲۰۱۸- کوجریها و همکاران، ۱۳۹۴- طاهر، ۱۳۹۴- سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲- موسی خانی و همکاران، ۱۳۸۹)</p>	<p><b>عوامل پویایی دهنده فردی</b></p>
<p>برخورد مودبانه (موسی خانی و همکاران، ۱۳۸۹) امید (آوی و همکاران، ۲۰۱۰) خوشبینی(آوی و همکاران، ۲۰۱۰- خراسانی و ثابت، ۱۳۹۶) عزت نفس(فهدر و هاچبرگ، ۲۰۱۸) پشتکار(ابوالعلائی، ۱۳۹۷) وجدان کاری(طاهر، ۱۳۹۴) استقلال (بران و همکاران، ۲۰۱۹- دانشفرد و صفری، ۱۳۹۴) ریسک پذیری (چویی و کیم، ۲۰۱۸- فهدر و هاچبرگ، ۲۰۱۸)</p>	<p><b>ابعاد شخصیتی</b></p>

#### گام ششم: کنترل کیفیت کدهای استخراجی

به منظور کنترل کدهای استخراجی، از مقایسه نظر پژوهشگر با یک گروه ۶ نفره از خبرگان استفاده شده است. این خبرگان در یک جلسه بحث و تبادل نظر حضوری در مورد تک تک متغیرها اظهار نظر نموده‌اند که در نهایت بر اساس حاصل نظرات آنها و استفاده از نرم افزار SPSS16 در سطح معناداری ۰/۰۰۰ / عدد ۰/۹۱۶ محاسبه شد که در جدول ۵ نشان داده شده است.

### گام هفتم: ارائه یافته‌ها

بر اساس مطالعات پیشین و کدهای استخراج شده، ابعاد و مؤلفه‌های اصلی عوامل فردی در پنج کد محوری، ۱- ویژگیهای جمعیت شناختی ۲- ویژگیهای روانشناختی ۳- توسعه شایستگیهای شغلی ۴- عوامل پویایی دهنده فردی ۵- ابعاد شخصیتی و ۳۹ کد باز تعیین و معرفی شده‌اند. در انتها پس از انجام مراحل فراترکیب، داده‌های کد گذاری شده مندرج در جدول شماره ۴، برای تجزیه و تحلیل و دسته بندی به نرم‌افزار مکس کیودی ۱۰ منتقل و مدل مفهومی عوامل موثر بر عملکرد شتاب دهنده‌ها مشتمل بر مقوله و کدهای محوری و کدهای باز به دست آمده که در شکل شماره ۲ قابل مشاهده است.



شکل شماره ۲- مدل تحقیق

### روایی و پایایی مدل

روایی مدل حاضر، از طریق روایی محتوا حاصل شده، که این امر از دو جنبه صورت گرفته است. جنبه‌ی اول، استفاده از اجزاء و عوامل مدل‌های ارایه شده‌ی پیشین است



که خود به روایی مدل منجر می‌گردد و جنبه‌ی دوم، تشکیل جلسه‌گروه کانونی و آرایه مدل در این جلسه‌ها با ۶ نفر خبره که بر اساس معیارهای زمینه تحصیلی مرتبط، برخوردار از تجارب مفید، تالیف و ترجمه کتاب و انتشار مقالات علمی در زمینه مورد پژوهش، اشتغال در حوزه‌های موضوع پژوهش انتخاب شده‌اند، برگزار شده است که عدم تغییر مدل، نشاندهنده روایی مدل طراحی شده است. از آنجاییکه در مراحل طراحی مدل، معیارهای مدل‌های پیشین به عنوان کد در نظر گرفته شد و با در نظر گرفتن شباهت‌های معنایی بین کدها، اقدام به ادغام آنان و ایجاد مفاهیم شده است. بنابراین به منظور سنجش پایایی مدل طراحی شده از شاخص کاپا استفاده شده است روش کاپا به بررسی اندازه توافق و هماهنگی دو فرد، پدیده و یا منبع تصمیم‌گیری که به صورت جداگانه مورد اندازه‌گیری قرار گرفته‌اند، می‌پردازد. شاخص کاپا بین صفر تا یک نوسان دارد و هر چه مقدار سنج به عدد به یک نزدیکتر باشد، نشان می‌دهد توافق بین رتبه دهندگان وجود دارد (زیمر، ۲۰۰۶). با توجه به کوچکتر بودن عدد معناداری از ۰/۰۵ در جدول شماره ۵ فرض استقلال کدهای استخراجی رد می‌شود. همچنین، استخراج کدها پایایی مناسبی داشته است.

