

تاریخ دریافت: 89/12/18

تاریخ پذیرش: 90/5/21

## بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی: کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره استان تهران)

سید احمد حسینی<sup>1</sup> - محمد وزین کریمیان<sup>2</sup> - بهزاد حیاتی جعفریگی<sup>3</sup>

### چکیده

هدف از این مقاله، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی است. در این بررسی، مباحثی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی مطرح شده است. روش انجام تحقیق به صورت میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، 466 نفر از کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره واقع در تهران و اندازه نمونه 170 نفر است. روش آماری مورد استفاده در این تحقیق، ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون رتبه‌بندی فریدمن است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با کمک نرم‌افزار SPSS انجام شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های مخاطره‌پذیری، مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی، و تحمل ابهام با بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه معناداری وجود دارد، و میان مؤلفه خلاقیت با بهره‌وری نیروی انسانی، ارتباط معناداری وجود ندارد.

### واژه‌های کلیدی

ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه، خلاقیت، مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی، مخاطره‌پذیری، تحمل ابهام، بهره‌وری نیروی انسانی.

1. استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه شاهد، [sa\\_hosseini951@yahoo.com](mailto:sa_hosseini951@yahoo.com)

2. استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه شاهد، [karimianmo@yahoo.com](mailto:karimianmo@yahoo.com)

3. کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه شاهد، [orod180@gmail.com](mailto:orod180@gmail.com) (نویسنده مسئول)

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین یا اجرای چند طرح کارآفرینانه بر رقبای کوچک، چابک، منعطف، نوآور، فرصت‌گرا، و کم‌هزینه فائق آیند. آنها باید شرایطی را فراهم کنند تا همه کارکنان روحیه کارآفرینی پیدا کرده و بتوانند به راحتی، مستمر، و به‌طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند.

ایجاد چنین سازمانی در گرو عوامل کلیدی زیر است:

- شناخت شرایط محیطی و رقابت فعلی و آتی.
- درک خطرهای و عواقب وضع موجود و احساس نیاز به تغییر اساسی و بنیادی.
- شناخت ویژگی‌ها، جایگاه و اهمیت کارآفرینان (کسانی که به گفته شوپیتز، موتور توسعه اقتصادی و از نظر دراکر، الگوی جوانان آینده هستند).
- شناخت ویژگی‌های سازمان کارآفرین و بستر سازمانی مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان (صمدآقایی، 1378).

در واقع، در هر سازمانی کارآفرینان بالقوه وجود دارند، ولی باید کوشید توانایی‌های آنها فعلیت یابند. مهم‌تر از همه این که ساختارهای موجود اجازه دهند کارآفرینان ابراز وجود کنند و بتوانند توانایی‌هایشان را به کار بندند (پرداختچی و همکاران، 1387: 72).

## بیان مسئله

امروزه در کشورهای مختلف توجه خاصی در دانش مدیریت و اقتصاد به کارآفرینی اقتصادمدار و کارآفرینان می‌شود و تقویت کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن، از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها، به‌ویژه کشورهای در حال توسعه، است (Archibong, 2004).

از جمله عامل اساسی و تعیین‌کننده در بهره‌وری نیروی انسانی، کارآفرینی است که به پذیرش ریسک، خلاقیت در کسب و کار، و بودن در فضای درست کسب و کار تأکید دارد (خاکی، 1376).

برای تفکیک کارآفرین از غیرکارآفرین، ویژگی‌های مختلفی شناسایی شده است. یک دسته که روان‌شناسان به آن توجه کرده‌اند، متغیرهای شخصیتی و روان‌شناختی

است که «رویکرد ویژگی‌ها» نامیده می‌شود (مقیم، 1385). بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که صفات عمومی مختلف از قبیل هوش یا تحصیلات عالی در همه مشاغل به موفقیت حرفه‌ای کمک می‌کند. در نتیجه، در اغلب موارد، مجموعه عوامل واحدی را برای انتخاب افراد در مشاغل مختلف به کار می‌گیرند بی‌آنکه به ویژگی‌های شخصیتی و روانی توجه لازم داشته باشند (حجازی، 1380). همچنین، امروزه بهره‌وری و کارایی، ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی و اثربخشی بیشترند و تلاش‌های مدیران نیز در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پرقاب‌ت امروز تضمین کنند (الوانی، 1370). در این راستا، بهره‌وری نیروی انسانی از مسائلی است که به علت ارتباط تنگاتنگ آن با توسعه‌نیافتگی ملل، مدت‌های مدیدی اذهان بسیاری از اندیشمندان را به خود مشغول کرده است (طباطبایی، 1379). لذا پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش است که «چه رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟» تا با پاسخ به این پرسش، پیشنهادهایی جهت استخدام کارکنان مناسب برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی شرکت نفت فلات قاره تهران ارائه نماید. یکی از عوامل موفقیت بنگاه‌های اقتصادی در دنیای کنونی، توجه به کارآفرینان و کارآفرینی است (Danka, 2000).

