

رابطه ویژگی های شخصیتی کارآفرینی با بهره وری و عملکرد شغلی مدیران

* فخرالسادات نصیری ولیک بنی * سیروس قنبری ** شوبو عبدالملکی

* عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان

** دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۲/۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۴/۲

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران با بهره وری و عملکرد شغلی آنان در دوره های مختلف تحصیلی شهر سنندج بود. این تحقیق توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است و جامعه آماری آن را مدیران مدارس دوره های مختلف تحصیلی شهر سنندج به تعداد ۲۹۰ نفر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ تشکیل دادند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای ۱۶۵ نفر مطابق جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز از سه پرسشنامه استفاده شد: ۱- پرسشنامه ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه ۲- پرسشنامه عملکرد شغلی و ۳- پرسشنامه بهره وری نیروی انسانی. برای به دست آوردن روایی پرسشنامه‌ها از روش محتوایی و صوری استفاده شد. ضریب پایایی محاسبه شده از طریق آلفای کرونباخ هم به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۶ و ۰/۸۶ برآورد گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی؛ همچون آزمون T، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که: وضعیت ویژگی های شخصیتی کارآفرینی، بهره وری و عملکرد شغلی مدیران در سطح قوی بوده و ابعاد ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران بالاتر از سطح متوسط است. همچنین نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین میزان ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران و ابعاد آن با عملکرد و بهره وری شغلی آنان است.

واژه‌های کلیدی: ویژگی های شخصیتی کارآفرینی، بهره وری شغلی، عملکرد شغلی، مدیران، شهر سنندج.

مقدمه

شخصیتی را می توان پرورش داد و به کمک آن در کسب و کار به موفقیت دست یافت (شاه حسینی، ۱۳۸۳).

تامپسون (۱۹۹۹) معتقد است کارآفرینی یک فرایند مدیریتی است که این امکان را به فرد می دهد تا به طور مستمر حداکثر استفاده از فرصت های موجود را به عمل آورده، ایده جدیدی ارائه دهد و آن را به کارگیرد. مک لند نیز کارآفرینی را فراتر از شغل و حرفه بلکه یک شیوه زندگی تعبیر می نماید (به نقل از سعیدی کیا، ۱۳۸۵).

داگلاس لوبر^۱ (۱۹۹۸) از صاحب نظران کارآفرینی، بر این باور است که سه دسته عوامل باعث توسعه کار آفرینی سازمانی می شوند که عبارتند از: عوامل درون سازمانی، محیط بیرونی و ویژگی های شخصیتی. درمطالعات کارآفرینی محققان دیگر عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه را به سه دسته عوامل اجتماعی، محیطی و فردی تقسیم بندی کرده اند که مدل

در جهانی که شکل تغییرات آن از مقیاس زمانی قرن به ثانیه تبدیل شده است، مهم ترین اصل برای سازمان ها بقا و توسعه است. تنوع و سرعت تغییرات به حدی است که سرعت بخشیدن به تولید فکر و ارتقای شیوه های تفکر از یک سو و داشتن نیروهای خلاق و کارآفرین از سوی دیگر، به منظور هماهنگی با این تغییرات و تحولات نو، دارای اهمیت فراوانی است. بنابراین شیوه تفکر و عملکرد کارآفرینانه و خلاقانه، مقوله های مهمی برای تطابق افراد با عصر جدید است. در این زمینه، برخورداری مدیران از این ویژگی ها، زمینه ساز پرورش و تقویت روحیه کار آفرینی در سازمان ها به خصوص نظام آموزشی است که متناسب با شیوه فکری مدیران از شدت و ضعف برخوردار است (پورقاز و همکاران، ۱۳۹۰).

کارآفرین بودن، یعنی درهم آمیختن ویژگی های شخصی، ابزار مالی و منابع موجود در محیط کار؛ که بسیاری از ویژگی های

1. Douglas Lober

۱. نویسنده عهده دار مکاتبات: شوبو عبدالملکی

sh_maleki88@yahoo.com

عوامل زیادی در رشد و بهبود بهره وری یک سیستم مؤثر می باشد که می توان با شناسایی آن عوامل در بهبود این فاکتور گام مؤثری برداشت، عوامل انجام کار یا همان عوامل بهره وری شامل نیروی انسانی، ماشین آلات و تجهیزات، مواد، ابزار و ملزومات، روش ها و رویه ها می باشد (طالقانی، ۱۳۸۱) که نیروی انسانی مهمترین عامل در بهبود بهره وری است (ابطحی و کاظمی ۱۳۸۰). بعضی از صاحب نظران نسبت به بهره وری دیدگاهی کاملاً فیزیکی داشته و بهره وری را مقایسه ورودی های فیزیکی با خروجی های فیزیکی سازمان می دانند. این اصطلاح پدیده پیچیده ای است که به عوامل یاد شده بستگی دارد و غالباً نیز دلیل عمده ای که سبب ناکامی سازمان ها در دست یابی به اهداف خود می شود، نبودن بهره وری انسانی است (اینشاسی^۵، ۲۰۰۷). همچنین در مورد عملکرد شغلی نیز دیدگاه های مختلفی ارائه شده است، عملکرد شغلی در واقع مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازده ای که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می گردد، تعریف می شود. به عبارتی منظور از عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت های محوله توسط کارشناسان می باشد (الوانی و معمارزاده، ۱۳۹۲). عملکرد به عنوان ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری، تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می دهد (ماتاویدل ۲۰۰۳، ص ۴۴). بورمن و ماتاویدل^۶ (۱۹۹۳) عملکرد را به صورت عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تقسیم کرده ولی بین این دو تمایز قائل شدند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد، "عملکرد وظیفه ای" نام دارد. عملکرد زمینه ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می کنند؛ تعریف می شود. بر اساس شاخص های ارزیابی عملکرد معلمان، در مدرسه کمبریج (۲۰۰۶) شاخص های عملکرد شغلی معلمان در قالب برنامه ریزی آموزشی، آموزش، ایجاد محیط یادگیری مناسب، تعامل با والدین، همکاری با سایر کارکنان، رشد حرفه ای و بازخورد به فراگیران طبقه بندی شده است (مؤذن و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۲۰).