جدول ۵. مقادیر اندازه‌توافق

مقدار	انحراف استاندارد	معناداری
۰/۹۱۶	۰/۰۵۸	۰/۰۰۰
تعداد موارد معتبر		۳۹

#### ۵- بحث و نتیجه‌گیری

حدود چهار سال از پیدایش شتابدهنده‌ها در ایران می‌گذرد اما هنوز این سازمان‌های حیاتی برای جامعه و کسب و کارهای نوپا نتوانستند از عملکرد قابل توجهی برخوردار

باشند. در این تحقیق سعی شده است با بررسی مطالعات پیشین و تجزیه و تحلیل آنها ابعاد و مولفه های قابلیت‌های فردی که میتواند در عملکرد شتاب دهنده ها موثر باشد را معرفی کرد. با بررسی ۳۵ مقاله داخلی و خارجی و پیدا کردن مفاهیم و کدها و دسته بندی آنها در کدهای محوری محققین این تحقیق به این نتیجه رسیدند که هر پنج کد محوری این تحقیق به همراه ۳۹ کد باز از مقوله قابلیت‌های فردی از عوامل تاثیر گذار و بسیار مهم بر عملکرد این مراکز میباشدند. کدهای محوری تحقیق به شرح زیر است:

۱- عوامل جمعیت شناختی: عوامل جمعیت شناختی یا دموگرافیک عواملی مربوط به ویژگیهای فردی که بر اساس این تحقیق شامل: تجربه، مهارت، تحصیلات، تخصص، سن، سابقه کار فرد در حرفه، سابقه کار فرد در سازمان، جنسیت و تاهل است. افرادی که در سازمانها مشغول به کار هستند عوامل جمعیت شناختی متفاوتی دارند که این ویژگیها خواسته یا ناخواسته بر دیدگاه کارکنان و عملکرد آنها تاثیر گذار است. داشتن تخصص و مهارت و تحصیلات مرتبط با شغل می تواند بر عملکرد کارمندان تاثیر گذار بوده و همین طور افراد باتجربه سازمان که عموماً افرادی هستند که به لحاظ سنی پخته میباشند و دوران جوانی خود را به کسب تجربه و مهارت در سازمان یا حرفه گذرانده اند، این افراد بر اساس سابقه کاری که در حرفه یا سازمان دارند عملکرد متفاوت تری با کارکنانی دارند که این ویژگیها را دارا نمی باشند.

۲- عوامل روانشناختی: عوامل روانشناختی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی- های کارکنان باعث ایجاد خود کنترلی، خود مدیریتی، خودآگاهی و توانایی تاثیر بر خود میشود. بدین معنی که آنها باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم را برای انجام وظایف، به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند توانایی تاثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس معنی داری، خودمختاری، موثر بودن و احساس شایستگی این حس را به کارمندان القا میکند که اهداف شغلی معنادار و ارزشمند را دنبال می کنند.

۳- عوامل پویایی دهنده فردی: عوامل پویایی دهنده فردی ( دانش، توانایی، استعداد، کارآمدی جمعی، انگیزش، خلاقیت و نوآوری) زمینه را برای تحصیل دانش و استقلال و ایجاد انگیزش در کارکنان سازمان فراهم میکند. چنین فرایندی به نوبه خود به فرصت بیشتری برای بالا بردن سطح خلاقیت و نوآوری و کارآمدی جمعی مربوط به کار برای کارکنان منجر می شود. بنابراین سازمانها با شناسایی استعداد کارکنان و تقویت عوامل پویایی دهنده در آنها زمینه لازم را برای بهبود عملکرد سازمان خود فراهم میکنند.