### اهداف تحقیق

1. بررسی ارتباط بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی
2. بررسی ارتباط بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی
3. بررسی ارتباط بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی
4. بررسی ارتباط بین خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی
5. بررسی ارتباط بین تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی

### سؤال‌های تحقیق

1. چه رابطه‌ای بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟
2. چه رابطه‌ای بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟
3. چه رابطه‌ای بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟
4. چه رابطه‌ای بین خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟

5. چه رابطه‌ای بین تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی دارد؟

### مروری بر ادبیات تحقیق

کارآفرینی، تمایل به کار گروهی، خطرپذیری، ایجاد، هدایت، اجرا، پیگیری ایده، و نوآوری به‌منظور حداکثرسازی ارزش حاصل از فرصت، بدون توجه به محدودیت مدل‌ها، ساختار یا منابع موجود است (Ecoach, 2005).

### رویکردهای مطالعه کارآفرینی

#### رویکرد اقتصادی

برای اولین بار، اقتصاددانان به موضوع کارآفرینی توجه نموده و آن را مورد مطالعه قرار دادند. دلیل اصلی توجه مکاتب اقتصادی به کارآفرینی، رفتار عقلایی انسان با منابع کمیاب است (کردنائیج و همکاران، 1386).

#### رویکرد فرهنگی - اجتماعی

ژوزف مک‌گوایر<sup>1</sup> (1962) معتقد است نقش کارآفرینی در جوامع مختلف با توجه به تنوع فرهنگی، متفاوت است. اما آنچه را که باید در درک تفاوت رفتار مورد توجه قرار داد عواملی است همچون: عقاید اجتماعی، هنجارها، پاداش رفتارها، آرمان‌های فردی و ملی، مکاتب دینی، و تعلیم و تربیت (Palmer, 1987).

#### رویکرد رفتاری

برخلاف رویکرد روان‌شناسی که بر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرین تأکید دارد، رویکرد رفتاری بر فعالیت‌های کارآفرین تأکید دارد. علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی که در رویکرد ویژگی‌ها مورد تأکید است، به عوامل محیطی و ویژگی‌های رفتاری فرد همچون: تجارب و سوابق شخصی و فردی (ویژگی‌های جمعیت‌شناختی) نیز توجه می‌شود (کردنائیج و همکاران، 1386).

#### رویکرد ژنتیکی

برای اولین بار نیکولایو و شان<sup>2</sup> (2009) به بحث و بررسی این رویکرد پرداختند. عوامل ژنتیکی ممکن است بر تمایل افراد به کارآفرینی به چهار شیوه مکمل مؤثر باشند. اول، تأثیر ژن‌ها بر مکانیسم‌های شیمیایی در مغز. دوم، تأثیر ژن‌ها بر توسعه ویژگی‌های فردی. سوم، تأثیر ژن‌ها بر برخی افراد در شناخت محرک‌های محیطی مؤثر در فعالیت

1. McGuire, 1962

2. Nicolaou & Shane, 2009

کارآفرینی. چهارم، تأثیر زن‌ها بر پیدا کردن محیط‌هایی که برای کارآفرینی مطلوب‌تر مؤثر واقع شوند (Nicolaou & Shane, 2009).

### رویکرد روان‌شناختی یا شخصیت کارآفرینانه

از اوایل سال 1950، روان‌شناسان به‌منظور ارائه نظریه‌های مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی و تمایز میان کارآفرینان با مدیران و غیرکارآفرینان، به بررسی ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینان می‌پرداختند (Sexton & Bawman, 1988). در جدول 1 مهم‌ترین ویژگی‌های مورد توافق آنها ارائه شده است.

جدول 1: ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان

نام محقق اصلی	سال تحقیق	ویژگی
مک‌کله‌لند	1963	توفیق‌طلبی
آتکینسون - روتر	1975-1964	مرکز کنترل درونی
لایلز - بروکهایس	1980-1974	تمایل به پذیرش مخاطره‌های معتدل
باومن، سکستون، اسکیر	1982	تحمل ابهام
جاکوپوویتز و وایلد	1982	استقلال‌طلبی
سکستون	1982	پرانرژی، بانگیزه، متعهد

منبع: احمدپور داریانی، رضائیان، 1377

### ویژگی‌هایی شخصیتی مورد استفاده در این پژوهش

#### نیاز به توفیق

نظریه «نیاز به توفیق» مک‌کله‌لند (1961) یکی از پرکاربردترین نظریه‌های کارآفرینی است (Agi and Elizur, 1999). توفیق‌طلبان تمایل دارند مسائل را خودشان حل کنند، برای دستیابی به اهداف تعیین شده تلاش زیادی می‌کنند، در شغل‌های چالشی عملکرد بالایی دارند، و در یافتن روش‌های بهتر و جدید برای بهبود عملکرد، نوآور هستند (Utsch & Rauch, 2000). نیاز به توفیق، انگیزه اصلی توسعه اقتصادی در کشورهاست و در تصمیم‌گیری فرد برای کارآفرین شدن، تأثیر بسزایی دارد (McClelland, 1961).