میرسپاسی (۱۳۸۴) نشان داد که سطح تحصیلات افراد مورد مطالعه بر بهره وری نیروی انسانی اثر گذار هستند. بدری و

عوامل فردی به طور گسترده به عنوان مدل ویژگی ها شناخته شده و بر ویژگی های شخصیتی کارآفرینان تمرکز می کند (گروول و اتسان^۱، ۲۰۰۶). کایرد^۲ ویژگی های کارآفرینان را، داشتن شم خوب برای کسب و کار، تمایل به پذیرش خطرات، توانایی شناخت فرصت های کسب و کار، توانایی اصلاح اشتباهات و توانایی دستیابی به فرصت های سودآور معرفی کرده است (به نقل از ترجمان و آقابابایی، ۱۳۹۱، ص ۲۸). صاحب نظران علم مدیریت نیز ویژگی شخصیت را عامل تأثیرگذار در موفقیت سازمان تلقی نموده و آن را درکنار عوامل سازمانی و عوامل محیطی مورد توجه قرار داده و بر این باورند که کارکنان باید واحد دو ویژگی مهم باشند: یکی ساخت تخصصی که به معنای داشتن دانش و تخصص کافی است و دیگری ساخت شخصیتی که به معنای داشتن ویژگی های شخصیتی مانند: اعتماد به نفس، ریسک پذیری، کانون کنترل و... است (دیگمن^۳، ۲۰۰۲).

از طرفی یکی از اساسی ترین و اصلی ترین اولویت های مدیران، بهره وری و بهبود خدمات ارائه شده در جهت افزایش رضایت مندی و برآورده کردن سطح توقعات مردم است؛ مدیران با افزایش بهره وری در سازمان های خود می توانند راه رسیدن به اهداف سازمانی و توسعه و پیشرفت کشور را هموار سازند. بهره وری نیروی انسانی یکی از عوامل اساسی دستیابی کشورها به پیشرفت های علمی و صنعتی و در نهایت توسعه اقتصادی است. از آن جا که پایه اصلی توسعه انسان است، بهبود کیفیت منابع انسانی در امر توسعه بسیار ضروری بوده و هرگونه برنامه ریزی به منظور توسعه منابع انسانی، بالاخص مدیران نقش اساسی و تعیین کننده ای دارد (بهادری و همکاران، ۱۳۹۲). در مفهوم کلی بهره وری، رابطه بین محصول تولید شده توسط سیستم تولیدی یا خدماتی و نهاده ای است که برای محصول به کار می رود. هم چنین بهره وری به عنوان استفاده کارا از منابع موجود برای تولید کالاها و خدمات تعریف می شود و نیز می توان بهره وری را به صورت رابطه بین نتایج کار و طول زمان انجام آن تعریف کرد (ماتیو^۴، ۲۰۰۷). بهره وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می کند. حاکم شدن فرهنگ بهره وری موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان ها می شود و باعث شکوفا شدن توان ها، استعداد و امکانات بالقوه سازمان می گردد (سلطانی، ۱۳۸۶).

1. Gurol & Atsan
2. cayerd
3. Digman
4. Mathew

5. EnShassi
6. Motowidlo
7. Borman, & Motowidlo

همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی که با عنوان بررسی قابلیت های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که قابلیت های کارآفرینی دانشجویان در زمینه استقلال طلبی، کنترل درونی، انگیزه پیشرفت و خلاقیت بالاتر از حد میانگین بوده، اما نمرات ریسک پذیری از متوسط نمره معیار پایین تر بود. همچنین آموزش های دانشگاهی در پرورش ویژگی های کارآفرینی در دانشجویان مؤثر نبوده است. مشهدی حسینی (۱۳۸۶) نیز در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که عواملی همچون کارآفرینی، می تواند در عملکرد سازمان مؤثر باشد و بهترین دستاوردها زمانی حاصل می شود که سازمان همچون یک سازمان یادگیرنده عمل کند. محمدی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی نشان دادند که بین ویژگی های شخصیتی زنان با تمایل آنها به کارآفرینی رابطه معناداری وجود دارد. در پژوهش مؤذن و همکاران (۱۳۹۰) نتایج حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد که با اطمینان ۹۹ درصد بین وضعیت عملکرد شغلی با میزان مهارت حرفه ای، رضایت شغلی و میزان ویژگی های حرفه ای آموزشگران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مطالعه ارزیابی بهره وری نیروی انسانی در بخش صنعت توسط بردبار (۱۳۹۱)، نیز بیانگر آن است که سن، میزان تحصیلات و سابقه کار بر روی بهره وری نیروی انسانی اثرگذار هستند. مشرف جوادی و یونسی فر (۱۳۹۳) در «بررسی تأثیر ویژگی شخصیتی کارآفرینان بر بهره وری نیروی انسانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد» دریافتند که ویژگی های شخصیتی کارآفرینی (مخاطره پذیری، مرکز کنترل درونی، توفیق طلبی، خلاقیت و تحمل ابهام) بر بهره وری نیروی انسانی، تأثیر مستقیم و معنی دار دارند، همچنین نتایج حاکی از آن است که بین متغیر تحمل ابهام و بهره وری نیروی انسانی رابطه قوی تری وجود دارد.

مارچانت^۱ (۱۹۹۸) دو عامل توانایی و انگیزش را در عملکرد شغلی مؤثر می داند، در تحقیق وی، میزان انجام گرفتن وظایف و مسئولیت های محول شده به کارکنان برابر با عملکرد شغلی دانسته شده است. نتایج تحقیق برخی محققان مشخص نمود که بین عملکرد شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و توانایی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد و موفقیت شغلی تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان وابسته است. در برخی از تحقیقات صورت گرفته ویژگی های جمعیت شناختی افراد نیز در عملکرد شغلی آنها تأثیرگذار بوده است. مک کسلین^۲

(۱۹۹۴)، ماتاویدل (۲۰۰۳)، ویلارد^۳ (۲۰۰۵)، (هاوارد^۴، ۲۰۰۴) در مطالعات خود نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه های کارآفرینی و بهره وری نیروی انسانی وجود دارد. الیرت، اندرسون و وینبرگ^۵ (۲۰۱۵) در «بررسی تأثیر کارآفرینی بر عملکرد کارآفرینی بلند مدت دانش آموزان دبیرستان» با استفاده از تطبیق نمره سه گروه فارغ التحصیلان دبیرستانی در سوئد بر دستاورد آنان در شرکت (JACP) با یک نمونه همسان از افراد مشابه تا ۱۶ سال پس از فارغ التحصیلی نتایج نشان داد که آموزش کارآفرینی، درآمد کارآفرینی و عملکرد شرکت را افزایش می دهد. یزدی مقدم، خوراکیان و مهارتی^۶ (۲۰۱۵) در کارآفرینی کارآفرینی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان های دولتی مشهد. همبستگی بین دو متغیر رفتار کارآفرینی و مدیریت کارآفرینی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان های دولتی مشهد با تأکید بر اهمیت کارآفرینی را مورد بررسی قرار داده و دریافتند که گرایش به کارآفرینی و مدیریت کارآفرینی در سازمان های دولتی در مشهد وجود ندارد و کارآفرینی سازمانی در این سازمان ها وجود ندارد.

