



## بررسی رابطه عوامل انسانی کار آفرینی و عملکرد شغلی مدیران بر اساس مدل کوراتکو از نظر ویژگی‌های فردی

سید رسول آقداوود

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

محمد اسماعیل انصاری

عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان - دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

روح الله حسینی

فارغ التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان (نویسنده مسئول) [hossyni\\_r@yahoo.com](mailto:hossyni_r@yahoo.com)

تاریخ دریافت: ۸۹/۱۰/۲۵ \* تاریخ پذیرش: ۹۰/۲/۱۳

### چکیده

مدیران جهاد کشاورزی کشور به لحاظ موقعیت و نقش مؤثری که در سازمان و جامعه دارند، با تقویت ویژگی‌های فردی کارآفرینی خود، می‌توانند عملکرد شغلی خود را در راستای رشد اقتصادی، اشتغال‌زایی و کاهش بیکاری افزایش دهند. هدف این مقاله بررسی رابطه عوامل انسانی کارآفرینی و عملکرد شغلی مدیران عالی، میانی و سرپرستی جهاد کشاورزی استان فارس براساس مدل کوراتکو، از نظر ویژگی‌های فردی می‌باشد. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی به منظور تعیین رابطه متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری استفاده گردید. به منظور گردآوری داده‌ها در این پژوهش، دو نوع پرسشنامه کارآفرینی و عملکرد شغلی تدوین شد. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفته است. تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی بین تمایل به مخاطره‌آمیزی، تمایل به آزادی عمل، توفیق طلبی، هدف‌گرایی و کنترل درونی با عملکرد شغلی معنادار بوده است. بنابراین بین تمایل به مخاطره‌آمیزی، تمایل به آزادی عمل، توفیق طلبی، هدف‌گرایی و کنترل درونی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیرهای کنترل درونی، تمایل به آزادی عمل، هدف‌گرایی و توفیق طلبی توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارا می‌باشند و بر اساس ضریب بتا، بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی، متغیرهای کنترل درونی، هدف‌گرایی، توفیق طلبی و آزادی عمل بوده است.

### واژه‌های کلیدی:

کارآفرینی، عملکرد شغلی، ویژگی‌های فردی.

**۱- مقدمه**

از اهداف مهم کشور، تأمین رشد و توسعه پایدار بخش کشاورزی، افزایش تولید و بهره‌وری به منظور بهبود وضعیت غذایی، توسعه صادرات، کاهش واردات محصولات کشاورزی، افزایش ارزش افزوده تولیدات کشاورزی و همچنین داشتن خط مشی‌هایی در زمینه آب و خاک، زراعت، گردشگری و غیره می‌باشد. در دنیای امروز، کشور ایران با مسائلی نظیر آلودگی منابع پایه به ویژه آب و خاک که سلامت محیط زیست را با خطرات جدی مواجه ساخته است، روبه‌رو می‌باشد. در کنار این امر، طراحی و برنامه‌ریزی و مدیریت ضعیف، سبب استقرار نامناسب انسان و افزایش آلودگی آب و هوا و تأسیسات بیش از ظرفیت شهری گردیده است، که این مسائل بی‌ارتباط با سازمان جهاد کشاورزی نیست. در دنیای امروز با مرور ویژگی‌ها و برنامه‌های سازمان‌های موفق در طی دو دهه گذشته به این نکته می‌رسیم که موفقیت چنین سازمان‌هایی، در گرو بکارگیری کارآفرینی است. یکی از مباحث مهم در بحث کارآفرینی، شناسایی ویژگی‌های کارآفرینان است. جهاد کشاورزی به عنوان یک سازمان می‌تواند با ایجاد امکانات لازم و مختلف، منابع انسانی از جمله مدیران خود را به سمت دانش و مهارت‌های کارآفرینی هدایت کند، تا بدین ترتیب، با از بین بردن موانعی نظیر ناکارآمدی نیروی انسانی شاغل در این بخش، بتواند به افزایش کمی و کیفی تولید محصولات کشاورزی، حفاظت از منابع و جلوگیری از تخریب محیط زیست، گسترش حیطه فعالیت‌های کشاورزی و تنوع در فعالیت‌های مربوطه برسد. مقاله حاضر تحت عنوان بررسی رابطه عوامل انسانی کارآفرینی و عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس انجام شده که هدف نهایی آن مشخص نمودن تأثیرات عوامل انسانی کارآفرینی بر عملکرد شغلی مدیران می‌باشد. اهداف این تحقیق به دو دسته اهداف اصلی و جزئی تقسیم می‌شود:

**- هدف اصلی**

شناسایی تأثیرات عوامل انسانی کارآفرینی بر عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس.

**- هدف‌های جزئی**

- شناسایی تأثیر تمایل به مخاطره آمیزی بر عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس.
  - شناسایی تأثیر تمایل به آزادی عمل بر عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس.
  - شناسایی تأثیر توفیق طلبی بر عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس.
  - شناسایی تأثیر هدف‌گرایی بر عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس.
  - شناسایی تأثیر کنترل درونی بر عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس.
- با توجه به آنچه به عنوان اهداف پژوهش مطرح گردید و به لحاظ مطالعه موارد مربوط به آن، فرضیه‌هایی برای این پژوهش در نظر گرفته شده است:
- بین متغیر تمایل به مخاطره آمیزی و عملکرد شغلی مدیران عالی، میانی و سرپرستی جهاد کشاورزی استان فارس رابطه وجود دارد.
  - بین متغیر تمایل به آزادی عمل و عملکرد شغلی مدیران عالی، میانی و سرپرستی جهاد کشاورزی استان فارس رابطه وجود دارد.
  - بین متغیر توفیق طلبی و عملکرد شغلی مدیران عالی، میانی و سرپرستی جهاد کشاورزی استان فارس رابطه وجود دارد.
  - بین متغیر هدف‌گرایی و عملکرد شغلی مدیران عالی، میانی و سرپرستی جهاد کشاورزی استان فارس رابطه وجود دارد.
  - بین متغیر کنترل درونی و عملکرد شغلی مدیران عالی، میانی و سرپرستی جهاد کشاورزی استان فارس رابطه وجود دارد.

**۱-۳-۳-۱- چارچوب نظری تحقیق****۱-۳-۱- کارآفرینی****۱-۳-۱-۱- سیر تاریخی مفهوم کارآفرینی**

روند تحول زندگی از دوران غارنشینی تا کنون به شیوه های متفاوتی توصیف شده است؛ اما آنچه که در تمامی تحلیل ها مورد توجه قرار گرفته است، همانا نقش «عامل تغییر<sup>۱</sup>» یا در واقع همان نیرویی است که پیشرفت مادی را سبب شده است. کارآفرینان در واقع به تعبیر به عنوان مقوله تعیین کننده می‌نگرند (Ahmadpur Daryani, 1998). پیدایش مفاهیم نظری کارآفرینی با گسترش وسیع این اصطلاح همزمان بوده است که در زیر به روند تکامل نظری کارآفرینی از ابتدای پیدایش واژه آن می پردازیم:

دوره اول: قرون ۱۵ و ۱۶ میلادی «صاحبان پروژه های بزرگ»

– کارآفرین معنای تحت اللفظی آن واسطه یا دلال است. واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی به معنای «متعهد شدن» نشأت گرفته است (Kuratku et al, 2005).

– قرون وسطی: در این دوران اصطلاح کارآفرین هم برای بازیگر و هم برای شخصی که طرح های تولیدی بزرگ را اداره می کرد به کار می رفت. کارآفرینان در قرون وسطی عموماً از بزرگان بودند. در تعاریف این دوره پذیرش مخاطره، لحاظ نشده است (Hisrich et al, 2002).

دوره دوم: قرن ۱۷ میلادی «مخاطره پذیری»

در این دوره بعد جدیدی به کارآفرینی اضافه شد: مخاطره پذیری. در واقع برقراری ارتباط مابین ریسک و کارآفرینی در قرن هفدهم شکل گرفت، به طوری که کارآفرین به شخصی اطلاق می شد که به منظور عرضه خدمات یا تهیه محصولات مقرر با دولت قرارداد می بست و از آنجا که قیمت قرار داد ثابت بود، نتیجه سود یا زیان از آن کارآفرین بود. ریچارد کانتیلون<sup>۲</sup>، مقاله نویس اقتصادی و نویسنده دهه ۱۷۰۰، یکی از نخستین نظریه ها را در مورد کارآفرینی عرضه کرد، او کارآفرین را فردی می داند که اهل ریسک باشد. کارآفرین در این دوره شامل افرادی همانند بازرگانان، صنعتگران و دیگر مالکان خصوصی می باشد (Imani et al, 2008).

