

THE NEED OF RECOGNITION AND VALIDATION OF THE ORGANIZATIONAL ENTREPRENEURSHIP ACT OF THE EMPLOYEES IN THE ORGANIZATIONS

Mimoza Serafimova ¹, Snezana Bardarova ²

¹ PhD Mimoza Serafimova, Doctor of Economics sciences; Assistant Professor at Faculty of tourism and business logistic at University Goce Delcev-Stip,
[mimoza.serafimova @ ugd.edu.mk](mailto:mimoza.serafimova@ugd.edu.mk)

² MSc Snezana Bardarova, PhD candidate at Economics Institute, UKIM Skopje; Assistant at Faculty of tourism and business logistic at University Goce Delcev-Stip
[snezana.bardarova @ ugd.edu.mk](mailto:snezana.bardarova@ugd.edu.mk)

ABSTRACT

The organization's entrepreneurship (intra entrepreneurship, organization entrepreneurship) represents practicing of the entrepreneur's behavior inside of a existing organization, venture, or a project. The object of interest of this paper is the entrepreneur's philosophy of act and behavior of the employees inside the existing organization, recognized through entrepreneur's thinking and acting of the employees that aren't on managing positions.

The aim of this paper is to identify the main segments of the institutional problems, related with the existence and recognition of the experientially acquired competences on the work place, in context with the qualitative work changes, as categories related with individual career development, perceived through the prism of improved expertise, increased efficiency of planning and realizing the work tasks, improved efficiency of the work hours and team work, on one hand, and stands, opinions and suggestions for the need of formal recognition and validation of the experiential competences of the employees, on the other hand.

Our attention was directed towards research of:

- a) Aspects for recognition of the experiential competences of the employees;
- b) Stands and opinions of the employees for the need and stream of the process.

Key words: *organization entrepreneurship, employees, recognition, validation, career development*

ПОТРЕБА ОД ПРЕПОЗНАВАЊЕ И ВАЛИДАЦИЈА НА ОРГАНИЗАЦИСКОТО ПРЕТПРИМНИЧКО ДЕЛУВАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ОРГАНИЗАЦИИТЕ

Mimoza Serafimova ¹, Snezana Bardarova ²,

¹ PhD Mimoza Serafimova, Doctor of Economics sciences; Assistant Professor at Faculty of tourism and business logistic at University Goce Delcev-Stip,
[mimoza.serafimova @ ugd.edu.mk](mailto:mimoza.serafimova@ugd.edu.mk)

Snezana Bardarova

² MSc Snezana Bardarova, PhD candidate at Economics Institute, UKIM Skopje; Assistant at Faculty of tourism and business logistic at University Goce Delcev-Stip
[snezana.bardarova @ ugd.edu.mk](mailto:snezana.bardarova@ugd.edu.mk)

АБСТРАКТ

Организациското претприемништво (интрапретприемништво, организациско претприемништво) претставува практикување на претприемничко однесување во рамки на постојна организација, потфат или проект. Предмет на интерес на овој труд е претприемничката филозофија на делување и однесување на вработените во рамките на постојната организација, препознаено низ претприемничко размислување и делување на вработените кои не се на менаџерски позиции.

Целта на овој труд е да се идентификуваат главните сегменти на проблемите во институциите, поврзани со постоењето и препознавањето на искусно стекнатите компетенции на работното место во контекст на квалитативни работни промени, како категории поврзани со индивидуален кариерен развој, согледан низ призмата на подобрена стручност, зголемена ефективност на планирање и реализирање на работните задачи, подобрена ефикасност на работното време и тимското работење, од една страна и ставови, мислења и предлози за потреба од формално препознавање и валидирање на искусените компетенции на вработените, од друга страна.

Нашето внимание беше насочено кон истражување на:

- а) аспекти за препознавање на искусените компетенции на вработените
- б) ставовите и мислењата на вработените за потребата и текот на процесот.

Клучни зборови: *организациско претприемништво, вработени, препознавање, валидирање, кариерен развој.*

ВОВЕД

Промените во современото живеење наметнаа потреба од промена на основното значење на „договорот за вработување“, односно индиректното разбирање меѓу вработените и работодавците (Saravathy, S.D. 2004:707–717).