۴- ابعاد شخصیتی: برای تعریف شخصیت باید گفت شخصیت هر کسی ترکیبی از ویژگی‌های منحصر به فرد است که تمامی جوانب زندگی او را تحت تاثیر قرار می‌دهد. شخصیت ویژگی نسبتاً پایداری از رفتار، هیجان و نحوه تفکر است و سبک خاص هر فردی را در ارتباط با دنیای درونی و نحوه تعامل با محیط اجتماعی‌اش شکل می‌دهد. شخصیت هر فردی منحصر به او، با ثبات و قابل پیش بینی است. کارکنان با ویژگی پشتکار و عزت‌نفس اهل ریسک‌پذیری هستند و وجدان‌کاری نیز دارند این افراد همیشه استقلال خود را حفظ کرده و با خوشبینی و امید در راه رسیدن به اهداف سازمان تلاش میکنند. کارمندانی با چنین ابعاد شخصیتی سعی در برخورد مودبانه با همکاران در محیط کار دارند و عملکرد خویش و در نهایت عملکرد سازمان را نیز ارتقا می‌بخشند.

۵- توسعه شایستگیهای شغلی: بالا بردن سطح عملکرد سازمان در گرو توسعه شایستگیهای شغلی کارکنان می باشد. کارمندانی با ویژگیهای چالشگری و مدل‌های ذهنی مثبت و قدرت حل مسئله بالا یعنی کارمندانی فرهیخته که خود در جهت آموزش و بالا بردن سطح عملکردشان موثرند. آموزشهای مستمر و توانمند کردن کارکنان باعث ظهور کارکنانی علمی با آگاهی اجتماعی بالا خواهد شد که در کارشان مسئولیت پذیرتر و کارا تر هستند و کمک شایانی در بالا بردن سطح عملکرد سازمان می‌کنند.

کیگوندو<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) ویژگیهای فردی مؤثر بر عملکرد شرکتها را به چهار زیرگروه شامل ویژگیهای جمعیت‌شناختی، ویژگیهای روانشناختی، ویژگیهای رفتارکاری و شایستگی‌های اساسیتقسیم کرد. اما این تحقیق نیز کدهای باز و محوری متفاوتی نسبت به تحقیق حاضر داشته و حتی در کد محوری شایستگیهای اساسی کدهای باز (مولفه‌ها) بسیار کلی است. مسافرچی و همکارانش (۱۳۹۷) نیز عوامل مؤثر بر عملکرد را فقط عوامل جمعیت‌شناسی بر شمردند در صورتیکه عوامل روانشناختی در انسان از عوامل بسیار مهم بوده و نمی‌توان از تاثیر مولفه توسعه شایستگیهای شغلی نیز چشم‌پوشی کرد. اوی و همکارانش (۲۰۱۰)، فیکین و همکارانش (۲۰۱۹)، حافظیان و عدلی (۱۳۹۴) در تحقیقات خود صرفاً به چهار بعد از مولفه‌های روانشناختی (خود آگاهی، خود مدیریتی، مدیریت رابطه و آگاهی اجتماعی) پرداختند که با توجه به پیچیدگی روحی افراد این چهار مولفه به تنهایی نمی‌تواند تاثیر گذار بر عملکرد باشد لذا مولفه‌ها و ابعاد ارائه شده در تحقیق حاضر می‌تواند به مدیران مراکز شتاب دهنده در جهت توانمند ساختن کارکنان برای عملکرد بهتر کمک کننده باشد. از آنجایی که کارکنان و منابع انسانی سازمان رکن تعیین کننده در عملکرد سازمان دارد لذا توجه لازم به این منبع قدرتمند از ملزومات هر سازمانی میباشد.