دوره سوم: قرون ۱۸ و ۱۹ میلادی و اوایل قرن بیستم «تمایز کارآفرینان از دیگر بازیگران صحنه اقتصاد»

در این قرون، به دنبال صنعتی شدن جوامع بین صاحب سرمایه و فردی که به سرمایه نیاز دارد تفاوت گذاشته شد. به بیان دیگر، کارآفرین از تأمین کننده سرمایه (به بیان امروز سرمایه گذار فعالیت کارآفرینانه) متمایز شد. ریچارد کانتیلون بیان می دارد، کسی که ریسک را می پذیرد با کسی که تأمین کننده سرمایه است فرق می کند. همچنین در این دوره میان کارآفرین و مدیر کسب و کار نیز تفاوت گذارده می شود. کسی که سود حاصل از سرمایه را دریافت می کند با شخصی که سود حاصل از توانمندی های مدیریتی را دریافت می کند، تفاوت دارد (Dehghanpoor Frashah, 2003).

سال ۱۸۳۰: جان باپتیست سی<sup>۳</sup> بیان می دارد که سود ناشی از کارآفرینی از سود سرمایه مجزاست.

سال ۱۸۷۶: فرانسیس والکر<sup>۴</sup> مطرح می کند، بین کسانی که سرمایه را تأمین می کنند و بهره می گیرند با کسانی که از توانایی های مدیریتی برخوردارند، تفاوت وجود دارد (Hisrich et al, 2002).

دوره چهارم: دهه های میانی قرن بیستم میلادی «نوآوری»

در این دوره، نظریه کارآفرین نوآور پایه ریزی شد و مفهوم نوآوری به یک جزء اصلی تعریف کارآفرینی تبدیل شد. در این دوران بین مدیر و کارآفرین تمایز ایجاد شد. کارآفرین نوآور شخصی است که چیزی بدیع را آماده بهره برداری می کند.

نوآوری به معنی معرفی چیزی جدید، یکی از مشکل ترین وظایف کارآفرین است. این کار نه تنها نیازمند به توانایی خلق کردن و مفهومی کردن چیزی است، بلکه نیازمند توانایی درک تمامی نیروهای کار موجود در محیط نیز هست. سیر تحول مفهوم کارآفرینی در این دوره به صورت زیر می باشد:

سال ۱۹۳۴: ژوزف شومپتر<sup>۱</sup>: کارآفرین، نوآور و پدید آورنده فناوری های تازه است (Dehghanpoor Frashah, 2003).

<sup>۱</sup>- Change Agent

<sup>۲</sup>- R. cantilon

<sup>۳</sup>- J. Baptiste say

<sup>۴</sup>- F. Walker

سال ۱۹۶۱: دیوید مک کلند<sup>۲</sup>: کارآفرین فردی است فعال که ریسک‌های معمول را می‌پذیرد.  
 سال ۱۹۶۴: پیتر در اکر<sup>۳</sup>: کارآفرین فرصت‌ها را به حداکثر می‌رساند.  
 سال ۱۹۷۵: آلبرت شاپرو<sup>۴</sup>: کارآفرین، مبتکر و سازمان‌دهنده چند ساز و کار اقتصادی و اجتماعی است و ریسک و رشکستگی را می‌پذیرد (Imani et al, 2008).  
 دوره پنجم: دوران معاصر (از 1980 تاکنون) « رویکرد چند جانبه »  
 در این دوره همزمان با موج ایجاد کسب و کارهای کوچک و رشد اقتصادی و نیز مشخص شدن نقش کارآفرینی به عنوان تسریع‌کننده این ساز و کار، توجه زیادی به این مفهوم جلب شد و رویکرد چند جانبه به این موضوع صورت گرفت. تا قبل از این دوره اغلب توجه اقتصاددانان به کارآفرینی معطوف بود، اما در این دوره به تدریج روانشناسان، جامعه‌شناسان و دانشمندان و محققین علوم مدیریت نیز به ابعاد مختلف کارآفرینی و کارآفرینان توجه نمودند. عمده‌توجه این محققین بر شناخت ویژگی‌های کارآفرینان و علل حرکت فرد به سوی کارآفرینی است (Dehghanpoor Frashah, 2003).  
 سال ۱۹۸۰: کارل وسپر<sup>۵</sup>: کارآفرینی از دید اقتصاد دانان، روانشناسان، تاجران و سیاستمداران متفاوت است.  
 سال ۱۹۸۵: رابرت هیسریچ: کارآفرینی فرایند خلق چیزی جدید و باارزش است که با اختصاص زمان و تلاش لازم و در نظر گرفتن ریسک‌های مالی، روانی و اجتماعی و رسیدن به رضایت فردی و مالی، به ثمر می‌رسد (Paydar et al, 2009).  
 دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، دهه کارآفرینی یا دهه طلایی کارآفرینی نامیده می‌شود، زیرا در این دوره در زمینه کارآفرینی، تعاریف بسیاری ارائه گردیده است (Ahmadpur Daryani, 1998).

#### - ماهیت و تعریف کارآفرینی

واژه کارآفرینی دیر زمانی پیش از آنکه مفهوم کلی کارآفرینی به زبان امروزی پدید آید، در زبان فرانسه ابداع شد. در اوایل قرن شانزدهم میلادی کسانی را که در امر هدایت مأموریت‌های نظامی بودند کارآفرین می‌خواندند. اصطلاح کارآفرین در معنا و مفهوم فعلی را اولین بار ژوزف شومپیتر به کار برد. این اقتصاددان که او را پدر علم کارآفرینی می‌نامند، کارآفرین را نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی می‌دانست (Shah Hosseini, 2008).  
 اساساً ادبیات کارآفرینی بیانگر آن است که تا به حال برای تعریف کارآفرینی از روش استقرایی استفاده شده است، به این معنی که سعی شده فقط بر اساس خصوصیات عده‌ای از افراد موفق در امور کسب و کار، تعریفی برای کارآفرینی ارائه دهند (Samdaqayi, 2000).

در اینجا تعدادی از تعریف‌هایی که تاکنون برای کارآفرین بیان شده است را ارائه می‌کنیم:  
 - کارآفرین کسی است که فرصتی را کشف و برای پیگیری و تحقق آن، سازمان مناسبی را ایجاد می‌کند.  
 - کارآفرین کسی است که توانایی آن را دارد که فرصت‌های کسب و کار را ببیند و آنها را ارزیابی کند، منابع لازم را جمع‌آوری و از آنها بهره‌برداری نماید و سپس عملیات مناسبی را برای رسیدن به موفقیت پی‌ریزی کند (Shahshahany, 2009).  
 - کارآفرین کسی است که ترکیب جدیدی از وسائل تولید و اعتبار بنگاه اقتصادی را چه درون یک سازمان و چه به صورت مستقل و آزاد به عهده می‌گیرد (Aqajani, 2006).

#### - انواع کارآفرینی

##### الف) کارآفرینی فردی:

<sup>1</sup> - J.Schumpeter

<sup>2</sup> - D.McClelland

<sup>3</sup> - P.Deraker

<sup>4</sup> - A.Shupero

<sup>5</sup> - K.Vesper

### الف-۱) کارآفرینی مستقل

فردی که مسئولیت اولیه‌ی وی، جمع آوری منابع لازم برای شروع کسب و کار است و یا کسی که منابع لازم برای شروع و یا رشد کسب و کاری را بسیج می نماید و تمرکز او بر نوآوری و توسعه فرآیند، محصول و یا خدمات جدید می باشد ( Hassan Moradi, 2007).

### الف-۲) کارآفرینی سازمانی<sup>۱</sup>

فرآیندی است که کارآفرین تحت حمایت یک سازمان، فعالیت های کارآفرینانه خود را به ثمر می‌رساند. رقابت تنگاتنگ و شدید بین شرکت ها و سازمان ها، کاهش کارآمدی مدیریت سنتی در این عرصه و رشد سریع شرکت های کوچک، سبب شد که سازمان ها اهمیت ویژه ای برای نوآوری قایل شوند؛ زیرا نوآوری را تنها تضمین خود برای بقا در عرصه رقابت می دانستند، از این رو سعی کردند افراد خلاق و کارآفرین را که پدید آورندگان اصلی محصولات و خدمات نو در سازمان بودند، تشویق و ترغیب کنند که در سازمان بمانند و ایده های خود را در سازمان محقق سازند. « پینکات<sup>۲</sup> » این افراد را کارآفرینان سازمانی نام نهاد (Farhangi et al, 2008).

