

بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی و اثربخشی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز

بوشهر

بهمن بهمنی^۱

۱- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی از واحد دانشگاه آزاد دهقان

چکیده

کارآفرینی به عنوان موتور محرکه توسعه اقتصادی و اجتماعی نقش اساسی در فرآیند توسعه جوامع دارد. در سازمان ها کارآفرینی باهدف توسعه عملکرد انجام می شود که در سودآوری و افزایش تولید و ارتقای عملکرد سازمان نقش اساسی دارد. کارآفرینی سازمانی و نوآوری و انجام فعالیت های کارآفرینانه و خلاقانه، قابلیت هایی هستند که می توانند در دستیابی به عملکرد برتر توسط سازمان ها مورد استفاده قرار بگیرند. هدف پژوهش بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی و اثربخشی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر پژوهش حاضر به روش توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی، و از منظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر که بالغ بر ۲۳۰ نفر می باشند وبا استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه تحقیق ۱۴۰ نفر انتخاب شد. برای سنجش مفاهیم اساسی پژوهش پرسش نامه عملکرد کارکنان بر اساس مدل اچپو که دارای ۱۵ گویه پرسش نامه کارآفرینی سازمانی رابینزاین پرسشنامه شامل ۲۲ گویه پرسشنامه اثربخشی استاندارد آرنولد فیلدمن شامل ۱۵ گویه به کار برده شد. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ها ۰/۹۲/ محاسبه گردید و روایی آزمون نیز از روش اعتبار محتوا تایید شد. برای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از نرم افزار SPSS۲۱ استفاده شده است و از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین مولفه های کارآفرینی سازمانی (ریسک پذیری) ($r=0.454, p<0.05$)، رقابت تهاجمی ($r=0.333, p<0.05$)، نوآوری ($r=0.647, p<0.05$)، پیشگامی ($r=0.639, p<0.05$) تأثیر مثبت و معنادار وجود داشت. و بین مولفه های اثربخشی (سود آوری) ($r=0.533, p<0.05$)، بدست آوردن منابع، ($r=0.443, p<0.05$) بهره وری ($r=0.677, p<0.05$) بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنادار وجود داشت.

واژگان کلیدی: کارآفرینی سازمانی، اثربخشی سازمانی، بهبود عملکرد، منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر

۱- مقدمه و بیان مسئله

امروزه کار آفرینی به عنوان یک راهبرد اثربخش برای توسعه اقتصادی و اجتماعی سازمان ها شناخته شده است. کارآفرینی به معنای فرآیند کشف و بهره برداری از فرصت ها به منظور ارزش آفرینی بوده و پایه و اساس توسعه پایدار و همه جانبه تلقی می شود.

اسماعیل پور و پور دهقان (۱۳۹۲) در این باره بیان می دارند کارآفرینی به عنوان موتور محرکه توسعه اقتصادی و اجتماعی نقش اساسی در فرآیند توسعه جوامع دارد. در سازمان ها کارآفرینی باهدف توسعه عملکرد انجام می شود که در سودآوری و افزایش تولید و ارتقای عملکرد سازمان نقش اساسی دارد. کارآفرینی سازمانی و نوآوری و انجام فعالیت های کارآفرینانه و خلاقانه، قابلیت هایی هستند که می توانند در دستیابی به عملکرد برتر توسط سازمان ها مورد استفاده قرار بگیرند (اسماعیل پور و پور دهقان، ۱۳۹۲: ۴۲). دراکر بیان داشت مهارت های کارآفرینانه به طور

گسترده‌ای برای هر نوع و اندازه‌ای از سازمان حیاتی هست (دراکر، ۲۰۱۴). کارآفرینی سازمانی به‌عنوان یکی از سازوکارها و معیارهای پیشرفت و بقای سازمان‌های امروز بسیار موردتوجه پژوهشگران و مدیران است (زهرا، ۱۹۹۲: ۲۰۱۲). مونس و مک کلیو (۲۰۱۱) بیان داشتند برای کارآفرین شدن شرکت‌ها شرایط و الزاماتی لازم است تا شرکت و سازمان در این جهت گام بردارد. دلیل اصلی اینکه سازمان‌ها به دنبال کارآفرینی می‌روند این است که، برای بقا نیازمند به رشد، توسعه و کسب مزیت رقابتی هستند و این موارد با کارآفرینی است که به دست می‌آید (مونس و مک کلیو، ۲۰۱۱: ۶۳). از طرف دیگر سازمان‌های امروز نیازمند تغییرات زیاد و انعطاف مدیری بالایی هستند و یکی از مهم‌ترین سازوکارهایی که این امر را محقق می‌کند و نوآوری را در سازمان به جریان می‌اندازد، کارآفرینی است (دراکر، ۲۰۱۴: ۲۰۱۵). شواهد نشان می‌دهد که همواره گرایش‌ها و فعالیت‌های کارآفرینانه در کشورهای غربی و توسعه یافته منجر به بهبود عملکرد و رشد سازمان‌ها می‌شود، و سازمان‌ها فعالیت‌های کارآفرینانه‌شان را با این فرض پیگیری می‌کنند که اقدامات آنها منجر به عملکردی در سطح بالاتر یا حداقل حفظ سطح عملکردشان می‌شود و از طرفی منافع کارآفرینی تنها محدود به شرکت یا سازمان خاصی نمی‌باشد بلکه روی اقتصاد آن کشور نیز تاثیر گذار است، زیرا کارآفرینی می‌تواند با افزایش بهره‌وری، بهبود فعالیت‌ها و افزایش رقابت‌پذیری در عرصه ملی و بین‌المللی، اقتصاد آن کشور را تحت تاثیر قرار دهد. گراهام و همکاران (۲۰۱۳) در این باره بیان می‌دارند که عملکرد کارکنان از مهم‌ترین متغیرها در حیطه رفتار سازمانی محسوب می‌شود؛ چراکه هر سازمان دارای هدفی است که فلسفه وجودی آن را تشکیل می‌دهد. نیل به اهداف سازمان درگرو بسیج امکانات (سرمایه و تجهیزات و نیروی انسانی) هست (گراهام و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۶). و هم چنین خوشوقتی (۱۳۸۵) در پژوهش خود بیان داشت از آنجا که بهبود عملکرد افراد سازمان موجب ایجاد نیروی عظیمی می‌گردد که خود از بسیاری از برنامه‌های فرصت‌رشد حمایت می‌کند، از این‌رو بیشتر سازمان‌ها رو به سیستم ارزیابی عملکرد آورده‌اند. ارزیابی عملکرد کارکنان می‌تواند موجب آگاهی از میزان پیشرفت در بهبود عملکرد و موجب تحرک حس کنجکاوی، پرسش و چالش در مورد روش انجام کارها و نحوه تخصیص منابع می‌گردد (خوشوقتی، ۱۳۸۵). در سال‌های اخیر، توجه و تمرکز اندیشمندان سازمانی به طور روزافزون به موضوع اثربخشی جلب شده است. برای بررسی نتایج مثبت و منفی سازمانی، افزون بر مباحث مربوط به درونداها و فرایندهای سازمان، در دهه اخیر تحلیل‌گران و پژوهشگران این حوزه به بحث‌هایی همانند فضا و محیط سازمانی، اعتماد و رضایت مشتریان و ذینفعان، میزان و نحوه پاسخگویی و همچنین عملکرد کارکنان سازمانی توجه و تأکید بسیار زیادی داشته‌اند. در همین راستا هرمان و رنز (۲۰۱۴) در مورد اثربخشی بیان می‌دارند که اثربخشی سازمانی یک مفهوم واحد و منفرد نیست، بلکه موضوعی بسیار پیچیده است که مشتمل بر ترجیحات و انتظارات متفاوتی است (هرمان و رنز، ۲۰۱۴: ۱۲۴). اثربخشی سازمانی روشی است که سازمان‌ها، چگونگی تحقق موفقیت‌آمیز مأموریت‌هایشان را از طریق راهبردهای سازمانی مورد ارزیابی قرار می‌دهند (جومرونک و اوره‌ال، ۲۰۱۴: ۸۶). توتو در این مورد معتقد است اثربخشی سازمانی فرآیندی چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع می‌شود و شامل، تمام فعالیت‌ها

¹ zahara² Wales, Monsen & McKelvie³ Drucker⁴ Van Doorn

است که هم در جهت دستیابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می کند که انجام آن‌ها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است (توتو و همکاران، ۲۰۱۱) فیدلر که نظریه رهبری اثربخشی را مطرح کرده است، اثربخشی را مشتمل بر روابط مدیر با همکاران، میزان کار از پیش تعیین شده و میزان قدرتی که مدیر از مقام خود به دست می آورد (تیموری، ۱۳۹۴: ۲۴).

چرایی این موضوع ما را ترغیب کرده است تا به بررسی کارآفرینی سازمانی و اثربخشی بر بهبود عملکرد کارکنان بپردازیم. بدون شک یکی از مهمترین بسترها برای توسعه کارآفرینی و اثربخشی سازمان ها، بهبود دادن عملکرد کارکنان می باشد، طوری که محققین بیان می دارند مزیت رقابتی پایدار تنها از طریق بهبود عملکرد کارکنان برای نوآوری و اثربخشی حاصل می شود. به همین منظور چندی است که از سوی محققین گوناگون، عملکرد کارکنان به عنوان یکی از مهم ترین عوامل موفقیت کسب و کارها در شرایط رقابتی مورد توجه قرار گرفته است و سازمان های مختلف، سرمایه گذاری نسبتاً وسیعی در این حوزه انجام داده اند. با توجه به ارتباط غیر قابل انکار عملکرد کارکنان با کارآفرینی و اثربخشی، به نظر می رسد درک نقش و تاثیر کارآفرینی سازمانی و اثربخشی بر بهبود عملکرد کارکنان از اهمیت بسزایی برخوردار باشد، برای دستیابی به این مهم، پژوهش حاضر در پی کشف تأثیر کارآفرینی سازمانی و اثربخشی بر بهبود عملکرد کارکنان و مطالعه تجربی آنها در شرکت گاز استان بوشهر برآمده است. شرکت گاز استان بوشهر با گستره فعالیتی به وسعت بالا، وظیفه توزیع روزانه بیش از چند میلیون لیتر انواع فرآورده های نفتی را به عهده دارد که این مهم را با بهره گیری از تعداد زیادی از پرسنل، جامه عمل می پوشاند. مدیریت و برنامه ریزی این حجم عظیم عملیاتی، حمل و نقل و ذخیره سازی این میزان فرآورده، احداث انبارهای نفت، گاز مایع و تأسیسات خدماتی، تعمیر و نگهداشت تأسیسات مرتبط، انجام فعالیت های بازرگانی و مالی، راهبری هزاران پیمانکار و جلب رضایت میلیون ها مصرف کننده و ارائه خدمات مطلوب به آنان، مسئولیتی است که تنها سازمانی منسجم و کارآمد و برخوردار از کارآفرینی سازمانی بالا از عهده آن بر می آید. اما از آنجا که هر سازمان برای کارآفرینی و اثربخشی و همسو شدن با رشد فناوری نیازمند توجه به عوامل اثر گذار است و این شرکت نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ از آنجا که وظیفه این شرکت از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و توجه به تأثیرات عملکرد کارکنان برای موفقیت بیشتر سازمان، الزامی است، لذا موضوع حاضر به عنوان یک مسئله مهم برای مطالعه تلقی می گردد ، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ گویی به سؤال زیر است:

آیا بین کارآفرینی سازمانی و اثربخشی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

از آن جایی که شرکت ها امروزه، با توجه به تغییرات سریع و پیشرفت روز افزون تکنولوژی، سرمایه گذاری های قابل توجهی را صرف کارآفرین کرده اند، نیاز به تحقیقات بیشتر در این زمینه احساس می شود. مهم ترین پیامد کارآفرینی سازمانی عملکرد سازمان است و به طور خلاصه می توان گفت که نگرش ها و اقدامات کارآفرینانه برای رشد و کامیابی هر سازمانی صرف نظر از اندازه اش در محیط رقابتی امروزی لازم و ضروری می باشد. ضرورت کارآفرینی سازمانی ناشی از ناسازگاری و عکس العمل کند سازمان های متوسط و بزرگ نسبت به تغییرات روزافزون، سریع، پیچیده و نامطمئن محیطی بوده و سرعت عمل و نوآوری را به عنوان عوامل کلیدی و رمز بقای سازمان در صحنه رقابت های فشرده ی امروزی معرفی می کند. در این باره نوده (۱۳۹۱) بیان می دارد در اقتصاد