با توجه به ارائه مولفه‌های تاثیرگذار بر قابلیت‌های فردی و دسته‌بندی آنها در پنج کد محوری پیشنهاد می‌شود نیازها و الویتهای افراد و مسایل روانشناختی به ویژه در امر بهبود عملکرد شتاب دهنده‌ها توسط مدیران آنها مورد توجه قرار گیرد و افرادی برای کار در شتاب‌دهنده‌ها انتخاب شوند که مولفه‌های تحقیق حاضر در مورد آنها مورد بررسی قرار گرفته باشد. حرفه‌ای‌گرایی در انتخاب کارکنان شتاب‌دهنده‌ها و همچنین باز طراحی تشکیلاتی حوزه‌های مربوط به مدیریت نیروی انسانی در این سازمان از پیشنهادات بعدی این تحقیق می‌باشد. در نهایت پیشنهاد میشود:

۱- بررسی تاثیر عوامل جمعیت‌شناختی بر عملکرد شتاب دهنده‌ها.

---

<sup>1</sup>Kiggundo

- ۲- بررسی تاثیر عوامل روانشناختی بر عملکرد شتاب دهنده ها.
- ۳- بررسی تاثیر عوامل عوامل پویایی دهنده فردی بر عملکرد شتاب دهنده ها.
- ۴- بررسی تاثیر عوامل ابعاد شخصیتی بر عملکرد شتاب دهنده ها.
- ۵- بررسی تاثیر عوامل توسعه شایستگیهای شغلی بر عملکرد شتاب دهنده ها.

#### فهرست منابع

- Abdolmanafi, S. Ghafari, N. & Hasanzadeh, N. (2016). The Relationship between Empowerment and Performance Level in National Standard Organizations, *Journal of Management and Accounting Studies*, II (1), 239-250. (In Persian)
- Abolalayi, B. (2018). *Performance Management, Managers Guide for Assessing and Improving Employee Performance*, Industrial Management Organization(IMO). 1-176. (In Persian)
- Ahlf, Henning. Sven Horak, Andreas Klein. & Sung-Won, Yoon (2019). Demographic homophily, communication and trust in intra-organizational business relationships, *Journal of Business & Industrial Marketing*, Emerald Publishing Limited, Volume 34 (2), pp1-14
- Al Mughrabi, Abdullah. Martin & Jaeger (2016). Utilising a capability maturity model to optimise project based learning – case study, Pages 679-692 <https://doi.org/10.1080/03043797.2017.1401594>, *American Review of Public Administration*, 1 –15, DOI: 10.1177/0275074019855469.
- Andersen, L. B., Boesen, A., & Pedersen, L. H. (2016). Performance in public organizations: Clarifying the conceptual space, *Public Administration Review*, (76), pp. 852-862.
- Armstrung, M. (1991). *Personal management practice*. 4 th-ed. Kogan. Pp1-975
- Avey, James B. Luthans, Fred. Smith, Ronda M. Palmer, & Noel F. (2010), Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-

Being Over Time, *Management Department Faculty Publications*. Pp 1-55.

Bharali, John Baruah. Nomi, Baruah. Dipankar, & Dekaraja. (2017). An Advanced Approach to People Capability Maturity Model, *International Journal of Advanced Research in Computer and Communication Engineering*, ISO 3297:2007 Certified Vol. 6. Pp35-53

Biglar, E., Goodarzi, M., Naghizadeh, M. (2016). Prioritizing factors affecting the success of biotechnology accelerators in Iran, *Thesis*, Allameh Tabatabaei University. pp1-83. (In Persian)

Bliemel, MJde. Klerk, SFlores. & RMiles, MP. (2018) *Emergence of accelerators and accelerator policy: the case of Australia*, Edward Elgar Publishing, eISBN: 978 1 78643 409 8.

Breznitz, S. & Q. Zhang (2019). Fostering the growth of student start-ups from university accelerators: An entrepreneurial ecosystem perspective, *Industrial and Corporate Change*, 28(4), 855–873.

Brown, Ross, Suzanne Mawson, Neil Lee, & Lauren Peterson, (2019) Start-up factories, transnational entrepreneurs and entrepreneurial ecosystems: unpacking the lure of start-up accelerator programmes, *European planning studies*, 27, 885–904.

Choi, Yunsoo, & Kim Dohyeon (2018), The effects of investor types on investees' performance: Focusing on the seed accelerator, *Economics & Finance*, 6, 1-19.

ChulHy Uhm, Chang Soo Sung, Joo Yeon Park, (2018) Understanding the accelerator from resources-based perspective, *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 12, pp. 258-278

Cohen, Susan, Daniel C. Fehder, Yael V. Hochberg, Fiona Murray (2019). The design of startup accelerators, *Research Policy*, Volume 48, Pages 1781-1797.