### ب) کارآفرینی گروهی:

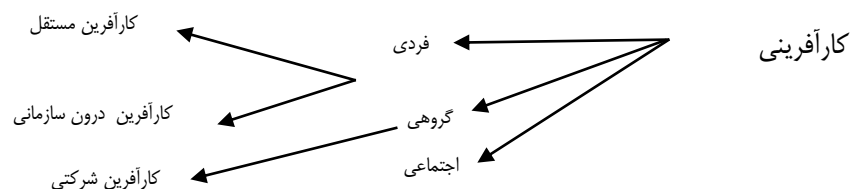
فرآیندی است که یک شرکت طی می کند تا همه افراد آن به کارآفرینی تشویق شده و تمام فعالیتهای کارآفرینانه فردی و گروهی به طور مستمر، سریع و راحت در شرکت انجام پذیرد. در این فرآیند هریک از کارکنان در نقش کارآفرین، انجام وظیفه می کنند (Ali Ahmadi et al, 2005).

### ج) کارآفرینی اجتماعی:

شاید بتوان گفت: « گریگوری دیز<sup>۳</sup> » - از دانشگاه استنفورد - بهترین تعریف را از کارآفرینی اجتماعی ارائه کرده است. به اعتقاد او، کارآفرینی اجتماعی، شور و شوق یک رسالت اجتماعی را با بینش تجاری و بازرگانی ترکیب می کند. ( Saeedi Kia, 2008).

کارآفرینان اجتماعی بوسیله موارد زیر نقش عاملین تغییر را در اجتماع ایفا می کنند:

- ۱- داشتن مأموریت<sup>۴</sup> برای ایجاد و حفظ ارزشهای اجتماعی ( به جای ارزشهای شخصی ).
- ۲- شناسایی و تعقیب بی وقفه فرصت های جدیدی که از طریق آن بتوان مأموریت فوق را محقق ساخت.
- ۳- قرار گرفتن در چرخه و فرایند نوآوری، سازگاری و یادگیری مستمر.
- ۴- عمل جسورانه و مجاب کننده بدون ترس از محدودیت منابع موجود و در دسترس.
- ۵- اوج احساس مسئولیت، وفاداری، پاسخگویی و خدمت به هواداران (Gregory Dees, 1998).



نمودار(۱): انواع کارآفرینی ( Shahshahany, 2009 )

<sup>1</sup>- Intrapreneur  
<sup>2</sup>- Intrapreneur  
<sup>3</sup>- Gregory dees  
<sup>4</sup>- Mission

### - ویژگیهای کارآفرینان

یکی از مباحث مهم در بحث کارآفرینی، شناسایی ویژگیهای کارآفرینان است. شناخت ویژگیهای کارآفرینان به عنوان افراد موفق جامعه، باعث می شود اشخاص، این ویژگیها را در خود پرورش دهند (Moghimi, 2006). محققین فهرست های متعددی از انواع ویژگیهای کارآفرینان را ارائه نموده اند که در اینجا مهم ترین آنها مورد اشاره قرار می گیرند

#### نیاز به موفقیت :

نیاز به موفقیت، عبارت است از تمایل به انجام کار در استانداردهای عالی به قصد موفقیت در موقعیت های رقابتی (Paydar et al, 2009).

#### برخورداری از مرکز کنترل درونی :

عقیده فرد را در این مورد که تحت کنترل وقایع خارجی است یا داخلی، مرکز کنترل می نامند. بیشتر کارآفرینان را دارای مرکز کنترل درونی توصیف کرده اند. افراد دارای کنترل بیرونی معتقدند که وقایع خارجی که خارج از کنترل آنان است، سرنوشت آنان را تعیین می کند (Jennings et al, 1983).

#### مخاطره پذیری :

مخاطره پذیری عبارت است از پذیرش مخاطره های معتدل که می توانند با تلاش های شخصی مهار شوند. در اینجا مقصود از مخاطره، ریسک غیر قابل کنترل و بی انتها نیست، بلکه ریسک معتدل، حساب شده و قابل اندازه گیری مدنظر است (Ahmadpur Daryani et al, 2005).

ریسک پذیری پلی است بین شناسایی فرصتی که استطاعت مالی در آن وجود ندارد و بهره برداری از آن. به عبارتی دیگر، ریسک پلی است بین جایی که مدیران هستند و جایی که می خواهند باشند (Rumball, 1989).

#### آزادی عمل و استقلال طلبی :

نیاز به استقلال از ویژگیهایی است که به عنوان یک نیروی انگیزشی مهم برای کارآفرینان، بر آن تأکید شده است. در واقع، نیاز به استقلال را می توان با عباراتی نظیر « کنترل داشتن بر سرنوشت خویش »، « کاری را برای خود انجام دادن » و « رئیس خود بودن »، تعریف کرد (Ahmadpur Daryani et al, 2005).

#### خلاقیت و نوآوری :

خلاقیت، عبارت است از توانایی تلفیق ایده ها به شیوه ای منحصر به فرد، برای برقراری ارتباط غیرمعمول بین ایده های مختلف. در حالی که نوآوری، فرایند به کارگرفتن یک ایده خلاق و تبدیل آن به یک محصول، خدمت یا شیوه ای مفید است. خلاقیت پیش نیاز نوآوری است و ایده ها به خودی خود ارزش چندانی ندارند، مگر اینکه تبدیل به محصول یا خدمت یا فرایندی جدید شوند (Holt, 2002).

افرادی در بین سایر احاد جامعه با خطر پذیری اقدام به نو آوری کرده و با نوآوری آنها فرآیند تخریب خلاق در درون نظام اقتصادی کامل شده و به این ترتیب رشد و توسعه اقتصادی در این نظام امکان پذیر می شود (SchumPeter , 1998). وجود نوآوری در کارآفرینی به قدری ضروری است که می توان ادعا نمود کارآفرینی بدون آن وجود ندارد و خلاقیت نیز بدون نوآوری نتیجه ای را حاصل نمی نماید (Druckers , 1985).

#### هدف گرایی و دستاورد گرایی :

کارآفرینان هدف گرا و دستاورد گرا هستند ؛ آنها دارای خصوصیتی هستند که کار را به خاطر حسن انجام کار و رسیدن به دستاورد خود، انجام می دهند. به همین دلیل است که به پاداش ها و تنبیه ها، تشویق ها و ملامت ها اهمیتی نمی دهند ؛ البته این موارد در روحیه کارآفرین بی تأثیر نخواهد بود. (Saeedi Kia, 2008).

### - فرآیند کارآفرینی

کارآفرینان با غلبه بر نیروهایی که در برابر پیدایش چیزی جدید مقاومت می کنند، باید موقعیتی را بیابند و آن را توسعه دهند. این فرآیند چهار مرحله دارد :

۱- شناسایی و ارزیابی فرصت ۲- تدوین طرح تجاری ۳- تأمین منابع مورد نیاز ۴- اداره بنگاه تأسیس شده که تأسیس و ایجاد یک شرکت نوپا، فرآیند پیچیده ای است که از عوامل زیادی تأثیر می پذیرد (Moghimi, 2006).

فرآیند کارآفرینی شامل کلیه فعالیت ها، وظایف و اقدامات مرتبط با درک فرصت ها و ایجاد سازمان ها برای تعقیب فرصت هاست (Bygrave, 1994).

کارآفرینی فرآیندی است که از عناصر مختلفی تشکیل شده است، مهم ترین اجزای فرآیند کارآفرینی در نمودار شماره (۲) نشان داده شده است.

۱- کارآفرین : فردی است که به صورت آگاهانه تصمیم می گیرد و کسب و کار مخاطره آمیز جدیدی را آغاز می کند و کلیدی ترین جزء فرآیند کارآفرینی است.

۲- فرصت : فرصت های زیادی در جامعه برای کسب و کار وجود دارد ؛ ولی کارآفرین با تجزیه و تحلیل و شناسایی موقعیت های بازار، فرصت هایی را که از ظرفیت بالایی برخوردارند، برای شروع کسب و کار خود بر می گزیند.