До неодамна, оваа терминологија подразбираше дека сè додека поединецот успешно ги извршува работните задачи и обврски, ќе се реализира активен работен однос. Во ерата на рационализација на компаниите, овие договори го загубија значењето поради што многу вработени не чувствуваат лојалност кон своите работодавци и ги користат институционалните и личните можности да започнат сопствен кариерен развој внатре во институцијата.

Тука би ја споменале и промената на основните вредности. До неодамна, за многумина доминантна тема беше сигурноста, препознаена низ редовни примања кои перманентно се зголемуваат во текот на професионалниот живот. Најновите истражувањата ја менуваат оваа слика. Според нив, сè поголем е бројот на млади стручни кадри кои претпочитаат независен животен стил кој нуди избор наместо сигурност или предвидливост (Koen, P.A., & Baron, R.A. 2003 год.).

Интрапретприемништвото вклучува создавање или реорганизирање на комерцијална примена на нешто ново, за што е потребно активна вклученост на вработените. Многу успешни компании поттикнуваат иновација и преземаат активни чекори за создавање средина во која би имале експресивен развој (Sarason, Y., Dean, T., & Dillard, F. 2006:286–305).

La Rouchefoucauld (1665) вели: „Кога се во прашање сериозни активности, пожелно е помалку да се концентрираме на создавање можности, а повеќе на профитирање од тие кои веќе постојат“.

Микро *пристаните* заземаат перспектива оддолу - нагоре и се обидуваат да го разберат претприемачкиот процес преку фокусирање на однесувањето и ставовите на поединци или групи. Начинот на кој се однесуваат поединците е клучен за разбирањето на претприемачкиот процес (Baron & Shane, 2008:13).

Претприемништвото е процес, а не настан или активност, кој минува низ повеќе поврзани развојни фази, во кои иновативноста и знаењето има централна улога (Rauch, Wiklund, Frese, & Lumpkin, 2004 год.).

Претприемничкиот процес започнува со *препознавање на можностите*, односно потенцијал за создавање нешто ново: производ или услуга, нови пазари, производни процеси, нови начини на организирање постојни технологии, човечки ресурси, кои се резултат на сложена шема на променливи услови - во областа на знаењето, технологијата или во економски, политички општествени и демографски услови (Dun & Bradstreet, 1999 год.).

Честопати се наведува дека еден од клучните фактори кој се зема предвид при одлучувањето за вертикално поместување на вработените е *начинот на кој вработените се претставуваат себеси за време на средбите и презентациите лице в лице* - тоа е факторот што им дава поголема тежина (Zacharakis & Mayer, 1995:115-123).

Но би им ја нагласиле и важноста и на:

- Вештината која се однесува на *влијаење врз другите или убедување на другите* се смета за особено значајна во многу деловни контексти. (*Carter, Gartner & Reynolds, 1996:151-166*). Оваа компетенција за заснова на реализирање ефективен комуникациски процес и култура на изразување.
- *Социјалната адаптивбилност* - вработените кои добро се вклопуваат речиси во секаква деловна ситуација се одликуваат со висока социјална адаптивбилност (*Baron, 1988:111-127*). Компетенциите кои спаѓаат во групата „социјални“ можат да им помогнат на вработените ефективно да се согласуваат со колегите и корисниците и успешно да реализираат многу активности кои се потребни за придонесување за успешноста на институцијата. Неодамнешните наоди оценети од страна на компетентни стручни лица, укажуваат на тоа дека оние кои добро ја владеат социјалната компетенција всушност се поуспешни во поглед на профитабилноста на своите институции, за разлика од оние кои се послаби со вештините кои се опфатени со комуникациските и социјалните компетенции (*Baron & Markman, 2003:41-60*).
- *Ефективно работење со другите*, согледано преку *градењето доверба, знаењето да се работи заеднички и справување со неизбежните конфликтни ситуации* се вештини им помагаат на вработените да изградат социјален капитал за своите институции. Неодамнешните наоди покажуваат дека организациите со висок социјален капитал т.е. оние кои имаат високо ниво на доверба, наклонетост и заемно идентификување помеѓу соработниците и корисниците, се поефективни и поуспешни од оние кои имаат слаб социјален капитал (*Lewicki, & Wiethoff, 2000:86-107*).

ИНДИВИДУАЛНОТО ЗНАЕЊЕ И ИНОВАТИВНОСТА НА ВРАБОТЕНИТЕ

За утврдувањето на влијанието на индивидуалното знаење и иновативноста на вработените за нивен кариерен развој е реализирано истражување. Во анкетата беа вклучени 10 административни институции од локална самоуправа и 24 државни административни институции, во 5 града во Република Македонија (Скопје, Битола, Прилеп, Радовиш и Струмица).