Colombo, M. G., C. Rossi-Lamastra & M. Wright (2018). 'Accelerators: insights for a research agenda,' in M. Wright and I.

Drori (eds), *Accelerators: Successful Venture Creation and Growth*. Edward Elgar Publishing: Cheltenham, UK, pp. 188–203

Curtis, Bill (2019). *Organizational Maturity: The Elephant Affecting Productivity*, pp 241-250 -<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Daneshfard, K., Safari, P. (2015). Investigating individual and Organizational factors on the performance of cadets of government agencies of West Azarbaijan Province, *Journal of Productivity Management*, Vol. 9, No. 35, pp. 173-194. (In Persian)

Drori, I. and M. Wright (2018). Accelerators: characteristics, trends and the new entrepreneurial,' in M. Wright and I. Drori (eds), *Accelerators: Successful Venture Creation and Growth*. Edward Elgar Publishing: Cheltenham, UK, pp. 1–20

Dursta, Susanne, Christoph Hinteregger, Malgorzata Ziebac (2019) The linkage between knowledge risk management and organizational performance, *Journal of Business Research*, vol 105 ,pp 1–10, [www.elsevier.com/locate/jbusres](http://www.elsevier.com/locate/jbusres)

Etebariyan, A., Azarbayjan, K., Salehizadeh, S., Arminand, A. H. (2012). Effective Factors Affecting Employees According to Achio Model, Shariati Hospital Staff Isfahan, *Journal of Health Information Management*, 9 (7), 1047-1057. (In Persian)

Ezati, Mitra (2012). Investigating the Effective Factors on Educational Performance of Academic Departments, Qualitative Study, *Journal of Research and Planning in Higher Education*, (3), 33-45. (In Persian)

Fehder, D. & Y. Hochberg (2018). Can accelerators accelerate local high-growth entrepreneurship? Evidence from venture-backed startup activity,' *University of Southern California Working Paper*. <http://yael-hochberg.com>

Fei Qin, Mike Wright, & Jian Gao (2019). Accelerators and intra-ecosystem variety: How entrepreneurial agency influences venture development in a time-compressed support program. *Industrial and Corporate Change* , 28(4), 961-975.

Gonzalez-Uribe, J., & Leatherbee, M. (2018). The effects of business accelerators on venture performance: Evidence from start-up Chile. *Review of Financial Studies*, 31(4), 1566–1603.

Gorgi, M. B. (2009) Evaluation of Impact of Empowerment on Employees' Performance, *Management Quarterly*, Seventh, No. 17, pp. 38- 48. (In Persian)

Goswami, K., J. R. Mitchell & S. Bhagavatula (2018). Accelerator expertise: understanding the intermediary role of accelerators in the development of the Bangalore entrepreneurial ecosystem, *Strategic Entrepreneurship Journal*, 12(1), 117–150.

Gyeo Reh Lee, Shinwoo Lee, Deanna Malatesta, Sergio Fernandez(2019). Outsourcing and Organizational Performance: The Employee Perspective, *American Review of Public Administration*, pp1-14, DOI: 10.1177/0275074019855469.

Hafezian, M., & Adly, F. (2015). The Role of Emotional Intelligence Components of Managers in Improving the Performance of University Employees, *Journal of Research in Educational Research*, 11(45), 13-26. (In Persian)

Hallen, Bingham & Cohen. (2014). Do Accelerators Accelerate? A Study of Venture Accelerators as a Path to Success. *Working paper*.pp 1-317

Hochberg Yael V. (2015). Accelerating Entrepreneurs and Ecosystems: The seed accelerator Model, *Rice University*, pp1-33<https://doi.org/10.1016/j.pacfin.05.013>

Imran Naseem, Amna Sikandar, Nazish Hameed, & Ruqia Khan,(2012). Factors Affecting Employees' Performance: Evidence From Pakistan, *Science Series Data Report*, 4, 1-22.