۳- ساختار : کارآفرین برای انجام کسب و کار خود باید مشخص سازد که در قالب چه نوع ساختاری (به صورت فردی، شراکتی یا شرکته ای) می خواهد فعالیت خود را آغاز کند.

۴- منابع : منابع مالی و انسانی، شناسایی و حمایت سرمایه گذاران جلب می شود.

۵- استراتژی و برنامه های کسب و کار: اهداف کلی، استراتژی ها و برنامه های تفصیلی کسب و کار تعیین می شوند (Ahmadpur Daryani et al, 2007).



نمودار (۲): فرآیند کارآفرینی (Ahmadpur Daryani et al, 2007).

### - عملکرد شغلی

در مورد عملکرد شغلی اشخاص در سازمان ها می توان آن را از دو بعد نو آورانه و استاندارد نیز مورد ملاحظه قرار داد. عملکرد شغلی استاندارد مربوط به درجه ای است که کارمندان وظایف محوله سازمانی را انجام می دهند. سازمانی که فقط به این وظایف از پیش تعیین شده وابسته باشد، یک نظام اجتماعی شکننده محسوب می شود. برای تطابق و مقابله با رقابت و نامطمئن محیط سازمان، مدیران آن باید رفتارهای کاری استانداردشان را از راه خلاقیت، ترقی و درک شرایط و ایده های جدید برای تغییرات سازمانی افزایش دهند. از این رو برای اقدام خلاقانه توسط سازمان ها، عملکرد شغلی نوآورانه موردی حیاتی محسوب می شود (Haghighi et al, 1998).

### - سطوح مدیران

مدیریت پایه یا عملیاتی، مدیریت میانی، مدیریت عالی. این دسته بندی به شناخت مسئولیتهای مدیران و مهارتهایی که نیاز دارند کمک خواهد کرد. مدیران عملیاتی زندگی کاری فعالی دارند و بیشتر وقتشان به کارهای جاری و آنی صرف می شود. مدیران این رده به مهارت فنی قابل ملاحظه ای نیاز دارند، زیرا وظایف آنها ایجاب می کند زیردستان خود را راهنمایی کنند یا آموزش دهند. مدیران این مهارتها را طی دوره های آموزشی یا کارآموزی فرا می گیرند؛ نظیر دانش، فنون و روش های برنامه ریزی، بودجه بندی، کنترل، حسابداری و... مهارتهای فنی مورد نیاز مدیران آموزشی، شامل مهارت و تبحر در برنامه ریزی آموزشی، ارزشیابی آموزشی، راهنمایی آموزشی فنون و روشهای تدریس و... است. کار مدیران عالی بسیار گسترده و شامل برنامه ریزی های دراز مدت و راهبردی و نگهداری تعادل و ادامه راه سازمان می باشد. بار عمده و نهائی سازمان به دوش آنهاست، زیرا نماینده سازمان بوده و نتیجه همه پیروزی ها و شکست ها بدانه بر می گردد. (Rezaei Nejad, 1997).

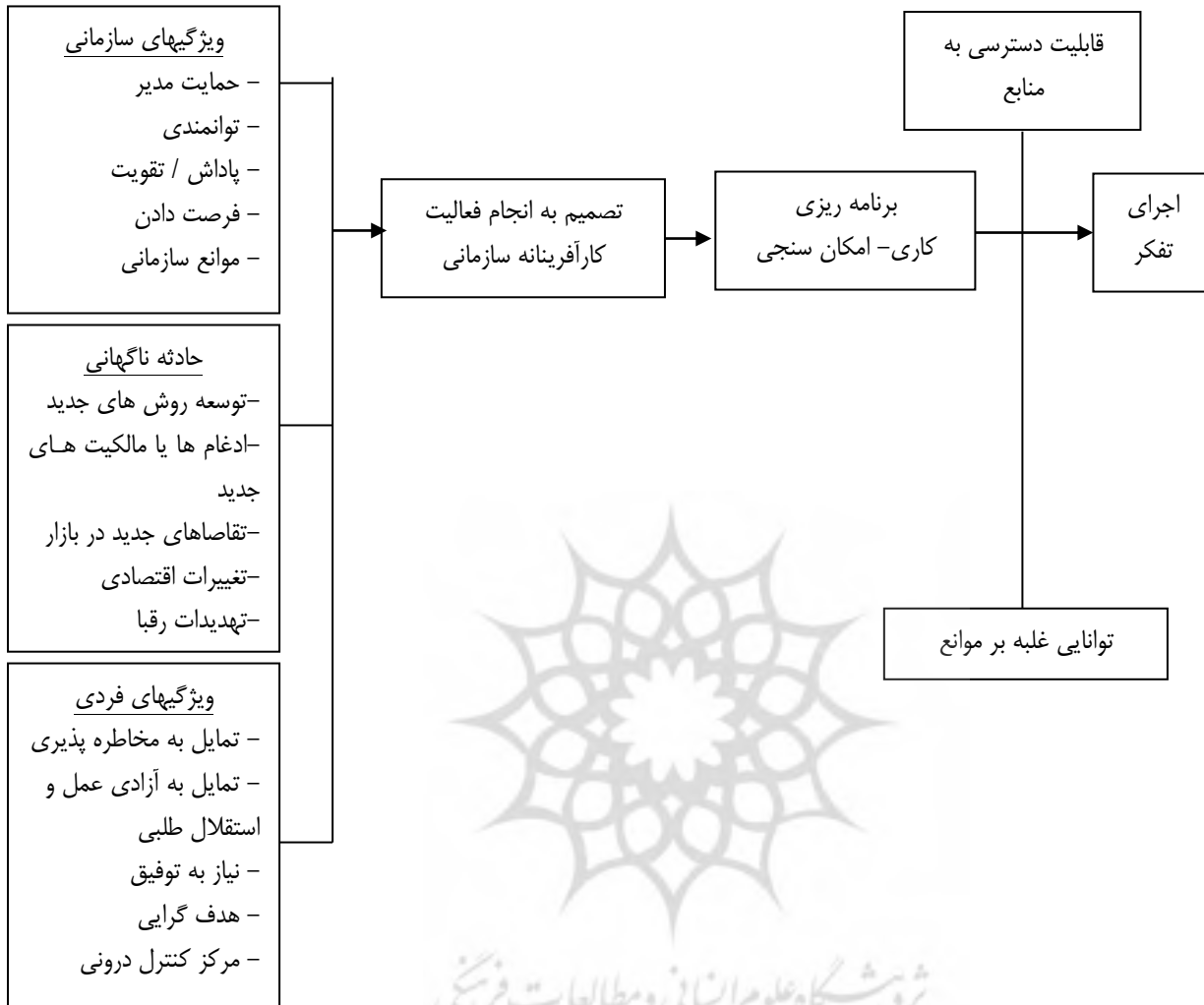
### - مدل تعاملی کوراتکو

کوراتکو با مطالعه ادبیات مدلهای کارآفرینی هشت دسته از عوامل را در اجرای یک تفکر در سازمانها مؤثر می داند که شامل ویژگیهای سازمانی، حادثه ناگهانی - تغییر محیطی، تصمیم به انجام فعالیت کارآفرینانه سازمانی، برنامه ریزی کاری - امکان سنجی، قابلیت دسترسی به منابع، توانایی غلبه بر موانع، اجرای تفکر و ویژگیهای فردی می باشد. براساس این مدل، شکلهای مختلفی از ترکیب عوامل سه گانه فوق ممکن است اتفاق افتد، اما کوراتکو و همکارانش از میان همه انواع آنها، سه وضعیت قابل آزمایش را که باعث پرورش کارآفرینی درون سازمانی می شود، پیشنهاد می کنند که عبارتند از:

- در وضعیتی که سازمان احتیاج به توسعه تکنولوژی داشته باشد و مدیریت ارشد سازمان از نوآوری حمایت کند، در اینصورت افرادی که تمایل به ریسک پذیری بالایی داشته باشند، علاقه بیشتری به فعالیتهای کارآفرینانه از خود نشان خواهند داد.
- در وضعیتی که تغییری اساسی در مدیریت ( شیوه یا ساختار مدیریت ) به وجود آمده باشد که باعث تشویق رفتارهای نوآورانه گردد، افرادی که نیاز به توفیق زیادی داشته باشند، علاقه بیشتری به فعالیتهای کارآفرینانه از خود نشان خواهند داد.
- در وضعیتی که سازمان به علت تغییرات محیطی، مجبور به کاهش هزینه ها شده و سازمان، محیطی برای کار بصیرانه و آزاد ایجاد کرده باشد، در اینصورت کارکنانی که تمایل به استقلال داشته باشند، علاقه بیشتری به فعالیتهای کارآفرینانه از خود نشان خواهند داد. (Kuratku, 2005).