در اهمیت موضوع باید اذعان نمود سازمان ها به خصوص سازمان های آموزشی به مدیرانی خلاق با ویژگی های کارآفرینی نیاز دارند، زیرا نقش سنتی مدیران در نظام آموزشی به چالش کشیده شده است و انتظارات جامعه از مدیران آموزشی تغییر یافته است. جامعه امروزی به مدیرانی نیاز دارد که تمایل دارند تا با هنجارهای موجود چالش کنند (مقیمی، ۱۳۸۴). به کارگیری مدیرانی کارآفرین و خلاق می تواند بستر و فرصت مناسب و مقتضی را برای رشد روحیه کارآفرینی در محیط آموزشی فراهم کرد و از این طریق به روند حاکم شدن روحیه کارآفرینی و فرهنگ کارآفرینانه بر کل جامعه کمک کرد. لذا برای پی بردن به توانایی های بالقوه کارآفرینی مدیران و امکان تقویت توانمندی هایشان، شناخت ویژگی های آنان ضروری است. همچنین بی شک برای داشتن آینده پویا و توسعه یافته و رو به رشد در دنیای پر رقابت امروزی، نیازمند افزایش بهره وری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات هستیم. امروزه همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره وری به عنوان یکی از ضرورت های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی برده اند. به این ترتیب اغلب کشورهای در حال توسعه به منظور

³.Willard

⁴.Howard

⁵.Elert, Andersson, Wennberg

⁶. Yazdi Moghaddam, Khorakian, Maharati

¹. Marchant

².McCaslin.L.& Mwangi

نیاز از سه پرسشنامه استفاده شد: ۱- پرسشنامه ویژگی شخصیتی کارآفرینانه که دارای ۳۱ سؤال در طیف ۵ درجه ای لیکرت می باشد که ۸ ویژگی شخصیتی کارآفرینان را اندازه گیری می کند: ریسک پذیری، کانون کنترل، نیاز به موفقیت، سلاست فکری، عملگرایی، تحمل ابهام، رویاپردازی و چالش طلبی. از مجموع آن ها هم ویژگی کلی کارآفرینی حاصل می آید. تست استاندارد جامع کارآفرینی، نیز پرسشنامه ای است که توسط مؤسسه توسعه کارآفرینی در هند طراحی گردیده است. این پرسشنامه توسط زالی و همکاران (۱۳۸۶) با توجه به شرایط بومی و فرهنگی کشور از لحاظ جمله بندی و ظاهری اصلاح شده است. نهایتاً از تلفیق این دو پرسشنامه، پرسشنامه ای حاصل شد که مؤلفه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، گرایش به خلاقیت، ریسک پذیری، کنترل درونی و تحمل ابهام را مورد سنجش قرار می دهد. پایایی آن به شیوه آلفای کرونباخ ۰/۹۲، به دست آمد. ۲- پرسشنامه عملکرد شغلی که توسط پاترسون در سال ۱۹۹۰ ساخته شد و دارای ۱۵ گویه می باشد و پایایی آن ۰/۸۲ به دست آمد. ۳- پرسشنامه بهره وری نیروی انسانی آچیو که توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) ارائه شده است با ۲۶ سؤال به بررسی ۷ بعد از ابعاد بهره وری نیروی انسانی (ابعاد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار، سازگاری) می پردازد که با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی آن ۰/۸۶ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی؛ همچون آزمون T، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته های پژوهش

سؤال ۱) وضعیت ویژگی های شخصیتی کارآفرینی، بهره وری شغلی و عملکرد شغلی مدیران دوره های مختلف تحصیلی شهر سنندج چگونه است؟

اشاعه فرهنگ نگرش ویژه به بهره وری و تعمیم به کارگیری فنون و روش های بهبود آن، سرمایه گذاری های قابل توجهی انجام داده اند. لذا با توجه به اهمیت بالای مسائل مورد بحث، این تحقیق بر آن است که به بررسی ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران و رابطه آن با بهره وری و عملکرد شغلی آنان در دوره های مختلف تحصیلی شهر سنندج پرداخته و به سؤالات زیر پاسخ علمی دهد.

سؤالات پژوهش

- ۱- وضعیت ویژگی های شخصیتی کارآفرینی، بهره وری شغلی و عملکرد شغلی مدیران دوره های مختلف تحصیلی شهر سنندج چگونه است؟
- ۲- آیا بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینی با بهره وری شغلی و عملکرد شغلی مدیران رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا ویژگی های شخصیتی کارآفرینی می تواند بهره وری شغلی مدیران را پیش بینی کند؟
- ۴- آیا ویژگی های شخصیتی کارآفرینی می تواند عملکرد شغلی مدیران را پیش بینی کند؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی- همبستگی بوده که جامعه آماری آن را کلیه مدیران مدارس دوره های مختلف تحصیلی شهر سنندج به تعداد ۲۹۰ نفر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ تشکیل دادند و با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۱۶۵ نفر (۵۵ نفر دوره ابتدایی- ۵۵ نفر دوره متوسطه اول- ۵۵ نفر دوره متوسطه دوم) مطابق جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. در نمونه گیری طبقه ای، جامعه به گروه ها یا طبقات مجزا تقسیم و به روش تصادفی از هر طبقه نمونه ها انتخاب می شوند. در این پژوهش مدیران بر اساس دوره های تحصیلی (ابتدایی- متوسطه اول و متوسطه دوم) در طبقات قرار گرفتند. جهت گردآوری داده های مورد