Бараните мислења и предлози беа насочени кон потребата и начините за **препознавање и валидирање на претприемничкото однесување на вработените од страна на менаџерите, корисниците на административната услуга и другите вработени во институциите, во насока на забрзан кариерен развој, а како резултат на нивен иновативен однос и надградувано професионално знаење за работните задачи.**

Интрапретприемничкото делување на вработените се разгледува низ зголемените индивидуални и институционални работни резултати, согледани низ призмата на:

- индивидуалната промоција во институцијата и окружувањето
- зголемени организациски резултати
- индивидуален кариерен развој, препознаен од менаџерскиот тим и другите вработени.

Индивидуална промоција во институцијата и окружувањето

Индивидуалната промоција во институцијата и окружувањето, препознаена од страна на клиентите, т.е. корисниците на административната услуга е направена со анализа на одговорите на вработените, менаџерите и учениците на соодветните две прашања од нивните анкетни листови при што се добиени следните согледувања:

На прашањата за - *Мислењето во организацијата и окружувањето за одреден вработен битно влијае при определување на корисниците при:*

а) избирање лице за соработка

Одговор дале сите 600 корисници, сите 360 вработени и 24 менаџери

- 100% од корисници одговориле со *многу влијае*, со аритметичка средина на нивните одговори $X=3.00$;
- 100% од сите *вработени*, независно на која категорија според работното искуство припаѓаат, одговориле дека *многу влијае* со аритметичка средина на нивните одговори $X=3.00$;
- 100% од *менаџерите* одговориле дека мислењето за одреден вработен во организацијата и надвор од неа *многу влијае*. Аритметичка средина на нивните одговори е 3,00;

100% од вкупниот број одговори на *вработените* и менаџерите, одговориле дека *многу влијае*. Вредноста на аритметичката средина е $X=3.00$.

Вредностите на t-тестот не се определуваат кога аритметичките средини на сите групи испитаници се 3,00.

б) квалитет при изработување административни документи или проекти (одговориле 350 корисници, 210 вработени и 14 менаџери)

- 11,7% од корисници одговориле дека делумно влијае, додека 88,3% одговориле дека *многу влијае*, со аритметичка средина на нивните одговори $X=2,88$,
- 22,4% од вкупниот број вработени одговориле дека делумно влијае, 77,6% одговориле дека *многу влијае* со аритметичка средина на нивните одговори $X=2,78$
- 7,1 % од *менаџерите* одговориле дека мислењето за одреден вработен во институцијата и надвор од неа делумно влијае при определувањето на корисниците за избор на соработник при проекти или сложени административни документи, додека 92.9% од нив одговориле дека *многу влијае*. Аритметичка средина на нивните одговори е 2,93.
- Од вкупниот број одговори од вработени и менаџери, 21,4% одговориле со делумно, 78,6% со *многу влијае*. Вредноста на аритметичката средина е $X=2,79$.

Вредностите на t-тестот од -0,62; 3.18; 3.00 и -1,98 последователно, не покажува дека постои статистички значајна разлика помеѓу аритметичките средини на одговорите на корисниците и одговорите на менаџерите, статистички значајна разлика постои помеѓу одговорите на корисниците и одговорите на вработените, одговорите на корисниците и одговорите на вработени и менаџерите заедно, и не е статистички значајна разликата помеѓу аритметичките средини на одговорите на менаџерите и вработените на оваа прашање, иако е блиску до границата на значајност.

в) навремено добивање дополнителни упатства и укажувања (одговориле сите 600 корисници, сите 360 вработени и 24 менаџери)

- 4,2% од корисници одговориле дека нема влијание, 17,0% одговориле со делумно влијае, додека 78,8% одговориле со многу влијае со аритметичка средина на нивите одговори $X=2,75$.
- 5,3% од вработените одговориле дека не влијае, 15,8% одговориле дека делумно влијае, 78,9% одговориле дека многу влијае со аритметичка средина на нивните одговори $X=2,74$.
- 16,7% од менаџерите одговориле дека мислењето за одреден вработен во училиштето и надвор од него делумно влијае при определувањето на корисниците за соработка со вработените, 83,3% од нив одговориле дека многу влијае. Аритметичка средина на нивните одговори е 2,83.
- Од вкупниот број на одговори на вработените и менаџерите, 4,9% отпаѓаат на нема влијание, 15,9% на делумно влијае и 79,2% на многу влијае. Вредноста на аритметичката средина е $X=2,74$.