در این تحقیق تنها به ویژگیهای فردی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی پرداخته شده است.





نمودار(۳): مدل تعاملی کوراتکو برای کارآفرینی (Kuratku, 2005)

### پیشینه تحقیق و مقایسه آنها با تحقیق حاضر

رضایی و دیگران پژوهشی را با عنوان « بررسی رابطه عوامل مرتبط با کارآفرینی و عملکرد شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی استان اصفهان » انجام داده اند. روش تحقیق، پیمایشی و از نوع توصیفی - همبستگی به منظور تعیین رابطه متغیرهای مستقل و وابسته است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق شامل کارشناسان ترویج استان اصفهان به تعداد ۱۲۶ نفر با حجم نمونه ۵۲ نفر می باشد. یافته های این مطالعه نشان داد که از بین کلیه متغیرهای پژوهش، متغیرهای حمایت های محیطی، فرصت طلبی، پیشگامی، توفیق طلبی، رهبر بودن و تحمل ابهام با متغیر وابسته عملکرد شغلی، دارای همبستگی مثبت و معنی داری می باشند. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره خطی، تنها متغیر فرصت طلبی، توانایی تبیین ۱۸/۷ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را دارا می باشد و در خصوص ویژگیهای فردی کارآفرینی کارشناسان ترویج، ویژگیهای اطلاع یابی و توفیق طلبی در بین آنان اولویت اول و دوم را به خود اختصاص دادند و ویژگی انعطاف پذیری و مخاطره پذیری در پایین ترین اولویت قرار گرفتند، بنابر این از این لحاظ که ویژگی توفیق طلبی با متغیر عملکرد شغلی دارای همبستگی مثبت و معنی داری می باشد، با فرضیه سوم تحقیق حاضر مطابقت دارد و همچنین از این جهت که ویژگی مخاطره پذیری پایین ترین اولویت را به خود اختصاص داده، نیز با یافته های تحقیق حاضر مطابقت دارد (Rezaei et al, 2009).

- هزار جریبی پژوهشی را با عنوان « بررسی نقش کارآفرینی در ایجاد فرصت های اقتصادی » انجام داده رسیده است. جامعه آماری این پژوهش شامل داده های ثانویه است و واحد تحلیل، ویژگی کارآفرینان است. اهداف پژوهش، شناسایی فرصت های کارآفرینی در بخش های دولتی و غیر دولتی و شناسایی وضعیت موجود کارآفرینی و محدودیت های آن و ارزیابی پتانسیل نیروی انسانی کارآفرین موجود در بخش اقتصادی می باشد. فرضیات پژوهش به بررسی تأثیر کارآفرینی بر رفاه اجتماعی و توسعه اقتصادی و ایجاد سرمایه اجتماعی و فرهنگی و ایجاد فرصت های جدید اقتصادی می پردازد. بنابراین مشخص گردید که ۵۷/۱ درصد افراد مورد مطالعه موافق ریسک پذیری می باشند و این پژوهش با تحقیق حاضر از این جهت که ریسک پذیری در جهاد کشاورزی استان فارس بیش از سطح متوسط وجود دارد، مطابقت دارد (Hezar jaribi, 2006).

- مری لرنر و دیگران<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۶ پژوهشی را با عنوان « زنان کارآفرین اسرائیل : بررسی فاکتورهای موثر بر عملکرد شغلی » انجام داده است. این پژوهش بر روی ۲۰۰ نفر از زنان کارآفرین اسرائیلی صورت گرفته است و از نوع پیمایشی است. متغیرهای مستقل پژوهش عبارتند از : یادگیری اجتماعی ( کارآفرین بودن پدر، پایگاه اقتصادی کودکی )، ویژگی های شخصی - انسانی ( سطح آموزش، محل تحصیل، تجربه قبلی کاری، مهارت های شغلی )، انگیزش ها و اهداف ( انگیزه توفیق طلبی، انگیزه استقلال طلبی، انگیزه اقتصادی، هدف گرایی )، ارتباطات اجتماعی ( عضویت در انجمن زنان، استفاده از مشاوران و پیشکسوتان )، دموگرافی ( سن، تعداد فرزندان، سن اولین فرزند، تأهل )، فاکتورهای محیطی ( سرمایه مالی، نوع صنعت ) و متغیروابسته که در این پژوهش عملکرد شغلی می باشد و عبارتند از : میزان فروش، درآمد، تعداد کارکنان، سودآوری. نتایج پژوهش بیانگر وجود رابطه بین انگیزه توفیق طلبی و استقلال طلبی و انگیزه اقتصادی با عملکرد شغلی است. بین شغل پدر و پایگاه اقتصادی در کودکی رابطه معناداری وجود ندارد. بین عضویت زنان در سازمان های زنان و بکارگیری مشاوران و تجربه پیشکسوتان رابطه معنادار قوی با عملکرد شغلی وجود دارد. بین میزان تحصیل و محل تحصیل زنان کارآفرین با عملکرد شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. بین تجربیات شغلی و مهارت های شغلی با عملکرد شغلی رابطه معنادار قوی وجود دارد و همچنین بین فاکتورهای محیطی و عملکرد شغلی رابطه معنادار مشاهده گردید، بنابراین از این لحاظ که بین انگیزه توفیق طلبی و استقلال طلبی (آزادی عمل) با عملکرد شغلی زنان کارآفرین رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین بین میزان تحصیل آنان با عملکرد شغلیشان رابطه وجود ندارد، با یافته های تحقیق حاضر مطابقت و همخوانی دارد.

- برکهاوس گروهی از تحقیقات انجام شده را مورد بررسی مجدد قرار داد و سه ویژگی را در ارتباط با رفتار کارآفرینانه، معرفی کرد : توفیق طلبی، منبع کنترل درونی و ریسک پذیری و مشخص گردید که در بیشتر این تحقیقات سه متغیر مذکور بیش از سطح متوسط وجود داشته و این ویژگی ها با عملکرد شغلی افراد دارای رابطه مثبت و معنی داری بوده و بر آن تاثیر گذاشته است که از این لحاظ با یافته های تحقیق حاضر مطابقت دارند (Mueller et al, 2007).

## ۲- مواد و روش ها

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. این تحقیق از آنجایی که به بررسی وضع موجود می پردازد، در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد و از آنجایی که به بررسی رابطه بین مولفه های کارآفرینی با عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی می پردازد، از نوع همبستگی می باشد.

در این تحقیق کلیه مدیران عالی، میانی و سرپرستی جهاد کشاورزی استان فارس که در واحدهای ستادی و اجرایی و مراکز جهاد کشاورزی در سطح استان فارس خدمت می کنند، جامعه آماری تحقیق را تشکیل می دهند که بر اساس بررسی های به عمل آمده توسط محقق و دریافت اطلاعات از واحد آمار و انفورماتیک سازمان جهاد کشاورزی مرکز استان ( شیراز )، تعداد آنها ۴۲۳ نفر می باشند. مدیران عالی که در مرکز استان فارس واقع در شیراز فعالیت می کنند، شامل مدیران ستادی، شورای معاونین و مشاوران سازمان می باشند. مدیران میانی و سرپرستی که در شهرستان های استان فارس مستقر می باشند، شامل رؤسای سازمان و معاونین آنها و همچنین رؤسای واحد ادارات و مراکز خدمات روستایی شهرستان ها می باشند.