#### مرکز کنترل درونی

ویژگی دیگری که به‌طور گسترده بررسی شده، مرکز کنترل<sup>1</sup> است (Leone & Burns, 2000). مرکز کنترل، درک افراد از پاداش‌ها و تنبیهات در زندگیشان را نشان می‌دهد

1. locus of control

(Pervin, 1980). روتر<sup>1</sup> (1996) افراد را به دو دسته «با مرکز کنترل بیرونی» و «با مرکز کنترل درونی» تقسیم می‌کند (Koh, 1996). اگر مکان کنترل را بر روی یک پیوستار تصور کنیم، در یک طرف پیوستار، مکان کنترل درون‌گرایان قرار می‌گیرد و انتهای دیگر پیوستار، مکان برون‌گرایان است (Baron & Greenberg, 1990).

### تمایل به مخاطره

واژه ریسک در حدود سال 1661 میلادی از لغت فرانسوی Risque و واژه ایتالیایی Risco به معنای در معرض خطر قرار گرفتن (Runing in to Danger) گرفته شده است. نگارش انگلیسی این کلمه به صورت Risk از سال 1728 میلادی به کار برده شده است (Online Etymology Dictionary, 2005). تمایل به مخاطره، نشان دادن اشتیاق شدید به به‌کارگیری منابع در پروژه‌ها یا استراتژی‌هایی است که نتایج آن با عدم قطعیت بالایی همراه است (Li & Huang, Tsai, 2009). هسته مرکزی رفتار کارآفرین، ریسک‌پذیری اوست، و تمایل به ریسک یک عامل محکم برای تفاوت‌های فردی است که با تصمیم‌گیری کارآفرین و ایجاد کسب و کار جدید مرتبط شده است (Zhang & Arvey, 2009).

### قدرت تحمل ابهام

تحمل ابهام عبارت است از توانایی پاسخگویی مثبت به موقعیت‌های مبهم (Teoh & foo, 1997). میتون (1989) اشاره می‌کند که کارآفرینان نه تنها در یک محیط مبهم کار می‌کنند بلکه مشتاقانه به دنبال ناشناخته‌ها و مدیریت ابهام هستند (Schere, 1982; Sexton & Bowman, 1985).

### خلاقیت

خلاقیت از اجزای لاینفک کارآفرینی است و به گفته پیتز دراکر، وجود نوآوری در کارآفرینی به قدری ضروری است که می‌توان ادعا کرد کارآفرینی بدون آن وجود ندارد و از خلاقیت نیز، بدون نوآوری نتیجه‌ای حاصل نمی‌آید (احمدپور داریانی، 1379).

### رابطه کارآفرینی و بهره‌وری

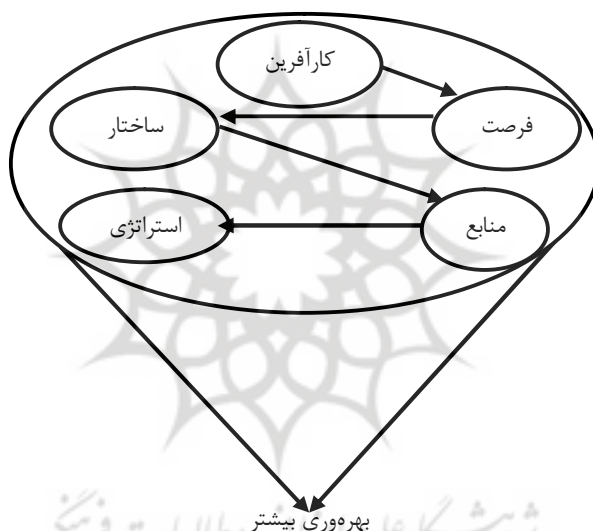
سرعت افزایش بهره‌وری در آمریکا طی دهه 1970 بسیار کمتر از دهه‌های 1950 و 1960 بود. آگاهی اقتصاددانان در این دهه از نقش کارآفرینی در افزایش بهره‌وری باعث شده تا به موضوع کارآفرینی علاقه بیشتری نشان دهند.