Вредностите на t-тестот од -1,08; 0,29; 0,13 и -1,17 последователно, не покажува дека постои статистички значајна разлика помеѓу аритметичките средини на одговорите на корисници и одговорите на менаџерите, одговорите на корисници и одговорите на вработените, одговорите на корисниците и одговорите на вработените и менаџерите заедно и помеѓу аритметичките средини на одговорите на менаџерите и вработените на оваа прашање.

г) соработка во вонинституционални активности

- 8% од корисниците одговориле дека не влијае, 27% одговориле дека делумно влијае, додека 65% одговориле дека многу влијае, со аритметичка средина на нивите одговори $X=2,57$,
- 7,8% од вработените одговориле со не влијае, 32,8% одговориле дека делумно влијае и 59,4% одговориле дека многу влијае со аритметичка средина на нивните одговори $X=2,52$
- 41,7% од менаџерите одговориле дека мислењето за одреден вработен во институцијата и надвор од неа делумно влијае при определувањето на корисниците за соработка во вонинституционални активности, 58,3% од нив одговориле дека многу влијае. Аритметичка средина на нивните одговори е 2,58.

- Од вкупниот број на одговори на вработените и менаџерите, 7,3% искажале мислење дека не влијае, 33,3% дека делумно влијае и 59,4% дека многу влијае. Вредноста на аритметичката средина е $X=2,52$.
- Вредностите на t-тестот од -0,13; 1,26; 1,19 и -0,62 последователно, не покажува постоење статистички значајна разлика помеѓу аритметичките средини на одговорите на корисниците и одговорите на менаџерите, одговорите на корисниците и одговорите на вработените, одговорите на корисниците и одговорите на вработените и менаџерите заедно и помеѓу аритметичките средини на одговорите на менаџерите и вработените на оваа прашање.

Од податоците добиени од одговорите на менаџерите, вработените и корисниците, односно од нивните вкупни аритметички средини, може да се заклучи дека индивидуалното професионално знаење на вработените има најголемо влијание врз одлуката на корисниците при одлучување за избор лице за соработка, со аритметички средини на сите три групи испитаници од 3,00, при избор на вработен со кој ќе соработуваат на проекти, добивање дополнителни упатства и укажувања и соработка во организирање вон организациски активности.

T:1. Пресметување вредност на X-квадрат тест помеѓу корисници и менаџери

	f_0	f_1	$\frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$	f_0	f_1	$\frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$	f_0	f_1	$\frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$	$\Sigma \frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$
1	73	70,19	0,11	305	307,69	0,02	1772	1727,12	0,00	0,14
2	0	2,81	2,81	15	12,31	0,59	71	70,88	0,00	3,40
Σ	73	73	2,92	314	320	0,61	1843	1843	0,00	3,54

XI-КВАДРАТ=3,54 $(r-1)*(k-1)=(2-1)*(3-1)=2$

Верификација на тврдењето е направена со X-квадрат тестот, со цел да се утврди дали постои статистички значајна разлика помеѓу фреквенциите на одговорите на сите интересенти, со цел да се утврди дали постои усогласеност помеѓу нивните ставови во однос на влијанието на индивидуалното професионално знаење на вработените, врз наведените одлуки на корисниците, односно дали задоволството од квалитетот на индивидуалното професионално знаење на вработениот од страна на корисниците, иницира валидација која овозможува негова индивидуална промоција во институцијата и окружувањето.

Граничната вредност на x-квадрат тестот за сите хипотези за степен на слобода 6 и ниво на значајност 0,05 $(r-1)*(k-1)=(2-1)*(3-1)=2$ каде r-редици, k-колони е 5,991.

2. Постојење зголемени институционални резултати

Постоењето зголемени институционални резултати е утврдено со анализа на одговорите на соодветните искази на вработените и колегите заедно од анкетните листови за поединци и нивни колеги и одговорите на менаџерите на соодветните прашања од анкетниот лист за менаџери.

Со примена на X-квадрат тестот е проверено дали постои статистичка значајна разлика помеѓу фреквенциите на одговорите вкупно на сите искази на вработените со одговорите вкупно на сите искази на менаџерите.