<sup>۱</sup> - Mery Lerner et al

به منظور تعیین حجم نمونه این پژوهش با توجه به دسترس نبودن نسبت  $p$  و  $q$  مورد مطالعه، ابتدا با استفاده از ۳۰ پرسشنامه مقدماتی نسبت  $p$  و  $q$  برآورد و سپس با استفاده از فرمول زیر با سطح اطمینان ۹۵ درصد تعداد نمونه برآورد گردید. تعداد نمونه های مورد نیاز در این پژوهش ۱۷۲ نفر می باشد که از این تعداد پرسشنامه توزیع شده، ۱۵۰ پرسشنامه برگشت داده شده است که تعداد ۲۲ عدد از آنها بعلت عدم بازگشت از طرف پاسخگویان در این پژوهش استفاده نشده است، بنابراین نرخ بازگشت پرسشنامه ۸۸ درصد می باشد.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{(N-1)d^2 + t^2 pq}$$

$$n = \frac{423 \times 3 / 841 \times / 75 \times / 25}{422(0 / 05)^2 + 3 / 841 \times / 75 \times / 25} = 172$$

N: جامعه آماری

n: تعداد نمونه آماری

t: سطح اطمینان ۹۵٪

P: نسبت موافقین

q: نسبت مخالفین

d: دقت احتمالی مطلوب

با توجه به نا همگنی تعداد مدیران طبقه های عالی، میانی و سرپرستی جهاد کشاورزی استان فارس، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه آماری استفاده شده است. نمونه تصادفی طبقه ای، مجموعه ای از چند نمونه تصادفی ساده است و تعداد افراد نمونه هر طبقه با تعداد افراد همان طبقه در جامعه متناسب می باشد. بنابراین افراد نمونه، به تناسب از بین طبقات مدیران انتخاب گردیدند. ابزار جمع آوری داده های این تحقیق دو نوع پرسشنامه کارآفرینی و عملکرد شغلی می باشد. پرسشنامه عملکرد شغلی پرسشنامه ای استاندارد است و پرسشنامه کارآفرینی ترکیبی از سؤالات استاندارد و همچنین محقق ساخته است که توسط پژوهشگر با مشورت و راهنمایی استاد راهنما و استاد مشاور تهیه و تنظیم گردیده است. پرسشنامه کارآفرینی شامل ۲۹ سؤال و پرسشنامه عملکرد شغلی شامل ۲۰ سؤال بوده است. برای اندازه گیری فراوانی ها از مقیاس لیکرت استفاده شده است. در طیف لیکرت برای هر یک از سؤالات پرسشنامه ۵ پاسخ در نظر گرفته شده است که عبارتند از: ۱- خیلی کم ۲- کم ۳- متوسط ۴- زیاد ۵- خیلی زیاد.

مفهوم پایایی با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی بدست می دهد. جهت سنجش پایایی ابزار اندازه گیری از آلفای کرونباخ استفاده شده است. به منظور برآورد اعتبار، ۳۰ پرسشنامه مقدماتی بین پاسخگویان توزیع و پس از اجرا اعتبار آن برآورد گردیده است. اعتبار پرسشنامه کارآفرینی ۰/۸۶ و عملکرد شغلی ۰/۸۳، بر اساس مطالعه مقدماتی برآورد گردید که این حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه گیری می باشد.

مفهوم روایی به این سؤال پاسخ می دهد که ابزار اندازه گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می سنجد. بدون آگاهی از روایی ابزار اندازه گیری نمی توان به دقت داده های حاصل از آن اطمینان داشت. روش های متعددی برای تعیین روایی ابزار اندازه گیری وجود دارد که می توان به روایی محتوا، روایی ملاکی و روایی سازه اشاره نمود.

از آنجا که سؤالات مربوط به پرسشنامه عملکرد شغلی و همچنین ۲۰ سؤال از مجموع ۲۹ سؤال پرسشنامه کارآفرینی سؤالاتی استاندارد می باشند، جهت سنجش روایی ابزار اندازه گیری این پژوهش از روایی سازه و محتوایی استفاده شده است. روایی سازه دلالت بر چگونگی نتایج به دست آمده از کاربرد مقیاسی دارد که برای آزمون پیش بینی شده جهت فرضیه هاست و روایی محتوایی یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می شود، از این رو روایی محتوا به قضاوت

داوران بستگی دارد. جهت سنجش روایی محتوایی این پژوهش، پرسشنامه مقدماتی در اختیار استاد راهنما و مشاور بعنوان داور قرار گرفته و روایی پرسشنامه را تأیید نمودند.

داده ها در دو سطح آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه، تحلیل واریانس چند متغیره (آنوا)، آزمون هتلینگ، آزمون t تک متغیره، t مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزا SPSS تجزیه و تحلیل شده اند.

#### - بخش اول: آمار توصیفی

تجزیه و تحلیل داده های مربوط به آمار توصیفی نشان داد که ۹۸ درصد مدیران رسمی و ۲ درصد قراردادی، ۸۹/۳ درصد مدیران مرد و ۱۰/۷ درصد زن، ۳/۳ درصد مدیران مجرد و ۹۶/۷ درصد متأهل ۶۸/۷ درصد مدیران رشته مهندسی کشاورزی و ترویج و سایر رشته ها و ۳۱/۳ درصد رشته علوم انسانی و تجربی، ۴/۷ درصد مدیران دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم و ۷۷/۳ درصد دارای مدرک لیسانس و همچنین ۱۸ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر، ۲۲ درصد مدیران دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال و ۳۶ درصد دارای سابقه خدمت ۱۰ تا ۲۰ سال و ۴۲ درصد دارای سابقه خدمت ۲۱ سال به بالا می باشند.

#### - بخش دوم: آمار استنباطی

به منظور تجزیه و تحلیل فرضیات تحقیق، در این بخش از آمار استنباطی استفاده شده است و جهت آزمون فرضیات با توجه به اطلاعات حاصل از نمونه های تحقیق و با بهره گیری از ضریب همبستگی پیرسون نتایج زیر حاصل گردید:

(۱) فرضیه اول: بین تمایل به مخاطره آمیزی و عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس رابطه وجود دارد؛

جدول (۱): ضریب همبستگی بین تمایل به مخاطره آمیزی با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی			ضریب همبستگی
n	Sig	R	
۱۵۰	۰/۰۰۲	۰/۲۵۲	تمایل به مخاطره آمیزی

با احتمال ۹۵ درصد می توان گفت که فرضیه ادعا شده مورد تأیید افراد جامعه می باشد. بنابراین مطابق یافته های جدول فوق ضریب همبستگی بین تمایل به مخاطره آمیزی با عملکرد شغلی در سطح  $P \leq 0/05$  معنی دار بوده و بین تمایل به مخاطره آمیزی با عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

(۲) فرضیه دوم: بین آزادی عمل و عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس رابطه وجود دارد؛

جدول (۲): ضریب همبستگی بین آزادی عمل با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی			ضریب همبستگی
n	Sig	R	
۱۵۰	۰/۰۰۲	۰/۳۳۹	آزادی عمل

با احتمال ۹۵ درصد می توان گفت که فرضیه ادعا شده مورد تأیید افراد جامعه می باشد. بنابراین مطابق یافته های جدول فوق ضریب همبستگی بین آزادی عمل با عملکرد شغلی در سطح  $P \leq 0/05$  معنی دار بوده و بین تمایل به آزادی عمل با عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

(۳) فرضیه سوم: بین توفیق طلبی و عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس رابطه وجود دارد؛  
جدول (۳) ضریب همبستگی بین توفیق طلبی با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی			ضریب همبستگی
n	Sig	R	
۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۳۱۰	توفیق طلبی

با احتمال ۹۵ درصد می توان گفت که فرضیه ادعا شده مورد تأیید افراد جامعه می باشد. بنابراین مطابق یافته های جدول فوق ضریب همبستگی بین توفیق طلبی با عملکرد شغلی در سطح  $P \leq 0/05$  معنی دار بوده و بین تمایل به توفیق طلبی با عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

(۴) فرضیه چهارم: بین هدف گرایی و عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس رابطه وجود دارد.  
جدول (۴): ضریب همبستگی بین هدف گرایی با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی			ضریب همبستگی
n	Sig	R	
۱۵۰	۰/۰۰۲	۰/۲۴۸	هدف گرایی

با احتمال ۹۵ درصد می توان گفت که فرضیه ادعا شده مورد تأیید افراد جامعه می باشد. بنابراین مطابق یافته های جدول فوق ضریب همبستگی بین هدف گرایی با عملکرد شغلی در سطح  $p \leq 0/05$  معنی دار بوده و بین تمایل به هدف گرایی با عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

(۵) فرضیه پنجم: بین کنترل درونی و عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس رابطه وجود دارد؛  
جدول (۵): ضریب همبستگی بین کنترل درونی با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی			ضریب همبستگی
n	Sig	R	
۱۵۰	۰/۰۰۱	۰/۳۵۸	کنترل درونی