Jafari M., Maleki M., Eyvazi M., Khodayari R. & Ahadi B. (2013). The study of relationship between job burnout and performance in East Azerbaijan's health house workers, *J Health Syst Res*.vol 9(11): pp 84. (In Persian)



Jesemann, Isabella R. & Alanus von Radecki, (2019). Local Accelerator Programs Towards Increasing Innovation Within Smart Cities, *25th International Conference on Production Research Manufacturing Innovation: Cyber Physical Manufacturing August 9-14, Chicago, Illinois (USA)*

Jing Lee Alice (2017). Exploring the Role of People Capability Maturity Model and Identifying People-Related Critical Success Factors in Large-Scale Organization with Agile Practice, *Thesis of PhD in Management at the University of St. Gallen*, pp1-91

Khorasani, M. & Fatemeti M. (2016). Comparative Study of Effective Factors on Employee Performance and Improvement, *Second International Management Review Conference in the Third Millennium*. pp1-12 (In Persian)

Kiggundo, M. N. (2002), Entrepreneurs and entrepreneurship in Africa: What is known and what needs to be done, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 7(3), pp. 239-258

Kohler, Thomas (2016). Corporate accelerators: Building bridges between corporations and startups, *Business Horizons - Volume 59, Issue 3, Pages 347–357*

Koojeryha, Ali Taherkhani, Seulukdar, Alireza, Marjani, Amirbabak, (2015). Investigating the Effective Factors on Human Resource Performance of the National Bank of Iran, Master thesis, Islamic Azad University, *Central Tehran Branch, Faculty of Management, Executive Management Group*. pp1-9 (In Persian)

Lange, Ginger (2018). *The Value of Business Incubators and Accelerators from the Entrepreneurs Perspective*, Dissertation, Georgia State University.

Selek Ghaffari, P. & Maleki, A. (2016). Explaining the Distinctive Characteristics of Accelerators in Developing Countries: A Case Study of Iran, *Thesis, Sharif University of Technology, Faculty of Management and Economics*. 1-68 (In Persian)

Mansoori, Yashar, Tomas Karlsson, & Mats Lundqvist (2019). The influence of the lean startup methodology on entrepreneur-coach

relationships in the context of a startup accelerator, *Technovation* 84–85, 37–47

Martin Bliemel, Ricardo Flores, Saskia De Klerk , Morgan P. Miles(2018)Accelerators as start-up infrastructure for entrepreneurial clusters,*Journal Entrepreneurship & Regional Development*, Pages 133-149, <https://doi.org/10.1080/08985626.2018.1537152>

Montazeri, Mohammad, Mehr Vakili, Seyed Rahman (2016) A Survey on the Relationship between Employees' Mental Pattern and Their Empowerment in Yazd University of Medical Sciences, *Yazd School of Public Health*, Fifteen Years, (6), pp. 61 to 70. (In Persian)

Moorhed, G., & Griffin, R.W. (2003). *Organizational behavior*. Tehran: Morvarid Press (in Persian)

Moradi, M., & Jalilian, H. R. (2015). The Impact of Psychological Empowerment on Organizational Performance of Naja Staff,*Quarterly Journal of Supervision and Inspection*, Ninth Year, (31), 73-97. (In Persian)

Mosaferchi, Sepidarkish, Mortezapour Soufiani, Momenian, Nasiri, Zakerian, Yaseri (2018) Role of Effective Individual Factors in Nurses'Job Performance. A Case Study of Selected Hospitals in Tehran,*Occupational Medicine Quarterly Journal* 10 (1), 54-61. (In Persian)

Motowidlo S.J. (2003). *Job performance*. Handbook of psychology.

Moussa Khani, Morteza, Hamidi, Naser, Najafi, Zahra (2010). Prioritizing the Factors Affecting the Performance of Education Managers Using Multiple Decision Techniques, *Educational Innovation Schedule*, 34, ninth year, 127 to 156. (In Persian)

Nekovei Moghaddam, Mahmoud, Pirmoradi Bazjanji, Narges (2010)The Role of Individual Differences and Personality Characteristics of Employees in Their Organizational Behavior,*Journal of Management*, Fourth, (14), 1-19.