1. Rooter

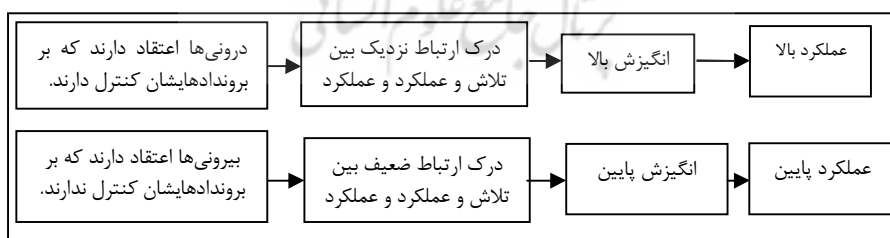
کارآفرینی، استراتژی مناسب برای گسترش بهره‌وری است و موجب ارتقای بهره‌وری در سطوح مختلف فردی، گروهی، سازمانی، ملی و بین‌المللی است (احمدپور داریانی، 1376).

اندرسون (1985) طی تحقیقی نشان داد که مدیران دارای «کنترل درونی» عملکرد بهتری دارند (سرمد، 1370). شکل 2 رابطه کانون کنترل و انگیزش و عملکرد را نشان می‌دهد (کردنائیج، 1386).

شکل 1: پنج عامل برای ارتقاء بهره‌وری<sup>1</sup>



شکل 2: رابطه کانون کنترل، انگیزش، و عملکرد<sup>2</sup>



1. منبع: احمدپور داریانی، 1376

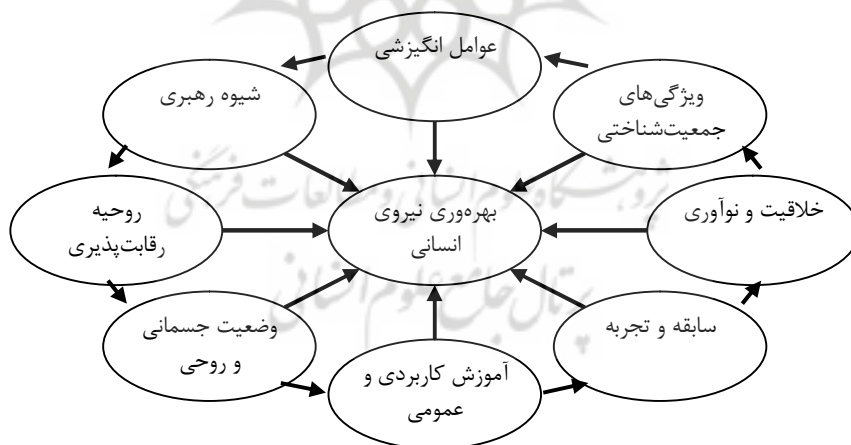
2. کردنائیج، 1386

نتایج تحقیق بردبار و همکاران (1387) دلالت بر آن دارد که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری مدیران این شرکت‌ها و نیز بین ابعاد خلاقیت، حمایت، انسجام و یکپارچگی، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده‌های تعارض، و بین الگوهای ارتباطی با بهره‌وری، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، بین ریسک‌پذیری و بعد رهبری نیروی انسانی با بهره‌وری مدیران جامعه مورد مطالعه، رابطه معنادار مشاهده نشد.

ویسکی و کپنر در تحقیق‌شان به این نتیجه می‌رسند که عوامل زیر بر بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر است: ماهیت کار و شخصیت فرد (تناسب شغل و شاغل)، انگیزه (مادی و معنوی)، آگاهی و شناخت شغل، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، مشارکت فرد در فعالیتهای سازمان، مشارکت فرد در عمل یا فعالیت، اهمیت کارکنان برای مدیران ارشد و نه صرفاً اهمیت دادن به کار، و در نهایت، رفتار منصفانه با افراد (Wyssocki & Kepner, 2006).

در تحقیقی که توسط احمدی و الوانی (1380) انجام شد، مدل جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی طراحی شد که در زیر به آن می‌پردازیم:

شکل 3: مدل جامع مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی<sup>1</sup>