با احتمال ۹۵ درصد می توان گفت که فرضیه ادعا شده مورد تأیید افراد جامعه می باشد. بنابراین مطابق یافته های جدول فوق ضریب همبستگی بین کنترل درونی با عملکرد شغلی در سطح  $P \leq 0/05$  معنی دار بوده و بین کنترل درونی با عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. به منظور تعیین این که کدامیک از مؤلفه های کارآفرینی بهترین پیش بینی کننده های عملکرد شغلی را دارا هستند از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

جدول (۶): پیش بین کننده های عملکرد شغلی

Sig	t	ضرایب غیر استاندارد		B	خطای استاندارد	ضریب ثابت	مرحله اول
		Beta	خطای استاندارد				
۰/۰۰۱	۱۲/۶۷		۰/۲۳۷	۳		ضریب ثابت	مرحله اول
	۴/۶۶	۰/۳۵۸	۰/۰۶۶	۰/۳۰۸		کنترل درونی	
۰/۰۰۱	۸/۰۹		۰/۲۸۲	۲/۲۸		ضریب ثابت	مرحله دوم
	۴/۴۹	۰/۳۲۹	۰/۰۶۳	۰/۲۸۳		کنترل درونی	

آزادی عمل	۰/۲۳۲	۰/۰۵۵	۰/۳۰۸	۴/۲۱	۰/۰۱
مرحله سوم	ضریب ثابت کنترل	۱/۷۰	۰/۳۳۶	۵/۰۹	۰/۰۰۱
درونی	۰/۳۱۴	۰/۰۶۲	۰/۳۵۹	۵/۰۵	۰/۰۰۱
آزادی عمل	۰/۱۷۸	۰/۰۵۷	۰/۲۳۶	۳/۱۴	۰/۰۰۱
هدف گرائی	۰/۱۷۶	۰/۰۵۹	۰/۲۲۵	۲/۹۷	۰/۰۰۱
مرحله چهارم	ضریب ثابت کنترل	۱/۴۵	۰/۳۴۶	۴/۱۹	۰/۰۰۱
درونی	۰/۳۱۳	۰/۰۶۱	۰/۳۶۴	۵/۱۱	۰/۰۰۱
آزادی عمل	۰/۱۳۱	۰/۰۵۹	۰/۱۷۴	۲/۲۱	۰/۰۰۱
هدف گرائی	۰/۱۵۴	۰/۰۵۹	۰/۱۹۷	۲/۶۱	۰/۰۰۱
توفیق طلبی	۰/۱۴۴	۰/۰۵۹	۰/۱۸۷	۲/۴۴	۰/۰۰۱

چنانچه به مقدار Sig جدول فوق توجه شود مشخص می گردد که چون مقدار آن از ۵ درصد کمتر است، آزمون رگرسیون چند گانه معنادار بوده است. بنابراین براساس یافته های جدول فوق بهترین پیش بینی کننده های عملکرد شغلی، متغیرهای کنترل درونی، آزادی عمل، هدف گرائی و توفیق طلبی بوده است. براساس ضریب بتا به ازاء یک واحد افزایش در کنترل درونی میزان عملکرد شغلی ۳۶۴/ واحد و به ازاء یک واحد افزایش در آزادی عمل، میزان عملکرد شغلی ۱۷۴/ واحد و به ازاء یک واحد افزایش در هدف گرائی میزان عملکرد شغلی ۱۹۷/ واحد و به ازاء یک واحد افزایش در توفیق طلبی میزان عملکرد شغلی ۱۸۷/ واحد افزایش می یابد. برای افزایش عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس، می بایست به ترتیب به ویژگی های کنترل درونی، هدف گرائی، توفیق طلبی، و آزادی عمل توجه و تأکید بیشتری شود و از آن جایی که ویژگی ریسک پذیری توان افزایش و پیش بینی عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی را ندارد اما دارای رابطه ضعیفی با عملکرد شغلی است، تقویت کمتری نسبت به سایر مولفه های دیگر جهت افزایش عملکرد شغلی مدیران شود.

### ۳- نتایج و بحث

تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به مقایسه میانگین مولفه های کارآفرینی و عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی نشان داد که  $t$  مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار بوده و با توجه به میانگین فرضی ۳ مشخص گردید که این مولفه ها بیش از سطح متوسط در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس وجود دارد. تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به مقایسه شاخص های کارآفرینی مدیران نشان داد  $F$  مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/05$  معنادار بوده است، بنابراین بین مؤلفه های کارآفرینی مدیران در سازمان جهاد کشاورزی تفاوت وجود دارد. یعنی بر اساس میانگین فرضی ۳ مشخص گردید که بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه هدف گرائی و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه تمایل به مخاطره آمیزی بوده است. تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به فرضیات تحقیق نشان داد که بین مولفه های کارآفرینی که همان متغیرهای مستقل این پژوهش را تشکیل می دهد با عملکرد شغلی که متغیر وابسته این تحقیق است، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه کنترل درونی به تنهایی ۱۲ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین می کند، با ورود متغیر آزادی عمل میزان واریانس تبیین شده به ۲۱ درصد و با ورود متغیر هدف گرائی، میزان واریانس تبیین شده به ۲۵ درصد و همچنین با ورود متغیر توفیق طلبی واریانس تبیین شده به ۲۷ درصد افزایش می یابد. پس مولفه های کنترل درونی، آزادی عمل، هدف گرائی و توفیق طلبی به ترتیب ۱۲ درصد، ۸ درصد، ۴ درصد و ۲ درصد با عملکرد شغلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس مشترک است. بر اساس ضریب بتا، چنانچه به ترتیب ویژگی های کنترل درونی، هدف گرائی، توفیق طلبی و آزادی عمل، در مدیران جهاد کشاورزی تقویت و توجه و تأکید بیشتری شود، عملکرد شغلی آنها افزایش می یابد. مقایسه شاخص های کارآفرینی در مدیران برحسب جنسیت، تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه خدمت نشان داد که  $F$  مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/05$  معنی دار نبوده است، بنابراین بین مؤلفه های کارآفرینی برحسب موارد فوق الذکر تفاوت وجود ندارد. یعنی تفاوت عوامل جمعیت شناختی فوق در داشتن ویژگی های کارآفرینی مدیران

جهاد کشاورزی استان فارس تأثیری نداشته است. مقایسه میانگین نمره عملکرد شغلی از نظر مدیران برحسب مدرک تحصیلی، نشان داد که  $F$  مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/05$  معنی دار نبوده است، بنابراین بین عملکرد شغلی از نظر مدیران جهاد کشاورزی استان فارس برحسب مدرک تحصیلی تفاوت وجود ندارد. مقایسه میانگین نمره عملکرد شغلی از نظر مدیران برحسب سابقه خدمت، نشان داد که  $F$  مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/05$  معنی دار نبوده است یعنی بین عملکرد شغلی از نظر مدیران برحسب سابقه خدمت تفاوت وجود ندارد و این که تفاوت در مدرک تحصیلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس در افزایش یا کاهش عملکرد شغلی آنها تأثیری نداشته است. مقایسه میانگین نمره عملکرد شغلی از نظر مدیران برحسب جنسیت، نشان داد که  $t$  مشاهده شده در سطح  $P \leq 0/05$  معنی دار نبوده است، بنابراین بین عملکرد شغلی از نظر مدیران جهاد کشاورزی استان فارس در افزایش یا کاهش عملکرد شغلی تفاوت وجود ندارد، یعنی تفاوت در نوع جنسیت مدیران جهاد کشاورزی استان فارس در افزایش یا کاهش عملکرد شغلی تفاوت وجود ندارد، یعنی تفاوت در رشته تحصیلی، نشان داد که  $t$  مشاهده شده در سطح معنی دار نبوده است، بنابراین بین عملکرد شغلی از نظر مدیران برحسب رشته تحصیلی تفاوت وجود ندارد، یعنی تفاوت در رشته های تحصیلی مدیران جهاد کشاورزی استان فارس در افزایش یا کاهش عملکرد شغلی آنها تأثیری نداشته است.