رقابتی و مبتنی بر بازار که با تحولات و تغییرات سریع و شتابان بین المللی و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است از کارآفرینی به عنوان موتور محرکه توسعه اقتصادی و تشخیص فرصت ها و استفاده از منابع جهت پیاده کردن ایده ها در شکل سازمان ها و مخاطرات برنامه ریزی شده یاد می شود (نوده، ۱۳۹۱: ۲۵). کربلایی باقری (۱۳۹۵) بیان می دارد امروزه به علت رویدادهای متنوعی که در سطوح اجتماعی، فرهنگی و کسب و کار رخ داده است، در کشورهای مختلف توجه خاصی به عملکرد کارآفرینی و کارآفرینان می شود و تقویت کارآفرینی سازمانی در سازمان های فعلی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها به ویژه کشورهای درحال توسعه به شمار می رود (کربلایی باقری، ۱۳۹۵: ۵). از دیگر سو، اثربخشی سازمانی عبارت است از میزانی که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیرضروری اعضا لا جامعه خود، اهدافش را برآورده می کند. در واقع اثربخشی سازمانی درجه نزدیکی یک سازمان به اهدافش را نشان می دهد. به عبارت دیگر در این باره زنگ و همکاران (۲۰۱۴) بیان می دارند اثر بخشی سازمانی اندازه ای است که یک سازمان به اهداف خود تحقق می بخشد که با مؤلفه های درون سازمانی از جمله کارایی، خلاقیت و استعداد کارکنان ارتباط معناداری دارد (زنگ و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۱). از سویی دیگر بسیاری از سازمان ها به لزوم اثربخشی سازمانی پی برده اند، در واقع هدف اصلی تمام سازمان ها ارتقاء کارائی و اثربخشی سازمانی است و کارآمدی و اثربخشی سازمان ها در گرو مدیریت اثربخش و کارآمد است. از طرفی مدیران سرمایه های با ارزشی هستند که با مطالعه ابعاد شخصیتی و رفتاری آنان امکان کارائی و اثربخشی هر چه بیشتر فراهم می شود، در این میان تاثیر در موضوع کنترل بر نحوه عمل مدیران در سازمان ها، مهم تلقی می شود. به رغم محوری بودن ساخت اثربخشی در تئوری سازمانی این مفهوم به طور مناسب توسعه نیافته یا تعریف نشده است و توافق در مورد معیارهایی که برای تعریف اثربخشی مورد استفاده قرار می گیرند، وجود دارد. از آنجاکه بهبود عملکرد افراد سازمان موجب ایجاد نیروی عظیمی می گردد که خود از بسیاری از برنامه های فرصت رشد حمایت می کند، از این رو بیشتر سازمان ها رو به سیستم بهبود عملکرد آورده اند. بهبود عملکرد کارکنان می تواند موجب آگاهی از میزان پیشرفت در بهبود عملکرد و موجب تحرک حس کنجکاوی، پرسش و چالش در مورد روش انجام کارها و نحوه تخصیص منابع می گردد. در نتیجه از نظر سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور انگیزه و فرصت ارزیابی برای ارتقا کیفیت عملکرد واحدها و گروه ها را فراهم می آورد. سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت فعالیت خود به خصوص در محیط های بسیار پیچیده و پویای امروزی، نیازمند یک سیستم استراتژیک ارزیابی عملکرد هست. (سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۲) از سوی دیگر فقدان یک سیستم جامع استراتژیک بهبود عملکرد سازمانی به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط تلقی گشته که خود پیامدهای ناگواری برای سازمان در بردارد. کهولت و نهایتاً اضمحلال سازمانی از جمله این پیامدها است. ممکن است بروز پدیده مرگ سازمانی^۵ به علت عدم وقوع یک باره آن از سوی مدیران عالی سازمان ها احساس نشود ولی مطالعات نشان می دهد فقدان سیستم کسب بازخورد امکان انجام اصلاحات برای رشد، توسعه و بهبود فعالیت های سازمان را غیرممکن می نماید که سرانجام به پدیده مرگ سازمانی منجر می گردد. (طبرسی، ۱۳۷۸: ۴۲) دنیایی که در آن به سر می بریم بسیار پیچیده و واجد دو ویژگی عمده؛ منابع محدود و نیازهای نامحدود هست. همین عامل موجب توجه روزافزون به بهره‌وری گردیده است. بهره‌وری و یا بهبود عملکرد سازمان ها؛ می تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه

⁵. Organizational death

و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. امروزه بنگاه و سازمان‌های مختلف کشور در فرآیند جهانی‌شدن و پیوستن به منظومه تجارت جهانی با چالش‌های بی‌شماری مواجه هستند. حضور در بازارهای جهانی و حتی باقی ماندن در بازارهای داخلی مستلزم رقابت با رقبای قدرتمنداست. با توجه به گسترش و پیچیدگی اهداف، فرآیندها و ساختار سازمانی در صحنه رقابت، سازمان‌هایی می‌توانند به بقای خود ادامه دهند که نسبت به خواست‌ها و انتظارات مشتریان و ذینفعان پاسخگو باشند (هداوند، ۱۳۹۳: ۲۲). بنابراین در این تحقیق با نگرشی سیستماتیک تمامی عناصر کارآفرینی سازمانی و اثربخشی بر عملکرد را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم و مبنای مناسبی در اختیار مدیران و پژوهشگران با هدف پرهیز از جزئی‌نگری و موازی‌کاری قرار خواهیم داد و لذا به واسطه اهمیت کارآفرینی و اثربخشی سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان‌های مختلف اعم از تولیدی و خدماتی انجام چنین پژوهشی در منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر یک ضرورت به نظر می‌رسد.

۳- اهداف پژوهش

۳-۱- هدف اصلی پژوهش

بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی بر اثربخشی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر

۳-۲- اهداف فرعی پژوهش

۱. تعیین تأثیر ریسک‌پذیری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر
۲. تعیین تأثیر رقابت تهاجمی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر
۳. تعیین تأثیر نوآوری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر
۴. تعیین تأثیر پیشگامی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر
۵. تعیین تأثیر سودآوری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر
۶. تعیین تأثیر به دست آوردن منابع بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر
۷. تعیین تأثیر بهره‌وری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر

۴- فرضیه های پژوهش

۴-۱- فرضیه اصلی پژوهش

آموزش کارآفرینی بر شناخت بهتر از شغل در حوزه دانشگاه علمی کاربردی استان هرمزگان، تأثیر دارد.

۴-۲- فرضیه های فرعی پژوهش

- ۱) آموزش کارآفرینی بر تنوع شغل در حوزه دانشگاه علمی کاربردی استان هرمزگان، تأثیر دارد.
- ۲) آموزش کارآفرینی بر ماهیت شغل در حوزه دانشگاه علمی کاربردی استان هرمزگان، تأثیر دارد.
- ۳) آموزش کارآفرینی بر اهمیت شغل در حوزه دانشگاه علمی کاربردی استان هرمزگان، تأثیر دارد.
- ۴) آموزش کارآفرینی بر آزادی عمل در کار در حوزه دانشگاه علمی کاربردی استان هرمزگان، تأثیر دارد.
- ۵) آموزش کارآفرینی بر بازخورد در حوزه دانشگاه علمی کاربردی استان هرمزگان، تأثیر دارد.

۵- مبانی نظری پژوهش

۵-۱- تعاریف کارآفرینی

کارآفرینی سازمانی؛ تامپسون (۲۰۰۰) کارآفرینی را فرایندی می‌داند که در آن بتوان با استفاده از خلاقیت، عضو جدید را همراه با ارزش جدید با استفاده از زمان، منابع، ریسک و به کارگیری دیگر عوامل به وجود آورد. (ناهید، ۱۳۸۸: ۴۲). آریلا معتقد است که کارآفرینی سازمانی دارای سه بعد است که عبارت هستند از: نوآوری، توسعه محصولات، خدمات یا فرآیندهای جدید و ریسک‌پذیری (هادی زاده مقدم و رحیمی فیل آبادی، ۱۳۸۴: ۲۴). همچنین در این تعاریف برخی از ویژگی‌هایی که برای سازمان کارآفرین در نظر گرفته شده است عبارت هستند از توفیق طلبی، خلاقیت، نوآوری، ریسک‌پذیری و اعتمادبه‌نفس بالا (تقی زاده و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۶۰).

نوآوری^۶: نوآوری‌های سازمانی عملی است به‌عنوان پیش‌شرط و تسهیل‌کننده استفاده بهینه از محصولات فنی و فرایند نوآوری جهت کسب موفقیت سازمان که بستگی به نوع و درجه ساختار سازمانی و فرآیندهای پاسخگویی به استفاده از این فن آوری جدید دارد. نوآوری‌های سازمانی عبارت است از ارائه منبع فوری مزیت رقابتی از سوی سازمان که تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کسب‌وکار با توجه به بهره‌وری، زمان محلی، کیفیت و انعطاف‌پذیری دارد (آرمبروستر^۷ و همکاران، ۲۰۰۸: ۶۴۵).

پیشگامی^۹: پیشگامی نیز به معنای پیش قدم شدن برای مواجهه با رویداد های احتمالی آینده و فائق آمدن بر فعالیت های رقابتی است. این مفهوم با مزیت های اولیه، آینده نگری و توانایی کلی شرکت ها برای پیش بینی شانس های آینده موجود در بازار مرتبط است (آبد لطیف و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۶: ۹۵).

^۶ Entrepreneurship Organizational

^۷ Innovation

^۸ Armbruster

^۹ Pioneers

^{۱۰} Abd Latif

ریسک‌پذیری^{۱۱}: ریسک‌پذیری به حمایت از پروژه‌ها با وجود احتمال شکست اشاره دارد. ریسک‌پذیری اغلب برای توصیف عدم قطعیت نتایج حاصل از رفتار کارآفرینانه استفاده می‌شود. ریسک‌پذیری شامل اقدامات جسورانه و تخصیص قابل توجه منابع به سرمایه‌گذاری در محیط‌های نامشخص تعریف می‌شود (نگه و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۶: ۱۰۲).

خودتجدیدی^{۱۳}: خودتجدیدی فرآیند پیدا کردن جایگزین‌های مناسب برای رشد و ترقی است، تعریف مجدد مدل کسب‌وکار در جهت رقابت، چالش‌های آن برای پیدا کردن، یافتن راه‌های مختلفی برای انجام آنچه سازمان در حال حاضر ندارد یا حق برگزیدن مدل کسب‌وکار متفاوت از رقبای خود است (زلیوایو و ورون^{۱۴}، ۲۰۰۷: ۱۲۵).

رقابت تهاجمی^{۱۵}: رقابت تهاجمی، تمایل سازمان در به چالش درآوردن یا رقابت کردن با رقبا تعریف شده است. کووین و سلوین^{۱۶} چنین فرض می‌کنند که حالت کارآفرینی، در تمایل شرکت به رقابت تهاجمی با رقبای صنعتی منعکس شده است (کووین و سلوین، ۲۰۱۱).

اثربخشی سازمانی^{۱۷}: اثربخشی را میزان تحقق اهداف تعریف می‌کند و فیدلر که نظریه رهبری اثربخش را مطرح کرده است، اثربخشی را مشتمل بر روابط مدیر با همکاران، میزان کار از بررسی مهارت‌های کارآفرینانه مدیران و اثربخشی سازمانی می‌داند.

بهبود عملکرد^{۱۸}: مدیران برای آگاهی در مورد میزان تحققات سازمان، لازم است با تمام کارکنان و عملکرد کلیه بخش‌های آن در ارتباط باشند. این امر، مستلزم آن است که مشاغل را به درستی طراحی کرده، افراد مناسب و آموزش دیده را برای تصدی سمت‌های سازمانی برگزینند و برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان به آن‌ها پاداش مناسب دهند و انگیزش لازم را ایجاد کنند (سیدجوادی و همکاران^{۱۹}، ۱۳۸۲).

تمام مطالعات تحقیقی بر یک چارچوب مفهومی^{۱۹} استوار است، که متغیرهای موردنظر و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌کند (ادواردز و همکاران، ۱۳۷۹: ۲۳) این چارچوب مفهومی که با عناوین دیگری همچون چارچوب نظری^{۲۰} (خاکی، ۱۳۸۳: ۳)؛ نقشه ذهنی^{۲۱} و ابزار تحلیلی^{۲۲} (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۷۵: ۱۰) شناخته می‌شود، الگوی است که پژوهشگر بر اساس آن درباره روابط بین عواملی که در ایجاد مساله مهم تشخیص داده شده اند، نظریه پردازی می‌کند. این نظریه می‌تواند ضرورتاً سخن پژوهشگر نباشد و به‌طور منطقی از نتایج تحقیقات قبلی پیرامون مساله نشأت گرفته باشد (ادواردز و همکاران، ۲۰۰۸: ۴۲).