Nemati , Somayeh, Khaef Elahi, Ahmad Ali, DanaeeFard , Hasan, Azar, Adel(2017) Identifying and Ranking the Factors Affecting the

Performance of Value-Oriented Human Resources in the Iranian Public Sector with FAHP, *Quarterly Journal of Public Organizations Management* 5 (3), 67-82 (In Persian)

Pauwels, C., Clarysse, B., Wright, M., & Van Hove, J. (2015). Understanding a new generation incubation model: The accelerator. *Technovation*. Pages 13-24 [www.elsevier.com/locate/technovation](http://www.elsevier.com/locate/technovation)

Rahimi, Mahnaz, Yazdkhasti, Ali, Golabi, Amir Mohammad, Mehrabi, Rosa (2016) Designing the Activity Model for the Accelerated Business Centers in Iran, *Master's thesis, Kashan University*. 1-94(In Persian)

Robbins, S.P. (2005). *Essentials of organizational behavior*. Eight edition New Jersey. Pearson Prentice Hall. Inc. 509.

Ruta Kazlauskaitė, Ilona Buciušienė, Linas Turauskas, (2011), "Organisational and psychological empowerment in the HRM performance linkage", *Employee, Relations*, [www.emeraldinsight.com/0142-5455.htm](http://www.emeraldinsight.com/0142-5455.htm), 34 (2) , 138 – 158.

Sabet, Abbas, Yidolahi, Hosein, Razaghi, Saeed, Shakarzadeh Shirazi, Mohammad Hussein (2017) Investigating effective organizational and psychological factors on the development and improvement of job performance of faculty members, *Journal of Management Strategies in Health System*, Year 2, Number 3, 163 to 172. (In Persian)

Sihem Ben Mahmoud-Jouini, Corentin Duvert , Mathilde Esquirol(2019) Developing an effective corporate accelerator requires close attention to the relationships between startups and the sponsoring company, *Journal Research-Technology Management*, Volume 61, Issue 4, Pages 26-34 <https://doi.org/10.1080/08956308.2018.1471274>

Singh, S., Darwish, T. K., & Potočník, K. (2016). Measuring organizational performance: A case for subjective measures. *British Journal of Management*, 27, 214-224.

Soltani, H., Parsa Nasab, M. & Rashidi, M. M. (2013) Evaluation of Performance Evaluation System and Effective Motivational-Cultural Factors on Improvement of Employees Performance in Cereal

Enterprises and Business Services of 12th Region, *Journal of Productivity Management*, Number 26, 147 -174. (In Persian)

Taher, B. (2015). Factors Affecting Human Resources, *Social, Economic, Scientific, and Cultural Workers and Societies*, (190), 58-71. (In Persian)

Urbaniec, Maria, & Żur, Agnieszka, (2020). Business model innovation in corporate entrepreneurship: exploratory insights from corporate accelerators, *International Entrepreneurship and Management Journal*, <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00646-1>

Waleed Ahmed & Abdel-Razek (2011). Factors Affecting the Effectiveness of the Job Performance of the Specialists Working in the Youth Care at Helwan University, *World Journal of Sport Sciences*, 4 (2): pp116-125.

Yavari, Hossein, Roshan, Seyyed Aligholi, & Vafaadar, Milad (2016). *Explaining and Studying the Role of Accelerators in the Development and Performance of Start-ups in Iran*, M.Sc., University of Sistan and Baluchestan.

Yin-Che Chen, & Yen-Jung Wang (2016). Application and development of the people capability maturity model level of an organization, *Total Quality Management & Business Excellence*, 29, 34-49

Cao, Yue, & Lu, Yu (2018). The individual characteristics of board members and internal control weakness: Evidence from China, *Pacific-Basin Finance Journal*, 51, 75-94.

Zarei, Reza, Seyed Ebrahim, Mangabe, & Gharbahi, Mohammad Reza (2019). The Influence of Individual Characteristics and Academic Background on Students' Ten Fields of Learning and Study Strategies, *Journal of Research in Humanities and Social Studies*, Issue 17, pp. 161-180. (In Persian)

Zimmer L. (2006). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts". *Journal of Advanced Nursing*, (53) 311–318.