1. منبع: احمدی و الوانی، 1380



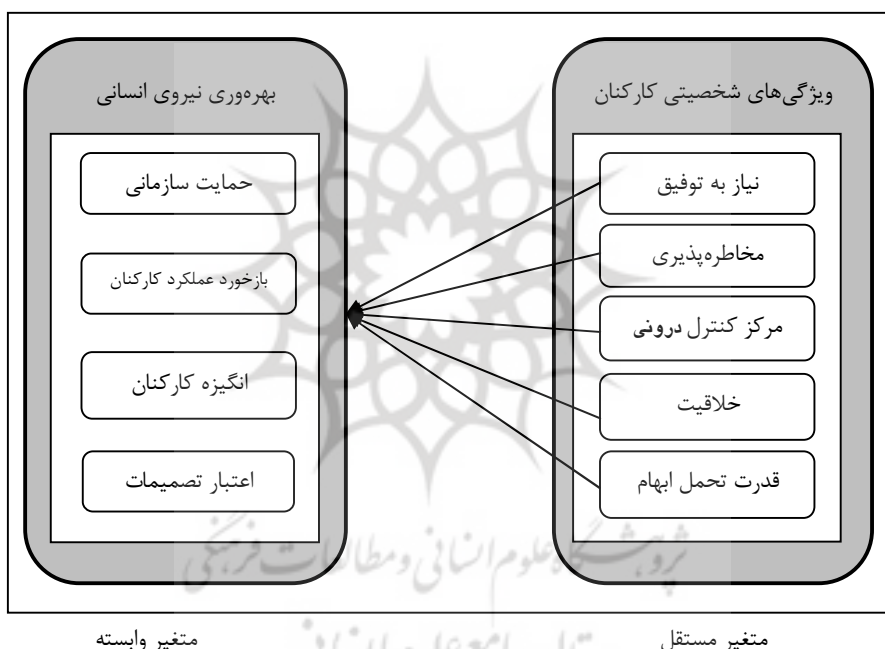
### مدل مفهومی تحقیق

پس از انجام مطالعات اولیه و اخذ نظرات خبرگان، به تعیین شاخص‌های کارآفرینی و بهره‌وری نیروی انسانی و در نهایت، به مدل مفهومی برای این تحقیق رسیدیم.

### روش و نوع تحقیق

روش تحقیق به‌کار گرفته شده، روشی توصیفی از شاخه پیمایشی یا زمینه‌یابی است. از آنجا که در این تحقیق، هدف، بررسی رابطه دو به دو متغیرهای موجود در تحقیق

شکل 4: مدل مفهومی محقق ساخته



است، برای تحلیل داده‌ها از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی نیز استفاده شده است (سکاران، 1384). به لحاظ این که از نتایج این تحقیق، سازمان‌های دیگر، به‌ویژه صنعت نفت، می‌توانند بهره‌مند شوند، این تحقیق از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری مطالعه حاضر، کلیه کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره در تهران را

شامل می‌شود. از جامعه آماری مذکور (466 نفر) با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، 170 نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

### روش گردآوری اطلاعات

از منابع کتابخانه‌ای و ابزار پرسشنامه استفاده شد، که پرسشنامه اول، پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی عزیزی (1382) است، که مجموعاً دارای 26 سؤال بوده و پنج ویژگی شخصیتی کارآفرینی را اندازه می‌گیرد: (1) خلاقیت، (2) توفیق‌طلبی، (3) مرکز کنترل درونی، (4) ریسک‌پذیری، و (5) تحمل ابهام. همچنین پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی برزگر (1388) شامل 17 گویه است.

### روایی و پایایی پرسشنامه

جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها، محقق آن را در اختیار تعدادی از اساتید و صاحب‌نظران قرار داد و پس از اخذ نظرات جمع‌مذکور، اقدامات اصلاحی در پرسشنامه‌ها صورت گرفت.

برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید، که به ترتیب 0/85 و 0/92 برای پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری نیروی انسانی به‌دست آمد.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون فریدمن) از طریق نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

### یافته‌ها و نتایج

**نتایج به‌دست آمده از آمار توصیفی**  
جنسیت 54/1 درصد پاسخ‌دهندگان مرد و 45/9 درصد زن است. از نمونه آماری 170 نفری، 66 نفر (38/8 درصد) بین 20 تا 30 سال، 68 نفر (40 درصد) بین 31 تا 40 سال، 24 نفر (14/1 درصد) بین 41 تا 50 سال، و 12 نفر (7/1 درصد) بین 51 تا 60 سال هستند. همچنین، 34 نفر (20 درصد) فوق‌دیپلم و دیپلم، 75 نفر (44/1 درصد) لیسانس، 58 نفر (34/1 درصد) فوق‌لیسانس، و 3 نفر (1/8 درصد) دکترا هستند.

### نتایج به دست آمده از آمار استنباطی

**سؤال 1:** چه رابطه‌ای بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟  
برای پاسخ به این سؤال تحقیق، از روش همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شده است.

#### جدول 2: نتایج آزمون همبستگی بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	P_value	میزان خطا	ضریب همبستگی
توفیق‌طلبی	بهره‌وری نیروی انسانی	0/000	0/05	0/628

نتایج آزمون همبستگی حاکی از آن است که  $P\_value=0/000$  کمتر از خطای  $0/05$  است. بنابراین، فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض مقابل،  $H_1$  مورد تأیید قرار می‌گیرد. بدین ترتیب، بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی یک رابطه مستقیم وجود دارد.