#### - راهکارها و ارائه پیشنهاداتی برای تحقیقات آتی

با توجه به یافته های تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می گردد :

- ۱- با توجه به همبستگی مثبت و معنی دار متغیرهای کارآفرینی با عملکرد شغلی، پیشنهاد می گردد که در سیاست گذاری های سازمان، برای پرورش و تقویت این صفات در بین این مدیران، جایگاه ویژه ای لحاظ گردد.
- ۲- از آنجایی که ویژگی تمایل به مخاطره آمیزی (ریسک پذیری) با توجه به نتایج تحقیق تأثیری در افزایش یا کاهش عملکرد شغلی نداشته است اما رابطه معناداری بین این ویژگی با عملکرد شغلی وجود داشته، بایستی روش های جدیدی برای مدیران پیش بینی و به آنان تعلیم داده شود تا این مولفه نیز در آنها افزایش یابد.
- ۳- از آنجا که کوراتکو عقیده دارد که با توسعه تکنولوژی و حمایت مدیریت ارشد از نوآوری، افراد ریسک پذیر علاقه بیشتری به فعالیت های کارآفرینانه نشان می دهند، بنابراین جهت تقویت ویژگی مخاطره آمیزی این شیوه پیشنهاد می گردد.
- ۴- به مدیران سازمان تفویض اختیار در تصمیم گیری و آزادی عمل کافی در انجام فعالیت ها و تلاش های کارآفرینانه داده شود و همچنین از ایده های آنها استفاده گردد تا ویژگی استقلال طلبی و اعتماد به نفس در آنان افزایش یابد.
- ۵- با نظر به اینکه ویژگی کنترل درونی با توجه به نتایج تحقیق، بیشترین تأثیر را در افزایش عملکرد شغلی مدیران نسبت به دیگر مولفه های کارآفرینی داشته است، تأکید و توجه بیشتری جهت تقویت آن گردد.
- ۶- افرادی که دارای روحیه کارآفرینی بوده شناسایی شده و یک تیم کارآفرینی جهت بررسی مشکلات و ارائه راه حل های مناسب تشکیل گردد.
- ۷- زمینه های علاقه مندی به کار آفرین نمودن سازمان و نهادینه کردن فرهنگ کارآفرینی در سازمان فراهم گردد تا موجب طراحی راهبردهای گوناگونی جهت ایجاد کارآفرینی در سازمان گردد.
- ۸- برنامه های آموزشی به منظور آگاهی مدیران سازمان، نسبت به مفهوم کارآفرینی و ابعاد مختلف آن با هدف افزایش درک و بینش اهمیت کارآفرینی انجام شود.
- ۹- در هنگام ارزیابی عملکرد مدیران، پیشنهاد می گردد که مهارت های کارآفرینی آنان نیز مورد سنجش قرار گیرد.
- ۱۰- با نظر به این که کشاورزی رکن اساسی برای توسعه پایدار می باشد، پیشنهاد می گردد پس از شناسایی مدیران کارآفرین و تقویت ویژگی های فردی آنها، این مدیران نظر کشاورزان منطقه را در مورد مشکلات تولید محصول جویا شوند و در این خصوص به آنها راهکارهایی مطلوب، ارائه دهند تا موجبات اشتغال زایی و توسعه پایدار کشاورزی و اقتصاد کشور فراهم گردد. به محققین آتی پیشنهاد می گردد که:

- ۱- در ادامه این تحقیق، سایر ویژگی های فردی مانند خلاقیت و نوآوری، پیشگامی، تحمل ابهام، قدرت گرایایی و... مورد بررسی قرار دهند.
- ۲- سایر عوامل مرتبط با کارآفرینی مانند ویژگی های رفتاری (جنسیت، سن، تحصیلات و غیره) و عوامل محیطی در خصوص رابطه آنها با عملکرد شغلی مدیران را مورد بررسی قرار دهند.
- ۳- پس از بررسی تمامی عوامل مرتبط با کارآفرینی و عملکرد شغلی، الگویی برای پرورش مدیر کارآفرین در کشور ارائه دهند.

#### منابع :

- 1- Ali Ahmadi, AR. and the Akhavan, P. 2005. Successful entrepreneurship (skills to create a profitable company.) Tehran Univ.press, 285p.
- 2- Ahmadpur Daryani, and M. and Azizi, M. 2005. Entrepreneurial, cultural institutions and publishing altar items. Tehran Univ.press, 452p.
- 3- Ahmadpur Daryani, and M. and Moghimi, M. 2007. Principles of Entrepreneurship . Frandysh Publications. Tehran Univ.press, 345p.
- 4- Ahmadpur Daryani, M., 1998. Entrepreneurial strategies for productivity. Compass Magazine. Resour. 77:4.69-78.
- 5- Aqajani, H., 2006. Entrepreneurship. Concepts. Opinion and necessity. Quarterly growth .Resour. 10:2.2-22.
- 6- Bygrave, W., 1994. The entrepreneurial process, in William bygrave in the protable MBA in entrepreneurship, new york. Press, 512p.
- 7- Dehghanpoor Frashah, A., 2003. Entrepreneurship and entrepreneurs. Definitions and Properties. Industries Journal. Resour. 33:3. 8-3.
- 8- Druckers ,P. 1985. Innovation and Entrepreneurship, New York. Press, 363p.
- 9- Farhangi, AA. And Safarzadeh, H. 2008. Entrepreneurship (concepts, theories, models and applications.) Tehran Univ.press, 338p.
- 10- Gregory, Dees. 1998. The meaning of social enterpreneurship, comments and suggestions contributed from the social entrepreneurship founders working group. Resour. 6: 10.26-30.
- 11- Haghghi, MA. And Ranayy, H. 1998. Labor productivity, employee performance assessment, Tehran Univ. press, 409p.
- 12- Hassan Moradi, N. 2007. Entrepreneurial management. Management Research and Education Institute. Karaj Univ. press, 412p.
- 13- Hezar jaribi, A. 1386. Entrepreneurship, Tehran Univ. press, 327p.
- 14- Hisrich , R.D., and M. P. peters. 2002. Entrepreneurship, Boston. Mc rawhill. Press, 287p.
- 15- Hisrich, Robert, D., and Peters, M. 2005. Entrepreneurship. Feyzbakhsh AR and Taghi Yari. HR Tehran univ. press, 445p.
- 16- Holt, D., 2002, Entrepreneurship. New venture creation, New Delhi. Prentice Hall. Press, 281p.
- 17- Imani, MT. and Azarakhsh, T. and Asheghi, M. 2008. Entrepreneurship. Tehran Univ. press, 480p.
- 18- Jennings, D., and zetihamel, c., 1983. Locus of control. a review and Directions for Entrepreneurial Research, National Academy of management Productings. Resour. 5: 42.46-50.
- 19- Kuratku, DF. 2005. Entrepreneurship contemporary approach. Amel Mehrabi, E and Tabbarrayi, M. Mashhad Univ. press, 530p.
- 20- Moghimi, SM. 2006. Entrepreneurship in government agencies. Tehran Univ. press, 369p.



- 21- Mueller, s.l., and A.S. Thomas. 2007. Culture and Entrepreneurial potential, a nine country study of locus of control and Innovativeness Journal of Business venturing.Resour. 16: 51.72- 81.
- 22- Paydar, R. and Agha Mohammadi,M. and Rustam Nejad, B.2009. Entrepreneurship. Tehran Univ.press, 296p.
- 23- Rezaei, A., and Akbari, M. ,and Alambeygi, A. 2009. The study of the Relationship between factors promoting entrepreneurship and job performance experts Isfahan province Agriculture, Journal of Knowledge Management, Faculty of Economic and Agricultural Development.Resour. 11:2.33-51.
- 24- Rezaei Nejad, A. 1997, the management letter, Tehran Univ.press, 287p.
- 25- Rumball, D., 1989. The entrepreneurial edge, Canada, stop entrepreneurs reveal the secrets of their success, Toronto, key porter book.Press, 373p.
- 26- Saeedi KIA, M. 2008. Entrepreneurial principles. Kia Publications. Tehran Univ. press, 377p.
- 27- Samdaqayi, G. 2000. Entrepreneurial organizations. Tehran Univ.press, 321p.
- 28- Schumpeter , J.A. 1998.The fundamental Phenomenon of economic development in EntrePreneurship and Economic Development P.Kiby (ed) 43-70 New York. Press, 260p.
- 29- Shah Hosseini, A. 2008. Entrepreneurship. Tehran Univ.Press, 285p.
- 30- Shahshhaany, MH. 2009. Entrepreneurship (creating, monitoring and business growth.) KarajUniv.press, 285p.