جدول ۱: وضعیت ویژگی های شخصیتی کارآفرینی، بهره وری و عملکرد شغلی مدیران

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین آماری	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
توفیق طلبی	۳/۲۵	۰/۴۱۰	۲/۵	۱۸/۲۲	۱۶۴	۰/۰۰۰
استقلال طلبی	۳/۶۰	۰/۶۶	۲/۵	۱۸/۰۷	۱۶۴	۰/۰۰۰
گرایش به خلاقیت	۳/۷۱	۰/۶۱	۲/۵	۲۱/۶۲	۱۶۴	۰/۰۰۰
ریسک پذیری	۳/۹۲	۰/۵۶	۲/۵	۱۱/۳۵	۱۶۴	۰/۰۰۰
کنترل درونی	۳/۴۴	۰/۳۴	۲/۵	۱۵/۰۲	۱۶۴	۰/۰۰۰
تحمل ابهام	۳/۳۸	۰/۵۵	۲/۵	۲۶/۳۲	۱۶۴	۰/۰۰۰
بهره وری شغلی	۳/۹۲	۰/۹۳	۳	۱۸/۷۷	۱۶۴	۰/۰۰۰
عملکرد شغلی	۳/۳۰	۰/۹۲	۱/۵	۳۷/۲۹	۱۶۴	۰/۰۰۰

Archive of SID

بر اساس داده‌های جدول (۱)، میانگین ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران مورد مطالعه ۲۲/۹۶ و انحراف معیار ۹/۶۳ به دست آمده است. جهت مقایسه میانگین مشاهده شده ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران با میانگین آماری از آزمون T تک نمونه ای استفاده شد. با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می باشد می توان نتیجه گرفت که ابعاد ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران بالاتر از سطح متوسط است. همچنین می توان نتیجه گرفت که بیشترین ویژگی های شخصیتی کارآفرینی در خرده مقیاس ریسک پذیری و کمترین در خرده مقیاس توفیق طلبی بوده است.

همچنین نتایج جدول نشان داد که میانگین بهره وری شغلی مدیران مورد ۳/۹۲ و انحراف معیار ۰/۹۳ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بیشتر است، لذا با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می باشد می توان نتیجه گرفت که بهره وری شغلی مدیران هم بالاتر از سطح متوسط است. در مورد عملکرد شغلی مدیران مورد مطالعه میانگین ۳/۳۰ و انحراف معیار ۰/۹۲ به دست آمده است. با توجه به این که میانگین مشاهده شده از میانگین آماری بیشتر می باشد می توان نتیجه گرفت که عملکرد شغلی مدیران بالاتر از سطح متوسط است.

سؤال ۲) آیا بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینی با بهره وری شغلی و عملکرد شغلی مدیران رابطه وجود دارد؟

به منظور سنجش این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. بر اساس نتایج جدول بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینی و ابعاد آن با بهره وری شغلی مدیران همبستگی مثبت و معنادار ($p = 0/000$ و $r = 0/533$) وجود دارد. بدین معنی که با افزایش ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران، بهره وری شغلی آنان نیز افزایش پیدا می کند. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین تمام مؤلفه های ویژگی های شخصیتی کارآفرینی یعنی؛ مؤلفه توفیق طلبی $r = 0/37$ ، مؤلفه استقلال طلبی $r = 0/22$ ، مؤلفه گرایش به خلاقیت $r = 0/21$ و مؤلفه ریسک پذیری $r = 0/21$ ، کنترل درونی $r = 0/33$ و تحمل ابهام $r = 0/29$ با بهره وری شغلی در سطح $p < 0/01$ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به عبارتی با افزایش ابعاد ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران، بهره وری شغلی آنها افزایش می یابد.

همچنین با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نتایج بیانگر ارتباط مثبت و معنادار ($p = 0/000$ و $r = 0/543$) بین ویژگی های شخصیتی کار آفرینی و ابعاد آن با عملکرد شغلی مدیران می باشد. بدین معنی که با افزایش ویژگی های شخصیتی کار آفرینی مدیران، عملکرد شغلی آنان نیز افزایش پیدا می کند. همچنین یافته ها نشان داد که بین تمام مؤلفه های ویژگی های شخصیتی کارآفرینی یعنی؛ مؤلفه توفیق طلبی

$r = 0/48$ ، مؤلفه استقلال طلبی $r = 0/32$ ، مؤلفه گرایش به خلاقیت $r = 0/36$ و مؤلفه ریسک پذیری $r = 0/55$ ، کنترل درونی $r = 0/44$ و تحمل ابهام $r = 0/26$ با عملکرد شغلی در سطح $p < 0/01$ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به عبارتی با افزایش ابعاد ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران، عملکرد شغلی آنها افزایش می یابد.

سؤال ۳) آیا ویژگی های شخصیتی کارآفرینی می تواند بهره وری شغلی مدیران را پیش بینی کند؟

جهت بررسی رابطه ی متغیر پیش بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینی با متغیر ملاک بهره وری شغلی از آزمون تحلیل رگرسیون با روش Enter استفاده شد. نتایج جدول (۴) نشان می دهد که ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران $r = 0/27$ و مؤلفه توفیق طلبی $r = 0/13$ ، مؤلفه استقلال طلبی $r = 0/47$ ، مؤلفه خلاقیت $r = 0/43$ ، مؤلفه ریسک $r = 0/42$ ، مؤلفه کنترل $r = 0/10$ و مؤلفه تحمل ابهام $r = 0/84$ بهره وری شغلی مدیران را تبیین می کنند. بر اساس اطلاعات جدول (۳)، F مشاهده شده در سطح $0/01$ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. همچنین با توجه به جدول (۳) از آنجا که مقدار معنی داری (P) برای خرده مقیاس های توفیق طلبی، استقلال طلبی، گرایش به خلاقیت، ریسک پذیری، کنترل درونی کمتر از $0/01$ شده، بنابراین با توجه به مقدار بتای استاندارد شده، این متغیرها تأثیر مثبتی در بهره وری شغلی مدیران شهر سمنندج دارند. اما همان طور که مشاهده می شود مقدار معنی داری برای متغیر تحمل ابهام عدد $0/65$ شده و بیشتر از $0/01$ است بنابراین بین این متغیر و بهره وری شغلی مدیران شهر سمنندج رابطه معنی داری یافت نشده است. نتایج جدول (۳) با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می دهد که یک انحراف معیار تغییر در توفیق طلبی مدیران باعث تغییر $1/26$ انحراف معیار در بهره وری شغلی آنان می شود. همچنین یک انحراف معیار تغییر در استقلال باعث تغییر $0/45$ انحراف معیار در بهره وری شغلی، یک انحراف معیار تغییر در خلاقیت مدیران باعث تغییر $0/49$ ، یک انحراف معیار تغییر در ریسک مدیران باعث تغییر $0/29$ ، یک انحراف معیار تغییر در کنترل مدیران باعث تغییر $0/79$ انحراف معیار در بهره وری شغلی آنان می شود. بنابر این می توان پیش بینی میزان بهره وری شغلی مدیران با توجه به سهم ویژگی های شخصیتی مدیران را این گونه نوشت:

$$+ (\text{گرایش به خلاقیت}) / 0/49 = \text{بهره وری شغلی مدیران} + (\text{استقلال طلبی}) / 0/45 + (\text{توفیق طلبی}) / 1/26 + 56/32 + (\text{کنترل درونی}) / 0/79 + (\text{ریسک پذیری}) / 0/29 +$$