#### سؤال 2: چه رابطه‌ای بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟

(مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی)  $H_0 = 0$

(مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی)  $H_1 \neq 0$

#### جدول 3: نتایج آزمون همبستگی بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	P_value	میزان خطا	ضریب همبستگی
مخاطره‌پذیری	بهره‌وری نیروی انسانی	0/001	0/05	0/443

نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد که سطح معناداری  $0/001$  کمتر از خطای  $0/05$  است، پس فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض مقابل،  $H_1$  تأیید می‌گردد. بنابراین، بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد.

#### سؤال 3: چه رابطه‌ای بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟

(مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی)  $H_0 = 0$

(مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی)  $H_1 \neq 0$

جدول 4: نتایج آزمون همبستگی بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	P_value	میزان خطا	ضریب همبستگی
مرکز کنترل درونی	بهره‌وری نیروی انسانی	0/000	0/05	0/911

نتایج آزمون همبستگی حاکی از آن است که  $P\_value=0/000$  کمتر از خطای  $0/05$  است. بنابراین، فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض مقابل،  $H_1$  مورد تأیید قرار می‌گیرد. پس بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه مستقیم وجود دارد.

**سؤال 4:** چه رابطه‌ای بین خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟

$H_0 = 0$  (خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی)

$H_1 \neq 0$  (خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی)

جدول 5: نتایج آزمون همبستگی بین خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	P_value	میزان خطا	ضریب همبستگی
خلاقیت	بهره‌وری نیروی انسانی	0/125	0/05	0/314

نتایج آزمون همبستگی حاکی از آن است که  $P\_value=0/125$  بیشتر از خطای  $0/05$  است. بنابراین، فرض  $H_0$  تأیید می‌شود و فرض مقابل،  $H_1$  رد می‌شود. پس بین خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه معناداری وجود ندارد.

**سؤال 5:** چه رابطه‌ای بین تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟

$H_0$  : (تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی)  $= 0$

$H_1$  : (تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی)  $\neq 0$

جدول 6: نتایج آزمون همبستگی بین تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	P_value	میزان خطا	ضریب همبستگی
تحمل ابهام	بهره‌وری نیروی انسانی	0/000	0/05	0/701

نتایج آزمون همبستگی حاکی از آن است که  $P\_value=0/000$  کمتر از خطای  $0/05$  است. بنابراین، فرض  $H_0$  رد می‌شود و فرض مقابل،  $H_1$  مورد تأیید قرار می‌گیرد. پس بین تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم وجود دارد.

### مقایسه وضعیت مؤلفه‌های کارآفرینی

به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های مختلف کارآفرینی، از آزمون فریدمن استفاده می‌شود.  
 $H_0$ : بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد.  
 $H_1$ : بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول زیر، داده‌های آماری حاصل از آزمون فریدمن را نشان می‌دهد.

جدول 7: داده‌های آماری حاصل از آزمون فریدمن

کای دو محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
16/769	2	0/000	0/05	فرض $H_0$ رد می‌شود

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی حداقل یک زوج از رتبه میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی، تفاوت معناداری با یکدیگر دارند.

با توجه به نتایج حاصله، ویژگی‌های ریسک‌پذیر بودن و نیاز به توفیق با توجه به رتبه، در اولویت اول و دوم قرار می‌گیرند، و ویژگی‌های خلاق بودن و درونی بودن مرکز کنترل و تحمل ابهام به ترتیب در رتبه‌های سوم تا پنجم قرار می‌گیرند.

جدول 8: رتبه‌بندی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی

ویژگی‌های شخصیتی	میانگین رتبه‌ها
ریسک‌پذیر بودن	3/49
نیاز به توفیق	3/42
خلاق بودن	2/84
درونی بودن مرکز کنترل	2/64
تحمل ابهام	2/62

## نتیجه‌گیری

تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که در شرکت نفت فلات قاره، بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، که با نظر ماسن که «توفیق‌طلبی تلاشی برای موفقیت در عملکرد است» همخوانی دارد (ماسن، 1370).

همچنین بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معناداری مشاهده شد، که این نتیجه مؤید نظر اندرسون (1985) است (سرمد، 1370). از طرفی، نتیجه این تحقیق برخلاف پژوهش بردبار و همکاران (1387) است، که در آن، بین خلاقیت و مخاطره‌پذیری با بهره‌وری نیروی انسانی جامعه مورد مطالعه، رابطه مثبت و معنادار مشاهده شده بود. و بر خلاف نتیجه تحقیق احمدی و الوانی (1380) است، که در آن، خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر بود. همچنین بر خلاف این نظر که «خلاقیت یکی از ویژگی‌های افراد بهره‌ور است» می‌باشد (خاکی، 1376).

