

رابطه کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان

رضا فدائی کیوانی^۱، سکینه رضایی دوست مطلق^۲، مصطفی خانعلی نژاد^۳

^۱ عضو هیأت علمی جهاد دانشگاهی واحد گیلان، ایران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، موسسه غیر انتفاعی قدیر لنگرود، ایران

^۳ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، ایران

نام نویسنده مسئول:

سکینه رضایی دوست مطلق

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان می باشد. این تحقیق از لحاظ نوع روش همبستگی و از حیث هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری تحقیق را ۵۰ نفر از مدیران اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان تشکیل می دهند. حجم نمونه تحقیق با استفاده از روش نمونه گیری سرشماری ۵۰ نفر تعیین گردید. پرسشنامه کارآفرینی سازمانی آندرسون (۲۰۰۶) استفاده گردید. به منظور تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و از آزمون رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین ابعاد کارآفرینی سازمانی (مهارت های شخصی $r = 0/536$ ، مهارت های بین فردی $r = 0/522$ ، مهارت های فرایندی $r = 0/447$) و عملکرد سازمانی مدیران رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: کارآفرینی سازمانی، عملکرد سازمانی، مهارت های شخصی، مهارت های بین فردی، مهارت های فرایندی

مقدمه

"کارآفرینی مفهومی عینی و عملی است که هم زمان با آغاز زندگی انسان بر روی زمین و تلاش برای کسب درآمد و تأمین مایحتاج زندگی پا به عرصه وجود گذاشته است. (سعیدی و همکاران، ۸۷)" واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی *Entreprendre* به معنای "متعهد شدن" نشأت گرفته است. بنابر تعریف واژه نامه وبستر، کارآفرین کسی است که متعهد می شود مخاطره یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی، اداره و تقبل نماید. در مورد کارآفرینی سازمانی بایست گفت: کارآفرینان سازمانی نمی توانند به راحتی از کنار مسائل و مشکلاتی که می بینند، بگذرند. انتهای همه مسائل را باز می دانند و همواره به دنبال راه حلی برای آنها می باشند. همیشه طرح و ایده جدیدی در ذهن می پروراند. آنها آرمانگرا هستند و توانایی خوبی در تبدیل فکرها و ایده ها به واقعیتی سودآور دارند و بالاخره اینکه کارآفرینان سازمانی، با ایجاد نوآوری در سازمان سبب تحول اساسی در آن شده و همواره پیشتاز و پیشگام توسعه محصولات و خدمات جدید هستند. افراد بسیاری که سازمانها را رها و خودشان سازمان جدیدی تأسیس می کنند، نمایانگر این هستند که بیشتر سازمانها قادر نیستند، محیطی را برای کارآفرینی خلق کنند.

"نقش سازمانها در دستیابی به هدفهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، آن چنان برجسته است که سازمانهای هر جامعه را گردونه های تحقق اهداف آن جامعه می نامند." در این راستا موقعیت اقتصادی، صنعتی، اجتماعی و فرهنگی امروز کشور به گونه ای است که حل مشکلات و تنگناها، الگوها و راه حلهای جدید و متفاوتی را طلب می کند. ترکیب جمعیتی جوان کشور، ضرورت ایجاد فرصتهای شغلی و نیز نوسان بهای نفت از جمله عوامل عمده ای هستند که موجب می شوند سیاستگذاران و تصمیم گیران کلان کشور به منبع درآمد سهل الوصول دیگری به جز نفت بیندیشند و بی شک آن منبع جز ابتکار، خلاقیت و نوآوری چیز دیگری نیست. اکنون در عرصه جهانی، افراد خلاق، نوآور و مبتکر به عنوان کارآفرینان منشأ تحولات بزرگی در زمینه های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده اند. چرخ های توسعه اقتصادی همواره با توسعه کارآفرینی به حرکت در می آید. خوشبختانه در سالهای اخیر در کشور ما، مقوله کارآفرینی مورد توجه قرار گرفته، با این وجود این مفهوم برای بسیاری از دست اندرکاران و افراد جامعه ناشناخته و غریب است. شاید به همین دلیل تاکنون برنامه ریزی و بسترسازی مناسبی در حوزه های اقتصادی، اجتماعی و نظام آموزشی کشور برای توسعه کارآفرینی صورت نپذیرفته است. در موقعیت کنونی که اقتصاد کشورمان با مسائل و نارسایی های مهمی نظیر فرار مغزها، بیکاری، کمبود نیروی انسانی متخصص، کاهش سرمایه گذاری دولت، عدم تحرک و رشد اقتصادی کافی روبه روست، پرورش و آموزش کارآفرینان از اهمیت مضاعفی برخوردار است. (حیدری و همکاران، ۹۱)

بیان مسأله

جهان در اواخر قرن بیستم شاهد تغییر و تحولات بسیار گسترده ای در تمامی عرصه های کسب و کار بوده است. این تغییر و تحولات، به حدی زیاد و گسترده بوده است که باعث شده دنیای امروز را عصر آشوب^۱ بنامند. کارآفرینی سازمانی یکی از ابزارهایی است که می توان بدان وسیله در چنین وضع متلاطمی ثبات سازمانی را برقرار نمود (Chenderakisho paradashi, 2014). پدیده جهانی شدن، افزایش رقابت، توسعه فن آوری اطلاعات، توجه به کیفیت کالاها و خدمات، مشتری مداری و نیاز به خلاقیت و نوآوری و مواردی از این قبیل اقتصاد کشورها را با چالشی جدی مواجه ساخته است (Antonick, 2012). این وضعیت باعث افزایش توجه سیاست گذاران و تصمیم گیرندگان سیاسی به نقش بالقوه کارآفرینان به عنوان تنها راه حل کاهش نرخ بیکاری و دستیابی به رفاه اقتصادی و اجتماعی شده است (طاهری و دیگران، ۱۳۸۹). به همین خاطر تحقیقات و مطالعات بسیار زیاد و گسترده ای در زمینه ی کارآفرینی و کارآفرینان انجام شده است. از طرفی مسئله ارزیابی عملکرد کارکنان سالیان زیادی است که محققان و کاربران را به چالش واداشته است. سازمان های تجاری در گذشته تنها از شاخص های مالی به عنوان ابزار ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمان ها استفاده می کردند (مقیمی، ۱۳۸۴). کارآفرینان در رأس کسب و کارهای مخاطره آمیز قرار دارند و همواره در جستجوی فرصتها می باشند و خلاقیت اغلب ابزاری برای موفقیت آنان تلقی می گردد. این مهارت ها برای کشورهایی از جمله کشور ایران که دارای منابع غنی و ثروتهای ملی زیادی می باشد ولی از نظر اقتصادی پیشرفته و توسعه یافته نیست، بیشتر حائز اهمیت می باشد (خلیقی، ۱۳۸۹). اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان یک سازمان مهم در میان سایر سازمانها می باشد زیرا فعالیتهای اقتصادی و توریستی که خود موجب جذب مسافر و افزایش درآمد منطقه می گردد در این سازمان پیگیری می شود. از طرفی صنایع دستی نیز که به طور متعدد در سطوح و اقشار مختلف جامعه نمود کرده است می تواند یکی از منابع درآمدزای کشور باشد. از اینرو بهره گیری از کارآفرینی در میان کارکنان و سطوح مختلف سازمانی و ارائه افکار خلاق نقش موثری در ایجاد مشاغل و فرصتهای بهتر جهت جذب توریست و گردشگر و بالا بردن سطح کیفی و درآمدی مردمان منطقه یکی از نکات مهمی است که مدیریت عالی این اداره باید توجه دقیقی به آن داشته باشد. به همین منظور محقق بر آن است تا بحث کارآفرینی سازمانی را در میان کارکنان این اداره تحلیل نماید و ابعاد

مختلف کارآفرینی سازمانی را در بهبود عملکرد آنان تبیین نماید. بدین منظور در این تحقیق تلاش می شود تا ضمن بررسی تاثیر کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان به این سوال پاسخ داده شود که آیا بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی کارکنان در اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان رابطه وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

کارآفرینی سازمانی راهبردی برای توسعه اقتصادی محسوب می شود در تحقیق حاضر محقق به دنبال بررسی ابعاد کارآفرینی سازمانی و رابطه آن با عملکرد سازمانی می باشد. دلیل انجام این تحقیق و تبیین این متغیرها بسیار مبرهن است. تنشهای بسیاری در کشور برسر رقابت میان صنایع و توسعه سازمانی وجود دارد. صنعت توسعه گردشگری نیز به نوبه خود نقش تعیین کننده ای در افزایش منابع ریالی کشور دارد. اداره کل میراث فرهنگی و گردشگری بعنوان یکی از ادارات و سازمانها استراتژیک کشور نیازمند وجود کارکنانی خلاق و چیره دست در مقوله خلاقیت کاری دارد تا بتواند از تک تک فرصتهای موجود منطقه نهایت استفاده را جهت بالابردن درآمدزایی منطقه ببرد. به همین دلیل انجام چنین تحقیقی در سازمان فوق امری بسیار ضروری می باشد. وجود کارکنانی خلاق و کارآفرین می توانند نقش موثری در توسعه کشور داشته باشند زیرا وجود افراد خلاق و نوآور که در مقوله کارآفرینی صاحب نظر هستند می توانند راندمان عملکردی کارکنان و کل سازمان را نیز افزایش دهند. دلیل اهمیت تحقیق حاضر بسیار روشن است، این تحقیق می تواند گستره جدیدی از قابلیتها و فرصتهای کاری و منطقه ای را پیش روی کارکنان و مدیران سازمان باز نموده و پیشنهاداتی مهم و بدیع در جهت توسعه صنعت گردشگری و صنایع دستی منطقه به همراه داشته باشد. در نهایت پس از اعمال چنین نظراتی در سازمان و بکار بستن پیشنهادات نهایی پس از اتمام تحقیق حاضر اداره کل میراث فرهنگی و گردشگری می تواند یکی از مهمترین و پیشرو ترین سازمانهای منطقه از لحاظ درآمدی و عملکردی باشد. کارآفرینی تاثیر مستقیمی روی توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه دارد و هر چه یک جامعه بیشتر در فعالیتهای کارآفرینی شرکت کند سریع تر به توسعه دست می یابد. این مهارت ها برای کشورهایایی از جمله ایران از اهمیت بیشتری برخوردار می باشد.

از نتایج بدست آمده تحقیق می توان تحلیل ابعاد کارآفرینی سازمانی و مشخص نمودن دلایل پیشرفت کاری و افزایش بازدهی کار مدیران را نام برد که شفاف شدن این ابعاد خود تاثیر شگرفی بر راندمان کاری کارکنان در اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان خواهند داشت. با توجه به اهمیت کارآفرینی سازمانی که در مطالب فوق به آن اشاره شد محقق بر آن است تا رابطه میان کارآفرینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تحلیل نماید. نتایج مربوط به این تحلیل کمک شایانی به ارتقاء بهره وری سازمانی و کیفیت کاری کارکنان در اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان خواهد نمود.

اهداف پژوهش

اهداف فرعی

- ۱- سنجش رابطه بین مهارت شخصی با عملکرد سازمانی مدیران.
- ۲- سنجش رابطه بین مهارت بین فردی با عملکرد سازمانی مدیران.
- ۳- سنجش رابطه بین مهارت فرایندی با عملکرد سازمانی مدیران.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

میان کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- میان مهارت شخصی با عملکرد سازمانی مدیران رابطه وجود دارد.
- ۲- میان مهارت بین فردی با عملکرد سازمانی مدیران رابطه وجود دارد.
- ۳- میان مهارت فرایندی با عملکرد سازمانی مدیران رابطه وجود دارد.

چارچوب نظری پژوهش

چن و همکاران (۲۰۱۲)، تحقیقاتی انجام دادند که در این تحقیق ها ابعاد کارآفرینی سازمانی را بطور مشخصی به سه طبقه کلی تقسیم نمودند. این ابعاد شامل مهارت شخصی، مهارت بین فردی و مهارت فرآیندی می باشند. قابل ذکر اینکه هر کدام از این مولفه ها، زیرمجموعه هایی نیز دارند که متعاقباً به تشریح آنها خواهیم پرداخت.

مهارت شخصی شامل ابعاد زیر می باشد:

نوآوری: فرایند خلق چیزی جدید است که ارزش قابل توجهی برای فرد، گروه، سازمان، صنعت یا جامعه دارد. یکی از ویژگی های شرکت و فرد کارآفرین نوآوری است. حل مسائل و پیگیری فرصت ها به راه حل هایی نیاز دارد که بسیاری از آنها ممکن است مختص یک وضعیت خاص باشند. بنابراین خلاقیت و نوآوری حاصل از آن، برای بقا و موفقیت شرکت امری حیاتی است.

ابتکار: ارائه فکری نو و بدیع و بکار بستن عملیاتی نمودن آن.

ریسک پذیری: به معنای پذیرش و استقبال از خطرات حساب شده در کسب و کار می باشد. این ویژگی از ویژگی هایی است که در اکثر کارآفرینان وجود دارد.

مهارت بین فردی شامل ابعاد زیر می باشد:

تعامل موثر با دیگران: ایجاد ارتباط دوطرفه و ماندگار میان کارکنان سازمانی.

مذاکره: تعامل میان کارکنان و گفتگو با آنان جهت حل مسائل سازمانی.

نفوذ و رهبری اثرگذار: راهبری موثر جهت هدایت کارکنان سازمانی و ایجاد انگیزش در آنان

مهارت فرآیندی شامل ابعاد زیر می باشد:

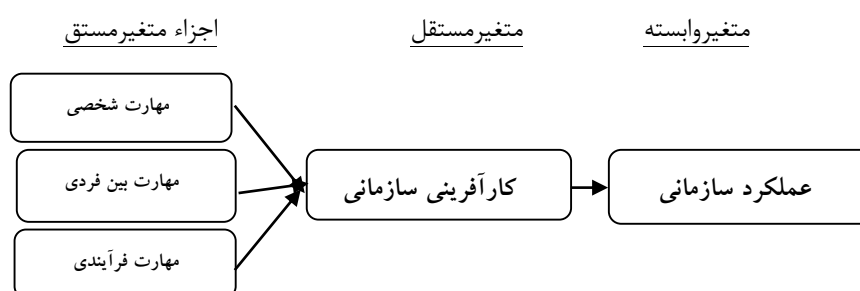
توانایی برنامه ریزی و سازماندهی: قدرت تصمیم گیری بالا و مدیریت برنامه ریزی منسجم و سازماندهی کارکنان سازمانی.

توانایی اجرای برنامه: مدیریت امور و قدرت حل مسائل سازمانی و اجرای برنامه های محول شده به کارکنان.

توانایی تجزیه و تحلیل محیط: قدرت تحلیل متغیرهای محیطی و ارائه و کشف فرصت ها و تهدیدات محیطی

مدل مفهومی پژوهش

مستند بر مرور ادبیات موضوعی مربوط می توان گفت که ۳ عامل در تعامل کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران در اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان دخالت دارد که در قالب نمودار ذیل ارائه شده است



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (چن و همکاران، ۲۰۱۲)

تعریف متغیرهای پژوهش (مفهومی و عملیاتی)

کارآفرینی: عبارت است از فرایند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه منحصر به فردی از منابع به منظور بهره گیری از فرصت ها (آقایی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۷). این متغیر توسط پرسشنامه استاندارد اندرسون (۲۰۰۶) تحلیل می گردد.

مهارت های شخصی: مهارت های شخصی به مهارت هایی گفته میشود که تاحدودی ذاتی و درونی می باشند و شامل نوآوری، ابتکار، ریسک

پذیری، پذیرش چالش ها و فرصت جویی در تغییر می باشد (حیدرزاده و حسینی پارسا، ۱۳۹۱، ۸۳). این متغیر توسط گویه های ۱-۱۰ پرسشنامه

کارآفرینی سازمانی تحلیل می گردد. از جمله این گویه می توان به «برای کسب وضعیت بهتر حاضرم ریسک کنم حتی اگر از وضع فعلی خود راضی باشم»، «گاهی اوقات حاضرم به خاطر سود بیشتر ریسک های بالاتری را بپذیرم» اشاره کرد.

مهارتهای بین فردی: این مهارتها نتیجه مستقیم فرایندهای اجتماعی افراد و تعامل پیچیده میان افرادی باشد که شامل تعامل موثر با دیگران، مذاکره و نفوذ و رهبری اثرگذار می باشد (kotler&Armstrong, 2007). این متغیر توسط گویه های ۱۱-۱۶ پرسشنامه کارآفرینی سازمانی تحلیل می گردد. از جمله این گویه ها می توان به «می توانم سرنوشت خود را در دست بگیرم»، «اگر شخصی در انجام کاری تلاش کند، حتماً موفق می شود» اشاره کرد.

مهارتهای فرآیندی: این مهارتها از جمله مهارتهای مدیریتی می باشند که شامل توانایی برنامه ریزی و سازماندهی، توانایی اجرای برنامه و نهایتاً توانایی تجزیه و تحلیل محیط و ارزیابی آن می باشد (الوانی و رودگرزاد، ۱۳۸۹، ۵۴). این متغیر توسط گویه های ۲۲-۱۷ پرسشنامه کارآفرینی سازمانی تحلیل می گردد. از جمله این گویه ها می توان به «شکست های متوالی مانع پیگیری اهدافم نمی شود»، «برای انجام کارها صبح زود بیدار می شوم و تا دیروقت کار می کنم» اشاره کرد.

عملکردسازمانی: مجموعه ای از اقدامات و اطلاعات تلقی کرد که به منظور افزایش سطح استفاده بهینه از امکانات و منابع در جهت دستیابی به هدفها به شیوه ای اقتصادی توأم با کارایی و اثر بخشی صورت می گیرد (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۲). این متغیر توسط گویه های ۲۶-۲۳ پرسشنامه کارآفرینی سازمانی تحلیل می گردد. از جمله این گویه ها می توان به «کارکنان خوش رفتاری با مشتریان رادر اولویت امور قرار می دهند»، «میزان وفاداری کارکنان یا میل به ماندن در سازمان بالاست» اشاره کرد.

تعریف عملکرد مدیران

مدیریت عملکرد تعاریف متعددی از آن شده است از جمله: مدیریت عملکرد اصطلاح عامی برای آن دسته از فعالیت های سازمانی است که با مدیریت امور و مسئولیتهای شغلی رفتاری مدیران سر و کار دارد. مدیریت عملکرد راهی برای تسهیل برقراری ارتباط و ایجاد تفاهم بین کارکنان و سرپرستان است و به پیدایش محیط مطلوب تر کاری و تعهد بیشتر نسبت به کیفیت خدمات منجر می شود (ایبلی، ۱۳۸۲، ۱۱).

مدیریت عملکرد را می توان مجموعه ای از اقدامات و اطلاعات تلقی کرد که به منظور افزایش سطح استفاده بهینه از امکانات و منابع در جهت دستیابی به هدفها به شیوه ای اقتصادی توأم با کارایی و اثر بخشی صورت می گیرد (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۲، ۶۵).

با توجه به تعاریف فوق می توان مدیریت عملکرد را رویکردی دانست که با استفاده از ارتباطات دو جانبه بین سرپرستان از یکسو جهت تفهیم خواستها و انتظارات سازمان و کارکنان از سوی دیگر، جهت انتقال تقاضاها و خواستههای کارکنان به سرپرستان و مدیریت سازمان، محیطی را جهت استفاده بهینه از کلیه امکانات و منابع در جهت تحقق اهداف سازمان پدید می آورد (چهاردولی و همکاران، ۱۳۹۳، ۶۵).

مدیریت عملکرد باعث می شود تا سرپرستان به آسانی عملکرد ضعیف کارکنان را تشخیص دهند و جهت بهبود آن اقدام نمایند و از سوی دیگر با دادن پاداشهای مناسب به عملکرد مطلوب کارکنان، عملکردهای مطلوب را ترغیب و به تکرار آنها کمک نمایند. مدیریت عملکرد فرایندی است که هم ارزشیابی عملکرد و هم نظامهای انطباقی و خط مشی های رسیدگی به شکایات را بعنوان ابزار مدیریتی خود در بر می گیرد (بیگی، ۱۳۸۴، ۱۹).

پیشینه تحقیق

کلانتری و نرگسی (۱۳۹۱)، در تحقیقی به بررسی ارتباط بین مهارتهای کارآفرینانه مدیران و اثر بخشی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط در شهرستان کرمانشاه پرداخته اند. به این منظور شرکت های شهرک صنعتی کرمانشاه به عنوان جامعه آماری لحاظ و مورد بررسی قرار گرفتند. یافته های تحقیق حاکی از وجود رابطه معنادار بین مهارتهای کارآفرینانه مدیران و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی در صنایع کوچک و متوسط بوده است.

فراهانی و همکاران (۱۳۹۱)، تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر گرایش به کارآفرینی و اطلاعات بازاریابی بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط استان مرکزی انجام دادند. هدف اصلی این پژوهش، بررسی تاثیر گرایش به کارآفرینی و اطلاعات بازاریابی بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط می باشد و به آزمون سه فرضیه می پردازد. قابل ذکر است که، پژوهش حاضر از نظر روش و ماهیت، از جمله تحقیقات علی است؛ و به لحاظ اجرا، پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی بوده و از مدل یابی معادلات ساختاری برای بررسی روابط بین اجزای مدل بهره برده است؛ جامعه آماری در این تحقیق، مشتمل بر مدیران و کارشناسان فروش شرکت های کوچک و متوسط استان مرکزی در سال ۹۰ می باشند. برای رسیدن به اهداف تحقیق، تعداد ۲۵۹ پرسشنامه بین مدیران و کارشناسان فروش شرکت های کوچک و متوسط استان مرکزی

توزیع گردید که از این مقدار تعداد ۲۲۰ پرسشنامه آن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این تحقیق شرکت تمامی فرضیات مورد تایید قرار گرفت. نتایج حاصل از پژوهش گویای این مساله است که گرایش به کارآفرینی نقش مهمی در ارتقای عملکرد شرکتها دارد، یعنی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم؛ از طریق اثر گذاری بر بهره برداری از اطلاعات بر عملکرد شرکت ها تاثیرگذار است.

تقی زاده وهمکاران (۱۳۹۱)، تحقیقی با عنوان ارزیابی تأثیر ابعاد ساختاری سازمان بر گرایش به کارآفرینی انجام دادند. جامعه آماری تحقیق کارکنان اداره ثبت و اسناد و املاک اردبیل می باشد. روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده است. که تعداد ۴۷ نفر انتخاب شدند. نتایج تحقیق نشان داد که میزان رسمیت و تمرکز بالاست ولی سازمان از نظر داشتن استاندارد، پیچیدگی و تخصصی بودن در سطح پایینی قرار دارد. در ضمن رسمی بودن و تخصصی بودن امور با گرایش به کارآفرینی کارکنان رابطه مستقیمی دارد.

فریرا و همکاران (۲۰۱۵)، تحقیقی با عنوان نقش و تاثیر جهت گیری کارآفرینی بر توسعه و عملکرد کارکنان در شرکت های زنجیره ای انجام دادند. روش تحقیق همبستگی بوده و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت های زنجیره ای در کالیفرنیا می باشد. نتیجه تحقیق نشان داد رابطه معناداری میان ابعاد جهت گیری کارآفرینی (جو سازمانی، رفتار کارکنان، مدیریت دانش) و عملکرد کارکنان وجود دارد.

شان و همکاران (۲۰۱۵)، تحقیقی با عنوان گرایش به کارآفرینی و عملکرد کارکنان (نقش سرعت نوآوری در آن) انجام دادند. هدف از انجام تحقیق بررسی تاثیر گرایش کارآفرینی بر نرخ سرمایه گذاریهای شرکتها و نهایتاً تاثیر آنها بر عملکرد کارکنان می باشد. روش تحقیق پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه شرکت های سرمایه گذاری در شهر بوستون می باشند. نتایج تحقیق نشان داد که سرعت نوآوری منجر به عملکرد برتر این شرکتها می شود. در ضمن گرایش به کارآفرینی نیز منجر به افزایش بازدهی و افزایش نرخ سرمایه گذاری در این شرکتها می گردد.

۳-۲- روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ نوع روش یک تحقیق توصیفی- پیمایشی می باشد. این پژوهش از حیث هدف کاربردی است.

۳-۳- جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری عبارت است از مجموعه ای از افراد، اشیا و یا چیزهایی که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند که محقق می خواهد درباره آن بپردازد. معمولاً در هر پژوهشی جامعه مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهشگر مایل است درباره صفت یا صفات متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد (مقیمی، ۱۳۸۶، ۳۲). جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان که تعداد آنها برابر ۵۰ نفر می باشد.

جدول ۳-۱ فهرست شهرهای جامعه آماری

ردیف	نام شهر	تعداد	ردیف	نام شهر	تعداد	ردیف	نام شهر	تعداد	ردیف	نام شهر	تعداد
۱	رودسر	۳	۵	سیاهکل	۲	۹	ماسال	۲	۱۳	فومن	۲
۲	لنگرود	۲	۶	آستانه	۲	۱۰	تالش	۳	۱۴	شفش	۲
۳	املش	۲	۷	انزلی	۲	۱۱	آستارا	۳	۱۵	صومعه سرا	۲
۴	لاهیجان	۴	۸	رضوانشهر	۲	۱۲	رودبار	۳	۱۶	رشت	۱۴

⁵- Ferreira

⁶- Shan

۳-۶- ابزار جمع آوری داده ها

جمع آوری داده ها برای هر نوع تحقیق و پژوهشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در این پژوهش برای تهیه اطلاعات مورد نیاز برای بخش های مربوط به ادبیات موضوع از منابع کتابخانه ای استفاده شده است. همچنین از آنجائیکه این پژوهش نوعی پژوهش توصیفی می باشد؛ لذا همانند بسیاری از مطالعات توصیفی مشابه برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون فرضیات از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش از دو قسمت تشکیل شده است. قسمت اول پرسشنامه مربوط به مشخصات عمومی مدیران می باشد. قسمت دوم پرسشنامه، پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی که بر اساس مدل آندرسون (۲۰۰۶) طراحی شده و مشتمل بر ۲۶ سوال است که بر اساس یک پیوستار چند درجه ای به ترتیب کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم تنظیم شده است.

جدول ۳-۲ فهرست متغیرها و گویه های متناظر

متغیر	شماره پرسش های متناظر
مهارت شخصی	۱-۱۰
مهارت بین فردی	۱۱-۱۶
مهارت فرآیندی	۱۷-۲۲
عملکرد سازمانی	۲۳-۲۶

۴-۲- یافته های توصیفی پژوهش**۴-۲-۱- یافته های توصیفی مربوط به مشخصات فردی مدیران**

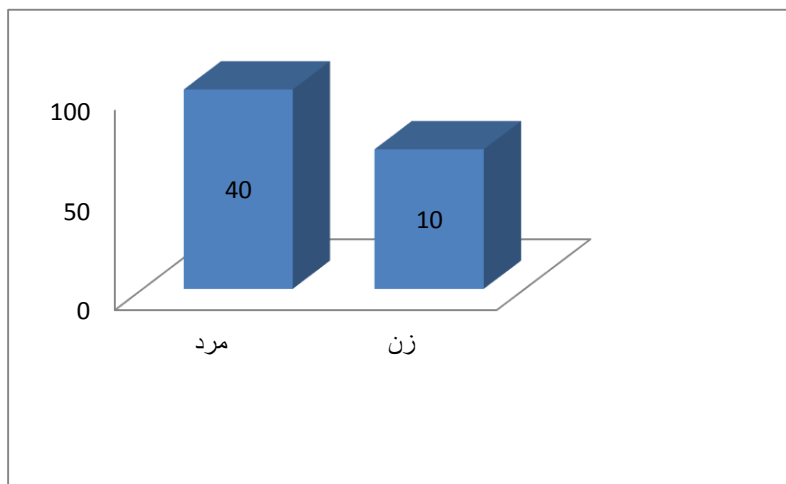
در بخش ابتدایی پرسشنامه پژوهش مورد نظر، مشخصات فردی از پاسخ دهندگان پرسیده شده است که در ابتدا جداول و نمودارهای فراوانی را با استفاده از خروجی نرم افزار SPSS رسم می کنیم. مشخصات فردی به ترتیب شامل جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کاری باشد. در ابتدا توزیع نمونه ای متغیر جنسیت در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار می گیرد. جدول ۴-۱ شامل فراوانی و درصد فراوانی تجمعی مربوط به وضعیت جنسیت مدیران می باشد.

جدول ۴-۱ جدول توزیع فراوانی و درصد فراوانی تجمعی نمونه بر حسب وضعیت جنسیت مدیران

متغیر کیفی	سطح	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
جنسیت کارکنان	مرد	۴۰	۸۰	۸۰
	زن	۱۰	۲۰	۱۰۰
کل		۵۰		

جدول ۴-۱ نشان می دهد که ۸۰ درصد (۴۰ نفر) نمونه مورد مطالعه مدیران مرد و ۲۰ درصد (۱۰ نفر) پاسخ دهندگان مدیران زن انتخاب شده اند.

نمودار ۴-۱ بیانگر توزیع فراوانی متغیر کیفی دو سطحی جنسیت می باشد که مدیران مرد نسبت به مدیران زن بیشترین تعداد افراد منتخب در نمونه را تشکیل می دهند.



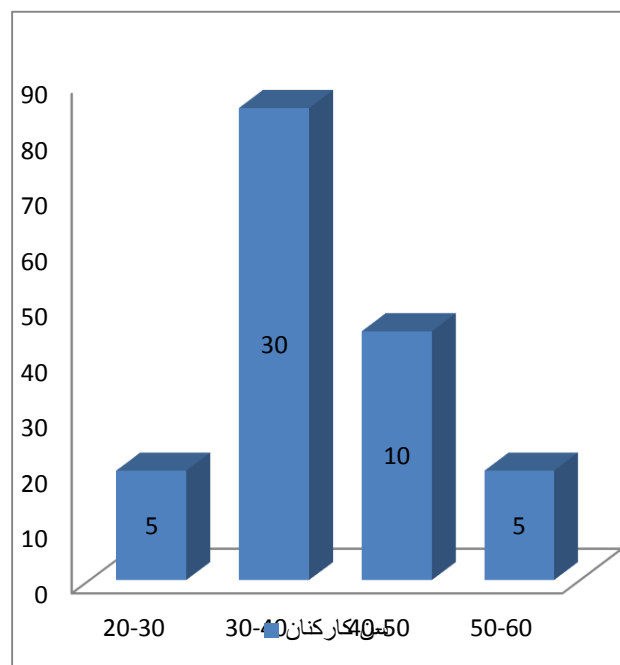
شکل (نمودار) ۱-۴ نمودار توزیع فراوانی بر حسب وضعیت جنسیت مدیران

جدول ۴-۲ شامل فراوانی و درصد فراوانی تجمعی مربوط به وضعیت سن مدیران می باشد.

جدول ۴-۲ جدول توزیع فراوانی در نمونه بر حسب وضعیت سن مدیران

متغیر کیفی	سطح	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
سن مدیران	۲۰-۳۰	۵	۱۰	۱۰
	۳۰-۴۰	۳۰	۶۰	۷۰
	۴۰-۵۰	۱۰	۲۰	۹۰
	۵۰-۶۰	۵	۱۰	۱۰۰
کل		۵۰	۱۰۰	

با توجه به جدول ۴-۲ چهار گروه سنی برای مدیران منتخب در نمونه در پرسشنامه طراحی شده است که گروه اول (۲۰ تا ۳۰ سال) دارای درصد فراوانی ۱۰ (۵ نفر)، گروه دوم (۳۰ تا ۴۰ سال) دارای درصد فراوانی ۳۰ (۶۰ نفر)، گروه سوم (۴۰ تا ۵۰ سال) دارای درصد فراوانی ۲۰ (۱۰ نفر) می باشد و گروه چهارم (۵۰ تا ۶۰ سال) دارای درصد فراوانی ۱۰ (۵ نفر) می باشد. نمودار ۴-۲ بیانگر توزیع فراوانی متغیر کیفی چند سطحی سن می باشد که مدیران گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال (گروه دوم) نسبت به بقیه کارکنان دارای بیشترین فراوانی می باشند.



شکل (نمودار) ۲-۴ نمودار توزیع فراوانی بر حسب وضعیت سن مدیران

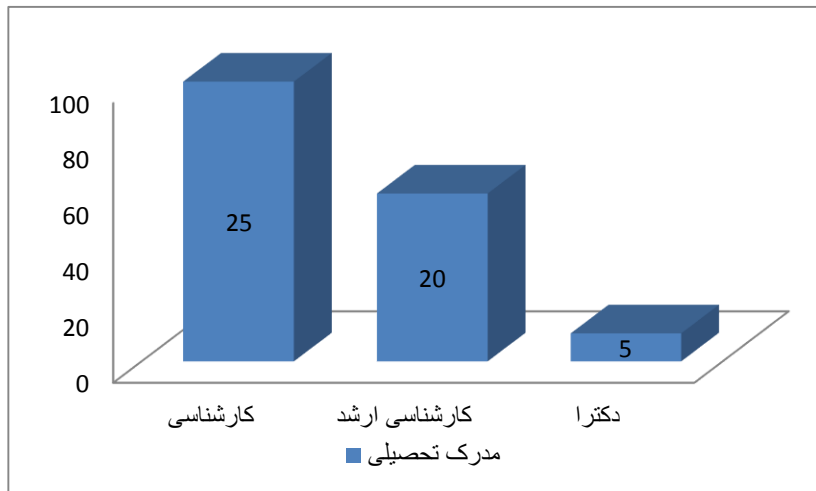
جدول ۳-۴ شامل فراوانی و درصد فراوانی تجمعی مربوط به وضعیت مدرک تحصیلی مدیران می باشد

جدول ۳-۴ جدول توزیع فراوانی در نمونه بر حسب وضعیت مدرک تحصیلی مدیران

متغیر کیفی	سطح	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۲۵	۵۰	۵۰
	کارشناسی ارشد	۲۰	۴۰	۹۰
	دکترا	۵	۱۰	۱۰۰
کل		۵۰	۱۰۰	

جدول ۳-۴ مبین توزیع فراوانی مدرک تحصیلی مدیران منتخب در نمونه است که به ۳ گروه تقسیم بندی شده است در این جدول ۵۰ درصد فراوانی (۲۵ نفر) دارای مدرک کارشناسی، ۴۰ درصد فراوانی (۲۰ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۰ درصد فراوانی (۵ نفر) دارای مدرک دکترا هستند.

نمودار میله ای ۳-۴ بیانگر توزیع فراوانی متغیر کیفی چند سطحی مدرک تحصیلی می باشد که مدیران با سطح تحصیلات کارشناسی نسبت به بقیه مدیران دارای بیشترین فراوانی و مدیران با سطح تحصیلات دکترا دارای کمترین مقدار فراوانی می باشند.



شکل (نمودار) ۳-۴ نمودار میله ای آخرین مدرک تحصیلی مدیران

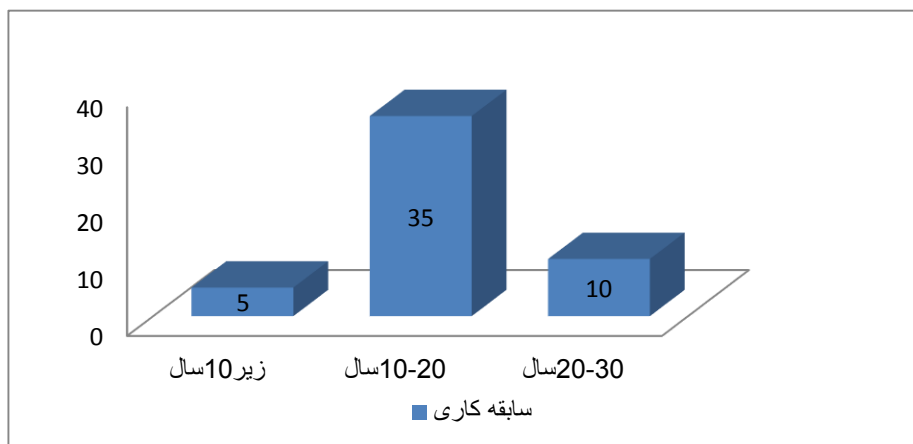
جدول ۴-۴. شامل فراوانی و درصد فراوانی تجمعی مربوط به وضعیت سابقه کاری مدیران می باشد.

جدول ۴-۴ جدول توزیع فراوانی در نمونه بر حسب سابقه کار مدیران

متغیر کیفی	سطح	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۵	۱۰	۱۰
	۱۱ تا ۲۰ سال	۳۵	۷۰	۸۰
	۲۱ تا ۳۰ سال	۱۰	۲۰	۱۰۰
کل		۵۰	۱۰۰	

جدول ۴-۴ مبین توزیع فراوانی سابقه کاری مدیران منتخب در نمونه است که به ۳ گروه تقسیم بندی شده است در این جدول ۱۰ درصد فراوانی (۵ نفر) سابقه کاری زیر ۱۰ سال، ۷۰ درصد فراوانی (۳۵ نفر) سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۰ درصد فراوانی (۱۰ نفر) دارای سابقه کاری بین ۲۱ تا ۳۰ سال هستند.

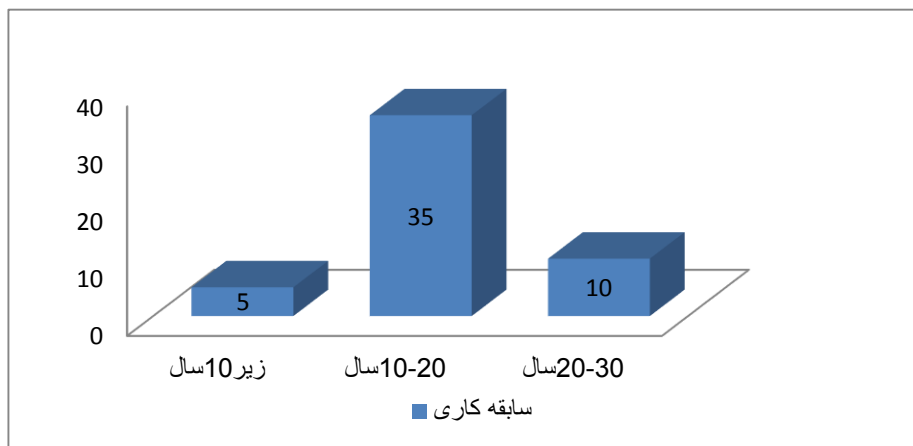
نمودار میله ای ۴-۴ بیانگر توزیع فراوانی متغیر کیفی چند سطحی سابقه کاری مدیران می باشد که مدیران با سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال نسبت به بقیه مدیران دارای بیشترین فراوانی می باشند.



شکل (نمودار) ۴-۴ نمودار میله ای سابقه خدمت مدیران

جدول ۴-۴ مبین توزیع فراوانی سابقه کاری مدیران منتخب در نمونه است که به ۳ گروه تقسیم بندی شده است در این جدول ۱۰ درصد فراوانی (۵ نفر) سابقه کاری زیر ۱۰ سال، ۷۰ درصد فراوانی (۳۵ نفر) سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۰ درصد فراوانی (۱۰ نفر) دارای سابقه کاری بین ۲۱ تا ۳۰ سال هستند.

نمودار میله ای ۴-۴ بیانگر توزیع فراوانی متغیر کیفی چند سطحی سابقه کاری مدیران می باشد که مدیران با سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال نسبت به بقیه مدیران دارای بیشترین فراوانی می باشند.



شکل (نمودار) ۴-۴ نمودار میله ای سابقه خدمت مدیران

۴-۲-۲- یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

یافته توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش از طریق خروجی نرم افزار SPSS بدست آمده و مورد تفسیر و تجزیه و تحلیل توصیفی قرار می گیرد یافته توصیفی شامل شاخص مرکزی (میانگین) و شاخص های پراکندگی (واریانس، انحراف معیار و دامنه تغییرات) و شاخص های توزیع مشاهدات (چولگی- کشیدگی) می باشد. یافته های توصیفی مربوط به فرضیات پژوهش در قالب جداول زیر نمایان می شود. جدول ۴-۶ بیانگر شاخص های مرکزی و پراکندگی مربوط به خرده مقیاس های کارآفرینی سازمانی (مهارت های شخصی، مهارت های بین فردی و مهارت های فرایندی) و عملکرد سازمانی می باشد.

جدول ۴-۵ جدول شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرهای مربوط به فرضیات پژوهش

متغیرها	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار	دامنه تغییرات
مهارت های شخصی	۵۰	۱/۱۶	۹/۷۰	۴/۱۱۴	۰/۱۱۰	۲/۵۹
مهارت های بین فردی	۵۰	۱/۲۱	۸/۶۰	۵/۲۱۹	۰/۱۴۷	۲/۲۲
مهارت های فرایندی	۵۰	۱/۵۵	۸/۹۰	۴/۵۴۴	۰/۲۱۶	۲/۰۶
عملکرد سازمانی	۵۰	۱/۵۱	۵/۴۴	۴/۲۱۴	۰/۵۵۱	۲/۱۴

همان طور که در جدول ۴-۵ به صورت یافته های پژوهشی حاصل گردیده تعداد پاسخ دهندگان ۵۰ نفر است که براساس روش نمونه گیری مناسب طبق توضیح و تشریح فصل سوم بدست آمده است. از متوسط سؤالات برای تعریف عملیاتی متغیرها استفاده گردیده است و کمترین مقدار دامنه تغییرات برای متغیر مهارت های فرایندی برابر ۲/۰۶ و بیشترین مقدار دامنه تغییرات برای متغیر مهارت های شخصی ۲/۵۹ می باشد. همچنین میانگین نمرات متغیر عملکرد سازمانی برابر ۴/۲۱۴ است که از عدد ۴ (متوسط طیف لیکرت ۵ تایی) بزرگتر می باشد. همچنین برای تمامی خرده مقیاس های کارآفرینی سازمانی نیز بالاتر از عدد ۴ است که نشان از تمایل پاسخ دهندگان به گزینه های زیاد و خیلی زیاد است. مقادیر به دست آمده در جدول ۴-۶ شامل شاخص های توزیع داده های مربوط به مهارت های شخصی، مهارت های بین فردی، مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی است که شامل چولگی و کشیدگی مشاهدات می باشد.

جدول ۴-۶ جدول شاخص توزیع متغیرهای مربوط به فرضیات پژوهش

متغیرها	چولگی	خطای استاندارد چولگی	کشیدگی	خطای استاندارد کشیدگی
مهارت های شخصی	۰/۱۰۹	۰/۱۲۹	۰/۳۱۴	۰/۱۰۹
مهارت های بین فردی	۰/۱۶۵	۰/۱۷۶	۰/۲۲۲	۰/۱۱۷
مهارت های فرایندی	۰/۱۴۹	۰/۱۴۳	۰/۲۷۰	۰/۱۴۹
عملکرد سازمانی	۰/۱۵۳	۰/۱۲۲	۰/۲۶۳	۰/۱۳۰

همان طور که در جدول ۴-۶ مشاهده گردیده است چولگی مربوط به تمام مؤلفه ها در فاصله ۰/۱ تا ۰/۵ قرار می گیرند که در نتیجه تفاوت بسیار اندکی با توزیع نرمال دارند. البته نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) برای تعیین توزیع داده ها در ادامه خواهد آمد.

۴-۳-۲- تحلیل استنباطی فرضیه فرعی اول

فرض صفر: بین مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.
فرض خلاف: بین مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی رابطه وجود ندارد.

$$\begin{cases} H_0: p = 0 \\ H_1: p \neq 0 \end{cases}$$

برای اینکه بتوانیم آزمون مناسب آماری را برای فرضیه بالا بیابیم لازم است مروری بر تعداد سؤالات بعد مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی داشته باشیم. متغیر مهارت های شخصی در پرسشنامه شامل ۱۰ سؤال می باشد که سؤالات ۱۰-۱ را شامل می شود. متوسط نمرات مربوط به ۱۰ سؤال به عنوان متغیر مهارت های شخصی در نظر گرفته شده است. متغیر عملکرد سازمانی شامل ۴ سؤال می باشد. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. جدول زیر شامل آماره آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و سطح معنی داری متغیرهای مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی می باشد.

جدول ۴-۷ شاخص توصیفی و آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی

متغیرها	تعداد	میانگین	آماره آزمون	سطح معناداری
مهارت های شخصی	۵۰	۴/۶۱۳	۱/۱۱۷	۰/۴۵۹
عملکرد سازمانی	۵۰	۶/۳۱۷	۱/۴۳۳	۰/۲۹۰

با توجه به آماره های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی که به ترتیب برابر با ۱/۱۱۷ و ۱/۴۴۳ است و همچنین سطح معنی داری ۰/۴۵۹ و ۰/۲۹۰ بدست آمده است. بنابراین فرض نرمال بودن متغیرهای مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی با سطح معنی داری بزرگ تر از ۰/۰۵ تأیید می گردد. بنابراین برای تعیین رابطه بین متغیرهای مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول ۴-۸ ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین متغیرهای مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی

ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب	شاخص دوربین واتسون
۰/۵۳۶	۰/۹۹	۰/۲۸۷	۰/۳۳۹	۰/۲۵۵	۱/۷۰

از آنجایی که مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۷۰) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی در جدول ۴-۸ نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۵۳۶، ضریب تعیین برابر با ۰/۲۸۷ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۳۳۹ بدست آمده که بنابراین ۳۳ درصد از تبیین واریانس مربوط به اثربخشی سازمانی به تغییرات

مهارت های شخصی مربوط می شود. جدول ۹-۴ جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی می باشد.

جدول ۹-۴ آنالیز واریانس رگرسیونی مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۱۵/۴۱۲	۱	۱۸/۶۱	۱۸/۲۵	۰/۹۹
خطا	۲۰/۲۱۸	۴۹	۰/۶۲۲		
کل	۳۵/۶۳۰	۵۰			

در جدول ۹-۴ آماره آزمون فیشر برابر با ۱۸/۲۵ و سطح معناداری برابر با ۰/۹۹ نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه مثبت متغیرهای مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی تأیید گردیده است. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور و یا عدم حضور متغیر مهارت های شخصی و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول ۱۰-۴ نشان داده شده است.

جدول ۱۰-۴ آنالیز ضرایب رگرسیونی متغیرهای مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱/۲۳	۰/۲۷۰		۲/۲۴	۰/۹۹
ضریب مهارت های شخصی	۰/۳۰	۰/۳۸۰	۰/۱۱۹	۱/۱۱	۰/۹۹

در جدول ۱۰-۴ ضرایب شامل مقدار ثابت و ضریب متغیر مهارت های شخصی به ترتیب برابر با ۱/۲۳ و ۰/۳۰ بدست آمده است که با توجه به مقدار آماره آزمون t و سطح معناداری حضور ضرایب رگرسیونی تأیید می گردد.
(مهارت های شخصی) $0/30 + 1/23 =$ عملکرد سازمانی

۳-۳-۴- تحلیل استنباطی فرضیه فرعی دوم

فرض صفر: بین مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.
فرض خلاف: بین مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی رابطه وجود ندارد.

$$\begin{cases} H_0: p = 0 \\ H_1: p \neq 0 \end{cases}$$

برای اینکه بتوانیم آزمون مناسب آماری را برای فرضیه بالا بیابیم لازم است مروری بر تعداد سؤالات مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی داشته باشیم. مهارت های بین فردی در پرسشنامه شامل ۶ سؤال می باشد که سؤالات ۱۶-۱۱ را شامل می شود. متوسط نمرات مربوط به ۶ سؤال به عنوان متغیر مهارت های بین فردی در نظر گرفته شده است. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از روش کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. جدول ۱۱-۴ شامل آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی داری متغیرهای مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی می باشد.

جدول ۱۱-۴ شاخص توصیفی و آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی

متغیرها	تعداد	میانگین	آماره آزمون	سطح معناداری
مهارت های بین فردی	۵۰	۴/۳۳	۱/۲۱	۰/۳۶۰
عملکرد سازمانی	۵۰	۴/۱۴	۱/۴۶	۰/۴۳۳

با توجه به آماره های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی که به ترتیب برابر با ۱/۲۱ و ۱/۴۶ است و همچنین سطح معنی داری ۰/۳۶۰ و ۰/۴۳۳ بدست آمده است. بنابراین فرض نرمال بودن متغیرهای مهارت های بین

فردی و عملکرد سازمانی با سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ تأیید می گردد. بنابراین برای تعیین رابطه بین متغیرهای مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول ۴-۱۲ ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین مربوط به مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی

ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب تعیین	شاخص دوربین واتسون
۰/۵۵۲	۰/۹۹	۰/۳۱۲	۰/۲۱۸	۰/۱۱۰	۱/۵۹۸

از آنجایی که مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۵۹۸) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی در جدول ۴-۱۲ نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۵۲۲، ضریب تعیین برابر با ۰/۳۱۲ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۲۱۸ بدست آمده که بنابراین ۲۱ درصد از تبیین واریانس مربوط به عملکرد سازمانی به تغییرات مهارت های بین فردی مربوط می شود. جدول ۴-۱۳ جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی می باشد.

جدول ۴-۱۳ آنالیز واریانس رگرسیونی مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۱۱/۱۶۶	۱	۲۸/۳۰	۱۰۹/۳۱۰	۰/۹۹
خطا	۶/۱۳۰	۴۹	۰/۴۴۶		
کل	۱۷/۲۹۶	۵۰			

در جدول ۴-۱۳ آماره آزمون فیشر برابر با ۱۰۹/۳۱۰ و سطح معناداری برابر با ۰/۹۹ نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه مثبت متغیرهای مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی تأیید گردیده است. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور و یا عدم حضور متغیر مهارت های بین فردی و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول ۴-۱۴ نشان داده شده است.

جدول ۴-۱۴ جدول آنالیز ضرایب رگرسیونی متغیرهای مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱/۵۱۰	۰/۶۷۷		۲/۳۱۸	۰/۹۹
ضریب مهارت های بین فردی	۰/۴۰۸	۰/۳۱۱	۰/۴۴۰	۱/۲۲۱	۰/۹۹

در جدول ۴-۱۴ ضرایب شامل مقدار ثابت و ضریب متغیر مهارت های بین فردی به ترتیب برابر با ۱/۵۱۰ و ۰/۴۰۸ بدست آمده است که باتوجه به مقدار آماره آزمون t و سطح معناداری حضور ضرایب رگرسیونی تأیید می گردد.
(مهارت های بین فردی) $0/408 + 1/510 =$ عملکرد سازمانی

۴-۳-۴- تحلیل استنباطی فرضیه فرعی سوم

فرض صفر: بین مهارت های فرایندی مدیران عملکرد سازمانی رابطه وجود دارد.

فرض خلاف: بین مهارت های فرایندی مدیران و عملکرد سازمانی رابطه وجود ندارد.

$$\begin{cases} H_0: p = 0 \\ H_1: p \neq 0 \end{cases}$$

برای اینکه بتوانیم آزمون مناسب آماری را برای فرضیه بالا بیابیم لازم است مروری بر تعداد سؤالات مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی داشته باشیم. متغیر مهارت های فرایندی در پرسشنامه شامل ۶ سؤال می باشد که سؤالات ۱۷-۲۲ را شامل می شود. متوسط نمرات مربوط به ۶ سؤال به عنوان متغیر مهارت های فرایندی در نظر گرفته شده است. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از روش کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. جدول ۴-۱۵ شامل آماره آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و سطح معنی داری متغیرهای مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی می باشد.

جدول ۴-۱۵ شاخص توصیفی و آماره آزمون کولموگروف- اسمیرنوف مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی

متغیرها	تعداد	میانگین	آماره آزمون	سطح معناداری
مهارت های فرایندی	۵۰	۴/۳۳	۱/۱۴	۰/۲۱۳
عملکرد سازمانی	۵۰	۴/۳۹	۱/۲۳	۰/۳۳۱

با توجه به آماره های آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای متغیرهای مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی که به ترتیب برابر با ۱/۱۴ و ۱/۲۳ است و همچنین سطح معنی داری ۰/۲۱۳ و ۰/۳۳۱ بدست آمده است. بنابراین فرض نرمال بودن متغیرهای مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی با سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ تأیید می گردد. برای تعیین رابطه بین متغیرهای مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول ۴-۱۶ ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین مربوط به مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی

ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین یافته	ضریب تعیین	تعدیل خطای معیار	ضریب شاخص	دوربین
۰/۴۴۷	۰/۹۹	۰/۱۹۹	۰/۲۱۵	تعیین	واتسون	۱/۵۶۰

از آنجایی که مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۵۶۰) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی در جدول ۴-۱۶ نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۴۴۷، ضریب تعیین برابر با ۰/۱۹۹ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۲۱۵ بدست آمده که بنابراین ۲۱/۵ درصد از تبیین واریانس مربوط به عملکرد سازمانی به تغییرات مهارت های فرایندی مربوط می شود.

جدول ۴-۱۷ جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی می باشد.

جدول ۴-۱۷ آنالیز واریانس رگرسیونی متغیرهای مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۹/۴۰	۱	۲۹/۲۱	۱۸/۳۲	۰/۹۹
خطا	۱۵/۴۲	۴۹	۰/۱۸۹		
کل	۲۴/۸۲	۵۰			

در جدول ۴-۱۷ آماره آزمون فیشر برابر با ۱۸/۳۲ و سطح معناداری برابر با ۰/۹۹ نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه مثبت متغیرهای مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی تأیید گردیده است. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور و یا عدم حضور متغیر مهارت های فرایندی و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول ۴-۱۸ نشان داده شده است.

جدول ۴-۱۸ جدول آنالیز ضرایب رگرسیونی متغیرهای مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱/۲۱	۰/۱۴۱		۵/۲۴	۰/۹۹

ضریب مهارت های فرایندی	۰/۳۱	۰/۳۲۲	۰/۲۵۳	۱/۱۲	۰/۹۹
در جدول ۴-۱۸ ضرایب شامل مقدار ثابت و ضریب متغیر مهارت های فرایندی به ترتیب برابر با ۱/۲۱ و ۰/۳۱ بدست آمده است که با توجه به مقدار آماره آزمون t و سطح معناداری حضور ضرایب رگرسیونی تأیید می گردد.					
(مهارت های فرایندی) $0/31 + 1/21 =$ عملکرد سازمانی					

۴-۳-۵- تحلیل استنباطی فرضیه اصلی

فرض صفر: بین کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران رابطه وجود دارد.

فرض خلاف: بین کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران رابطه وجود ندارد.

$$\begin{cases} H_0 : p = 0 \\ H_1 : p \neq 0 \end{cases}$$

برای اینکه بتوانیم آزمون مناسب آماری را برای فرضیه بالا بیابیم لازم است مروری بر کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی مدیران داشته باشیم. متغیر کارآفرینی سازمانی در پرسشنامه شامل ۲۲ سؤال می باشد که سؤالات ۱ الی ۲۲ را شامل می شود. متوسط نمرات مربوط به ۲۲ سؤال به عنوان متغیر کارآفرینی سازمانی در نظر گرفته شده است. متغیر عملکرد سازمانی شامل ۴ سؤال می باشد. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از روش کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. جدول ۴-۱۹ شامل آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و سطح معنی داری متغیرهای کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران می باشد.

جدول ۴-۱۹ توصیفی و آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی

متغیرها	تعداد	میانگین	آماره آزمون	سطح معناداری
کارآفرینی سازمانی	۵۰	۲/۱۷	۱/۴۵	۰/۲۵۵
عملکرد سازمانی	۱۷۰	۳/۳۸	۱/۳۷	۰/۱۷۰

با توجه به آماره های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی که به ترتیب برابر با ۱/۴۵ و ۱/۳۷ است و همچنین سطح معنی داری ۰/۲۵۵ و ۰/۱۷۰ بدست آمده است. بنابراین فرض نرمال بودن متغیرهای کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران با سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ تأیید می گردد. بنابراین برای تعیین رابطه بین متغیرهای کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول ۴-۲۰ ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین مربوط به کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران

ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب تعیین	شاخص دوربین واتسون
۰/۳۸۸	۰/۹۹	۰/۱۵۰	۰/۳۱۸	۰/۲۱۶	۱/۸۰۰

از آنجایی که مقدار آماره دوربین - واتسون (۱/۸۰۰) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. ضریب همبستگی پیرسون و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی در جدول ۴-۲۰ نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۳۸۸، ضریب تعیین برابر با ۰/۱۵۰ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۳۱۸ بدست آمده که بنابراین ۳۱/۸ درصد از تبیین واریانس مربوط به عملکرد سازمانی به تغییرات کارآفرینی سازمانی مربوط می شود. جدول ۴-۲۱ جدول آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران می باشد.

جدول ۴-۲۱ جدول آنالیز واریانس رگرسیونی متغیرهای کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۱۶/۱۰۵	۱	۱۲/۵۴	۸/۴۵	۰/۹۹

خطا	۱۱/۲۱۵	۴۹	۱۶
کل	۲۷/۳۲۰	۵۰	

در جدول ۴-۲۱ آماره آزمون فیشر برابر با ۸/۴۵ و سطح معناداری برابر با ۰/۹۹ نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه مثبت متغیرهای کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی تأیید گردیده است. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور و یا عدم حضور متغیر کارآفرینی سازمانی و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول ۴-۲۲ نشان داده شده است.

جدول ۴-۲۲ جدول آنالیز ضرایب رگرسیونی متغیرهای کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱/۱۱۴	۰/۲۷۸		۳۳/۲۱۹	۰/۹۹
ضریب مهارت های کارآفرینانه	۰/۲۱۶	۰/۳۲۰	۰/۲۱۶	۲/۱۸۸	۰/۹۹

در جدول ۴-۲۲ ضرایب شامل مقدار ثابت و ضریب متغیر کارآفرینی سازمانی به ترتیب برابر با ۱/۱۱۴ و ۰/۲۱۶ بدست آمده است که با توجه به مقدار آماره آزمون t و سطح معناداری حضور ضرایب رگرسیونی تأیید می گردد.

۴-۳-۶- تحلیل استنباطی فرضیه اصلی با استفاده از رگرسیون چند متغیره

ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور و یا عدم حضور متغیر کارآفرینی سازمانی و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول ۴-۲۳ نشان داده شده است.

جدول ۴-۲۳ جدول آنالیز ضرایب رگرسیونی خرده مقیاس های کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی مدیران

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۱/۱۱۴	۰/۲۰۷		۱/۲۶۷	۰/۹۹
ضریب مهارت های شخصی	۰/۳۰۰	۰/۳۸۰	۰/۱۱۹	۱/۱۱۰	۰/۹۹
ضریب مهارت های بین فردی	۰/۴۰۸	۰/۳۱۱	۰/۴۴۰	۱/۲۲۱	۰/۹۹
ضریب مهارت های فرآیندی	۰/۳۱۰	۰/۳۲۲	۰/۲۵۳	۱/۱۲۰	۰/۹۹

همان طور که در جدول ۴-۲۳ مشاهده می گردد مقدار ثابت و ضرایب متغیرهای مهارت های شخصی، مهارت های بین فردی، مهارت های فرایندی در مدل رگرسیونی به ترتیب برابر با ۱/۷۶۳، ۰/۳۰۰، ۰/۴۰۸، ۰/۳۱۰ می باشد که باتوجه به آماره های آزمون t و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ صحت حضور ضرایب رگرسیونی مقدار ثابت تأیید می گردد. جدول ۴-۲۴ و توضیحات متعاقب آن نشان دهنده رتبه گویه های مؤلفه مهارت های شخصی با استفاده روش آنتروپی شانون است.

جدول ۴-۲۴ نتیجه آزمون آنتروپی شانون مؤلفه مهارت های شخصی

رتبه	ضریب اهمیت	بار اطلاعاتی	میانگین	گویه ها
۱	۰/۱۱۳	۰/۹۸۰۹	۶/۱۱	تا چه اندازه ایده های خلاقانه ای که توسط شما ارائه می شود، در قالب محصول یا خدمت جدید به اجرا در می آید؟
۱۰	۰/۲۱۴	۰/۸۶۳۰	۵/۲۵	ایده های اجرا شده مربوط به محصولات و خدمات جدید تا چه اندازه بستر لازم جهت عملکرد موثر را فراهم نموده است؟
۶	۰/۱۴۷	۰/۹۳۲۸	۳/۳۶	در چه اندازه در اجرای تصمیمات بکر، جدید و مبتکرانه پیشگام، پیشتاز و سر آمد هستید؟

۳	۰/۲۳۱	۰/۹۵۴۴	۵/۷۲	پیشتر بودن شما در اجرای تصمیمات خلاقانه تا چه اندازه باعث عملکرد موثر تر می شود؟
۴	۰/۲۴۶	۰/۹۵۲۱	۴/۱۷	وقتی اطلاعات کامل و جامعی در اختیار ندارید، تا چه اندازه حاضر هستید تصمیماتی اتخاذ نمایید؟
۹	۰/۲۱۶	۰/۹۰۶۶	۳/۲۷	میزان رضایت شما از تصمیماتی که در شرایط ریسک و مخاطره اتخاذ نموده اید، تا چه اندازه است؟
۵	۰/۲۳۸	۰/۹۴۵۰	۵/۴۴	تا چه اندازه از تغییرات رخ داده در محیط کسب و کار خود را به عنوان یک واقعیت می پذیرید و به استقبال آن می روید؟
۲	۰/۲۵۵	۰/۹۵۷۵	۴/۵۰	تا چه اندازه از تغییرات محیطی که در کسب و کار شما رخ می دهد، بهره برداری مناسب نموده اید؟
۷	۰/۲۸۰	۰/۹۳۲۷	۴/۷۹	تا چه اندازه به تغییرات رخ داده در صنعت و شرکتی که در آن هستید ، پرداخته اید؟
۸	۰/۲۷۸	۰/۹۳۱۰	۴/۶۲	فرصت هایی که تا کنون شناسایی کرده اید، تا چه اندازه ای بهبود عملکرد و کسب و کارتان را فراهم آورده است؟

با توجه به جدول ۴-۲۸ می توان نتیجه گرفت که گویه « تا چه اندازه ایده های خلاقانه ای که توسط شما ارائه می شود ، در قالب محصول یا خدمت جدید به اجرا در می آید؟» دارای بالاترین رتبه و گویه « ایده های اجرا شده مربوط به محصولات و خدمات جدید تا چه اندازه بستر لازم جهت عملکرد موثر را فراهم نموده است؟» دارای پایین ترین رتبه است.

جدول ۴-۲۵ و توضیحات متعاقب آن نشان دهنده رتبه گویه های مؤلفه مهارت های بین فردی با استفاده روش آنتروپی شانون است.

جدول ۴-۲۵ نتیجه آزمون آنتروپی شانون مؤلفه مهارت های بین فردی

رتبه	ضریب اهمیت	بار اطلاعاتی	میانگین	گویه ها
۳	۰/۱۱۴	۰/۷۹۰۹	۶/۱۵	در برقراری ارتباط و تعامل با همکاران و زیر دستان تا چه اندازه موفق و رضایت بخش عمل نموده اید؟
۴	۰/۳۲۳	۰/۶۷۵۸	۹/۲۱	تا چه اندازه تعامل و ارتباط موثر با دیگران ، زمینه موفقیت شما و بهبود عملکرد سازمان را فراهم نموده است؟
۵	۰/۵۶۳	۰/۳۴۷۶	۵/۶۳	تا چه اندازه در انجام مذاکره با سایرین ، متناسب با موقعیت مذاکره و شرایط حاکم بر آن عمل نموده اید؟
۱	۰/۶۵۸	۰/۹۸۷۰	۸/۲۶	هنگامی که با دیگران در حال انجام مذاکره هستید ، تا چا اندازه در دستیابی به اهداف خود توفیق می یابید؟
۶	۰/۶۵۶	۰/۳۴۲۱	۴/۵۵	رفتار ها و کلام شما تا چه اندازه در اطرافیان تاثیر گذار است (نفوذ و تاثیر کلام شما بر همکاران و زیر دستانان چقدر است؟
۲	۰/۲۱۴	۰/۹۴۵۹	۳/۶۰	تا چه اندازه مجموعه افرادی که با شما کار می کنند، حاضر هستند در چهارچوب مقررات سازمانی ، حتی فراتر از وظایف قانونی خود، خواسته های شما را برآورده می سازند؟

با توجه به جدول ۴-۲۵ می توان نتیجه گرفت که گویه « هنگامی که با دیگران در حال انجام مذاکره هستید ، تا چا اندازه در دستیابی به اهداف خود توفیق می یابید؟» دارای بالاترین رتبه و گویه « رفتار ها و کلام شما تا چه اندازه در اطرافیان تاثیر گذار است (نفوذ و تاثیر کلام شما بر همکاران و زیر دستانان چقدر است؟» دارای پایین ترین رتبه است.

جدول ۴-۲۶ و توضیحات متعاقب آن نشان دهنده رتبه گویه های مؤلفه مهارت های فرایندی با استفاده روش آنتروپی شانون است.

جدول ۴-۲۶ نتیجه آزمون آنتروپی شانون مؤلفه مهارت های فرایندی

رتبه	ضریب اهمیت	بار اطلاعاتی	میانگین	گویه ها
۵	۰/۲۱۳	۰/۹۳۴۵	۲/۱۱	تا چه اندازه در طراحی اهداف و برنامه های کاری برای خودو کارکنان سازمانتان موفق عمل نمایید؟
۱	۰/۳۱۶	۰/۹۸۰۰	۶/۱۳	تا چه حدی در انجام وظایفی همچون تقسیم کار ، ایجاد روابط بین افراد و واحد های سازمانی فعالیت ها در واحد کاریتان موفق عمل می کنید؟
۴	۰/۴۵۵	۰/۹۳۷۰	۶/۴۵	تا چه حدی در تشریح برنامه ها و راهبردها به اقدامات عملی آشنا بوده و مسلط هستید؟
	۰/۶۲۵	۰/۹۵۶۲	۴/۶۷	تا چه اندازه برنامه ها و راهبردهای تعیین شده به وسیله شما به صورت کار آمد و اثر بخش به اجرا در می آید؟
۲	۰/۵۶۷	۰/۹۷۳۳	۳/۷۹	تا چه اندازه نقاط قوت و ضعف داخلی سازمانی و سایر عوامل بیرونی ، را مورد ارزیابی و قرارداده اید؟
۳	۰/۷۸۸	۰/۹۶۳۸	۲/۸۳	تا چه اندازه در پیگیری اهداف و سایر فعالیت های سازمانی ، تحلیل و ارزیابی هایی صورت گرفته از شرایط داخلی و خارجی سازمان را لحاظ می کنید.

با توجه به جدول ۴-۲۶ می توان نتیجه گرفت که گویه « تا چه حدی در انجام وظایفی همچون تقسیم کار ، ایجاد روابط بین افراد و واحد های سازمانی فعالیت ها در واحد کاریتان موفق عمل می کنید؟» دارای بالاترین رتبه و گویه « تا چه اندازه در طراحی اهداف و برنامه های کاری برای خودو کارکنان سازمانتان موفق عمل نمایید؟» دارای پایین ترین رتبه است. جدول ۴-۲۷ و توضیحات متعاقب آن نشان دهنده رتبه گویه های مؤلفه کارآفرینی سازمانی با استفاده روش آنتروپی شانون است.

جدول ۴-۲۷ نتیجه آزمون آنتروپی شانون متغیر کارآفرینی سازمانی

رتبه	ضریب اهمیت	بار اطلاعاتی	میانگین	گویه ها
۲	۰/۲۲۱	۰/۹۳۶۵	۴/۴۲۶۷	مهارت های شخصی
۳	۰/۴۲۱	۰/۶۸۱۵	۶/۲۳۳	مهارت های بین فردی
۱	۰/۴۹۴	۰/۹۵۷۴	۴/۷۲۳	مهارت های فرایندی

با توجه به جدول ۴-۲۷ می توان نتیجه گرفت که مؤلفه « مهارت های فرایندی » دارای بالاترین رتبه و مؤلفه « مهارت های بین فردی » دارای پایین ترین رتبه است.

$$(مهارتهای فرایندی) ۰/۳۱ + (مهارتهای بین فردی) ۰/۴۰۸ + (مهارتهای شخصی) ۱۱۴/۳ + ۱/۰ = عملکرد سازمانی$$

۵-۲- یافته های پژوهش

یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش شامل شاخص های مرکزی و پراکندگی می باشد و نشان داد که مؤلفه های کارآفرینی سازمانی شامل مهارت های شخصی ، مهارت های بین فردی ، مهارت های فرایندی از دیدگاه مدیران اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی و گردشگری استان گیلان از حد متوسط طیف لیکرت ۵ گزینه ای (عدد ۴) بیشتر شده اند که نشان دهنده انتخاب گزینه های موافق و خیلی موافق در سؤالات مربوط به متغیرها می باشد. یافته های استنباطی حاصل از ۳ فرضیه فرعی و یک فرضیه اصلی براساس خرده مقیاس های کارآفرینی سازمانی شامل مهارت های شخصی ، مهارت های بین فردی ، مهارت های فرایندی و رابطه آن با عملکرد سازمانی شکل گرفته است. یافته های استنباطی مربوط به فرضیه اصلی براساس رابطه بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی بوده است. یافته های کمی حاصل از آزمون فرضیه فرعی اول نشان داد که با توجه به ضریب همبستگی پیرسون و میزان ضریب تعیین رگرسیونی رابطه مثبت و معنی داری

بین مهارت های شخصی مدیران و عملکرد سازمانی از دیدگاه مدیران تأیید گردیده است. یافته های حاصل از آزمون فرضیه فرعی دوم نشان داد که با توجه به ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیونی و تعیین آماره آزمون فیشر و آزمون t مربوط به ضرایب رگرسیونی رابطه مثبت و معنی دار بین مهارت های بین فردی مدیران و عملکرد سازمانی تأیید گردیده است. یافته های حاصل از آزمون فرضیه فرعی سوم نشان داد که میزان ضریب همبستگی پیرسون معنا دار بوده و با توجه به ضریب تعیین و آماره فیشر (جهت صحت مدل رگرسیونی) فرض رابطه مثبت و معنا دار بین مهارت های فرایندی کارکنان و عملکرد سازمانی تأیید گردیده است. یافته های استنباطی حاصل از آزمون فرضیه اصلی نمایانگر رابطه مثبت و معناداری بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی بوده است. همچنین معنادار بودن آماره های F و t مربوط به جدول آنالیز رگرسیونی و آزمون ضریب رگرسیونی رابطه مثبت و معنادار بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی را تأیید کرده است. بنابراین یافته های استنباطی حاصل از آزمون فرضیه های فرعی و اصلی نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین خرده مقیاس های کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی بوده است.

نتیجه و بحث مربوط به فرضیه فرعی اول

براساس آزمون فرضیه فرعی اول، یافته های پژوهشی نشان داده که رابطه مثبت و معناداری بین مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی وجود دارد. در ابتدا برای پاسخ به فرضیه فرعی فوق از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده های متغیرهای مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی استفاده شده است. فرض نرمال بودن توزیع داده های مربوط به دو متغیر مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی تأیید گردیده لذا برای آزمون رابطه بین دو متغیر کلی مهارت های شخصی و عملکرد سازمانی از همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر مهارت های شخصی و اثربخشی سازمانی برابر با $0/536$ با سطح خطا پذیری $0/01$ می باشد که در نتیجه رابطه بین دو متغیر فوق را تأیید شده است. با توجه به جدول آنالیز واریانس رگرسیونی، آماره آزمون فیشر برابر با $18/25$ شده که با توجه به سطح خطا پذیری کوچکتر از $0/01$ می توان گفت که نیکویی برازش مدل رگرسیون مربوط به تأثیر متغیر مهارت های شخصی بر عملکرد سازمانی مورد تأیید گردیده است. در تبیین فرضیه حاضری می توان گفت که با افزایش میزان ریسک پذیری مدیران میزان بهره وری کاری آنها و کارکنان زیر مجموعه آنها نیز افزایش یافته و عملکرد کلی آنها بهبود خواهد یافت. وجود میزان ریسک های عملیاتی بالاتر خود نشانی از عملکرد مدیران می باشد. در ضمن نوع تصمیم گیری مدیران برگرفته از میزان اطلاعات موجود و در دسترس آنهاست. نوع تصمیمات اتخاذ شده نمایانگر عملکرد صحیح آنها در سازمان می باشد. نهایتاً باید اذعان داشت که مدیران سازمان باید بر اساس صلاحیت های تخصصی و دانش خود مورد ارزیابی قرار گیرند و میزان عملکرد آنها منوط به دانش و توانمندی آنها در حل مسائل سازمانی است. نتیجه فوق باتحقیقات سیفی وهمکاران (۱۳۹۳)، نوروزی وهمکاران (۱۳۹۲)، اکبری وهمکاران (۱۳۹۱)، فریرا و همکاران (۲۰۱۵)، شان و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود.

نتیجه و بحث مربوط به فرضیه فرعی دوم

براساس آزمون فرضیه فرعی دوم، یافته های پژوهشی نشان داده که رابطه مثبت و معناداری بین مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی وجود دارد. آماره های آزمون کولموگروف اسمیرنوف مربوط به متغیرهای مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی که به ترتیب برابر با $1/21$ و $1/46$ با سطح معنی داری $0/360$ و $0/433$ می باشد. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع داده های متغیر مهارت های بین فردی رد نمی شود. میزان ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر مهارت های بین فردی و عملکرد سازمانی برابر با $0/552$ با سطح خطا پذیری $0/01$ می باشد که در نتیجه رابطه بین دو متغیر فوق را تأیید شده است. صحت مدل رگرسیون تأثیر متغیر مهارت های بین فردی بر عملکرد سازمانی بررسی کنیم از آزمون فیشر در جدول آنالیز واریانس رگرسیون استفاده شده که آماره آزمون فیشر برابر با $109/310$ می باشد که با توجه به سطح خطا پذیری کوچکتر از $0/01$ می توان گفت که نیکویی برازش مدل رگرسیون مربوط به تأثیر متغیر مهارت های بین فردی بر عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است. بنابراین در تبیین این فرضیه می توان گفت مدیران عالی سازمان سرنوشت سازمان خود را در دست داشته و با تصمیم گیری درست و منطقی می توانند عملکرد خوبی از خود و سازمانشان بجای گذارند. از جمله مواردی که بهبود عملکرد مدیران را در پی دارد این است که آنها بطور مستمر تلاش نموده و با بهره گیری از دیگر همکاران روشهای نوینی را در اجرای قوانین سازمانی ارائه دهند. تنها در این صورت است که عملکرد نهایی آنان بهبود و توسعه می یابد. یکی از دلایل پیشرفت مدیران تعهدمداری آنان در قبال مسئولیتهاشان است و تا مادامی که این تعهد پابرجا باشد مدیران وظایف خود را بدرستی انجام داده و دستیابی به اهداف عالیه سازمان براحتی میسر خواهد گشت. نتیجه فوق با تحقیقات عبدالمالکی و دیگران (۱۳۸۷)، کوشکی جهرمی و همکاران (۱۳۸۹)، شکاری و حیدرزاده (۱۳۹۰)، آلیومختار (۲۰۱۴)، ین چان و دیگران (۲۰۱۲) نیز حمایت می شود.

نتیجه و بحث مربوط به فرضیه فرعی سوم

براساس آزمون فرضیه فرعی سوم، یافته های پژوهشی نشان داده که رابطه مثبت و معناداری بین مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی وجود دارد. آماره آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مربوط به متغیر مهارت های فرایندی که برابر با ۱/۱۴ با سطح خطاپذیری ۰/۰۱ شده. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع داده های متغیر مهارت های فرایندی رد نمی شود. بنابراین برای رابطه بین دومتغیر مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی از همبستگی پیرسون استفاده شده است. ضریب همبستگی پیرسون برای دومتغیر مهارت های فرایندی و عملکرد سازمانی برابر با ۰/۴۴۷ با سطح خطاپذیری ۰/۰۱ می باشد که در نتیجه رابطه بین دو متغیر فوق را تأیید شده است. در جدول آنالیز واریانس رگرسیونی، آماره آزمون فیشر برابر با ۱۸/۳۲ شده که با توجه به سطح خطاپذیری کوچکتر از ۰/۰۱ می توان گفت که نیکویی برازش مدل رگرسیون مربوط به تأثیر متغیر مهارت های فرایندی بر عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است. در تبیین این فرضیه می توان گفت که کارکنان هرچه بیشتر با مجهز شدن به دانش های مدیریتی و آماری و همچنین همکاری با متخصصین و کارشناسان خبره در زمینه ای مربوطه، این مهارت ها را تقویت نموده، و از طرفی دیگر بایستی با ایجاد و یا تقویت واحدهای مربوط بتوانند زیرساخت های لازم را برای تقویت این مهارت ها را ایجاد نمایند. نتیجه تحقیقات توسط حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱)، اکبری و همکاران (۱۳۹۱)، شیخ علی زاده و تجاری (۱۳۹۲)، سیاکیا و همکاران (۲۰۱۴)، ین چن و همکاران (۲۰۱۲) حمایت می شود.

نتیجه و بحث مربوط به فرضیه اصلی

براساس آزمون فرضیه اصلی، یافته های پژوهشی نشان داده که رابطه مثبت و معناداری بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون برای دومتغیر کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی برابر با ۰/۳۸۸ با سطح خطاپذیری ۰/۰۱ شده که در نتیجه رابطه بین دو متغیر فوق را تأیید کرده است. آماره آزمون فیشر رگرسیونی برابر با ۸/۴۵ شده که با توجه به سطح خطاپذیری کوچکتر از ۰/۰۱ می توان گفت که نیکویی برازش مدل رگرسیون مربوط به تأثیر متغیر کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است. در تبیین این فرضیه می توان گفت کارکنان برای ارتقاء و یکارگیری عملکرد کامل کاری خود باید از تمامی ابزارهای در اختیار، استفاده نماید. در ضمن رهبران باید با افزایش درگیری و تعامل با کارکنان و وظایف سازمانی آنها، روابط میان کاری و همسطح خود در ادارات را افزایش داده و نهایتاً منجر به افزایش و بهبود و توسعه عملکرد سازمانی مدیران گردند. نتیجه فرضیه فوق با تحقیقات تقی زاده و همکاران (۱۳۹۱)، فراهانی و همکاران (۱۳۹۱)، کلانتری و نرگسی (۱۳۹۱)، سیاکیا و همکاران (۲۰۱۴)، آلیومختار (۲۰۱۴) حمایت می شود.

پیشنهادهای کاربردی

۱. با توجه به نقش اساسی مدیران در مهیا کردن زمینه های کارآفرینی سازمانی از قبیل تفویض اختیار، برقراری روابط کاری انعطاف پذیر، ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب کارآفرینی پیشنهاد می شود که سازمان از عملکرد سازمانی به عنوان شاخصی برای ارتقا مدیران و جانشینی مدیران ارشد استفاده نماید و عملکرد سازمانی افرادی که کاندید ارتقا هستند را مورد سنجش قرار دهند.
۲. سازمان ها در فرایند های مدیریت منابع انسانی (جذب، استخدام، تجزیه و تحلیل مشاغل، آموزش) بحث اثربخشی سازمانی را به صورت جدی مد نظر قرار دهند و این متغیر را در کنار سایر متغیرهای دخیل در جذب منابع انسانی در نظر بگیرند.
۳. کارگاه های آموزشی بصورت دوره برگزار گردد تا مدیران بصورت تخصصی از دانش و علم کافی برخوردار گردند. راز موفقیت سازمانها در فضای رقابتی داشتن مدیران آگاه و متخصص می باشد.
۴. مدیریت ارشد سازمان باید بطور نامحسوس فعالیتهای مدیران واحدها را کنترل نماید و بازخورد مناسب عملکرد آنان را به آنها ابلاغ نماید.
۵. ابزارهای لازم جهت تنبیه و یا پاداش کارکنان باید در اختیار مدیران قرار گیرد تا در زمان مقتضی بتوانند جهت توسعه و بهبود عملیات کارکنان از این ابزار استفاده نمایند.
۶. مدیریت عالی سازمان جهت ارتقاء کمی و کیفی عملکرد مدیران سازمان باید مشاورانی را از میان مدیران برجسته و یا خارج از سازمان انتخاب نموده و طی برگزاری کارگاه های آموزشی نقاط قوت و ضعف آنان را شناسایی و با ارائه راه حلهای مفید و کارساز گامی موثر در بهبود عملکرد مدیران واحدها بردارند.

منابع و مراجع

- [۱] ابیلی، خدیار، موفقی، حسن (۱۳۸۲)، درچه ایبر مفاهیم نوین مدیریتی، تهران، نشر شیوه.
- [۲] الوانی، مهدی ورودگر نژاد، فروغ، (۱۳۸۹)، مدل توسعه کارآفرینی در سازمانهای کوچک و متوسط، مجله چشم انداز مدیریت، شماره ۴، پیاپی ۳۷.
- [۳] آقایی، میلاد و آقایی، رضا و آقایی، اصغر، (۱۳۹۰)، بررسی تأثیرات میان راهبرد، فرهنگ، ساختار، اثربخشی سازمانی و مدیریت دانش، فصلنامه علمی ژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۶۵.
- [۴] ایمانی پور، نرگس و زیودار، مهدی، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه ی گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد (مطالعه موردی: نمایندگی های فروش شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره دوم.
- [۵] احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۹۰)، کارآفرینی، تعاریف، نظریات و الگوها تهران: ناشر شرکت پردیس ۵۷
- [۶] بیگی فرج، سلیمی، مجتبی (۱۳۸۴) مرکز اطلاع رسانی وزارت جهاد سازندگی، مرکز نشر دانشگاه صنعتی امیر کبیر، چاپ اول چهاردلی، فرزین، همتی، حسن، زمانی عموقین، رامین، (۱۳۹۳)، ارزیابی تاثیر سرمایه فکری در ایجاد ارزش افزوده، پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار، شماره ۱، سال ۱.
- [۷] حسن پور، حسن، امینی، محمد، (۱۳۹۲)، سرمایه فکری، ماهنامه ماه نوین، شماره ۳۹.
- [۸] حیدرزاده، فرشید و حسینی پارسا، حسن، (۱۳۹۱) سرمایه فکری و روش های اندازه گیری آن، دومین کنفرانس مدیریت اجرایی.
- [۹] حقیقی، جواد، (۱۳۸۵)، ارتباط سبک های رهبری مربیان کشتی جهان با میزان موفقیت آنان، رساله دکتري، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- [۱۰] حیدری، حسین، پاپ زن، دارباخانی، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مولفه های کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی) سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه
- [۱۱] خلیقی، شهین، (۱۳۸۹)، بررسی ارتباط بین مهارتهای کارآفرینانه مدیران و اثربخشی سازمانی در کسب و کارهای کوچک در سمنندج.
- [۱۲] دوستار، سید محمد و اسماعیل زاده، فرشته، (۱۳۹۲)، ابعاد و مدل های اندازه گیری سرمایه فکری، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۵۵.
- [۱۳] دیانت نسب، فرهاد، سیدعباس زاده، میرمحمد، اصغری، آرش، (۱۳۹۳)، بررسی وضعیت ویژگی های سازمان های یادگیرنده و رابطه آن با خلاقیت کارکنان در سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی، فراسوی مدیریت، شماره ۱۵، سال ۴.
- [۱۴] رزقی، ایرج (۱۳۹۲)، مدیریت عملکرد بستر ساز پرورش منابع انسانی، اصفهان، انتشارات ارکان، چاپ دوم، صص ۱۱ و ۲۴.
- [۱۵] سعیدی مهرآباد، م و مهتدی، م. (۱۳۸۷). تأثیر آموزش کارآفرینی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه (مطالعه موردی: آموزشهای کارآفرینانه وزارت کار و امور اجتماعی). (فصلنامه توسعه ۵۷- کارآفرینی، سال اول، شماره دوم از ص ۷۳
- [۱۶] شایسته، عبدالناصر، باغبانان، مصطفی، (۱۳۹۳)، بررسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد واحد سمنندج، شماره ۹، سال ۴.
- [۱۷] طاهری، عبدالحمید و جهرمی، امین شایان و ترابی، سهیلا، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با خلاقیت در سازمان فنی و حرفه ای شهرستان گچساران، فصلنامه ی علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴.
- [۱۸] علامه، محسن، مقدمی، مهدی، (۱۳۸۹)، بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی، مطالعه موردی: واحد نیرو محرکه شرکت ایران خودرو، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، شماره ۱، سال ۱۰.
- [۱۹] عبدالحی، بیژن، (۱۳۸۹)، توانمندسازی روان شناختی منابع انسانی: دیدگاه ها و ابعاد، تهران: مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین المللی مدیریت.
- [۲۰] فرزین پور، فرشته (۱۳۸۹)، مکانیسم کنترل ارزیابی عملکرد، مجموعه مقالات دومین همایش بررسی ابعاد ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی کشور، ص ۱۰۹.

- [۲۱] کاظمی، عباس (۱۳۸۱)، بهرهوری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، جلد اول، موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران
- [۲۲]، تهران، چاپ اول، صص ۸۵-۶۶.
- [۲۳] مقیمی، سید محمد (۱۳۹۰)، کارآفرینی در سازمان های دولتی، انتشارات فراندیش، چاپ اول.
- [۲۴] نصیری، میرعلی، لیک بنی، صادق، (۱۳۹۳)، بررسی اثرات سرمایه های فکری بر عملکرد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری در شعب بانک صادرات استان تهران، مدیریت بازرگانی، شماره ۱۲، دوره ۴.
- [25] Antonick, R.L. (2012). "Eupschian Management and Mellinnium", Journal of Managerial Psychology, Vol. 15, Number 3, PP: 219-226.
- [26] Chenderakisho paradashi, (2014),,. Organizational Behavior and Performance. Th Edition, Scott Foresman and company.
- [27] Procovencko, B- Palvin, Robert D. (2006), Clarifying the Entrepreneurship Concept, Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol.10, No.1, pp 7-24.
- [28] Sadler, H. (2011). The norms of entrepreneurial science: Cognitive effects of the new university-industry linkages. Research Policy, 27(8), 823-833.
- [29] Tampson, H., C. (1990). The future of the university and the university of the future: Evolution of the ivory tower to entrepreneurial paradigm. Research Policy, 29, 313-330