نتیجه می گیریم که میزان بهره وری شغلی مدیران از طریق مؤلفه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، گرایش به خلاقیت ریسک پذیری، کنترل درونی مدیران قابل پیش بینی است.

سؤال ۴) آیا ویژگی های شخصیتی کارآفرینی می تواند عملکرد شغلی مدیران را پیش بینی کند؟

جدول ۲: ضریب همبستگی ویژگی های شخصیتی کارآفرینی با بهره وری شغلی مدیران

عملکرد شغلی		بهره وری شغلی		رابطه ویژگی های کارآفرینی با بهره وری شغلی و عملکرد شغلی	
سطح معناداری	R	تعداد	معناداری	R	تعداد
۰/۰۰۰	۰/۵۴۳	۱۶۵	۰/۰۰۰	۰/۵۳۳	۱۶۵
۰/۰۰۰	۰/۴۸۱	۱۶۵	۰/۰۰۰	۰/۳۷۰	۱۶۵
۰/۰۰۰	۰/۰۳۲	۱۶۵	۰/۰۰۰	۰/۲۲۳	۱۶۵
۰/۰۰۰	۰/۳۶۷	۱۶۵	۰/۰۰۰	۰/۲۱۳	۱۶۵
۰/۰۰۰	۰/۵۰۵	۱۶۵	۰/۰۰۰	۰/۲۱۰	۱۶۵
۰/۰۰۰	۰/۴۴۹	۱۶۵	۰/۰۰۰	۰/۳۳۱	۱۶۵
۰/۰۰۰	۰/۲۶۹	۱۶۵	۰/۰۰۰	۰/۲۹۳	۱۶۵

جدول شماره ۳- نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره تاثیر ویژگی های شخصیتی کارآفرینی بر بهره وری شغلی مدیران

سطح معنی داری	F	خطای استاندارد برآورد	ضریب تعدیل شده	(R2)	(R)	مدل
۰/۰۰۱	۲۶/۴	۷/۳۳۸	۰/۲۷۳	۰/۲۸۴	۰/۵۳۳	ویژگی شخصیتی کارآفرینانه
۰/۰۰۱	۶۴/۰۶	۸/۰۰۶	۰/۱۳۴	۰/۱۳۷	۰/۳۷۰	توفیق طلبی
۰/۰۰۱	۲۱/۱۹	۸/۴۰۰	۰/۴۷۰	۰/۵۰۰	۰/۲۲۳	استقلال
۰/۰۰۱	۱۹/۳۳	۸/۴۱۸	۰/۴۳۰	۰/۴۶۰	۰/۲۱۳	خلاقیت
۰/۰۰۱	۱۸/۷	۸/۴۲۴	۰/۴۲۰	۰/۴۴۰	۰/۲۱۰	ریسک
۰/۰۱۱	۴۹/۸۴	۸/۱۳۱	۰/۱۰۲	۰/۱۱۰	۰/۳۳۱	کنترل
۰/۰۰۱	۳۸/۱۶	۸/۲۳۷	۰/۸۴۱	۰/۸۶۰	۰/۲۹۳	ابهام
معناداری	t	Beta	میانگین خطای استاندارد	B		مدل
۰/۰۰۱	۸/۰۹	-	۴/۰۲۳	۵۶/۳۲		مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۷/۵۸	۰/۰۳۲۹	۰/۰۱۴۹	۱/۲۶		توفیق طلبی
۰/۰۰۱۷	۴۰/۲	۰/۰۱۰۵	۰/۰۱۸۹	۰/۰۴۵۶		استقلال طلبی
۰/۰۰۰۱	۲۹/۳	۰/۰۱۴۴	۰/۰۱۵۱	۰/۰۴۹۹		گرایش به خلاقیت
۰/۰۰۰۹	۶۱/۲	۰/۰۱۱۵	۰/۰۱۱۱	۰/۰۲۹۱		ریسک پذیری
۰/۰۰۰۵	۸۰/۲	۰/۰۲۹۵	۰/۰۲۸۱	۰/۰۷۹۰		کنترل درونی
۰/۰۶۵۵	۰/۰۴۴	۰/۰۰۴۶	۰/۲۷۱	-۱۰/۱۲		تحمل ابهام

جدول شماره ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره تاثیر ویژگی های شخصیتی کارآفرینی بر عملکرد شغلی مدیران

سطح معنی داری	F	خطای استاندارد برآورد	ضریب تعدیل شده	(R2)	(R)	مدل
۰/۰۰۰	۲۲/۱۲۸	۰/۷۷۵	۰/۵۵۸	۰/۵۵۹	۰/۷۴۷	ویژگی شخصیتی کارآفرینانه
۰/۰۰۰	۱۵/۱۳	۰/۱۳۱	۰/۹۸۰	۰/۹۸۰	۰/۹۹۰	توفیق طلبی
۰/۰۰۰	۳۷/۵	۰/۶۵۶	۰/۴۹۱	۰/۵۰۰	۰/۷۰۷	استقلال
۰/۰۰۰	۱۵/۱۲	۰/۴۶۳	۰/۷۴۶	۰/۷۵۲	۰/۸۶۷	خلاقیت
۰/۰۰۰	۲۶/۲۸	۰/۲۷۳	۰/۹۱۲	۰/۹۱۵	۰/۹۵۶	ریسک
۰/۰۰۰	۲۴/۴	۰/۵۸۰	۰/۶۰۳	۰/۶۱۷	۰/۷۸۶	کنترل
۰/۰۰۰	۶۰/۳۲	۰/۲۵۶	۰/۹۲۲	۰/۹۲۵	۰/۹۶۲	ابهام
سطح معناداری	T	Beta	میانگین خطای استاندارد	B		مدل
۰/۰۰۰	۴/۵۶۹	-	۱	۰/۴۵۷		مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۲۰/۶۶۷	۰/۸۵۱	۰/۰۳۶	۰/۷۵۲		توفیق طلبی
۰/۰۰۰	۱۲/۳۲۱	۰/۶۹۴	۰/۰۴۷	۰/۵۶۰		استقلال طلبی
۰/۰۰۰	۱۱/۹۴۰	۰/۶۸۳	۰/۰۵۱	۰/۶۰۳		گرایش به خلاقیت
۰/۰۰۰	۱۵/۰۵۵	۰/۷۶۳	۰/۰۵۰	۰/۷۵۴		ریسک پذیری
۰/۰۰۰	۲/۵۷۰	۰/۳۰۷	۰/۱۴۶	۰/۳۷۴		کنترل درونی
۰/۰۰۰	۱۵/۲۷۱	۰/۸۹۱	۰/۰۵۱	۰/۷۸۱		تحمل ابهام

جهت بررسی رابطه متغیر پیش بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینی و ابعاد آن با متغیر ملاک عملکرد شغلی از آزمون تحلیل رگرسیون با روش Enter استفاده شد. نتایج جدول فوق نشان می دهد که ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران ۰/۵۵ و مؤلفه توفیق طلبی ۰/۹۸، مؤلفه استقلال طلبی ۰/۴۹، مؤلفه خلاقیت ۰/۷۴، مؤلفه ریسک ۰/۹۲، مؤلفه کنترل ۰/۶۰ و مؤلفه تحمل ابهام ۰/۹۲ عملکرد شغلی مدیران را تبیین می کنند. بر اساس اطلاعات جدول (۴)، F مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. از آنجا که مقدار معنی داری (p) برای خرده مقیاس های توفیق طلبی، استقلال طلبی، گرایش به خلاقیت، ریسک پذیری، کنترل درونی کمتر از ۰/۰۱ شده، بنابراین با توجه به مقدار بنای استاندارد شده، این متغیرها تأثیر مثبتی در عملکرد شغلی مدیران شهر سنج دارند. همچنین نتایج جدول با ملاحظه وزن استاندارد شده بنا نشان می دهد که یک انحراف معیار تغییر در توفیق طلبی مدیران باعث تغییر ۰/۷۵ انحراف معیار در عملکرد شغلی آنان می شود. همچنین یک انحراف معیار تغییر در استقلال باعث تغییر ۰/۵۶ انحراف معیار در عملکرد شغلی، یک انحراف معیار تغییر در خلاقیت مدیران باعث تغییر ۰/۶۰، یک انحراف معیار تغییر در ریسک مدیران باعث تغییر ۰/۷۵، یک انحراف معیار تغییر در کنترل مدیران باعث تغییر ۰/۳۷ انحراف معیار و یک انحراف معیار تغییر در تحمل ابهام مدیران باعث ۰/۷۸ تغییر در عملکرد شغلی آنان می شود. بنابر این می توان پیش بینی میزان عملکرد شغلی مدیران با توجه به سهم ویژگی های شخصیتی مدیران این گونه نوشت: نتیجه می گیریم که میزان عملکرد شغلی مدیران از طریق مؤلفه های توفیق طلبی، استقلال طلبی، گرایش به خلاقیت ریسک پذیری، کنترل درونی و تحمل ابهام مدیران قابل پیش بینی است.

$$\begin{aligned} &= \text{عملکرد شغلی مدیران} \\ &= (\text{گرایش به خلاقیت}) ۰/۶۰ + (\text{استقلال طلبی}) ۰/۵۶ + (\text{توفیق} \\ &(\text{تحمل ابهام}) ۰/۷۵ / + (\text{تحمل} + \text{طلبی}) ۰/۴۵ + ۰/۷۵۲ \\ &+ (\text{ابهام}) ۰/۷۸ / (\text{کنترل درونی}) ۰/۳۷ + (\text{ریسک پذیری}) ۰/۷۵ \end{aligned}$$

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران با بهره وری و عملکرد شغلی آنان در دوره های مختلف تحصیلی شهر سنج بود، لذا بعد از بررسی وضعیت متغیرها به رابطه آنها پرداخته شد. در رابطه با سؤال ۱، نتایج حاصل

بر اساس اطلاعات به دست آمده حاکی از این است که وضعیت ویژگی های شخصیتی کارآفرینی در مدیران در سطح قوی بوده و ابعاد ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران بالاتر از سطح متوسط است. یافته های پژوهش در زمینه ویژگی های شخصیتی کارآفرینی در مدیران مدارس آشکار کرد که در بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینی، ریسک پذیری بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده است. که با نتایج پژوهش پورقاز و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد. زیرا در تحقیق پورقاز و همکاران از بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران، ویژگی توفیق طلبی بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده بود. اما در این مطالعه، توفیق طلبی کمترین مقدار را در میان ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران دارد. شاید چون انگیزه توفیق طلبی به شدت تحت تأثیر فرهنگ حاکم بر جامعه است و در جامعه ما نیز مدیران اغلب برای سالهای زیادی بدون پیشرفت در پست خود می مانند و احساس نیاز به پیشرفت در خود نمی بینند. نتایج بعدی حاکی از این است که بهره وری شغلی مدیران در حد زیاد است. این نتایج با یافته های صمدی و کریمی (۱۳۸۸) و ساداتی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. امروزه توجه به بهره وری به خصوص بهره وری نیروی انسانی به یک ضرورت انکار ناپذیر تبدیل شده است به طوری که سازمان ها برای رقابت و حفظ بقا بدون توجه به آن تقریباً ناتوان هستند، زیرا در عصر جهانی شدن و چالش هایی که مدیریت سازمان ها در کشورها با آن ها روبه رو هستند، آگاهی از مبانی افزایش بهره وری می تواند آمادگی لازم را در مدیران ایجاد نموده و آنها را برای مواجهه با آینده مجهز سازد. همچنین نتیجه دیگر این سؤال بیانگر این است که میزان عملکرد شغلی مدیران در حد بالایی است. این نتیجه نیز با یافته های براتی و همکاران (۱۳۸۸) و مؤذن و همکاران (۱۳۹۰) همسوست. در رابطه با یافته بعدی، نتایج حاصل بر اساس اطلاعات به دست آمده حاکی از این است که بین میزان ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران و ابعاد آن، با بهره وری شغلی آنان همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. نتایج این فرضیه از تحقیق با نتایج مطالعات بدری (۱۳۸۵)، مشرف جوادی (۱۳۹۳)، مک کسلین (۱۹۹۴)، ماتویدل (۲۰۰۳)، هاوارد (۲۰۰۴) و ویلارد (۲۰۰۵)، همسویی دارد. در تبیین نتایج این سؤال می توان گفت که برخورداری مدیران از قابلیت هایی از قبیل «پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی»، «توانایی زندگی کردن بدون شناخت کافی از محیط»، «آغاز یک فعالیت جدید، بدون دانستن پاسخ از پیش تعیین شده برای آن»، «توانایی واکنش مثبت به موقعیت های مبهم» و «تصمیم گیری تحت شرایط مبهم و اطلاعات ناکافی» در افزایش یا کاهش سطح بهره وری شغلی مدیر تأثیر دارد. مدیرانی که برای موفقیت در

نشان داد که ۰/۷۵ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی مدیران از روی مؤلفه توفیق طلبی تبیین می‌گردد که سهم بعد استقلال طلبی ۰/۵۶ درصد و سهم بعد خلاقیت ۰/۶۰ درصد و سهم ریسک پذیری ۰/۷۵ درصد و سهم کنترل درونی ۰/۳۷ و تحمل ابهام، در تبیین عملکرد شغلی مدیران ۰/۷۸ درصد می‌باشد. با توجه به اهمیت نقش مدیران در بهره‌وری و عملکرد شغلی معلمان پیشنهاد می‌شود که برنامه آموزشی مبانی کارآفرینی و دوره‌های تربیت کارآفرین برای مدیران مدارس تدوین شود. نیاز سنجی و برگزاری دوره‌های آموزش مهارتی به منظور توانمند کردن مدیران برای شناسایی فرصت‌های کارآفرینی و بهره‌برداری از آنها توصیه می‌شود. مدیران به پذیرش تغییر و فرصت‌جویی تشویق شوند. ایده‌های نوین ارائه شده از سوی مدیران مورد ترغیب قرار گیرد. برای افزایش بهره‌وری و عملکرد شغلی، سرانه مدارس افزایش پیدا کند. همایش‌هایی در زمینه کارآفرینی و نقش آن در بهره‌وری و عملکرد مدارس اجرا شود. به منظور ترغیب مدیران به تقویت ویژگی‌های کارآفرینانه خود، الگوسازی از مدیران کارآفرین در قالب برگزاری جشنواره‌های استانی و ملی انتخاب برترین مدیران کارآفرین و معرفی آنها از طریق رسانه‌ها و مطبوعات، پیشنهاد می‌گردد. همچنین، مستندسازی و انتشار تجربیات مدیران کارآفرین علاوه بر تشویق مدیران به کارآفرینی، منابع غنی و مفیدی را نیز در اختیار مدیران علاقه‌مند قرار می‌دهد.

منابع:

۱. ابطی، حسین، کاظمی، بابک (۱۳۸۰). بهره‌وری. تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات بازرگانی.
۲. بدری، احسان، لیاقت دار، محمد جواد، عابدی، محمدرضا و جعفری، ابراهیم (۱۳۸۵). بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، (۴۰): ۹۰-۷۳.
۳. براتی، هاجر، عریضی، حمیدرضا، نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان، چشم‌انداز مدیریت، (۳۳): ۲۸-۹.
۴. بردبار، غلامرضا (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد. مدیریت سلامت، ۱۶ (۵۱): ۸۳-۷۰.
۵. بهادری، محمدکریم، تیمورزاده، احسان، فراهانی ماستری، حسین (۱۳۹۲). مؤلفه‌های تأثیرگذار بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. طب نظامی، (۵)۵۱: ۶۸-۷۵.

موقعیت‌های رقابتی، انگیزه برتری‌جویی دارند، برای انجام کارهای سخت تمایل دارند و به دنبال سرآمد و برتر بودن و بهتر عمل کردن نسبت به سایرین به منظور دستیابی به یک احساس پیشرفت شخصی می‌باشند از بهره‌وری شغلی بالاتری برخوردارند و در کار خود موفق‌ترند. این افراد ترجیح می‌دهند تا به طور شخصی مسئولیت حل مشکلات، تعیین اهداف و دستیابی به آنها را از طریق تلاش شخصی خود برعهده گیرند. هم‌چنین در کارهای چالش‌برانگیز کارآیی بیشتری از خود نشان می‌دهند و در زمینه یافتن راه‌های جدیدتر و بهتر جهت بهبود عملکردشان خلاق می‌باشند. هم‌چنین نتایج بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین میزان ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران و ابعاد آن با عملکرد شغلی آنان است. به عبارتی با افزایش میزان ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران و ابعاد آن، عملکرد شغلی آنان افزایش پیدا می‌کند. نتایج این سؤال تقریباً با یافته‌های مرقومی و همکاران (۱۳۸۴)، مشهدی حسینی (۱۳۸۶)، مک کسلین (۱۹۹۴)، ماتاویدل (۲۰۰۳) و ویلارد (۲۰۰۵)، یزدی مقدم، خوراکیان و مهارتی (۲۰۱۵) و الیرت و همکاران (۲۰۱۵) همسویی دارد. اصولاً یکی از راه‌های منطقی، صحیح و اثربخش برای بالابردن عملکرد در سازمان اجرای صحیح عوامل و متغیرهای ایجادکننده انگیزه در کارکنان از جمله افکار و ایده‌های خلاقانه و جدید جهت کارآفرینی می‌باشد. مدیرانی که برای موفقیت در موقعیت‌های رقابتی، انگیزه برتری‌جویی دارند، برای انجام کارهای سخت تمایل دارند و به دنبال سرآمد و برتر بودن و بهتر عمل کردن نسبت به سایرین به منظور دستیابی به یک احساس پیشرفت شخصی می‌باشند از عملکرد شغلی بالاتری برخوردارند و در کار خود موفق‌ترند. این افراد ترجیح می‌دهند تا به طور شخصی مسئولیت حل مشکلات، تعیین اهداف و دستیابی به آنها را از طریق تلاش شخصی خود برعهده گیرند. هم‌چنین در کارهای چالش‌برانگیز کارآیی بیشتری از خود نشان می‌دهند و در زمینه یافتن راه‌های جدیدتر و بهتر جهت بهبود عملکردشان خلاق می‌باشند. هم‌چنین در رابطه با سؤال ۳، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و ابعاد آن در مدیران با بهره‌وری شغلی آنان نشان داد که ۱/۲۶ درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری شغلی مدیران از روی مؤلفه توفیق طلبی تبیین می‌گردد. هم‌چنین سهم بعد استقلال طلبی ۰/۴۵ درصد و سهم بعد خلاقیت ۰/۴۹ درصد و سهم ریسک‌پذیری ۰/۲۹ درصد و سهم کنترل درونی در تبیین بهره‌وری شغلی مدیران ۰/۷۹ درصد می‌باشد. نهایتاً در رابطه با سؤال ۷ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه تأثیر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و ابعاد آن در مدیران با عملکرد شغلی آنان

عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی استان تهران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ۱۳۴:۰۵-۱۱۵.

۲۲. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۴). *موانع احیای وجدان کاری*. *اقتصاد و مدیریت*. ۲۴(۱۲): ۳۹-۲۸.

23. -Borman, W. C., and Motowidlo, J. S.(1993), "Expanding the Criterion Domain to Include elements of Contextual Performance", In N. Schmitt and C., Borman(Eds). *Personnel Selection in Organizations*, 9, 71-98.

24. -Digman, J., M. (2002). *Personality stature, emergence of the five factor model*.

25. -EnShassi, A.; Mohamed, S.; Mayer, P., and Abed, K.. (2007). "Benchmarking Masonry Labor Productivity", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 56, (4), 358-368.

26. -Elert, Niklas, Andersson, Fredrik.W, Wennberg, Karl.(2015). *The impact of entrepreneurship education in high school on long-term entrepreneurial performance*. *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 111, , 209-223.

27. -Howard, S. (2004). "Developing Entrepreneurial Potential in Youth: The Effects of Entrepreneurial Education and Venture Creation"; *University of South Florida Repot*, pp. 3-17.

28. -Marchant, T. (1999). *Strategies for improving individual performance and job satisfaction at Meadowvale health*. *Journal of Performance of Management Practice*. 2(3), 63-70.

- Mathew, J.(2007). 'The relationship of organisational culture with productivity and quality: a study of Indian software organisations'. *Employee Relations*, 29(6), 677 -695.

29. -McCaslin.N.L, & Mwangi, J. (1994). *Job Satisfaction of Kenya rift valley extension agents*. Department of Agricultural Education the Ohio State University. *Journal of Extension*, 32(3). From: <http://www.joe.org/joe/1994/rb1.html>.

30. -Motowidlo, J. S. (2003). "Job Performance", *Handbook of Psychology*. *Industrial and Organizational Psychology*, 12, 39-55.

31. -Willard, R. D. (2005). *Successful School: Form Research to Action Plans*. Models School Conference.

32. -Yazdi Moghaddam, Javad, Khorakian, Alireza, Maharati, Yaghoob.(2015). *Organizational Entrepreneurship and its Impact on the Performance of Governmental Organizations in the City of Mashhad*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 169, 75-87.

۶. پورقاز، عبدالوهاب، کاظمی، یحیی، محمدی، امین (۱۳۹۰). *بررسی رابطه ی شیوه های تفکر و ویژگی های شخصیتی کارآفرینی مدیران مدارس، توسعه کارآفرینی*. ۳(۱۱): ۸۵-۶۷.

۷. پورقاز، عبدالوهاب، محمدی، امین (۱۳۹۰). *بررسی رابطه ی منابع قدرت مدیران با کارآفرینی کارکنان، پژوهش های مدیریت عمومی*. ۴(۱۲): ۱۱۱-۱۳۰.

۸. ترجمان، وینا، آقابابایی، زهره (۱۳۹۱). *کارآفرینی و ویژگی های شخصیتی کارآفرینان*. بینش. (۲۹): ۷-۱.

۹. ساداتی، سکینه (۱۳۹۰). *بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه شمال.

۱۰. سعیدی کیا، مهدی (۱۳۸۵). *اصول و مبانی کارآفرینی*. تهران: انتشارات کیا.

۱۱. سلطانی، ایرج (۱۳۸۶). *بهره وری منابع انسانی*. تهران: انتشارات ارکان.

۱۲. شاه حسینی، علی (۱۳۸۳). *کارآفرینی*. تهران: آبیژ.

۱۳. صمدی، پروین، کریمی، مهدیه (۱۳۸۸). *نقش مؤلفه های انسان افزا بر بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه مدیران و کارکنان، اندیشه های نوین تربیتی*. ۵(۴): ۶۶-۴۳.

۱۴. طالقانی، محمود (۱۳۸۱). *سخنرانی از مدیریت کیفیت و بهره وری*. رشت: کتیبه گیل.

۱۵. گریفین، مورهد. (۱۳۹۲). *رفتار سازمانی*، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.

۱۶. محمدی، حمیدرضا، احمدی، عبادا..، شاپور، امین، جهرمی، شایان (۱۳۹۰). *بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی*. *جامعه شناسی زنان*. ۲(۱): ۱۲۱-۹۹.

۱۷. مشرف جوادی، محمدحسین، یونس فر، محمد (۱۳۹۳). *تأثیر ویژگی شخصیتی کارآفرینان بر بهره وری نیروی انسانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد*. *مدیریت بهداشت و درمان*. ۵(۴): ۶۲-۵۵.

۱۸. مشهدی حسینی، مریم (۱۳۸۶). *بررسی انطباق ساختار سازمانی دانشگاه فردوسی مشهد با ویژگی های سازمان کارآفرین*. *پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت*. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد.

۱۹. مقیمی، سیدمحمد، پازوکی، آرش (۱۳۸۷). *دایره المعارف کارآفرینی*. تهران: همپا.

۲۰. مقیمی، سیدمحمد، روستا، مریم، حیدری، محمد مهدی (۱۳۸۶). *بررسی ارتباط میان کارآفرینی اجتماعی و اثربخشی عملکرد در سازمان های غیر دولتی زنان*. *مطالعات زنان*. ۲(۲): ۳۲-۷.

۲۱. مؤذن، زینب، میرترابی، مهدیه السادات، رضوانفر، احمد، موحد محمدی، حمید (۱۳۹۰). *بررسی عوامل مؤثر بر*