همچنین، بین ریسک‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد، که مؤید تحقیق بردبار و همکاران (1387) است. در نهایت، بین ویژگی تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم مشاهده شد. با توجه به نتایج تحقیق ویسکی و کپنر (2006) که «بین ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد»، در این تحقیق نیز این نظر تأیید شد. کارآفرینی، یک استراتژی مناسب برای گسترش بهره‌وری است و موجب ارتقاء بهره‌وری در سطوح مختلف فردی، گروهی، سازمانی، ملی و بین‌المللی است (احمدپور داریانی، 1376). با توجه به این که بهره‌وری هر سازمان در شرایطی می‌تواند افزایش پیدا کرده و در حد مطلوب باقی بماند که برای تصدی هر شغل، مناسب‌ترین فرد انتخاب شده باشد، بنابراین، سازمان‌هایی که مسئله انتخاب و استخدام کارکنان را جدی نمی‌گیرند یا در این زمینه رابطه را جایگزین ضوابط علمی می‌سازند، رشد و ادامه حیات خود را به خطر می‌اندازند. ما معتقدیم که با صرف اندکی هزینه برای انتخاب و استخدام مستعدترین فرد برای تصدی هر شغل، می‌توان امکانات بالقوه و بسیار سودآور را برای افزایش بهره‌وری هر سازمان، فراهم آورد (ساعتچی، 1376). از طرفی، به نظر هرسی و همکاران، اغلب روانشناسان معتقدند که ساخت‌های اساسی شخصیتی خیلی زود در اوایل زندگی پدید می‌آیند (هرسی و همکاران، 1371). اما بسیاری از محققان

ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان را قابل آموزش می‌دانند. برای مثال، تیمونز مشاهده کرد که با آموزش توفیق‌طلبی می‌توان افراد را به سمت ایجاد کسب و کار جدید سوق داد (کردنائیچ، 1386: 112). مک‌کله‌لند و همکارانش نیز متوجه شدند می‌توان توفیق‌طلبی را آموخت، و منحصراً و فقط در طی تجربه‌های دوران کودکی فرد کسب نمی‌شود (ساعتچی، 1369).

### **پیشنادهای تحقیق**

با توجه به نتایج تحقیق، می‌توان پیشنهادهای کاربردی زیر را برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت نفت فلات قاره ارائه داد:

1. طراحی آزمون‌هایی جهت سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان برای استخدام افراد کارآفرین به‌منظور افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمان.
2. طراحی کلاس‌های آموزش کارآفرینی (ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه) برای افزایش بهره‌وری کارکنانی که قبلاً استخدام شده‌اند.
3. شناسایی کارکنان مستعد دارای ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه و به‌کارگیری آنها در پست‌هایی که نیازمند کارآفرینی و خلاقیت است.

### **محدودیت‌های تحقیق**

1. با توجه به این که برای سنجش میزان بهره‌وری از پرسشنامه استفاده می‌شود، احتمال این وجود دارد که به درستی میزان بهره‌وری افراد سنجیده نشود.
2. با توجه به این که ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان پرسشنامه است، احتمال سوگیری و عدم‌دقت در تکمیل آن وجود دارد.

### **پیشنادهایی برای تحقیقات آینده**

1. از آنجا که در این تحقیق، تنها به بعد ویژگی‌های شخصیتی در کارآفرینی سازمانی پرداخته شد، پیشنهاد می‌شود تأثیر همه ابعاد کارآفرینی سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی بررسی شود.
2. از آنجا که این تحقیق برای کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره انجام شده است، پیشنهاد می‌شود برای کارکنان صف این شرکت نیز انجام شود و نتایج تحقیق با هم مقایسه گردد.
3. با توجه به نتایج به‌دست آمده، پیشنهاد می‌شود تحقیقی برای طراحی مدل جامع کارآفرینی سازمانی در شرکت نفت فلات قاره انجام شود.

## منابع

1. احمدپور داریانی، محمود (1378)، «کارآفرینی: تعاریف، الگوها و نظریات»، تهران، نشر پردیس.
2. احمدپور داریانی، محمود (1376)، «کارآفرینی، استراتژی مناسب برای افزایش بهره‌وری»، تدبیر، شماره 77.
3. احمدپور داریانی، محمود (1379)، «کارآفرینی»، انتشارات شرکت پردیس، تهران.
4. احمدپور داریانی، محمود؛ مقیمی، سیدمحمد (1385)، مبانی کارآفرینی، چاپ سوم، تهران، انتشارات فراندیش.
5. احمدپور داریانی، محمود؛ رضائیان، علی (1377)، «سیر تکامل کارآفرینی: مفهوم، دیدگاه‌ها، فرایند و آموزش»، شماره 26، ص 140-122.
6. الوانی، سیدمهدی؛ احمدی، پرویز (1380)، «طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی»، مجله مدرس، دوره 5.
7. تقی زاده اسکویی، محمد (1379)، «اثر آموزش بر بهره‌وری نیروی انسانی با تأکید بر صنایع نساجی استان آذربایجان شرقی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه علوم و فنون مازندران.
8. خاکی، غلامرضا (1376)، ارزش افزوده، راهی برای اندازه‌گیری بهره‌وری، تهران، نشر مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی.
9. ساعتچی، محمود (1378)، «موانع و عوامل انسانی بهره‌وری فردی و شغلی در سازمان‌های دولتی»، مجله تحول اداری، دوره پنجم، شماره 19.
10. ساعتچی، محمود (1376)، روان‌شناسی بهره‌وری، چاپ اول، مؤسسه نشر ویرایش.
11. سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (1382)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه، چاپ هفتم.
12. صمدآقایی، جلیل (1378)، سازمان‌های کارآفرین، تهران، مرکز آموزش مدیریت.
13. کردنائیج، اسدالله؛ زالی و همکاران (1386)، ابزار سنجش ویژگی‌های