На прашањето (одговориле 360 вработени и 24 менаџери) – *Колку иновативноста во работењето на вработените битно влијае на зголемување на организациските резултати при:*

а) избор за водач на работна група или тим

- 10% од вработените одговориле дека делумно влијае,
- 90% одговориле дека многу влијае.

Аритметичка средина $X=2,90$

На истото прашање, 12,5% од *менаџерите* одговориле дека делумно влијае, а 87,5% одговориле дека многу влијае. Аритметичка средина $X=2,88$.

Вредноста на t-тестот со кој се проверува дали постои статистичка разлика во одговорите на двете групи испитаници е 0,35 и не е статистички значаен.

б) избор за член на Управен Одбор (одговориле 360 вработените и 24 менаџери)

- 8.6% од вработените одговориле дека делумно влијае, 91.39% одговориле дека многу влијае со аритметичка средина на нивните одговори $X=2,91$
- На истото прашање и 8.3% од *менаџерите* одговориле дека индивидуалното професионално знаење на вработените, делумно влијае при избор за член на УО, 91,7% од нив одговориле дека многу влијае. Аритметичка средина на нивните одговори е 2,92. Вредноста на t-тестот од 0,05 покажува дека не постои статистички значајна разлика во ставовите на вработените и менаџерите во однос на оваа прашање.

в) избор за лице кое ќе посетува напредна професионална обука (одговориле 210 вработените и 14 менаџери)

- 5,7% од вработените одговориле дека индивидуалното знаење има делумно влијание, 94,3% одговориле дека има големо влијание. Аритметичка средина на нивните одговори е 2,94.
- На истото прашање и 7,1% од менаџерите одговориле дека индивидуалното знаење на вработените, делумно влијае при избор за раководител на практична работа, 92,9 % од нив одговориле дека многу влијае.

Аритметичка средина на нивните одговори е 2,93. Вредноста на t-тестот од 0,20 покажува дека не постои статистички значајна разлика во ставовите на вработените и менаџерите во однос на оваа прашање.

г) одредување координатор во програми или проекти (одговориле 210 вработени и 14 менаџери)

- 7,1% од вработените одговориле дека индивидуалното знаење има делумно влијание при изборот, 92,9% одговориле дека има големо влијание. Аритметичка средина на нивните одговори е 2,93.
- На истото прашање 7,1% од менаџерите одговориле дека индивидуалното знаење на вработените, делумно влијае при избор за координатор на **програми или проекти**, 92,9% од нив одговориле дека многу влијае. Аритметичка средина на нивните одговори е 2,93. Вредноста на t-тестот од 0,00 покажува

дека не постои статистички значајна разлика во ставовите на вработените и менаџерите во однос на оваа прашање.

T:2. Пресметување вредност на X-квадрат тест помеѓу фреквенциите на одговорите на менаџерите и фреквенции на одговорите на вработените

	f_0	f_1	$\frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$	f_0	f_1	$\frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$	f_0	f_1	$\frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$	$\Sigma \frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$
1	0	0,00	0,00	94	94,69	0,01	1046	1045,31	0,00	0,01
2	0	0,00	0,00	7	6,13	0,07	69	69,69	0,01	0,07
Σ	0	0,00	0,00	98	98	0,08	1118	1118	0,01	0,09

$$\text{ХИ-КВАДРАТ}=0,09 \quad (r-1)*(k-1)=(2-1)*(3-1)=2$$

3. На прашањето за менаџерите – *За кои од наведените активности кои Вие ги доделувате на вработените битно влијае на вашата одлука (на одлуката на директорот) нивниот иновативен пристап и знаење*, одговориле 360 вработени и 24 менаџери:

а) избор за координатор на проекти

- 8,3% од менаџери одговориле дека делумно влијае, 91,7% одговориле дека многу влијае. Аритметичка средина $X=2,92$
- На истото прашање 8,3% од вработени одговориле дека делумно влијае, 91,7% одговориле дека многу влијае. Аритметичка средина $X=2,92$.

Вредноста на t-тестот со кој се проверува дали постои статистичка разлика во одговорите на двете групи испитаници е 0,00 и не е статистички значајна.

б) избор за ментор на вработени при работно воведување

- 100% од менаџерите и 100% од вработените одговориле дека многу влијае со аритметичка средина на нивните одговори $X=3,00$. Не се определува вредност на t-тестот.

в) избор за интерни обучувачи (одговориле 360 вработени и 24 менаџери)

- 8.3% од менаџерите одговориле дека индивидуалното знаење има делумно влијание, 91,7% одговориле дека има големо влијание.

Аритметичка средина на нивните одговори е 2,92.

- На истото прашање 14,4% од вработените одговориле дека иновативниот пристап и знаењето на вработени, делумно влијае при избор за интерни обучувачи, 85,6% од нив одговориле дека многу влијае.

Аритметичка средина на нивните одговори е 2,86. Вредноста на t-тестот од 1,02 покажува дека не постои статистички значајна разлика во ставовите на вработени и менаџерите во однос на оваа прашање.

д) Одредување вработени за презентери на успехите на институцијата во окружувањето (одговориле 210 вработени и 14 менаџери)

- 14,3% од менаџерите одговориле дека индивидуалното знаење има делумно влијание при изборот, 85,7% одговориле дека има големо влијание.
- Аритметичка средина на нивните одговори е 2,86. На истото прашање и 13,8% од вработените одговориле дека индивидуалното знаење на вработениот, делумно влијае при избор на вработени кои ќе ги презентираат успехите на институцијата во окружувањето, 86,2% од нив одговориле дека многу влијае.

Аритметичка средина на нивните одговори е 2,86. Вредноста на t-тестот од 0,00 покажува дека не постои статистички значајна разлика во ставовите на вработените и менаџерите во однос на оваа прашање.

Табела 3: Пресметување вредност на Х-квадрат тест помеѓу фреквенциите на одговорите на менаџерите и фреквенции на одговорите на вработените.

	f_0	f_1	$\frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$	f_0	f_1	$\frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$	f_0	f_1	$\frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$	$\Sigma \frac{(f_0-f_1)^2}{f_1}$
1	27	25,31	0,11	292	288,73	0,04	1329	1333,96	0,02	0,17
2	0	1,69	1,69	16	19,27	0,56	94	89,04	0,28	2,52
Σ	27	27	1,80	308	308	0,60	1423	1423	0,30	2,69

$\text{ХИ-КВАДРАТ}=2,69 \quad (r-1)*(k-1)=(2-1)*(3-1)=2$

КОРИСТЕНА ЛИТЕРТУРА

Baron A.R. & Shane, S.A. (2008). Entrepreneurship: A Process Perspective, 2nd ed, Thomson Learning, Inc. (2008), стр. 130.

Baron, R.A. (1988). Attributions and organizational conflict: The mediating apparent sincerity. Organizational Behavior & Human Decision Processes 41. стр. 111-127.

Baron, R.A. & Markman, G.D. (2003). Beyond social capital: The role of entrepreneurs social competence in their financial success. Journal of Business Venturing 18. стр. 41 - 60.

Carter, H.M. Gartner, W.B. Reynolds, P.D. (1996). Exploring start-up event sequences. Journal of Business Venturing 11. стр. 151-166.

Koen, P.A., & Baron, R.A. (2003, June). Predictors of resource attainment among corporate entrepreneurs: Executive champion versus team commitment. Paper presented at the Babson-Kaufman Entrepreneurship Research Conference, Babson Park, MA

- Lewicki, R.J. Wiethoff, C. (2000). Trust, trust development, and trust repair. San Francisco: Jossey – Bass. стр. 86 - 107.
- Rauch, A., Wiklund, J., Frese, M., & Lumpkin, G.T. (2004). Entrepreneurial orientation and business performance: Cumulative empirical evidence. Paper presented at Babson Kauffman Entrepreneurship Research Conference, Wellesley, MA.
- Sarason, Y., Dean, T., & Dillard, F. (2006). Entrepreneurship as the nexus of individual and opportunity: A structuration view. *Journal of Business Venturing*, 21, стр. 286 – 305.
- Sarasvathy, S.D. (2004). The questions we ask and the question we care about: Reformulating some problems in entrepreneurship research. *Journal of Business Venturing*, 19. стр. 707 – 717.
- Zacharakis, A.L. & Mayer, G.D. (1995). The venture capitalis decision: Understanding process versus outcome. In Hornaday and al. *Frontiers of entrepreneurship research*. Welisley, MA: Babson Center for Entrepreneurial Research, стр. 115 -123.