11 Risk tolerance

12 Ngah et al

13 Self-confidence

14 Dhliwayo & Vuuren

15 Aggressive competition

16 Covin & Slevin

17 Organizational effectiveness

18 Performance improvements

19 Conceptual Model

20 Theoretical framework

21 Mental map

22 Analytical instrument

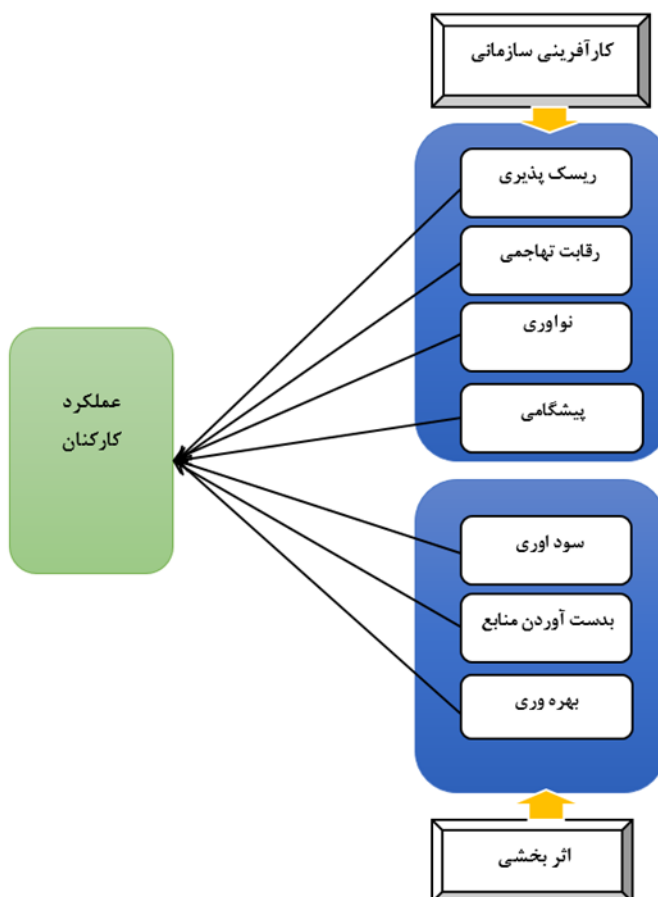
از آنجا که هر پژوهش میدانی و پیمایشی نیازمند نقشه ذهنی و مدل مفهومی است که در قالب ابزار تحلیلی مناسب، متغیرها و روابط بین آن‌ها ترسیم شده باشد؛ بر همین اساس، با توجه به ادبیات تحقیق و نظریات مطرح شده یک مدل تحلیلی از این فرضیات و کارآفرینی سازمانی مدیران و تأثیر آن‌ها بر اثربخشی سازمانی، ذیل ارائه شده است. پس از بحث در خصوص ادبیات تحقیق اکنون بایستی به ارائه مدل مفهومی که در این پژوهش بکار گرفته شده است بپردازیم. در این تحقیق پس از مطالعات اولیه جهت روشن نمودن ابعاد و شاخص‌های کارآفرینی، در نهایت به مدلی رسیدیم که در ادامه می‌آید.

در طراحی مدل کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمانی بر عملکرد از مدل‌ها و نظریات مختلف استفاده گردید و در نهایت مدلی ترکیبی طراحی شد. این شاخص‌ها عبارت هستند از:

کارآفرینی سازمانی توسط آندرسون و همکارانش در ۴ دسته طبقه بندی شده است:

۱. ریسک‌پذیری ۲. رقابت‌تهاجمی ۳. نوآوری ۴. پیشگامی (آندرسون و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۴)

شاخص‌های اثربخشی از مدل آرنولد فیلدمن که عبارت هستند از: سودآوری، رشد، به دست آوردن منابع، توانایی انطباق، نوآوری، بهره‌وری، رضایت مشتری یا ارباب‌رجوع، رضایت/تعهد کارکنان (آرنولد و فیلدمن، ۱۹۸۶).



۶- پیشینه پژوهش

نتایج حاصل از تحقیق میرکریمی (۱۳۹۶) نشان داد که، گرایش به کارآفرینی بر عملکرد هنرستانهای غیرانتفاعی منطقه دوتهران تأثیر دارد و استراتژی تمایز و عملکرد نوآوری به عنوان دو متغیر میانجی در رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد آنها محسوب می شوند، اثربخشی به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد نوآوری هنرستانها پذیرفته می شود. یافته‌های پژوهش عبدالهی (۱۳۹۶) نشان داد پابندی به ارزشهای اسلامی مهمترین شاخص از دیدگاه کارکنان است. کارکنان ارزشهایی مانند عدالت، صداقت و انصاف، وجدان کاری، سعه صدر و اخلاق و متانت در رفتار را به عنوان ارزش‌های اسلامی در ارزیابی عملکرد با اهمیت دانستند. تعهد و الزام کارکنان به ارزش‌های اسلامی منجر به اجرای بهتر ارزیابی عملکرد و بازخورد موثرتر شد. نتایج تحقیق شریفی فرد (۱۳۹۶) تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و گرایش به کارآفرینی را بر عملکرد مالی و عملکرد کارکنان را رد نمود. نتایج پژوهش خواننده کارنما و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از ارتباط مثبت و معنادار گرایش کارآفرینانه و ابعاد آن شامل نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشگامی بر عملکرد شغلی کارکنان است. همچنین ابعاد گرایش کارآفرینانه، هرچند از همبستگی بالایی با یکدیگر برخوردارند، لیکن تأثیر یکسانی بر عملکرد شغلی ندارند. پیشنهاد می شود مدیران مرکز با توجه به اهمیت هر کدام از ابعاد گرایش کارآفرینانه، فعالیت هایی را تعریف نمایند که باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان مرکز گردد. عجم (۱۳۹۶) در مطالعه خود بیان کرد که بین گرایش به کارآفرینی و مولفه های آن (نوآوری، ریسک‌پذیری، استقلال طلبی، پیشگامی، رقابت‌تجاسمی) با عملکرد کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی و منابع طبیعی استان سمنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق ناهید و همکاران (۱۳۹۵) نشان دهنده وجود رابطه مثبتی میان گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی به طور مستقیم و نوآوری، پیشگامی، مخاطره‌پذیری و رقابت‌تجاسمی به عنوان ابعاد گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی به طور غیرمستقیم میباشد، اما میان استقلال طلبی با عملکرد سازمانی رابطه معناداری یافت نشد؛ بنابراین توسعه نگرش و توجه به گرایش کارآفرینانه در سازمان میتواند در افزایش عملکرد سازمانی موثر واقع شود.

انکاریا و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه ای یافتند به منظور دستیابی و حفظ اثربخشی سازمانی، از طریق افزایش مشارکت کارکنان، سازمانها، به جز مشاغل کاری، به طور فزاینده ای وابسته به تلاش های داوطلبانه کارکنان در محل کار می شوند. تجزیه و تحلیل گذشته نگر از مطالعات نظری و تجربی موجود برای حمایت از ارتباطات متقابل بین عملکرد کارکنان، و اثربخشی سازمانی انجام شده است. علاوه بر این، این مطالعه به طور عمده بر کارکنان به عنوان نقش در کار خود متمرکز است، از آنجا که این کارمندان بسیار قادر به تحریک رفتار مثبت در محل کار و عملکرد سازمانی است. این مطالعه با افزودن مفهوم عملکرد کارکنان به عنوان پیش شرطی از اثربخشی سازمانی از طریق کارآفرینی سازمانی، به ادغام کارکنان و اثربخشی سازمانی کمک می کند. پژوهش وگاواسکواز و کاسیوسیلوا (۲۰۱۶) نشان میدهد که بازارگرایی باعث ایجاد یک نتیجه مثبت، حداقل در کوتاه مدت میشود. برای این منظور پیاده سازی یک فرهنگ سازمانی مبتنی بر بازارگرایی، برای رسیدن به اثر مثبت گرایش کارآفرینی بر عملکرد سازمان لازم است (وگاواسکواز و کاسیوسیلوا، ۲۰۱۶). نتایج تحقیق مارتین و همکاران (۲۰۱۶) بیانگر ارتباط مثبت بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی بود و رابطه معنی داری بین هر کدام از متغیرهای مستقل نوآوری، پیشگامی و ریسک‌پذیری وجود داشت. همچنین اندازه هر کدام از این متغیرها نیز به تنهایی مورد بررسی قرار گرفت و

نوآوری بیشترین تأثیر را به نسبت دو تغییر پیشگامی و ریسک‌پذیری بر عملکرد داشت. نتایج تحقیق کانتر^{۲۳} (۲۰۱۶) نشان داد که کارآفرینی استراتژیک در رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد سازمانی کامل به صورت واسطه عمل میکند. جواد و همکاران^{۲۴} (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای در بین ۳۰۰ شرکت کوچک و متوسط در مالزی، نشان دادند که بازاریگرایی و گرایش به کارآفرینی هر دو تأثیر مثبت و معنیداری بر عملکرد دارد. آنها همچنین بیان کردند که این مطالعه برای محققین، شرکا و مدیران، اطلاعات ارزشمندی جهت بقا و سودآوری سازمانی فراهم می‌آورد.

۷- روش تحقیق

تحقیق حاضر از آنجا که به بررسی تأثیر کارآفرینی سازمانی و اثربخشی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر می‌پردازد. این تحقیق از نوع همبستگی از شاخه میدانی و از لحاظ ماهیت کاربردی می‌باشد و از لحاظ زمانی مقطعی می‌باشد. از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی هست. به این جهت کاربردی است، چون می‌توان از نتایج آن برای بهبود و بهینه‌سازی ابزارها، روش‌ها و الگوها در جهت رفع نیازهای کارکنان و همچنین ارتقای سطح عملکرد استفاده نمود، و از نظر روش، توصیفی هست زیرا وضع موجود را بررسی می‌کند و به توصیف آنچه هست بدون هیچ گونه دخل و تصرف در آن، می‌پردازد؛ و از این جهت که گردآوری داده‌ها از طریق نمونه‌گیری از جامعه، تحقیق میدانی و تجزیه و تحلیل پاسخ‌های جامعه به سوالات پرسشنامه صورت می‌گیرد، از نوع پیمایش یا زمینه‌یابی هست. این پژوهش بصورت غیر تجربی از نوع توصیفی است که به صورت پیمایشی و همبستگی انجام می‌گیرد که محقق در آن در پی پیدا کردن رابطه بین کارآفرینی سازمانی و اثربخشی بر بهبود عملکرد کارکنان هست. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر که تعداد آن‌ها برابر با ۲۳۰ نفر هست. که از این تعداد ۵ نفر سابقه کاری زیر پنج سال، ۱۳۶ نفر سابقه کاری بین پنج تا ده سال، ۶۵ نفر سابقه کاری بین یازده تا پانزده سال ۲۵ نفر سابقه کاری بین شانزده تا بیست سال و ۲۱ نفر سابقه کاری بالاتر از بیست سال داشتند. در واقع با استفاده از فرمول کوکران تعداد اعضای نمونه ۱۴۰ نفر محاسبه گردید.

جدول ۳-۱- تعداد اعضای نمونه مربوط به هر طبقه

ردیف	سابقه کار (خدمت)	تعداد اعضای جامعه	تعداد اعضای نمونه
۱	زیر ۵ سال	۵	۳
۲	بین ۵ تا ۱۰	۱۲۶	۷۶
۳	بین ۱۱ تا ۱۵	۶۵	۳۹
۴	بین ۱۶ تا ۲۰	۲۵	۱۵
۵	بالاتر از ۲۰	۲۱	۷

²³ Kantur, D.

²⁴ Javad, H., Kamariah, I., & Fayaz, A. S.

ابزار گردآوری داده ها: ابزار گردآوری اطلاعات یک پرسشنامه مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی و اثربخشی و سودآوری است که با کمک اساتید راهنما و مشاور و استفاده از منابع مورد استفاده در ادبیات موضوع آورده شده است. ابتدا متغیرها به صورت عملیاتی تعریف شده اند و در ادامه سؤالات از آن‌ها استخراج گردیدند که در مراحل بعدی روایی و پایایی این سؤالات مورد بررسی قرار گرفته است.

پرسشنامه عملکرد کارکنان: بر اساس مدل اچپو که دارای ۱۵ گویه و با استفاده از مقیاس ۵ گزینه ای خیلی کم تا خیلی زیاد مورد سنجش قرار می‌گیرد.

پرسشنامه کارآفرینی سازمانی: این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه می‌باشد که در آن برای سنجش کارآفرینی سازمانی از شش مؤلفه استفاده می‌شود. سطح اندازه گیری پرسشنامه فاصله‌ای و بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت می‌باشد. پرسشنامه اثربخشی استاندارد آرنولد فیلمدن شامل ۱۵ گویه (گویه ۱ تا ۲ مربوط به مولفه سود، گویه ۳ و ۴ مربوط به مولفه رشد، گویه ۵ مربوط به مولفه به دست آوردن منابع، گویه ۶ و ۷ مربوط به مولفه توانایی انطباق، گویه ۸ و ۹ مربوط به مولفه نوآوری، گویه ۱۰ و ۱۱ مربوط به مولفه بهره‌وری، گویه ۱۲ و ۱۳ مربوط به رضایت مشتری/ارباب رجوع و گویه ۱۴ و ۱۵ مربوط به مولفه رضایت / تعهد کارکنان) به کار برده شد؛ و با استفاده از مقیاس ۵ گزینه ای خیلی کم تا خیلی زیاد مورد سنجش قرار می‌گیرد. برای تعیین اعتبار محتوی پس از تنظیم و طراحی گویه‌های لازم برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، پژوهشگر پرسشنامه را به اساتید راهنما و مشاور و چند تن از متخصصان و عده‌ای از دانشجویان کارشناسی ارشد نشان داده، آنان نیز پس از بررسی و مطابقت سؤالات با متغیرهای اندازه‌گیری شده نظرات خود را اعلام کردند، محقق نیز پس از اعمال نمودن تغییرات لازم برای بالا بردن اعتبار صوری وسیله اندازه‌گیری، اقدام به تنظیم پرسشنامه نهایی نمود. بهترین شیوه جهت تعیین اندازه پایایی پرسشنامه، شیوه آلفای کرونباخ است. ضریب آلفای کرونباخ عددی بین صفر و یک است که از فرمول زیر بدست می‌آید:

۳-۵- جدول آلفای کرونباخ هر یک از متغیرهای تحقیق به تفکیک

نام شاخص	مقدار آلفا
عملکرد کارکنان	۰/۸۸
کارآفرینی سازمانی	۰/۹۱
اثربخشی	۰/۸۹

آمار توصیفی تحقیق:

در این قسمت از گزارش تحقیق که شامل دو قسمت، شاخص‌های گرایش مرکزی و شاخص‌های پراکندگی می‌باشد با استفاده از جداول و نمودارها به تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها پرداخته می‌شود. در این بخش ویژگی‌های کلی پاسخگویان به لحاظ جنس، وضع تأهل، سن، میزان تحصیلات، سابقه کار و سمت به اختصار در قالب جداول و نمودارها می‌آید.

بررسی ویژگی‌های جمعیتی پاسخ‌دهندگان

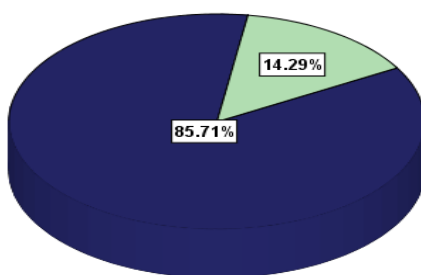
۴ جنسیت پاسخگویان

جدول ۴-۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت

ردیف	جنس	فراوانی	درصد
۱	مرد	۱۲۰	۸۵/۷
۲	زن	۲۰	۱۴/۳
	جمع	۱۴۰	۱۰۰

همان گونه که در جدول و نمودار (۴-۱) نشان داده شده است، از بین تعداد کل ۱۴۰ نفر پاسخگو، ۱۲۰ نفر (۸۵/۷ درصد) از آنان مرد و ۲۰ نفر (۱۴/۳) از آنان زن می‌باشد. بنابراین فراوانی آزمودنی‌های مرد بیشتر از آزمودنی‌های زن است.

■ مرد
■ زن



نمودار (۴-۱): درصد پاسخگویان بر حسب جنسیت

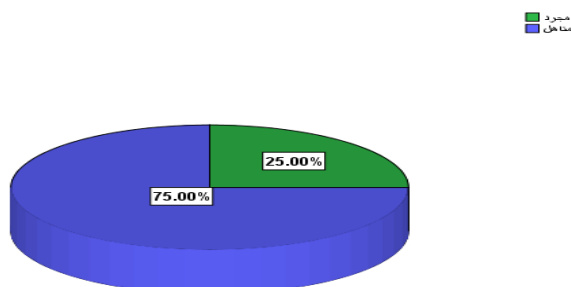
وضعیت تأهل

جدول ۴-۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تأهل

ردیف	جنس	فراوانی	درصد
۱	مجرد	۳۵	۲۵
۲	متأهل	۱۰۵	۷۵

۱۰۰	۱۱۸	جمع
-----	-----	-----

همان گونه که در جدول و نمودار (۲-۴) نشان داده شده است، از بین تعداد کل ۱۴۰ نفر پاسخگو، ۳۵ نفر (۲۵ درصد) از پاسخگویان مجرد و ۱۰۵ نفر (۷۵ درصد) متاهل می باشند.



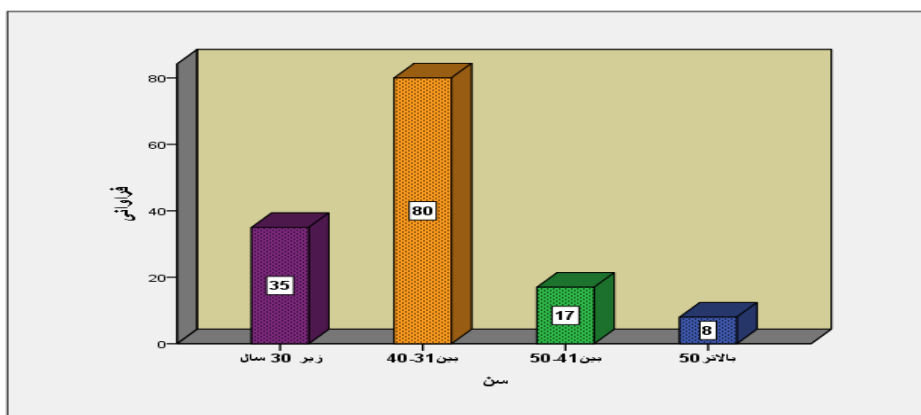
نمودار (۲-۴): فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت تاهل

۴-۲-۱-۳- سن پاسخگویان

جدول ۳-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب

ردیف	گروه های سنی	فراوانی	درصد
۱	زیر ۳۰ سال	۳۵	۲۵
۲	بین ۳۱-۴۰	۸۰	۵۷,۱
۳	بین ۴۱-۵۰	۱۷	۱۲,۱
۴	بالتر از ۵۰	۸	۵,۷
	جمع	۱۴۰	۱۰۰

همان گونه که در جدول و نمودار (۳-۴) نشان داده شده است، از بین تعداد کل ۱۴۰ نفر پاسخگو، ۳۵ نفر (۲۵ درصد) از آنان زیر ۳۰ سال، ۸۰ نفر (۵۷/۱ درصد) در سن ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۷ نفر (۱۲/۱ درصد) در سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۸ نفر (۵/۷ درصد) در گروه سنی ۵۰ سال به بالا قرار گرفته اند.



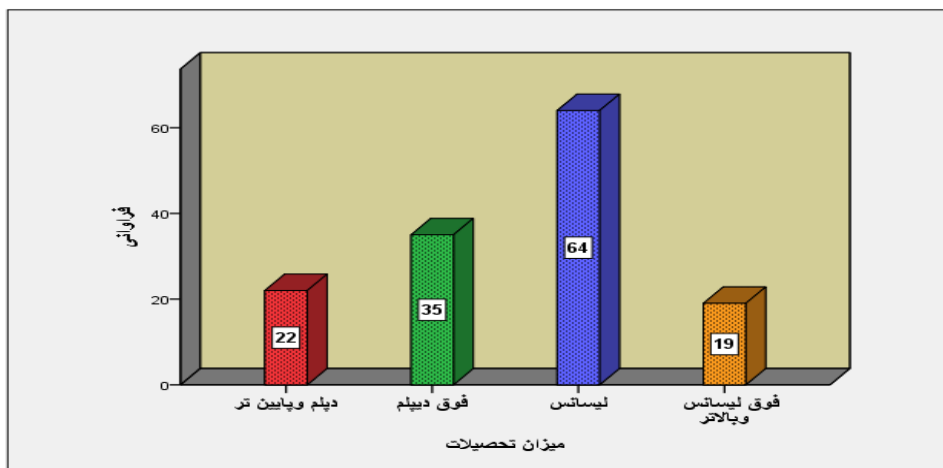
نمودار (۳-۴): فراوانی پاسخگویان بر حسب سن

میزان تحصیلات پاسخگویان

جدول ۴-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات

ردیف	میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
۱	دیپلم و پایین تر	۲۳	۱۵,۷
۲	فوق دیپلم	۳۵	۲۵
۳	لیسانس	۶۴	۴۵,۷
۴	فوق لیسانس و بالاتر	۱۸	۱۳,۶
	جمع	۱۴۰	۱۰۰

همان گونه که در جدول و نمودار (۴-۴) نشان داده شده است، از بین تعداد کل ۱۴۰ نفر پاسخگو، ۲۳ نفر (۱۵/۷ درصد) از پاسخگویان دیپلم و کمتر، ۳۵ نفر (۲۵ درصد) فوق دیپلم، ۶۴ نفر (۴۵/۷ درصد) لیسانس و ۱۸ نفر (۱۳/۶ درصد) فوق لیسانس و بالاتر را تشکیل داده اند.



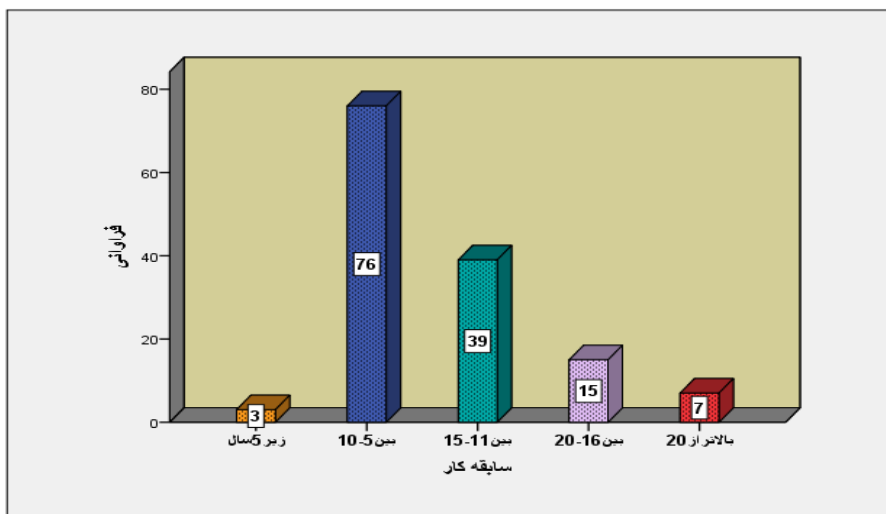
نمودار (۴-۴): فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات

۴-۲-۵- سابقه کار (خدمت) پاسخگویان

جدول (۴-۵): توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه کار (خدمت)

ردیف	سابقه کار (خدمت)	فراوانی	درصد
۱	زیر ۵ سال	۳	۲,۱
۲	بین ۵ تا ۱۰	۷۶	۵۴,۳
۳	بین ۱۱ تا ۱۵	۳۹	۲۷,۹
۴	بین ۱۶ تا ۲۰	۱۵	۱۰,۷
۵	بالاتر از ۲۰	۷	۵
جمع		۱۴۰	۱۰۰

همان گونه که در جدول و نمودار (۴-۵) نشان داده شده است، از بین تعداد کل ۱۴۰ نفر پاسخگو، ۳ نفر (۲/۱ درصد) از پاسخگویان دارای سابقه کار زیر ۵ سال، ۷۶ نفر (۵۴/۳ درصد) بین ۵ تا ۱۰، ۳۹ نفر (۲۷/۹ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۵ نفر (۱۰/۷ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ و ۷ نفر (۵ درصد) بیشتر از ۲۰ سال را تشکیل داده اند.



نمودار (۴-۵): فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه کار

آمار استنباطی تحقیق

۴-۳-۱- نرمال بودن توزیع داده های تحقیق

به منظور بررسی نرمال بودن و غیر نرمال توزیع داده های پژوهش از آزمون کلموگرو - اسمیرنوف استفاده شد.

= هر یک از متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. H_0 = متغیر دارای توزیع نرمال نمی باشد. H_1

جدول ۴-۶: نتایج آزمون کلموگرو اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

فرض پذیرفته شده	سطح معناداری (sig)	آماره کلموگرو و اسمیرنوف	شاخص های آماری متغیر
H_0	۰/۰۶۹	۱/۲۹۹	ریسک پذیری
H_0	۰/۳۷	۱/۴۱۳	رقابت تهاجمی
H_0	۰/۲۳۱	۱/۰۳۸	نوآوری
H_0	۰/۲۵۸	۱/۰۱۲	پیشگامی
H_0	۰/۸۱۳	۰/۶۳۶	سود آوری
H_0	۰/۵۷۸	۰/۷۸۰	بدست آوردن منابع
H_0	۰/۶۸۶	۰/۷۱۶	بهره وری
H_0	۰/۴۴۹	۱/۰۲۲	کار آفرینی سازمانی
H_0	۰/۷۳۹	۰/۶۸۳	اثر بخشی

بهبود عملکرد	۱/۲۴۷	۰/۰۸۹	H0
--------------	-------	-------	----

با توجه به جدول می‌توان نتیجه گرفت که چون مقادیر سطح معناداری کلیه متغیرهای پژوهش، بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشند، پس می‌توان گفت که این متغیرها به لحاظ توزیع داده‌ها نرمال می‌باشند. پس در تحلیل فرضیه‌های پژوهش، آزمون همبستگی پیرسون بکار گرفته می‌شود. آزمون فرضیه اصلی اول (متغیر مستقل) کارآفرینی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر دارد.

جدول ضریب همبستگی بین مولفه‌های کارآفرینی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان		
با توجه به نتایج بدست آمده فرض H1 رد نمی‌شود	۰/۷۷۸	ضریب همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری
	۱۴۰	تعداد

با توجه به جدول از آنجا که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد در این صورت H0 رد می‌شود و این بدین معنی است که هیچ دلیلی برای رد فرضیه مطرح شده از سوی محقق وجود ندارد. در این صورت می‌توان ضریب همبستگی معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۷۷۸ می‌باشد. علاوه بر این میزان ضریب تعیین برابر ۰/۶۲۱ می‌باشد که این مقدار در نمودار پراکنش زیر نشان داده شده است. ضریب تعیین نشان می‌دهد که در حدود ۶۲ درصد از بهبود عملکرد را می‌توان از طریق کارآفرینی سازمانی پیش بینی کرد. در واقع رابطه این دومتغیر از نوع خطی و مستقیم می‌باشد. هر چقدر سازمانی گرایش کارآفرینانه‌ی بالاتری داشته باشد و تمایلات کارآفرینانه و انگیزه‌هایی در آن سازمان باشد که باعث شود تا سازمان کارآفرینانه‌تر عمل کند، آن سازمان عملکرد بالاتری خواهد داشت و همچنین هر قدر کارکنان مورد مطالعه از روحیه کارآفرینی بالاتری برخوردار باشند، میزان عملکرد کارکنان آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت.

آزمون فرضیه اصلی دوم (متغیر مستقل): اثر بخشی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر دارد.

جدول ضریب همبستگی بین مولفه‌های اثر بخشی سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان		
با توجه به نتایج بدست آمده فرض H1 رد نمی‌شود	۰/۸۳۱	ضریب همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری
	۱۴۰	تعداد

با توجه به جدول، از آنجا که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد در این صورت H0 رد می‌شود و این بدین معنی است که هیچ دلیلی برای رد فرضیه مطرح شده از سوی محقق وجود ندارد. در این صورت می‌توان ضریب همبستگی معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۸۳۱ می‌باشد. علاوه بر این میزان ضریب تعیین برابر ۰/۶۹۱ می‌باشد که این مقدار در نمودار پراکنش زیر نشان داده شده است. ضریب تعیین نشان می‌دهد که در حدود ۶۹ درصد

از بهبود عملکرد را می‌توان از طریق اثربخشی سازمانی پیش‌بینی کرد. در واقع رابطه این دومتغیر از نوع خطی و مستقیم می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان ادعا کرد که اثربخشی سازمانی از جمله معیارهای حائز اهمیت در بررسی عملکرد کارکنان می‌باشد. با افزایش عملکرد کارکنان، اثربخشی سازمان افزایش یافته و در نتیجه دستیابی کامل به اهداف سازمان امکان‌پذیر می‌گردد. شناخت عوامل موثر بر اثربخشی سازمانی برای افزایش سطح این ویژگی و نیز افزایش کارایی سازمان امری ضروری به نظر می‌رسد.

آزمون فرضیه فرعی اول: ریسک‌پذیری بر بهبود عملکرد تاثیر دارد.

جدول ضریب همبستگی بین مولفه‌های ریسک‌پذیری و بهبود عملکرد		
با توجه به نتایج بدست آمده فرض H1 رد نمی‌شود	۰/۴۵۴	ضریب همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری
	۱۴۰	تعداد

با توجه به جدول از آنجا که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد در این صورت H0 رد می‌شود و این بدین معنی است که هیچ دلیلی برای رد فرضیه مطرح شده از سوی محقق وجود ندارد. در این صورت می‌توان ضریب همبستگی معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۵۴ می‌باشد. علاوه بر این میزان ضریب تعیین برابر ۰/۲۰۶ می‌باشد که این مقدار در نمودار پراکنش زیر نشان داده شده است. ضریب تعیین نشان می‌دهد که در حدود ۲۰ درصد از بهبود عملکرد کارکنان را می‌توان از طریق ریسک‌پذیری پیش‌بینی کرد. در واقع رابطه این دومتغیر از نوع خطی و مستقیم می‌باشد. کشش ریسک و احتمال دریافت بازده با کسب نتایج موفقیت‌آمیز در شرایط پرمخاطره، مرتبط است و موجب افزایش عملکرد کارکنان شده و سازمان نیز می‌تواند با انجام پروژه‌های تحقیقاتی نوآورانه و توأم با ریسک‌پذیری بازار علمی کشور به عملکرد بالایی کارکنان برسد و موفقیت‌هایی در این راستا با ثبت چند نظریه و نوآوری به دست آورده است.

آزمون فرضیه فرعی دوم: رقابت تهاجمی بر بهبود عملکرد تاثیر دارد.

جدول ۴-۱۰- ضریب همبستگی بین مولفه‌های رقابت تهاجمی و بهبود عملکرد کارکنان		
با توجه به نتایج بدست آمده فرض H1 رد نمی‌شود	۰/۳۳۳	ضریب همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری
	۱۱۸	تعداد

با توجه به جدول از آنجا که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد در این صورت H0 رد می‌شود و این بدین معنی است که هیچ دلیلی برای رد فرضیه مطرح شده از سوی محقق وجود ندارد. در این صورت می‌توان ضریب همبستگی معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۳۳۳ می‌باشد. علاوه بر این

میزان ضریب تعیین برابر ۰/۱۱۱ می باشد که این مقدار در نمودار پراکنش زیر نشان داده شده است. ضریب تعیین نشان می دهد که در حدود ۱۱ درصد از بهبود عملکرد کارکنان را می توان از طریق رقابت تهاجمی پیش بینی کرد. در واقع رابطه این دومتغیر از نوع خطی و مستقیم می باشد. سازمان هایی که به طور تهاجمی موقعیت رقابتی خود را می سازند و با زور فرصت ها را بکار می گیرند تا به سودآوری برسند، ممکن است در بلند مدت، بهتر بتوانند مزیت رقابتی شان را حفظ کنند و به عملکرد بالای کارکنان برسند، به شرطی که هدف آنها پیش افتادن از رقبا باشد.

آزمون فرضیه فرعی سوم: نوآوری بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر دارد.

جدول ضریب همبستگی بین مولفه های نوآوری و بهبود عملکرد کارکنان		
با توجه به نتایج بدست آمده فرض H1 رد نمی شود	۰/۶۴۷	ضریب همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری
	۱۴۰	تعداد

با توجه به جدول از آنجا که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد در این صورت H0 رد می شود و این بدین معنی است که هیچ دلیلی برای رد فرضیه مطرح شده از سوی محقق وجود ندارد. در این صورت می توان ضریب همبستگی معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۶۴۷ می باشد. علاوه بر این میزان ضریب تعیین برابر ۰/۴۱۹ می باشد که این مقدار در نمودار پراکنش زیر نشان داده شده است. ضریب تعیین نشان می دهد که در حدود ۴۱ درصد از بهبود عملکرد کارکنان را می توان از طریق نوآوری پیش بینی کرد. در واقع رابطه این دومتغیر از نوع خطی و مستقیم می باشد. نوآوری از طریق پیاده سازی ایده های موفق، عملکرد کارکنان را ارتقاء می بخشد. نوآوری تکوین، تصویب و به کارگیری خدمات، افکار و راه های معین و جدید در اجرای امور در بخش دولتی به منظور بهبود و اصلاح آن است. عملکرد موضوعی است که به طور غیرقابل اجتناب توسط مدیران در تشریح نحوه اجرای مدیریت کیفیت فراگیر و همچنین در گزارش های سالانه سازمانها بیان می شود. به نظر می رسد که عملکرد کارکنان نوعی راهبرد کلان و مقبولی است که از آن برای بهبود نوآوری استفاده می شود و یک علامت اختصاری جهت به کارگیری شایستگی های کارکنان در روش های خلاق و نوآور در تمامی جنبه های عملکردی سازمان می باشد. آزمون فرضیه فرعی چهارم: پیشگامی بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر دارد.

جدول ضریب همبستگی بین مولفه های مولفه های پیشگامی بر بهبود عملکرد کارکنان		
با توجه به نتایج بدست آمده فرض H1 رد نمی شود	۰/۶۳۹	ضریب همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری
	۱۴۰	تعداد

با توجه به جدول از آنجا که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد در این صورت H_0 رد می شود و این بدین معنی است که هیچ دلیلی برای رد فرضیه مطرح شده از سوی محقق وجود ندارد. در این صورت می توان ضریب همبستگی معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۶۳۹ می باشد. علاوه بر این میزان ضریب تعیین برابر ۰/۴۰۸ می باشد که این مقدار در نمودار پراکنش زیر نشان داده شده است. ضریب تعیین نشان می دهد که در حدود ۴۰ درصد از بهبود عملکرد کارکنان را می توان از طریق پیشگامی پیش بینی کرد. در واقع رابطه این دومتغیر از نوع خطی و مستقیم می باشد. باشد. در تایید این فرضیه می توان گفت که عملکرد کارکنان باعث می شود که سازمان در سرمایه گذاری برای توسعه اختصاصی فناوری های نوین پیشگام باشد، بر توسعه فناوری های نوین جهت خدمات جدید تأکید زیادی داشته باشد، در اقتباس فناوری های توسعه یافته نسبت به سایر سازمان ها و رقبا پیشگام باشد، بر فناوری های نوآورانه تأکید داشته باشد و بر پیشگامی در فناوری های توسعه یافته نسبت به سازمان های رقیب تأکید کند. آزمون فرضیه فرعی پنجم: سود آوری بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر دارد.

جدول ضریب همبستگی بین مولفه های سود آوری و بهبود عملکرد کارکنان		
با توجه به نتایج بدست آمده فرض H_1 رد نمی شود	۰/۵۳۳	ضریب همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری
	۱۴۰	تعداد

با توجه به جدول از آنجا که سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ می باشد در این صورت H_0 رد می شود و این بدین معنی است که هیچ دلیلی برای رد فرضیه مطرح شده از سوی محقق وجود ندارد. در این صورت می توان ضریب همبستگی معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۵۳۳ می باشد. علاوه بر این میزان ضریب تعیین برابر ۰/۲۸۴ می باشد که این مقدار در نمودار پراکنش زیر نشان داده شده است. ضریب تعیین نشان می دهد که در حدود ۲۸ درصد از بهبود عملکرد کارکنان را می توان از سود آوری پیش بینی کرد. در واقع رابطه این دو متغیر از نوع خطی و مستقیم می باشد. عملکرد مالی با سودآوری تعریف شده است که توانایی سرمایه به کار رفته برای تحصیل سود است. شرکت هایی که بیشتر روی عملکرد مالی تمرکز دارند از شرکت های دیگر رقابتی تر و موفق ترند. سودآوری هر سازمان به میزان قابل توجهی به عملکرد کارکنان و اهداف سازمانی بستگی دارد. اگر در یک سازمان، اهداف تک تک کارکنان به درستی تعیین شده باشد و این اهداف با استراتژی و اهداف سازمانی در یک راستا قرار بگیرند، عملکرد کارکنان به طرز چشمگیری افزایش می یابد. آزمون فرضیه فرعی ششم: بدست آوردن منابع بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر دارد.

جدول ضریب همبستگی بین مولفه های بدست آوردن منابع و بهبود عملکرد کارکنان		
با توجه به نتایج بدست آمده فرض H1 رد نمی شود	۰/۴۴۳	ضریب همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری
	۱۴۰	تعداد

با توجه به جدول از آنجا که سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ می باشد در این صورت H0 رد می شود و این بدین معنی است که هیچ دلیلی برای رد فرضیه مطرح شده از سوی محقق وجود ندارد. در این صورت می توان ضریب همبستگی معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۴۳ می باشد. علاوه بر این میزان ضریب تعیین برابر ۰/۱۹۷ می باشد که این مقدار در نمودار پراکنش زیر نشان داده شده است. ضریب تعیین نشان می دهد که در حدود ۱۹ درصد از بهبود عملکرد را می توان از طریق بدست آوردن منابع پیش بینی کرد. در واقع رابطه این دومتغیر از نوع خطی و مستقیم می باشد.

آزمون فرضیه فرعی هفتم: نتایج بهره وری بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر دارد.

جدول ضریب همبستگی بین مولفه های بهره وری و بهبود عملکرد کارکنان		
با توجه به نتایج بدست آمده فرض H1 رد نمی شود	۰/۶۷۷	ضریب همبستگی پیرسون
	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری
	۱۴۰	تعداد

با توجه به جدول از آنجا که سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ می باشد در این صورت H0 رد می شود و این بدین معنی است که هیچ دلیلی برای رد فرضیه مطرح شده از سوی محقق وجود ندارد. در این صورت می توان ضریب همبستگی معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۶۷۷ می باشد. علاوه بر این میزان ضریب تعیین برابر ۰/۴۵۹ می باشد که این مقدار در نمودار پراکنش زیر نشان داده شده است. ضریب تعیین نشان می دهد که در حدود ۴۵ درصد از عملکرد کارکنان را می توان از طریق بهره وری پیش بینی کرد. در واقع رابطه این دومتغیر از نوع خطی و مستقیم می باشد. بدون بهره وری، نه مدیران و نه سازمان ها نمی توانند درازمدت کامیاب باشند. در واقع می توان گفت که کارکنان زمانی می توانند عملکرد بهتری ارائه دهند که از توانایی لازم برای انجام کارهای خود برخوردار باشند. صلاحیت و توانایی لازم برای کار از خود نشان دهند. چراکه این امر به نوبه خود نیز باعث می شود که فرد کارها را به درستی و بهتر انجام دهد. و همچنین تسلط کافی در مورد انجام فعالیت های سازمان داشته باشد در نتیجه عملکرد و بهره وری بهتری خواهند داشت.

اولویت بندی متغیرهای تحقیق

جهت اولویت بندی هر کدام از متغیرهای کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمان بر بهبود عملکرد کارکنان در جامعه مورد پژوهش از آزمون فریدمن استفاده شده است که در جدول زیر نشان داده شده است

جدول امتیاز و درصد ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس مولفه کارآفرینی و اثربخشی

معیارهای اطلاعاتی	امتیاز کسب شده
ریسک پذیری	۴/۲۹
رقابت تهاجمی	۲/۲۴
نوآوری	۴/۴۹
پیشگامی	۳/۰۲
سودآوری	۴/۷۸
به دست آوردن منابع	۳/۳۱
بهره وری	۴/۳۶

N=140
Chi-square=131.625
Df=6
Sig=0.000

از آزمون فریدمن برای رتبه بندی مهم ترین مولفه های کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمان بر بهبود عملکرد کارکنان استفاده شد. آزمون فریدمن نشان داد که اهمیت و رتبه ویژگی های مطرح شده با یکدیگر متفاوت است ($P < .001$). $P=0.000$, $df=6$, $\chi^2=131.625$ (مجدور کای). مقایسه میانگین رتبه ها نشان می دهد که مهم مولفه های کارآفرینی سازمانی و اثربخشی سازمان بر بهبود عملکرد کارکنان به ترتیب بهره وری، نوآوری، سودآوری، ریسک پذیری، رقابت تهاجمی، پیشگامی می باشد.

۱۱- بحث و نتیجه گیری

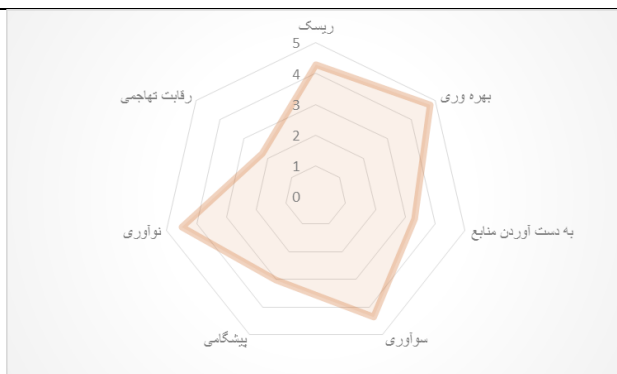
در مورد اولویت اول می توان بیان نمود نیروی انسانی توانا و کار آمد است که می تواند سازمان را کارآ، سود آور و مفید به حال جامعه بسازد و در کل، کشور را شکوفا و از وابستگی برهاند. پایین بودن بهره وری فردی در شرکت های دولتی سبب می شود تا به عامل بهسازی نیروی انسانی توجه بیشتری بشود. یکی از عواملی که در بهسازی نیروی انسانی تاثیر به سزایی دارد، ارزیابی عملکرد کارکنان است، توجه به ارزیابی عملکرد کارکنان بخش عمده ای از شغل مدیر است چرا که از طریق آن در مورد واگذاری کارها و مسئولیت ها، ارتقاء و ترفیع، جابه جایی و انتقال و بالاخره آموزش کارکنان به قضاوت می پردازد. توجه به نیروی انسانی به عنوان زیربنای تولید و ارائه خدمات در سازمان ها یکی از راه کارهای اساسی در افزایش کارایی و بهره وری سازمان به شمار می رود. امروزه بهره وری فراتر از یک معیار بلکه به عنوان یک فرهنگ و نگرش در کار و زندگی مطرح شده و بهبود آن منشأ اصلی توسعه اقتصادی است. بازدهی و ارتقای عملکرد نیروی انسانی در سازمان ها به عنوان مهم ترین و باارزش ترین سرمایه و منبع آن سازمان، اثری به مراتب بیش از سایر عوامل در موفقیت و بهره وری خواهد داشت. با توجه به این نتیجه می توان گفت در بین متغیرها هر چه بهره وری بیشتر باشد، میزان عملکرد کارکنان افزایش می یابد. نظام ارزیابی عملکرد باعث افزایش انگیزه در بین نیروی انسانی می شود. بهبود عملکرد و افزایش بهره وری کارکنان از مسیرهای متعددی قابل دستیابی است. آموزش با ایجاد مهارت لازم در کارکنان منجر به تحقق این مهم در سطح فردی، گروهی و سازمانی خواهد شد.

امروزه مدیریت در سازمان برای نیل به اهداف خود به دنبال استقرار نظام‌ها و سیستم‌هایی است تا فضای مساعد برای افزایش بهره‌وری را تضمین کند. یکی از مهمترین آنها، سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان جهت بررسی رفتارها و قابلیت‌های آنان و رشد و شکوفایی آن برای رسیدن به اهداف سازمان و شفاف شدن نیازهای آموزشی کارکنان و ارائه بازخورد لازم به آن‌ها می‌باشد. که اندازه‌گیری عملکرد به پیشرفت اهداف سازمان، مأموریت‌ها و سیاست‌های آن و آگاهی از میزان بهره‌وری نظام ارزیابی عملکرد باعث ارتقاء منابع انسانی در سازمان‌ها می‌گردد. ارتقاء بهره‌وری یکی از عوامل موثر در بهبود عملکرد کارکنان می‌باشد که در این راستا عوامل متعددی می‌توانند نقشش آفرینی کند. با توجه به اهمیت نقش عامل انسانی در سازمان‌ها توجه به بهره‌وری از اولویت بالایی برخوردار است. شناخت عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان می‌تواند به مدیران کمک کند تا با مدیریت به این عوامل بر بهره‌وری کارکنان و در نهایت به بهره‌وری سازمان بیفزاید.

افرادی که دارای تعهد سازمانی بالا می‌باشند براین باورند که کار در سازمان برایشان مهم است و آنها احتمالاً با ارزشهای سازمانشان موافق بوده خود را بعنوان بخشی از سازمان حس کرده، در انجام وظایف محوله ثابت قدم هستند و تجارب کاری مهم را جهت رفاه خود و سازمانشان کسب میکنند. تعهد سازمانی منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد ساختن آنها برای ادامه کار در شرایط دشوار نظیر تنش و فشارهای مرتبط با کار است.

مفهوم تعهد کارکنان، بر نگرش مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهند که تعهد کارکنان به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان‌ها را در پی خواهد داشت که کارکنان نیز میتوانند با به کارگیری عوامل موثر بر این موضوع از نتایج آن بهره‌مند گردند. مهمترین نتایج تعهد کارکنان به سازمان که بر روی عملکرد سازمان نیز موثرند عبارتند از: افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر آنها، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و همچنین موفقیت‌های مالی سازمانی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان که این نتایج در نهایت موجب تعالی و کسب اهداف سازمانی شده و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند مینماید.

نوآوری برای بقای موفقیت آمیز شرکت‌ها حیاتی است و افراد خلاق و نوآور منبع تولید نوآوری خواهند بود؛ زیرا سرعت رشد اقتصاد جهانی، تقاضای محدود و عرضه فراوان، میزان رقابت را داغ‌تر کرده است. می‌توان گفت نوآوری از اعمال کلیدی در فرایند کارآفرینی است و ابزاری است که توسط آن کارآفرین، منابع ثروت‌زای جدید ایجاد می‌کند، یا منابع موجود را غنا می‌بخشد تا پتانسیل آن‌ها برای تولید ثروت فزونی پذیرد. پس حیات و ممات سازمان‌ها و شرکت‌ها و توسعه یافتگی اقتصاد یک کشور می‌تواند در قدرت نوآوری یک ملت باشد. به طور کلی می‌توان گفت عاملی که باعث به کارگرفتن نوآوری می‌شود پاسخ دادن به محیط رقابتی و سازمانی همچنین کمک به شرکت برای مقابله با تهدیدات احتمالی داخلی یا خارجی است. نوآوری از طریق پیاده‌سازی ایده‌های موفق جدید، عملکرد را ارتقاء می‌بخشد. همچنین نمودار نمودار عنکبوتی مربوط به اولویت معیارهای ارزیابی با توجه به امتیازات کسب‌شده را نشان می‌دهد.



نتایج بدست آمده از آمار استنباطی

آزمون فرضیه اصلی اول (متغیر مستقل) نتایج: کارآفرینی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر تأثیر دارد.

آزمون فرضیه اصلی اول: نتایج بدست آمده از آزمون معنا داری ضریب همبستگی پیرسون تأثیر بین کارآفرینی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز، در سطح معنی‌داری ($\text{Sig}=0/0001$)، به میزان ($r=0/778$)، تأثیر دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر مستقیم و مثبت بوده. این نتیجه، بیانگر این است که هر چقدر سازمانی گرایش کارآفرینانه‌ی بالاتری داشته باشد و تمایلات کارآفرینانه و انگیزه‌هایی در آن سازمان باشد که باعث شود تا سازمان کارآفرینانه‌تر عمل کند، آن سازمان عملکرد بالاتری خواهد داشت. و همچنین هر قدر کارکنان مورد مطالعه از روحیه کارآفرینی بالاتری برخوردار باشند، میزان عملکرد شغلی کارکنان آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت. زیارت و همکاران (۱۳۸۸) بیان می‌کنند که حیات و بقای سازمان‌ها در آینده بستگی کامل به ارتقای کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری آنها در حوزه‌های مختلف دارد. توجه به این مساله در سطوح بالای سازمان‌های پیشرو و حتی در بین مسؤولان رده بالای کشورها، نشان دهنده‌ی اهمیت حیاتی این مفاهیم در ساخت و شکل دهی جهان آینده است. علاوه بر این محققان کارآفرینی سازمانی را به عنوان یک راهبرد رشد و ابزاری موثر برای دستیابی به مزایای رقابتی مطرح کرده‌اند (کوراكو، ۱۹۸۵؛ پیکنا، ۱۹۹۶؛ ۲۵). یافته‌های تحقیقات قبلی بیانگر این مطلب هستند که عوامل درونی سازمان با خلق یک فضای کارآفرینانه‌ی سازمانی ارتباط تنگاتنگی دارند (کوراتو، ۱۹۹۰؛ کوین، ۲۰۰۲، ۲۶) و پژوهش‌های هورنسبای بیان می‌کند که کارآفرینی سازمانی ابزاری برای سازمان‌ها و شرکتها برای افزایش توانایی‌های نوآوری کارکنان و موفقیت شرکت است. از نظر عملی، سازمان‌ها به منابع مستقیم و غیرمستقیم برای ایجاد راهبردهای کارآفرینی موثر نیاز دارند. از جنبه‌ی نظری، محققان پیوسته نیازمند ارزیابی اجزا و ابعاد آن هستند تا بتوانند عوامل محیطی را پیش‌بینی، تبیین و طراحی کنند تا کارآفرینی اتفاق بیفتد. یافته‌های این تحقیق با نتایج پژوهش، میرکریمی (۱۳۹۶)، عبدالهی (۱۳۹۶)، شریفی (۱۳۹۶)، خواننده کارنما و همکاران (۱۳۹۶)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۲)، خداپنده بایگی و همکاران (۱۳۹۲)، رحیم قاسمیه،

25 Kuratko; 1985, Pinchot 1996,

26 Covin

خسروی (۱۳۹۶)، احسانی (۱۳۷۸)، انکاریا و همکاران (۲۰۱۵)، کانتر (۲۰۱۶)، وگاواسکواز و کاسیوسیلوا (۲۰۱۶)، مارتین و همکاران (۲۰۱۶) جواد و همکاران (۲۰۱۵)، دایژینگ و برنینگ (۲۰۱۱)، همسو و هم راستا می باشد. پیشنهاد می شود موارد ذیل مورد توجه مدیران ارشد قرار گیرد:

طراحی چارچوب شایستگی های کارکنان و مدیران شامل دانش، مهارت ها و توانایی های شان و برنامه ریزی توسعه آنها مبتنی افکار خلاق و کارآفرین.

طراحی سیستم حمایت و تشویق از فکرهای برتر کارکنان به منظور به کارگیری به موقع آنها در فرآیند های عملیاتی سازمان.

آزمون فرضیه اصلی دوم (متغیر مستقل): اثربخشی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر تأثیر دارد.

آزمون فرضیه اصلی دوم: نتایج بدست آمده از آزمون معنا داری ضریب همبستگی پیرسون اثر بخشی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز، در سطح معنی داری ($\text{Sig} = 0/001$)، به میزان ($r = 0/831$) تأثیر دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر، از نوع مستقیم (مثبت) است مدیران بایستی منابع انسانی را به عنوان مهمترین دارایی سازمان در نظر بگیرند و به هیچ وجه از آن غافل نمانند. چنانچه در سازمان به عوامل فیزیکی نظیر تجهیزات و مواد اولیه توجه شود و از عوامل انسان غافل بمانند، علیرغم داشتن فناوری برتر برای بهبود روش ها و افزایش تولید، کوشش های آنان بی ثمر خواهد ماند. یافته های این تحقیق با نتایج پژوهش، میرکریمی (۱۳۹۶)، خواننده کارنما و همکاران (۱۳۹۶)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۲)، خدابنده باگی و همکاران (۱۳۹۲)، کشت کار (۱۳۹۵)، احسانی (۱۳۷۸)، افراسیابی (۱۳۹۴)، کارتابا (۲۰۱۳)، کانتر (۲۰۱۶)، باندرا (۲۰۱۴)، ابهیشک و همکاران (۲۰۱۳)، گرچن و همکاران (۲۰۱۲)، جواد و همکاران (۲۰۱۵)، دایژینگ و برنینگ (۲۰۱۱) همسو و هم راستا می باشد. پیشنهاد می شود موارد ذیل مورد توجه مدیران ارشد قرار گیرد:

طرح ریزی و برنامه ریزی بهبود ارتباطات درون و برون سازمانی.

تشویق مدیران به پذیرش تغییر و فرصت جویی.

تشویق مدیران به ارائه ایده های خلاق و نوآورانه و حمایت از آنها.

گردش عضویت در بین افراد در پستهای مختلف.

فرضیه فرعی اول: ریسک پذیری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر تأثیر دارد.

نتایج بدست آمده از آزمون معنا داری ضریب همبستگی پیرسون اثر بخشی سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز، در سطح معنی داری ($\text{Sig} = 0/001$)، به میزان ($r = 0/454$) تأثیر دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر، از نوع مستقیم (مثبت) است در نتیجه نتایج می توان گفت که میزان ریسک پذیری در شرکت، بر بهبود عملکرد کارکنان، را تحت تأثیر قرار می دهد. یافته های این تحقیق با نتایج پژوهش میرکریمی (۱۳۹۶)، عبدالمی (۱۳۹۶)، خواننده کارنما و همکاران (۱۳۹۶)، عجم (۱۳۹۶)، ناهید و همکاران (۱۳۹۵)، قاسمیه، حسن عبدالمی (۱۳۹۱)، احسانی (۱۳۷۸)، ایمانی (۱۳۸۸)، کانتر (۲۰۱۶)، جواد و همکاران (۲۰۱۵)، فیلسر و ایگرز (۲۰۱۴)، آلگری و چیوا (۲۰۱۳)، انکاریا و همکاران (۲۰۱۵)، کانتر (۲۰۱۶)، وگاواسکواز و کاسیوسیلوا (۲۰۱۶)، مارتین و همکاران (۲۰۱۶) همسو می باشد. این نتیجه گیری به این معنا می باشد که که کشش ریسک و احتمال دریافت بازده با کسب نتایج موفقیت آمیز در شرایط پرمخاطره، مرتبط است و سازمان نیز با انجام پروژه های تحقیقاتی نوآورانه و توأم با ریسک پذیرش بازار علمی کشور به این مهم توجه داشته است و موفقیت هایی در این

راستا با ثبت چند نظریه و نوآوری به دست آورده است. و کارکنان با مخاطره پذیری کسب و کار از طریق تعریف مجدد محصولات یا خدمات شرکت و یا بوسیله توسعه بازارهای جدید منجر به ایجاد کسب و کار تازه ای داخل یک سازمان موجود شود. لذا پیشنهاد می شود:

به دلیل اهمیت نوآوری و ابتکار عمل در استفاده از فرصت ها و غلبه بر چالش های رقبا، ریسک پذیری مدیران باید افزایش یابد تا بتواند پاسخگوی نیازهای متغیر و متنوع مشتریان باشد و از فرصت های محیطی به نحو مناسب بهره برداری نمایند.

تقویت فرهنگ پذیرش خطا و شکست در میان کارکنان می تواند باعث ارتقای ریسک پذیری ایشان شود. فرضیه فرعی دوم: رقابت تهاجمی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر تأثیر دارد. نتایج بدست آمده از آزمون معنا داری ضریب همبستگی پیرسون رقابت تهاجمی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز، در سطح معنی داری ($\text{Sig} = 0/0001$)، به میزان ($r = 0/333$) تأثیر دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر، از نوع مستقیم (مثبت) است. در نتیجه نتایج می توان گفت که میزان رقابت پذیری در شرکت، بر بهبود عملکرد، را تحت تأثیر قرار می دهد؛ بنابراین فرضیه تأیید می شود. یافته های این تحقیق با نتایج پژوهش، خواننده کارنما و همکاران (۱۳۹۶)، ناھید و همکاران (۱۳۹۵)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۲)، خدابنده بایگی و همکاران (۱۳۹۲)، رحیم قاسمیه، حسن عبدالهی (۱۳۹۱)، فیلسر و ایگرز (۲۰۱۴)، آگری و چیوا (۲۰۱۳)، انکاریا و همکاران (۲۰۱۵)، کانتر (۲۰۱۶)، وگاواسکواز و کاسیوسیلوا (۲۰۱۶)، مارتین و همکاران (۲۰۱۶) همسو و هم راستا می باشد. یک شرکت تهاجمی بوسیله آزمایش های (تجربیات) هدایت شده ریسک را می پذیرد. ابتکار به خرج می دهد و فعالانه و تهاجمی به دنبال فرصت ها است. رضایت شغلی منجر به افزایش کوشش های سازمانی جهت پیروی از رقبا در حوزه های کلیدی کسب و کار (معرفی محصول و خدمات جدید، تکنولوژی های کاربردی و تکنیک های اداری) می شود. هجوم رقابتی یک راهبرد است که بهترین کاربری را در حالت معتدل دارد. شرکت هایی که به طور تهاجمی موقعیت رقابتی خود را می سازند و با زور فرصت ها را بکار می گیرند تا به سودآوری برسند، ممکن است در بلند مدت، بهتر بتوانند مزیت رقابتی شان را حفظ کنند به شرطی که هدف آنها پیش افتادن از رقبا باشد و نه ضربه وارد آوردن به آنها. رقابت تهاجمی بالاترین حد اقدام جسورانه و پیشگامانه هر سازمانی تلقی می شود. اقدامات جسورانه در بازار، شکار فرصت و جذب مشتریان جدید، برتری جویی نسبت به رقبا، عکس العمل سریع در برابر استراتژی رقبا و مقابله با آن از جمله رفتارهایی تلقی می شود که به رقابت تهاجمی اطلاق می شود. این ویژگی تأثیر مثبت زیادی بر بهبود عملکرد کارکنان دارد. وجود این ویژگی در سازمان مستلزم وجود کارکنانی قوی و پیشرو است. از این رو تعیین چنین کارکنانی برای پست های سازمانی و آموزش این ویژگی به مدیران برای افزایش عملکرد کارکنان تأثیر مثبت زیادی خواهد داشت.

فرضیه فرعی سوم: نوآوری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر تأثیر دارد. نتایج بدست آمده از آزمون معنا داری ضریب همبستگی پیرسون نوآوری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز، در سطح معنی داری ($\text{Sig} = 0/0001$)، به میزان ($r = 0/647$) تأثیر دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر، از نوع مستقیم (مثبت) است. در نتیجه نتایج می توان گفت که میزان نوآوری در شرکت، بهبود عملکرد کارکنان، را تحت تأثیر قرار می دهد؛ بنابراین فرضیه تأیید می شود. یافته های این تحقیق با نتایج پژوهش، خواننده کارنما و همکاران (۱۳۹۶)، میرکریمی (۱۳۹۶)، عبدالهی (۱۳۹۶)، عجم (۱۳۹۶)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۲)، خدابنده بایگی و همکاران (۱۳۹۲)، انکاریا و همکاران (۲۰۱۵)، کانتر (۲۰۱۶)، وگاواسکواز و کاسیوسیلوا (۲۰۱۶)، مارتین

و همکاران (۲۰۱۶)، گرچن و همکاران (۲۰۱۲)، دایژینگ و برنینگ (۲۰۱۱) همسو و هم راستامی باشد. با تایید این فرضیه می توان گفت نوآوری بیشتر در محصول و ایجاد محصولات جدید به سودآوری و افزایش فروش کمک می کند و سازمان نیز به این مهم توجه دارد. از آنجا که بر اساس مدل رگرسیونی نوآوری بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیرگذار می باشد، این بعد از کارآفرینی سازمان نقش زیادی در افزایش بهبود عملکرد کارکنان دارد. بهترین مدیران، کسانی هستند که از خطر استقبال می کنند و کارمندان خود را مدام به فکر وامی دارند تا نوآوری داشته باشند و تجارت را افزایش دهند. بیشتر محیط‌های صنفی مایلند عقاید خلاقانه را پیش از آنکه حتی فرصتی برای ارزیابی آنها داشته باشند، رد کنند. از این رو پیشنهاد می شود:

مدیرانی خلاق و نوآور برای پست های سازمانی انتخاب شوند و در گزینش مدیران و کارکنان این شاخص مورد توجه قرار گیرد.

برای شکل گیری نوآوری در سازمان ترغیب و تشویق ایده های جدید، استقبال از روش های جدید پذیرش تغییر، شناسایی و توسعه محصولات جدید، تفویض کارها به افراد خلاق و نوآور، گردش عضویت در بین افراد در پستهای مختلف از جمله اقداماتی است که به توسعه بهبود عملکرد کارکنان کمک خواهد کرد.

فرضیه فرعی چهارم: پیشگامی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر تأثیر دارد. نتایج بدست آمده از آزمون معنا داری ضریب همبستگی پیرسون پیشگامی بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز، در سطح معنی داری ($Sig=0/0001$)، به میزان ($r=0/639$) تاثیر دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر، از نوع مستقیم (مثبت) است. در نتیجه نتایج می توان گفت که میزان پیشگامی در شرکت، بهبود عملکرد کارکنان، را تحت تأثیر قرار می دهد؛ بنابراین فرضیه تأیید می شود. یافته های این تحقیق با نتایج پژوهش، میر کریمی (۱۳۹۶)، عبدالهی (۱۳۹۶)، خواننده کارنما و همکاران (۱۳۹۶)، عجم (۱۳۹۶)، ناهید و همکاران (۱۳۹۵)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۲)، خدابنده بایگی و همکاران (۱۳۹۲)، احسانی (۱۳۷۸)، ایمانی (۱۳۸۸)، فیلسر و ایگرز (۲۰۱۴)، گرچن و همکاران (۲۰۱۲)، دایژینگ و برنینگ (۲۰۱۱)، لامپکین و همکاران (۲۰۰۹)، لی، هوانگ و تسای (۲۰۰۹)، اکتان و بولت (۲۰۰۸)، هانو لیتونی (۲۰۰۰)، هینون (۲۰۰۰)، همسو و هم راستامی باشد در تایید این فرضیه می توان گفت پیشگامی در کار از ویژگی های مثبت مدیریتی تلقی می شود. این ویژگی به اقدامات مبتکرانه، پیشرو بودن در تولید و توسعه محصولات، پیشگامی در سنت شکنی تولید و تولید محصولات جدید منجر می شود. نتایج بررسی حاضر نیز تاثیر این ویژگی را بر بهبود عملکرد کارکنان نشان داد. تمرین و آموزش این ویژگی به بهبود کارایی افراد و به تبع آن افزایش بهبود عملکرد کارکنان کمک خواهد نمود. لذا پیشنهاد می شود: بر طرف کردن ضعف های مربوط به ارائه محصولات و خدمات جدید پیش از رقبا، از طریق همگام ساختن ارائه محصولات با تکنولوژی روز، سرعت در معرفی محصولات جدید، معرفی خدمات پشتیبانی قابل اعتماد، ایجاد تصویر متمایز از آن و بهبود محصولات فعلی نسبت به رقبا با هدف پیشگامی در بازار، به عنوان یکی از استراتژی های بلندمدت سازمان ها تلقی گردد.

فرضیه فرعی پنجم: سودآوری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر تأثیر دارد. نتایج بدست آمده از آزمون معنا داری ضریب همبستگی پیرسون تاثیر سودآوری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز، در سطح معنی داری ($Sig=0/0001$)، به میزان ($r=0/533$) تاثیر دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر، از نوع مستقیم (مثبت) است. یافته های این تحقیق با نتایج پژوهش، عبدالهی (۱۳۹۶)، عجم (۱۳۹۶)، میر کریمی (۱۳۹۶)، خواننده کارنما و همکاران (۱۳۹۶)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۲)، خدابنده بایگی و همکاران

(۱۳۹۲)، کشت کار (۱۳۹۵)، احسانی (۱۳۷۸)، افراسیابی (۱۳۹۴)، کارتابا (۲۰۱۳)، کانتر (۲۰۱۶)، باندراي (۲۰۱۴)، ابهیشک و همکاران (۲۰۱۳)، گرچن و همکاران (۲۰۱۲)، جواد و همکاران (۲۰۱۵)، دایژینگ و برنینگ (۲۰۱۱) همسو می باشد. در نتیجه نتایج می توان گفت که میزان به دست آوردن منابع در شرکت، بهبود عملکرد کارکنان، را تحت تأثیر قرار می دهد؛ بنابراین فرضیه تأیید می شود. عملکرد مالی با سودآوری تعریف شده است که توانایی سرمایه به کار رفته برای تحصیل سود است. شرکت هایی که بیشتر روی عملکرد مالی تمرکز دارند از شرکت های دیگر رقابتی تر و موفق ترند. سودآوری هر سازمان به میزان قابل توجهی به عملکرد کارکنان و اهداف سازمانی بستگی دارد. اگر در یک سازمان، اهداف تک تک کارکنان به درستی تعیین شده باشد و این اهداف با استراتژی و اهداف سازمانی در یک راستا قرار بگیرند، عملکرد کارکنان به طرز چشمگیری افزایش می یابد. گرایش به بهبود عملکرد از طریق رشد، پیشرفت و سودآوری از اهداف اساسی سازمان ها می باشد. سودآوری هر سازمان به میزان قابل توجهی به عملکرد کارکنان و اهداف سازمانی بستگی دارد. مطالعات نشان داده است که اگر در یک سازمان، اهداف تک تک کارکنان به درستی تعیین شده باشد و این اهداف با استراتژی و اهداف سازمانی در یک راستا قرار بگیرند، عملکرد کارکنان به طرز چشمگیری افزایش می یابد. بنابراین نظارت و کنترل بر هزینه های مصرفی و تأکید بر پاسخگوبودن کارکنان، علاوه بر بالا بردن سلامت در سازمان، به ایجاد عملکرد کارکنان نیز کمک می کند.

فرضیه فرعی ششم: به دست آوردن منابع بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر تأثیر دارد. نتایج بدست آمده از آزمون معنا داری ضریب همبستگی پیرسون به دست آوردن منابع بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز، در سطح معنی داری ($\text{Sig} = 0.001$)، به میزان ($r = 0.443$) تأثیر دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر، از نوع مستقیم (مثبت) است. در نتیجه نتایج می توان گفت که میزان به دست آوردن منابع در شرکت، بهبود عملکرد کارکنان، را تحت تأثیر قرار می دهد؛ بنابراین فرضیه تأیید می شود. یافته های این تحقیق با نتایج پژوهش میرکرمی (۱۳۹۶)، خواننده کارنما و همکاران (۱۳۹۶)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۲)، خدابنده بایگی و همکاران (۱۳۹۲)، کشت کار (۱۳۹۵)، احسانی (۱۳۷۸)، افراسیابی (۱۳۹۴)، کارتابا (۲۰۱۳)، کانتر (۲۰۱۶)، باندراي (۲۰۱۴)، ابهیشک و همکاران (۲۰۱۳)، گرچن و همکاران (۲۰۱۲)، جواد و همکاران (۲۰۱۵)، دایژینگ و برنینگ (۲۰۱۱) همسو و هم راستا می باشد. دست اندرکاران امر آموزش از قبیل، مدیران، مجریان و مدرسان می توانند با در نظر گرفتن وسعت و دامنه نتایج حاصل از فعالیت مؤثر و سازنده خود در زمینه فرایندهای آموزشی، در به کارگیری و استفاده از روش ها، منابع انسانی، فیزیکی و تجهیزات کارآمد و مناسب، بیشتر همت گماشته و نسبت به انجام و اجرای بهینه فعالیت هایشان حساسیت و توجه بیشتری را مبذول دارند. علاوه براین مدیران ارشد و میانی نیز به منظور تحقق اهداف سازمانی و انجام فعالیتهای سازمانی با مناسبترین میزان کارایی و بهره وری مورد نیاز و استفاده حداکثر از کمترین امکانات و کسب فواید و نتایج مطلوب از فرصت ها و شرایط می توانند نسبت به فعالیتهای آموزشی و پیامدها و نتایج حاصل از آن، هر چند که این نتایج دیر بازده باشند و در بلندمدت خود را نشان دهند.

فرضیه فرعی هفتم: بهره وری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر تأثیر دارد. نتایج بدست آمده از آزمون معنا داری ضریب همبستگی پیرسون بهره وری بر بهبود عملکرد کارکنان منطقه ده عملیات انتقال گاز، در سطح معنی داری ($\text{Sig} = 0.001$)، به میزان ($r = 0.677$) تأثیر دارد. نوع همبستگی بین دو متغیر، از نوع مستقیم (مثبت) است. در نتیجه نتایج می توان گفت که میزان بهره وری در شرکت، بهبود عملکرد

کارکنان، را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین فرضیه تأیید می‌شود. این یافته تحقیق با نتایج پژوهش میرکریمی (۱۳۹۶)، خواننده کارنما و همکاران (۱۳۹۶)، سنجی و همکاران (۱۳۹۲)، خدابنده بایگی و همکاران (۱۳۹۲)، کشت کار (۱۳۹۵)، احسانی (۱۳۷۸)، افراسیابی (۱۳۹۴)، کارتابا (۲۰۱۳)، کانتر (۲۰۱۶)، باندرا (۲۰۱۴)، ابهیشک و همکاران (۲۰۱۳)، گرچن و همکاران (۲۰۱۲)، جواد و همکاران (۲۰۱۵)، دایژینگ و برنینگ (۲۰۱۱) هم سو وهم راستا بوده است. بدون بهره‌وری، نه مدیران و نه سازمان‌ها نمی‌توانند در درازمدت کامیاب باشند. در واقع می‌توان گفت که کارکنان زمانی می‌توانند عملکرد بهتری ارائه دهند که از توانایی لازم برای انجام کارهای خود برخوردار باشند. صلاحیت و توانایی لازم برای کار از خود نشان دهند. بدون بهره‌وری، نه مدیران و نه سازمان‌ها نمی‌توانند در درازمدت کامیاب باشند. در واقع می‌توان گفت که کارکنان زمانی می‌توانند عملکرد بهتری ارائه دهند که از توانایی لازم برای انجام کارهای خود برخوردار باشند. صلاحیت و توانایی لازم برای کار از خود نشان دهند. چراکه این امر به نوبه خود نیز باعث می‌شود که فرد کارها را به درستی و بهتر انجام دهد. و همچنین تسلط کافی در مورد انجام فعالیت‌های سازمان داشته باشد در نتیجه عملکرد و بهره‌وری بهتری خواهند داشت. لذا پیشنهاد می‌شود: کارکنان برای هر وظیفه‌ای که بر عهده می‌گیرند باید تخصص روز آن وظیفه را داشته باشند. دوره‌های آموزشی ضمن خدمت شرکت در سمینارها و کنفرانس‌ها می‌تواند قابلیت‌های دانشی و مهارتی و نگرش مناسبی را در کارکنان پرورش دهند. بنابراین دوره‌های آموزشی باید قدرت آن را داشته باشند که ضرورت تغییر را به کارکنان نشان دهند و نیاز به تغییر را ناگزیر عیان کنند.

محدودیت‌های پژوهش

محدودیت ذاتی پرسشنامه: با توجه به این که پرسشنامه ادراک افراد را از واقعیت می‌سنجد، ممکن است ادراک افراد کاملاً منطبق با واقعیت نباشد.

محدودیت تعمیم یافته‌ها: نظر به اینکه تعدادی از افراد نمونه در پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها ممکن است محافظه کارانه برخورد کرده باشند، لذا در تعمیم داده‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

محدودیت مکانی: در این تحقیق نظرات نمونه‌های آماری اثربخش اداره منطقه ده عملیات انتقال گاز بوشهر مورد سنجش و تجزیه و تحلیل قرار گرفت، چه بسا بررسی‌ها در سایر سازمان‌ها نتایج متفاوت با نتایج این تحقیق ارائه نماید.

مراجع

- ✓ خواننده کارنما اسداله، دهقان نجم‌آبادی عامر، تاج پور مهدی. بررسی ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان در مرکز بهداشت و درمان دانشجویان دانشگاه تهران. پی‌اورد سلامت. ۱۳۹۶؛ ۱۱ (۲): ۱۲۴-۱۳۳
- ✓ رابینز، استیفن، ۱۳۹۲، تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)، ترجمه سید مهدی الوانی و دکتر حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار، چاپ سی و هفتم.
- ✓ رابینز، استیفن (۱۳۸۵)، مدیریت رفتار سازمانی، (ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی)، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- ✓ رابینز، استیفن (۱۳۹۳)، تئوری سازمان، (ترجمه مهدی الوانی، حسن دانایی فرد)، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی

- ✓ شریفی فرد، محمد صادق. (۱۳۹۶)، تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمان با احتساب نقش میانجی گری گرایش به کارآفرینی، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- ✓ شریفی فرد، محمد صادق. (۱۳۹۶)، تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمان با احتساب نقش میانجی گری گرایش به کارآفرینی، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- ✓ عبدالمی انسیه (۱۳۹۶)، بررسی اثربخشی فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استانهای لرستان و زنجان با توجه به ارزش‌های اسلامی، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه زنجان، دانشکده علوم اجتماعی
- ✓ عبدالمی نورعلی، انسیه (۱۳۹۶)، بررسی اثربخشی فرایند ارزیابی عملکرد کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان های لرستان و زنجان با توجه به ارزش های اسلامی، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه زنجان
- ✓ عجم، سمیه (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین گرایش به کارآفرینی و عملکرد کارکنان (سازمان جهاد کشاورزی و منابع طبیعی استان سمنان)، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود
- ✓ کلانتری، رضا و بدیعیان، مریم (۱۳۹۱)، تعیین و ارزیابی سطح موجود کارآفرینی سازمانی در شرکت انصار نفت ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران
- ✓ ناهید، مجتبی؛ علی داوری و فیروزه ساجدینیا، ۱۳۹۵، تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی)، فصلنامه تخصصی رشد فناوری ۱۳ (۴۹): ۱۶-۲۳
- ✓ ناهید، مجتبی و گلابی، امیرمحمد. (۱۳۹۱)، توصیفی از استراتژی کارآفرینی سازمانی بر اساس مدل موریس، بررسیهای بازرگانی، ۳۰-۵۳

- ✓ Javad, H., Kamariah, I., & Fayaz, A. S. (2015). The effect of market and entrepreneurial orientations on organizational performance: study of Malaysian smes, City University Research Journal, 6(2), 203-217.
- ✓ Jiang, J. Y., & Liu, C-W. (2015). High performance work systems and organizational effectiveness: The mediating role of social capital". Human Resource Management Review, 25(1), 126-137.
- ✓ Johannessen, Jon-Arild (2008), Organizational innovation as part of knowledge management; International Journal of Information Management 28, 403-412.
- ✓ Kantur, D. (2016). Strategic entrepreneurship: mediating the entrepreneurial orientation-performance link. Management Decision, 54(1).
- ✓ Karacaoglu, K., Bayrakdaroglu, A., & San, F. (2014), The Impact of Corporate Entrepreneurship on Firms' Financial Performance: Evidence from Istanbul Stock Exchange Firms, Journals International Business Research Archives Vol. 6, No. 1 (۲۰۱۴)
- ✓ Kataria, Aakanksha; Rastogi, Renu; Garg, Pooja (2015), Organizational Effectiveness as a Function of Employee Engagement. South Asian Journal of Management . Oct-Dec 2015, Vol. 20 Issue 4, p56-73. 18p.

-
- ✓ Lumpkin, G. T., Rauch, A., Wiklund, J., & Frese, M. (2009). Entrepreneurial Orientation and business performance: Cumulative empirical evidence. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 33(3) , 761-788.
 - ✓ Martin, S. L., & Javalgi, R. R. G. (2016). Entrepreneurial orientation, marketing capabilities and performance: the moderating role of competitive intensity on Latin American International new ventures. *Journal of Business Research*, 69(6), 2040-2051.
 - ✓ Zheng, W, Yang, B & McLean, G.N; (2014). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, (2014), Vol. 63, p. 20-34.