شخصیتی کارآفرینان ایرانی، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشگاه تربیت مدرس.

14. محمدی، محمد (1388)، «بررسی تأثیر نوع نیاز کارکنان بر تمایل به کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان ستادی شرکت ملی نفت)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد.

15. هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت اچ. (1384)، مدیریت رفتار سازمانی استفاده از منابع انسانی، قاسم کبیری، انتشارات ماجد، تهران، چاپ ششم.

16. Archibong, Chi, Anyansi (2004), "Technology, Infrastructure and Entrepreneurship: Role of the Government in Building a sustainable Economy", School of Business and Economics, North Carolian A & T State University.
17. Baron & Greenberg (1990), "The Impact of National Culture on The Emergence of Entrepreneurship", [www.usasbe.org/knowledge/proceedings/1997/p126Russell.pdf](http://www.usasbe.org/knowledge/proceedings/1997/p126Russell.pdf).
18. Danka Troy (2000), "Entrepreneurship in switzerland: Opportunities and Challenges", Short Hill: KPMG.
19. Ecoach (2005), "Entrepreneurship", <http://www.1000ventures.com/businessguide/crosscuttings/entrepreneurship.html>.
20. Gurol, Yonca' Atsan, Nuray (2006), "Entrepreneurial characteristics amongst university students", Education+ Training, Vol.48, No.1, pp.25-38.
21. Koh, H.C. (1996), "Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics", Journal of Managerial Psychology, Vol. 11 No. 3, pp. 12-25.
22. Leone, C. and Burns, J. (2000), "The measurement of locus of control: Assessing more than meets the eye?", The Journal of Psychology, Vol. 134, No. 1, pp. 63-76.
23. Li, Yong Hui; Huang, Jing-Wen; Tsai, Ming-Tien (2009), "Entrepreneurial orientation and firm performance: The role of knowledge creation process", Industrial Marketing Management, 38, pp. 440-449.
24. McClelland, D.C. (1961), "The Achieving Society", Princeton, NJ: Van Nostrand Reinhold.
25. Nicolaou, Nicos; Shane, Scott (2009), "Can genetic factors influence the likelihood of engaging in entrepreneurial activity?", Journal of Business Venturing, 24, pp. 1-22.
26. Online Etymology dictionary (2005), [www.etymonline.com](http://www.etymonline.com).

27. Palmer, M. (1987), "*The Application of Psychological Testing to Entrepreneurial Potential*", In C. Baumbach, & j. Mancuso (eds), *Entrepreneurship and Venture Management* N.J.: Prentice- Hall Inc.
28. Pervin, L.A.; (1980), "*Personality: Theory, Assessment and Research*", John Wiley & Sons, New York, NY.
29. Schere, J. (1982), "*Tolerance of ambiguity as a discriminating variable between entrepreneurs and managers*", *Proceedings of the Academy of Management*, Vol. 42, pp. 404-8.
30. Sexton, D.L.; Bowman, N. (1985), "*The entrepreneur: A capable executive and more*", *Journal of Business Venturing*, Vol. 1, pp. 129-40.
31. Sexton, D.; Bawman, N. (1988), "*Validation if an Innovative Teaching Approach for Entrepreneurship Courses*", *American Journal of small Business*, 12, 3, 11-18.
32. Teoh, H.Y.; Foo, S.L. (1997), "*Moderating effects of tolerance for ambiguity and risk taking propensity on the role conflict-perceived performance relationship: Evidence from Singaporean entrepreneurs*", *Journal of Business Venturing*, Vol. 12, pp. 67-81.
33. Wysocki, Alen F; Kepner, Karl W. (2006), "*Management Beliefs That Tend to Reduce Association Motivation And Productivity*", pp.1-2.
34. Zhang, Z.' Arvey D. (2009), "*Rule breaking in adolescence and entrepreneurial status: A empirical investigation*", *Journal of Business Venturing*, vol. 24. pp. 436-447.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی