

اثر آموزش کارآفرینانه بر مدیریت عملکرد سازمان با نقش میانجی اثربخشی آموزش در صنایع نفت و پتروشیمی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی کارون)

شاپور صالحی فرگنی

دکتری DBA منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

چکیده:

آموزش و توسعه، تسهیلگر منابع انسانی است. آموزش همه کارکنان را قادر می‌سازد تا عملکرد سازمان را با مسائل محیطی ادغام و یکپارچه نمایند. مبدل شدن به سازمانی یادگیرنده به‌عنوان یک استراتژی مؤثر در بهبود عملکرد و توسعه کسب‌وکار به نظر می‌رسد که با نوآوری پذیری و نوآوری بودن تعامل و ارتباط تنگاتنگ دارد. در این راه آنچه می‌تواند به آن‌ها کمک کند، اهتمام تأثیر آموزش کارآفرینانه و تأثیر اثربخشی آموزش می‌باشد. با ارزیابی پیشینه‌های موجود در این حوزه کمبود پژوهشی در این موضوع به‌خصوص با نقش میانجی اثربخشی احساس می‌شود. پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است. در بخش تجزیه و تحلیل، یافته‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد توزیع داده‌ها نرمال نبوده، بر این اساس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس^۱ استفاده گردید. نرم‌افزار پی ال اس برای برازش و ارزیابی روی مدلهای معادلات ساختاری، سه بخش را تحت پوشش قرار می‌دهد. برازش مدلهای اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی. نتایج نشان داد مدل مفهومی از برازش مناسب برخوردار است. همچنین برای بررسی فرضیات پژوهش از ضریب مسیر و مقدار آماري تی استفاده شد که همگی مورد تأیید قرار گرفت و به این نتیجه رسیدیم که آموزش کارآفرینانه، مدیریت عملکرد سازمان و اثربخشی آموزش کاملاً برهم اثرگذار هستند و اثربخشی آموزش می‌تواند نقش میانجی را در ارتباط بین دو متغیر دیگر داشته باشد.

واژگان کلیدی: آموزش کارآفرینانه، مدیریت عملکرد سازمان، اثربخشی آموزش

مقدمه

بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیمی از هم‌افزایی را ایجاد می‌کند که این نیروها می‌توانند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شوند. دولت‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات تلاش بسیاری را در این مورد به کار می‌برند. بدون بررسی و کسب و آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش‌های پیش روی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست‌ها و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارد، مدیریت عملکرد فراهم نخواهد شد (تولایی و همکاران، ۱۳۹۶). عصر عملکرد نسبت به هدف جهانی بهبود سازمان و بهبود دولت تعهد ایجاد کرده اما ضرورتاً درباره آن وضوح و شفافیت ایجاد نکرده است. محققان براین باور هستند که در باب تحولات مدیریت عملکرد، بزرگ‌نمایی شده است (هنریچ و

¹ Smart PIs

مارسچک، ۲۰۱۰). مدیریت عملکرد تا به حال آن گونه که انتظار می‌رفته کار نکرده است و باید با توجه به ضعف‌ها و قوت‌هایش در آن بازنگری کرد (یاوری و زاهدی، ۱۳۹۲). با توجه به آنچه در مورد مدیریت عملکرد گفته شد می‌توان انتظار داشت که به‌کارگیری آموزش کارآفرینانه در بهبود مدیریت عملکرد مؤثر باشد زیرا کارآفرینی یکی از عوامل کلیدی برای رسیدن به توسعه اقتصادی و ایجاد تحولات اجتماعی است که بخشی از بحران موجود جامعه بشری را که ناشی از پویا نبودن اقتصاد است، برطرف می‌کند (سونداری، ۲۰۱۳). افزایش شمار دانش‌آموختگان، کاهش سریع ظرفیت بازار کار برای استخدام فارغ‌التحصیلان و به تبع آن کاهش فرصت‌های استخدامی و همچنین افزایش ضرورت پاسخگویی در محیط رقابتی، سه دلیل اصلی مطرح شدن آموزش‌های کارآفرینی است (اوستربک و همکاران، ۲۰۱۹). نقش آموزش‌های کارآفرینی در افزایش رشد اقتصادی پررنگ است (اوکونر، ۲۰۱۸). محیط کسب‌وکار پویا، به‌جریان پیوسته از بنیان‌گذاری کسب‌وکارهای نوآورانه و با رشد بالا وابسته است و تمایلات کارآفرینی، یکی از مهم‌ترین متغیرهای تبیین‌کننده آن است که موجب تسریع جریان بهره‌برداری از دانش، خلق ثروت و فناوری می‌شود (لینان و همکاران، ۲۰۱۰). با آنکه نقش آموزش‌های کارآفرینی در شکوفایی اقتصاد کلان به‌خوبی شفاف نیست، نتایج تحقیقات متعدد نشان داده است که در کشورهایی با اقتصاد کلان شکوفا، کارآفرینان سطح بالاتری از آموزش‌های رایج را دارند. با متمایز دانستن آموزش‌های کارآفرینی از آموزش‌های عمومی، مشخص می‌شود که آموزش کارآفرینی بر ترویج کارآفرینی، ترغیب مهارت‌ها و دانش کارآفرینانه تمرکز دارد (علم بیگی و همکاران، ۱۳۹۴). عامل آموزش مبتدی تأثیر ضعیف‌تری بر قصد کارآفرینی دارد (دوان و فان، ۲۰۲۰). بحثی که در حوزه کارآفرینی وجود دارد تأکید بر شناسایی فرصت‌ها و به‌طریقی نوآورانه می‌باشد زیرا اعمال تفکر نوآورانه و استفاده از آن در صنایع و سازمان‌ها در جهان پرفرازونشیب امروز امری اجتناب‌ناپذیر است (دولتی و محمدی، ۱۳۹۶). آموزش باعث می‌شود که یک پل ارتباطی بین کارکنان با شغل ایجاد نماید تا از طریق آن کارکنان ضمن حرفه‌ای شدن در مشاغل خود از عهده حل دشواری‌های خود نیز برآیند. امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به‌عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی سازمان‌ها برای سازگاری مثبت با شرایط تغییر قلمداد می‌شود. حیات سازمان‌ها تا حدود زیادی به دانش و مهارت‌های مختلف کارکنان بستگی دارد. هر چه این زمینه‌ها به‌موقع و بهتر باشد قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. در حقیقت آموزش کارکنان مانند نگهداری اموال و تجهیزات برای آن که از کارایی بیشتر برخوردار باشد به تعمیر و تنظیم مستمر نیاز دارد. برای به حداکثر رساندن اثربخشی و کارایی افراد سازمان ضمن آشنا ساختن با محیط و توجیه آن‌ها بر اساس نیاز، دوره‌های آموزشی مناسب را باید برای آن‌ها تدوین نمود (حجازی، ۱۳۹۳). در دنیای در حال تحول امروز، جامعه و سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه، حرکت روبه‌جلو و با شتابی داشته باشد که با ایجاد یک نظام آموزشی اثربخش و کارا، منابع انسانی خود را به دانش و مهارت‌های کارآفرینی مولد تجهیز کند (شکاری و حیدرزاده، ۱۳۹۰). شاخص‌های متفاوتی برای ارزیابی اثربخشی آموزش کارآفرینی استفاده می‌شود. از آن جمله می‌توان به ارزیابی دانش، مهارت، سطح علاقه‌مندی، درجه مشارکت در کلاس اشاره کرد (آراستی و همکاران، ۱۳۹۳). مدت‌هاست که اهمیت آموزش و پرورش نیروی انسانی ماهر و متخصص برای رشد و توسعه اقتصادی در کنار سرمایه فیزیکی و منابع طبیعی برای اقتصاددانان روشن گردیده است. با ظهور اقتصاد اطلاعاتی و دانش‌محور، نقش منابع انسانی

¹ Heinrich&Marschke

² Sondari

³ Oosterbek&etal

⁴ Oconnor

⁵ Linan&etal

⁶ Doan&Phan

به‌عنوان یک عنصر رقابتی و راهبردی نیز مطرح شد. ارائه محصولات و خدمات متفاوت و متمایز، کاهش هزینه‌ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت‌پذیری از مزایای وجود منابع انسانی ماهر، باتجربه، خلاق و با نشاط است (پورتر و کرامر، ۲۰۱۱). آموزش در سازمان‌ها همراه با مزایای متعددی از جمله سازگاری در عملکرد شغلی، رضایت شغلی بیشتر، رضایت بیشتر مشتریان و کاهش هزینه‌های کسب‌وکار است (جاوورسکی و همکاران، ۲۰۱۸). تمرکز بر ایجاد انگیزه و اشتیاق برای کارآفرینی ضروری است. اشتیاق یکی از پیش‌نیازهای کارآفرینان برای دنبال کردن آرزوها و اهداف کارآفرینی خود است؛ اما واقعیت این است که همه نمی‌دانند که به چه چیزهایی علاقه دارند و بسیاری از مردم می‌خواهند صبور باشند، اما نمی‌دانند از کجا شروع کنند؛ بنابراین، مؤسسات آموزشی باید از طریق راه‌اندازی مسابقات، صحبت‌های کارآفرینان موفق، اهداف بسیار روشنی را تعیین کنند. هر جامعه‌ای به دنبال آن است که زمینه را برای رشد و توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه مهیا کرده و بخش قابل توجهی از سرمایه‌های خود را در این مسیر هدایت کند. یکی از این سرمایه‌ها که می‌تواند به‌عنوان یک مزیت رقابتی در اقتصاد کارآفرینی مطرح باشد نیروی انسانی است. به همین دلیل بخشی از برنامه‌های آموزشی در یک اقتصاد کارآفرین محور معطوف به توسعه قابلیت‌های فردی برای حرکت‌های کارآفرینی می‌باشد. کشور ما نیز که از دیرباز نمونه‌های موفق از این پدیده اقتصادی را تجربه کرده در سال‌های اخیر توجه ویژه‌ای به امر آموزش کارآفرینی در سطوح و اقشار مختلف داشته است. از طرفی سازمان‌ها از ناکارآمدی شدیدی در حوزه مدیریت عملکرد رنج می‌برند و علی‌رغم ربع قرن حضور مدیریت عملکرد هنوز مشکلات مهمی وجود دارد و بهبودهای مورد انتظار در عملکرد، پاسخگویی، شفافیت و کیفیت خدمات هنوز به نحو دلخواه رخ نداده است. در این راستا مسئله اصلی پژوهش به این صورت مطرح گردیده است: آیا آموزش کارآفرینانه بر مدیریت عملکرد سازمان اثرگذار است؟ آیا اثربخشی می‌تواند در این رابطه نقشی داشته باشد؟

3

۲- مروری بر پیشینه تحقیق

۱-۲ آموزش کارآفرینانه: آموزش رسمی کارآفرینی عبارت است از آموزش کوتاه‌مدت مهارت‌های مورد نیاز برای شروع و تداوم یک کسب‌وکار به صورتی که نتایج آن نیز در زمانی کوتاه قابل حصول باشد (جاوی، ۲۰۱۳). از این رو، آموزش‌های غیررسمی کارآفرینی برخلاف آموزش‌های رسمی در بازه‌ی زمانی کوتاه‌تری ارائه می‌شود و نتایج آن نیز در مدت کوتاه‌تری قابل مشاهده است. در نتیجه، توجه به ارائه مهارت‌های کاربردی و بهره‌گیری از تجارب پیشین در این‌گونه آموزش‌ها ضروری است (ضیا و موسوی، ۱۳۹۵). کمیسیون آموزش کارآفرینی اروپا در گزارش ۲۰۱۶ خود اعلام کرده است توسعه نگرش‌ها، مهارت‌ها و دانش کارآفرینانه به افراد امکان می‌دهد ایده‌های خود را به عمل تبدیل کنند. از نظر این کمیسیون، یکی از نتایج آموزش کارآفرینی تأثیر بر نگرش افراد درباره کارآفرینی است (آراستی و همکاران، ۱۳۹۵). آموزش کارآفرینی به دنبال فراهم کردن دانش، مهارت و انگیزه برای افراد است تا در محیط‌های مختلف، موفقیت کارآفرینانه آن‌ها را تقویت کند (عزیزی و مختاری، ۱۳۹۶). آموزش کارآفرینی فرآیندی برای آماده کردن افراد با توانایی شناخت تعاریف عزت‌نفس، دانش، مهارت و بینش برای عمل کردن در آن‌هاست (الوگبولا، ۲۰۱۷).

¹ Porter&Karmer

² Jaworski&etal

³ Javi

⁴ Olugbola

۲-۲ اثربخشی آموزش: مفهوم اثربخشی آموزشی را می‌توان میزان انطباق رفتار دانش‌پژوهان با انتظارات، خواسته‌ها، اهداف، انجام درست کارها، میزان مهارت، دانش و نگرش کسب‌شده در اثر آموزش تعریف کرد. یعنی این‌که تا حدودی تعیین کنیم آموزش‌های انجام‌شده تا چه حد به ایجاد مهارت‌های موردنیاز کارکنان در سازمان به‌صورت عملی و کاربردی منجر شده است (شکاری و حیدرزاده، ۱۳۹۰). به‌طور کلی نه‌تنها آموزش کارآفرینی بر قصد کارآفرینی دانشجو مؤثر است، بلکه یکی از راه‌های ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزش کارآفرینی، بررسی اثرگذاری آن بر قصد کارآفرینی است (آراستی و همکاران، ۱۳۹۳). به‌منظور ارزیابی اثربخشی یک روش آموزش کارآفرینی می‌توان از سنجش تغییرات قصد کارآفرینی افرادی استفاده کرد که روش موردنظر برایشان اجرا می‌شود (گودسی، ۲۰۱۰).

۲-۳ مدیریت عملکرد سازمان: مدیریت عملکرد، افزایش بهره‌وری سازمانی قلمداد می‌شود. تلفیق هدف‌های فرد و سازمان، نقطه تأکید مدیران بود و تلاش می‌شد که از این طریق، اثربخشی بسیاری به دست آید اما پس از مدتی برخی از نویسندگان به این نکته توجه کردند که سازمان‌ها زمانی می‌توانند به اهداف مدیریت عملکرد جامعه عمل ببوشانند که عملکرد سازمان را در شبکه یا مجموعه سازمان‌ها مورد ملاحظه قرار دهند (تولایی و همکاران، ۱۳۹۶). اگر در نگاه درون‌سازمانی، با تأکید بر هدف‌های سازمانی، بهره‌وری محدودی کسب می‌شود در مدیریت عملکرد برون‌سازمانی، هدف‌های جامعه و سازمان باهم موردتوجه قرار می‌گیرد و مدیریت عملکرد علاوه بر مسئولیت سازمانی، مسئولیت اجتماعی را نیز عهده‌دار می‌شود (الوانی، ۱۳۸۶).

از منظر پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه آموزش کارآفرینی و اثر آن بر مدیریت عملکرد سازمان با توجه به اثربخشی آموزش می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

4

نویسندگان	موضوع	نتایج
سلیمان و همکاران ۲۰۲۱ ^۱	حقوق بشر در توسعه آموزش‌های طولانی‌مدت و کوتاه‌مدت و تأثیرات آن بر عملکرد سازمانی در بخش خرده‌فروشی	برنامه‌های آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت به‌طور مؤثر به دستیابی به عملکرد سازمانی در بخش خرده‌فروشی کمک می‌کنند. علاوه بر این، مشخص شد که برنامه‌های آموزشی کوتاه‌مدت در مقایسه با برنامه‌های آموزش بلندمدت برای بهبود مؤثرتر عملکرد سازمانی هستند. این مطالعه بینشی را در مورد نقشی که HR در آموزش کارکنان ایفا می‌کند، فراهم می‌کند.
گیانیدیس و مک ^۲ ۲۰۲۰	آموزش کارآفرینی برای دانشگاه کارآفرینی: چشم‌انداز دینفعان	نتایج بیان‌کننده ساختن چارچوب جهت اختصاص منابع و معیارها برای ارزیابی، ساخت ساختارها و سیستم‌های تشویقی، چارچوب برای ایجاد سیاست توسعه اقتصادی، توسعه / اعتبارسنجی مقیاس آموزش و پرورش می‌باشد.
استفانیک و همکاران ۲۰۲۰ ^۱	ارزیابی یک رویکرد یادگیری ترکیبی برای آموزش کارآفرینی فرهنگی	یادگیری الکترونیکی به دلیل بالا رفتن هزینه‌های آموزش عالی، دوره‌های بین فرهنگی، انواع روش‌های چهره به چهره و مبتنی بر

¹ Godsey

² Sulaiman&etal

³ Gianiodis&Meek

نویسندگان	موضوع	نتایج
		فناوری، تأثیر وضعیت اقتصادی بر رضایت شرکت کنندگان از نتایج ارزیابی آموزش کارآفرینی بود.
دوآن و فان ۲۰۲۰ ^۲	تأثیر آموزش کارآفرینی بر قصد کارآفرینی (مورد مطالعه: ویتنام)	نتایج نشان داد که عنصر آموزش کارآفرینی به شدت بر قصد شروع یک تجارت تأثیر می‌گذارد و افراد نباید از خطرات و پایداری‌های مرتبط با اهداف استارت‌آپ هراس داشته باشند. این دوره تمایز بین کارآفرینان بالقوه و دیگران است.
لیتل و همکاران ^۳ ۲۰۲۰	استفاده از آموزش، پذیرش و تعهد به منظور افزایش اثربخشی آموزش مهارت‌های رفتاری	توجه لحظه‌به‌لحظه، ارزش، ملاک پذیرش، پیشگیری، عمل متعهد، رفتارهای پشتیبانی شده که منجر به تقویت‌کننده‌های مثبت در زمینه آموزش می‌شود.
کاپر و همکاران ۲۰۲۰	اثربخشی آموزش مهارت‌های مشاوره جامع سواد سلامت برای دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد پزشکی: یک کارآزمایی کنترل شده تصادفی	دانش، اعتماد به نقش در مهارت‌های مشاوره، نگرش، جمع‌آوری اطلاعات، تصمیم‌گیری مشترک، مدیریت فعال، عدم مداخله آموزشی، دریافت آموزش سواد بهداشتی، اطلاعات قابل فهم، خود مدیریتی، تصمیم‌گیری مشترک، بهبود شایستگی
وظیفه ۱۳۹۹	بررسی نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با اثر واسطه‌ای عملیات منابع انسانی استراتژیک	نتایج نشان داد که رابطه مثبتی بین مدیریت دانش و عملکرد سازمان وجود دارد و همچنین در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه متغیر میانجی منابع انسانی در رابطه میان مدیریت دانش و عملکرد سازمانی معنی‌دار می‌باشد.
دارستانی و فاضل ۱۳۹۹	تأثیر آموزش سبز بر عملکرد سازمان از طریق نقش میانجی مدیریت زنجیره تأمین سبز	نتایج نشان داد آموزش سبز از طریق نقش میانجی مدیریت زنجیره تأمین سبز بر عملکرد سازمان تأثیرگذار است و آموزش سبز یک منبع و مزیت رقابتی برای شرکت‌ها می‌تواند باشد. همچنین مدیریت زنجیره تأمین سبز منجر به بهبود عملکرد سازمان به لحاظ کارایی، اثربخشی و تمایز محیطی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار می‌گردد.
عسگری فرد و همکاران، ۱۳۹۷	ارائه الگوی آموزشی توسعه توانمندی‌های کارآفرینانه در دانش آموزان با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی	کارگروهی، خودکنترلی، برنامه‌ریزی، ارتباط کلامی، عمل‌گرایی، خودباوری و اعتماد به نفس، زمان‌شناسی، صداقت حرفه‌ای، تحمل شکست، توجه به جزئیات
عزیزی و مختاری،	آموزش کارآفرینی برای دانستن و	آشنایی با مشاغل، مفهوم پول، سواد مالی، شناخت محصولات

¹ Stefanic&etal

² Doan&Phan

³ Little&etal

نویسندگان	موضوع	نتایج
۱۳۹۶	انجام دادن در دوره ابتدایی با رویکرد تلفیقی	جدید، فعالیت‌های یادگیری گروهی، انجام محاسبه‌های مالی، برگزاری بازارچه، ارائه محصولات، علاقه‌مندی به مسیر شغلی کارآفرینانه
شکاری و حیدرزاده ۱۳۹۰	بررسی اثربخشی آموزش‌های حرفه‌ای بیمه بر عملکرد کارکنان شرکت‌های بیمه از نظر مهارت‌های کارآفرینی	مهارت‌های شخصی، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فنی

۳- روش‌شناسی

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و بر اساس ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است. زیرا که به بررسی و بیان زمان حال پرداخته و آنچه را که هست توصیف می‌نماید. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۵۹ نفر از مدیران، روسا و کارشناسان خبره شرکت پتروشیمی کارون می‌باشد. در این تحقیق برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای که زیرمجموعه‌ای از روش‌های احتمالی می‌باشد استفاده گردید و جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده و تعداد نمونه آماری ۵۱ نفر تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه می‌باشد که برای بعد اثربخشی آموزش از پرسشنامه چو و باولی^۱ (۲۰۰۷) و برای بعد آموزش کارآفرینانه از پرسشنامه خانی‌جزنی (۱۳۸۸) و در آخر برای پرسشنامه مدیریت عملکرد سازمانی از پرسشنامه مک‌آدام و همکاران^۲ (۲۰۰۵) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۳۸ سؤال بر مبنای طیف لیکرت می‌باشد. شایان‌ذکر است که پرسش‌نامه‌ی این تحقیق، از نوع منظم و بسته است که به سهولت استخراج نتایج و تسهیل در پاسخ‌گویی منجر می‌شود. در این تحقیق برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی محتوی (نظر خبرگان) و روایی همگرا و واگرا استفاده گردید. بدین منظور بررسی روایی محتوی پرسش‌نامه به چند نفر از صاحب‌نظران و اساتید مدیریت داده شده و از آن‌ها در مورد سؤالات و ارزیابی فرضیه‌ها نظرخواهی گردید، نهایتاً روایی پرسش‌نامه تأیید شد. همچنین به منظور بررسی روایی واگرا و همگرا از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) و میانگین واریانس استخراجی (AVE) استفاده شده است. در این تحقیق برای بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردید. مقدار پذیرش برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ می‌باشد. این عدد نشان‌دهنده‌ی این است که پرسش‌نامه از قابلیت اعتماد و به‌عبارت‌دیگر از پایایی لازم برخوردار است. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های مختلف آمار توصیفی، استنباطی و روش حداقل مربعات جزئی، به‌وسیله نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS انجام شده است. روش پی ال اس (PLS) برای برازش و ارزیابی روایی مدل‌های معادلات ساختاری، سه بخش را تحت پوشش قرار می‌دهد. بخش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری، بخش مدل ساختاری و بخش کلی مدل. ۱- برازش مدل‌های اندازه‌گیری از طریق ضرایب بارهای عاملی (مقدار قابل قبول ۰/۴)، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (مقدار قابل قبول این شاخص‌ها برای بررسی همسانی درونی مدل اندازه‌گیری مقدار ۰/۷ به بالا می‌باشد)، روایی همگرا (بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات و مقدار پذیرش ۰/۵ است) و روایی واگرا (متغیر پنهان موردنظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیرهای خود را تبیین می‌کند) صورت می‌پذیرد. ۲- برازش بخش ساختاری مدل از طریق بررسی مقادیر R² (واریانس تبیین شده- نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه

¹ Choo&Bowley

² McAdam&etal

مقدار 0.19 ، 0.33 و 0.67 به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود) و مقادیر Q^2 (قدرت پیش بینی مدل را مشخص می سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون زا سه مقدار 0.02 ، 0.15 و 0.35 را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برون زای مربوط به آن را دارد) صورت می پذیرد. ۳- برازش مدل کلی از طریق معیار Gof (برازش مدل مبتنی بر حداقل مجذورات جزئی) صورت می پذیرد. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است. مقادیر 0.01 ، 0.25 و 0.36 به ترتیب قوی، متوسط و ضعیف توصیف شده است (هولی، ۲۰۱۲). آزمون سوئیل رایج ترین روش آزمون ضرایب میانجی است. آزمون سوئیل جهت بررسی معنی داری متغیر میانجی (واسطه) در رابطه میان متغیر مستقل و وابسته استفاده می شود؛ یعنی اینکه آیا اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی، قابل توجه است یا خیر؟

۴- یافته ها

آزمون بررسی توزیع داده ها

جدول ۱ نتایج آزمون کولمگروف- اسمیرنوف

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کولمگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
آموزش کارآفرینانه	۵۱	۷,۰۳۰	۱,۸۴۱	۰,۲۲۷	۰,۰۰۰
مدیریت عملکرد سازمان	۵۱	۵,۹۲۴	۲,۱۷۱	۰,۲۱۱	۰,۰۰۰
اثربخشی آموزش	۵۱	۵,۷۸۰	۲,۲۶۹	۰,۱۸۶	۰,۰۰۰

مطابق نتایج مندرج، سطح معناداری آزمون کولمگروف- اسمیرنوف برای همه متغیرها کمتر از 0.05 می باشد، بنابراین توزیع داده ها نرمال نمی باشد. براین اساس برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Smart PLS استفاده می گردد. سنجش بارهای عاملی:

جدول ۲ ضرایب بارهای عاملی

ردیف	سؤالات	بار عاملی	سطح پذیرش
۱	آموزش کارآفرینی، سبب توسعه کسب و کار جدید می شود.	۰,۴۷۱	۰/۴
۲	آموزش کارآفرینی در دانشگاه سبب کسب دانش مربوط به فرهنگ کارآفرینی می شود.	۰,۸۰۴	۰/۴
۳	آموزش کارآفرینی سبب کسب مهارت در تحلیل فرصت های اقتصادی و ترکیب برنامه های عملیاتی می شود.	۰,۶۱۴	۰/۴
۴	آموزش کارآفرینی سبب تقویت مسئولیت پذیری، استعداد و مهارت دانشجوی کارآفرین می شود.	۰,۵۱۵	۰/۴

¹ Hoyle

ردیف	سؤالات	بار عاملی	سطح پذیرش
۵	آموزش کارآفرینی، سبب ارتقای فرهنگ کارآفرینی می‌شود.	۰,۹۳۳	۰/۴
۶	آموزش کارآفرینی سبب تقویت نگرش دانشجویان در جهت پذیرش تغییر می‌شود.	۰,۴۵۲	۰/۴
۷	آموزش کارآفرینی سازگاری و انعطاف را در فرهنگ کارآفرینی افزایش می‌دهد.	۰,۹۲۵	۰/۴
۸	آموزش کارآفرینی، انگیزه پیشرفت را در دانشجویان افزایش می‌دهد.	۰,۸۵۴	۰/۴
۹	با آموزش کارآفرینی، تفکر منطقی در فرآیند کارآفرینی افزایش پیدا می‌کند.	۰,۹۱۴	۰/۴
۱۰	با آموزش کارآفرینی، ساختار شبکه‌ای (ساختار افقی) در دانشگاه با کارایی بیشتر عمل می‌کند.	۰,۸۸۰	۰/۴
۱۱	آموزش کارآفرینی، کارآفرین تیم را در کانون توجه خود قرار می‌دهد.	۰,۵۲۲	۰/۴
۱۲	آموزش کارآفرینی سبب تقویت وجدان کاری در فرآیند کارآفرینی می‌شود.	۰,۹۰۸	۰/۴
۱۳	با آموزش کارآفرینی، قانون‌مداری افزایش می‌یابد.	۰,۸۲۳	۰/۴
۱۴	آموزش کارآفرینی سبب می‌شود تا کارآفرینان به دنبال تأمین منافع مشترک باشند.	۰,۷۲۴	۰/۴
۱۵	آموزش کارآفرینی هدف‌گرایی را در فرآیند کارآفرینی گسترش می‌دهد.	۰,۹۲۵	۰/۴
۱۶	آموزش کارآفرینی تشویق به تأمین منافع اجتماعی در کنار منافع شخصی می‌کند.	۰,۴۹۸	۰/۴
۱۷	آموزش کارآفرینی پرهیز از هرگونه ضرر و زیان به دیگران و جامعه را توصیه می‌کند.	۰,۷۴۴	۰/۴
۱۸	من از دوره آموزش که در آن مشارکت کردم راضی هستم.	۰,۶۸۲	۰/۴
۱۹	من قبل از حضور در این دوره از دانش و مهارت کافی در حوزه‌هایی که در این دوره ارائه شد برخوردار بودم.	۰,۸۱۷	۰/۴
۲۰	من فرصت دارم تا از دانش و یا مهارت‌های ارائه‌شده در این دوره آموزشی استفاده کنم.	۰,۸۰۰	۰/۴
۲۱	اعتماد من به استفاده از دانش و یا مهارت‌های ارائه‌شده در این دوره افزایش یافته است.	۰,۹۵۳	۰/۴
۲۲	مدیریت من را تشویق می‌کند تا دانش و یا مهارت‌های آموخته‌شده در این دوره را به کار ببرم.	۰,۹۱۴	۰/۴
۲۳	مدیر من در زمینه چگونگی به کار بردن مفاهیم فراگرفته شده در شغلم من را هدایت می‌کند.	۰,۹۱۳	۰/۴
۲۴	در نتیجه شرکت در دوره آموزش، ایده‌های جدیدی را به‌طور موفقیت‌آمیزی تولید کرده‌ام.	۰,۹۰۵	۰/۴

ردیف	سؤالات	بار عاملی	سطح پذیرش
۲۵	دوره آموزش به من کمک کرده است تا کارم را به صورت اثربخش تری انجام دهم.	۰,۷۹۱	۰/۴
۲۶	من شرکت در این دوره را به دیگران توصیه می کنم.	۰,۸۹۳	۰/۴
۲۷	اهداف سازمان را به اهداف فردی، تیمی، بخشی و دستورالعملها تبدیل می کند.	۰,۷۴۶	۰/۴
۲۸	به روشن شدن اهداف سازمان کمک می کند.	۰,۸۸۰	۰/۴
۲۹	یک فرآیند مستمر و تکاملی است که در آن، عملکرد در طول زمان بهبود می یابد.	۰,۷۴۹	۰/۴
۳۰	بر توافق و همکاری متکی است نه بر کنترل و اجبار.	۰,۵۹۷	۰/۴
۳۱	درک مشترکی از آنچه باید بهبود پیدا کند و چگونگی ایجاد این بهبود شکل می دهد.	۰,۶۸۵	۰/۴
۳۲	خود مدیریتی عملکرد را تشویق می کند.	۰,۷۹۷	۰/۴
۳۳	یک سبک مدیریتی را تشویق می کند که باز و صادقانه است و ارتباطات دوطرفه بین کارکنان و مدیران در تمام سطوح را مورد حمایت قرار می دهد.	۰,۸۱۳	۰/۴
۳۴	بازخورد مستمر (در مورد عملکرد فردی، تیمی و سازمانی) به تمام کارکنان ارائه می دهد.	۰,۹۴۴	۰/۴
۳۵	اعضای سازمان را برای تغییر و اصلاح اهداف سازمانی توانمند می کند.	۰,۹۰۴	۰/۴
۳۶	تمام عملکردها را با توجه به اهدافی که مشترک تعیین شده است سنجیده و مورد ارزیابی قرار می دهد.	۰,۸۹۴	۰/۴
۳۷	برای کارکنان احترام قائل است.	۰,۸۷۶	۰/۴
۳۸	روبه های منطقی و عادلانه دارد.	۰,۹۲۱	۰/۴

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ می باشد. در جدول فوق تمامی اعداد مربوط به ضرایب بارهای عاملی سؤالات، از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

جدول ۳ معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان پژوهش

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	سطح پذیرش
آموزش کارآفرینانه	۰,۷۶۰	۰,۹۶۶	۰/۷
مدیریت عملکرد سازمان	۰,۸۵۴	۰,۸۶۱	۰/۷
اثربخشی آموزش	۰,۹۵۲	۰,۷۶۰	۰/۷

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرها مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا:

جدول ۴ روایی همگرا متغیرهای پنهان پژوهش

متغیرها	میانگین واریانس استخراجی	سطح پذیرش
آموزش کارآفرینانه	۰,۶۵۴	۰/۵
مدیریت عملکرد سازمان	۰,۶۷۸	۰/۵
اثربخشی آموزش	۰,۷۳۲	۰/۵

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE برابر ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود.

10

روایی واگرا

جدول ۵ ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی شاخص‌ها

متغیرها	آموزش کارآفرینانه	مدیریت عملکرد سازمان	اثربخشی آموزش
آموزش کارآفرینانه	۰,۸۰۱		
مدیریت عملکرد سازمان	۰,۶۶۵	۰,۸۲۳	
اثربخشی آموزش	۰,۵۸۸	۰,۷۹۰	۰,۸۵۵

معیار R^2 (واریانس تبیین شده)

جدول ۶ معیار R^2 برای سازه‌های درون‌زا

متغیرها	R^2
مدیریت عملکرد سازمان	۰,۶۹۱
اثربخشی آموزش	۰,۳۴۶

معیار Q^2 (قدرت پیش بینی مدل):

جدول ۷ معیار Q^2 برای سازه های درونزا

متغیرها	SSO	SSE	1- SSE/SSO= Q^2
مدیریت عملکرد سازمان	۶۱۲,۰۰۰۰۰۰	۱۹۶,۸۶۸۷۱۴	۰,۶۷۸
اثر بخشی آموزش	۴۵۹,۰۰۰۰۰۰	۳۴۸,۷۲۸۲۸۹	۰,۲۴۰

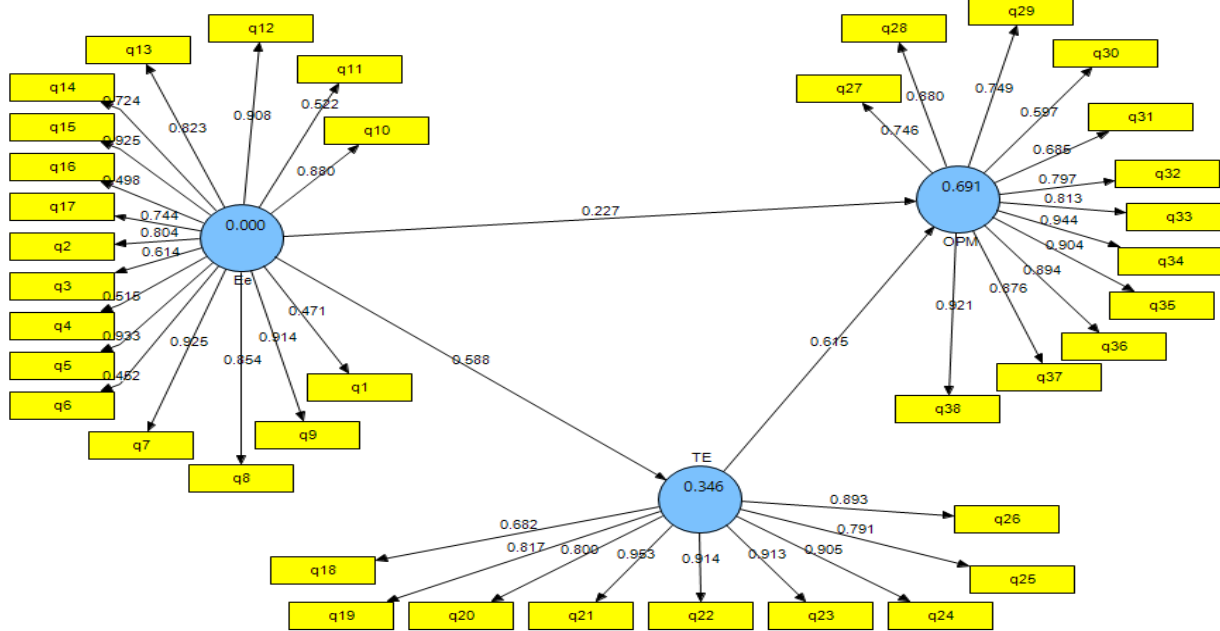
معیار Gof : با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰,۵۹۶ برازش مناسب مدل کلی تأیید می شود.

جدول ۸ برازش مدل کلی

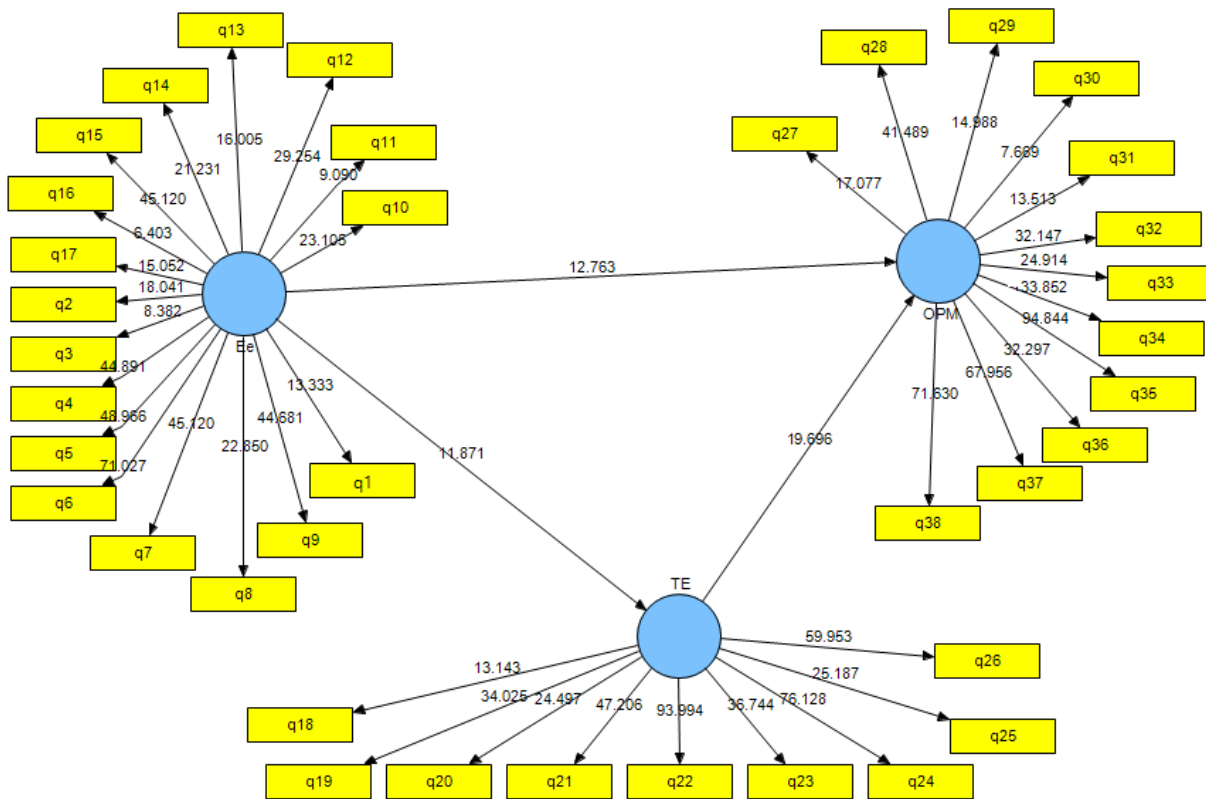
متغیرها	R^2	Communalities
آموزش کارآفرینانه	-	۰,۶۵۴
مدیریت عملکرد سازمان	۰,۶۹۱	۰,۶۷۸
اثر بخشی آموزش	۰,۳۴۶	۰,۷۳۲
میانگین	۰,۵۱۸	۰,۶۸۸
GOF		۰,۵۹۶

11

آزمون فرضیه های پژوهش



نمودار ۱ ضرایب مسیر



نمودار ۲ ضرایب آماره تی

جدول ۹ فرضیات

نتیجه	آماره تی ($1/96$)	ضریب مسیر	مسیر
پذیرش	۱۲,۷۶۳	۰,۲۲۷	آموزش کارآفرینانه ← مدیریت عملکرد سازمان
پذیرش	۱۱,۸۷۱	۰,۵۸۸	آموزش کارآفرینانه ← اثربخشی آموزش
پذیرش	۱۹,۶۹۶	۰,۶۱۵	اثربخشی آموزش ← مدیریت عملکرد سازمان

مقدار ضریب مسیر و مقدار آماره تی به دست آمده نشان می دهد که فرضیات مورد تأیید است.

همچنین آثار غیرمستقیم متغیرها به شرح زیر می باشد:

اثربخشی آموزش نقش میانجی را در رابطه ی بین آموزش کارآفرینانه بر بازاریابی کارآفرینانه دارد. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF استفاده شد که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می کند و هرچه این مقدار

به ۱ نزدیک تر باشد، نشان از قوی تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. برای محاسبه مقدار T-Value از آزمون سوبل استفاده شده است. مقدار محاسبه شده در فرمول سوبل برای این پژوهش ۱۰,۱۶۷ می باشد در نتیجه: اگر مقدار آماره آزمون به دست آمده از مقدار ۱,۹۶ بیشتر باشد نشان دهنده این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته دارد)، در سطح خطای ۰,۰۵ رد شده و تأثیر میانجی در این رابطه معنی دار است.

جدول ۱۰ آثار غیرمستقیم

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی (۱/۹۶<)	نتیجه
آموزش کارآفرینانه ← اثربخشی آموزش ← مدیریت عملکرد	۰,۶۰۴	۱۰,۱۶۷	پذیرش

۵- بحث و نتیجه گیری

در ایران بخشی از برنامه های آموزشی مدیران با عنوان آموزش های بهبود مدیریت با ساختار پودمانی در سال ۱۳۸۳ طراحی و در قالب بخشنامه ای برای اجرا به همه دستگاه های اجرای کشور ابلاغ شد. هرچند ارزشیابی در سطح واکنشی و یادگیری در برنامه های آموزشی بهبود مدیریت رعایت می شود اما اثربخشی این برنامه های آموزشی در سطوح رفتاری و نتایج کمتر مورد توجه قرار گرفته است از طرفی با توجه به نتایج به دست آمده این پژوهش می توان آموزش کارآفرینی را در اثربخشی آموزش مدیران بی تأثیر ندانست همچنین افراد در سراسر جهان در حال یافتن کارآفرینی به عنوان راهی برای ایجاد ثروت، تحریک اقتصاد و تحقق رؤیاهای خوداشتغالی هستند. پیشرفت های فن آوری دسترسی و اتصال به اینترنت را در سراسر جهان فراهم کرده است. کارآفرینان می توانند دفاتر خود را در هر جایی که بتوانند کامپیوتر یا تلفن همراه ببرند تأسیس کنند و آموزش کارآفرینی بر اثربخش بودن آن می تواند اثرگذار باشد. این آموزش اثربخش در شناسایی و بهره برداری فعالانه از فرصت ها برای کسب و حفظ مشتریان سودآور از طریق رویکردهای نوآورانه به مدیریت ریسک، اهرم کردن منابع و ایجاد ارزش برای مشتریان کمک می کند. نیاز به فراتر اندیشیدن در کارکنان سازمان ها یک نیاز روزافزون است در واقع بهبود روزافزون کارکنان، آنان را به یک ضرورت جهانی بدل نموده، در این راستا آموزش کارآفرینی بعد از آموزش در دانشگاه ها در سازمان ها کلیدی ترین نقش را دارد. با توجه به تحقیقاتی که در گذشته انجام شده است حاکی از آن است که در ارتباط با آموزش کارآفرینانه، مدیریت عملکرد سازمان و اثربخشی آموزش با رویکردهای متفاوت تحقیقاتی اتفاقات افتاده است که در ادامه به چند نمونه از این تحقیقات مشابه اشاره می شود؛ اما موضوعی که وجود دارد این است که محقق در این پژوهش به دنبال اثر این سه متغیر با نقش میانجی اثربخشی آموزش می باشد که متأسفانه موردی مشابه این موضوع یافت نشد.

فرضیه اول اثر آموزش کارآفرینانه بر مدیریت عملکرد سازمان: این فرضیه را می توان با پژوهش هایی همچون دوآن و فان ۲۰۲۰، دارستانی و فاضل ۱۳۹۹ و مزروعی و همکاران ۱۳۹۹ که در بخش مرور ادبیات گفته شد مرتبط دانست.
فرضیه دوم اثر آموزش کارآفرینانه بر اثربخشی آموزش: این فرضیه را می توان با پژوهش های همچون گیاندیس و مک ۲۰۲۰، استفانیک و همکاران ۲۰۲۰، لیتل و همکاران ۲۰۲۰ و کاپر و همکاران ۲۰۲۰ که در بخش مرور ادبیات گفته شد مرتبط دانست.

فرضیه سوم اثر اثربخشی آموزش بر مدیریت عملکرد سازمان: این فرضیه را می‌توان با پژوهش‌های همچون سلیمان و همکاران ۲۰۲۱، عسگری فرد و همکاران، ۱۳۹۷، عزیزی و مختاری، ۱۳۹۶ و شکاری و حیدرزاده ۱۳۹۰ که در بخش مرور ادبیات گفته شد مرتبط دانست.

و در آخر فرضیه چهارم اثربخشی آموزش نقش میانجی را در رابطه‌ی بین آموزش کارآفرینانه بر مدیریت عملکرد سازمان دارد در ارتباط با فرضیه چهارم پژوهشی یافت نشد که بتوان آن را مرتبط با این فرضیه دانست.

یافته‌های این تحقیق نشان داد که تأکید بر آموزش تلفیقی و ایجاد توانایی‌های کارآفرینی هم به‌عنوان شیوه‌های آموزش و هم به‌عنوان فلسفه و هدف آموزش حائز اهمیت هستند. آموزش کارآفرینی جنبه‌های کاربردی را بر اساس توانایی‌ها و استعدادها فراگیران، با دانش نظری تلفیق می‌کند. علاوه بر آن بر انگیزش فراگیران در زمینه خلاقیت و نوآوری تأکید دارد. برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در زمینه شیوه‌های آموزش کارآفرینی برای اساتید، پیش‌بینی انگیزه‌های مادی برای اساتید، سیاست‌های حمایتی و کمک‌های مالی در زمینه تحقیقات کارآفرینی، تعداد دانشجویان کارآفرینی و سیاست‌های حمایتی تدوین شده در زمینه حمایت و پشتیبانی از کارآفرینان را مورد تأکید قرار می‌دهد. اصول خود مدیریتی در توسعه حرفه‌ای، مدیریت و فعالیت‌های آموزشی لحاظ شود و در رسالت‌های سازمانی، ارزش‌ها، اهداف، رهبری و انتظارات مورد تأکید قرار بگیرد. برگر معتقد است که رسالت دانشگاه باید پرورش دادن دانشجویان خودفرمان باشد افرادی که می‌دانند برای رسیدن به اهداف چگونه خودشان را برانگیخته و مدیریت کنند. پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزش کارآفرینی باید بر اساس نیازهای آموزشی و مبتنی بر مدل‌های بومی باشد. این برنامه باید تلفیقی از تجربه، مهارت، دانش و توانایی را به ارمغان آورد. ضروری‌سازی برنامه‌های آموزش کارآفرینی مبتنی بر رویکرد خلاقیت پروری تدوین شود. پیشنهاد می‌شود اهداف آموزش کارآفرینی برای متصدیان و مدیران واضح و شفاف باشد و از بیان اهداف کلی و غیرقابل دستیابی پرهیز شود. برگزاری کارگاه‌های آشنایی با روش‌های خلاقانه جهت رفع مشکلات سازمانی، شناسایی موانع ایجاد خلاقیت و نوآوری، بازنگری اساسی در متون آموزشی و به‌روز نمودن دانش ارائه‌شده در کلاس‌های درس، استفاده از اساتید مجرب در امر تدریس که دارای سوابق آموزشی و عملیاتی درخشانی می‌باشد. پرهیز از آموزش‌های صرف تئوری و استفاده حداکثری از شبیه‌سازها، آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های موجود به‌منظور تلفیق آموزش‌های تئوری و عملی. مدیران باید با اتخاذ آموزش کارآفرینانه با توجه به نیازهای سازمان به محیط رقابتی اهمیت بدهند در نتیجه تلاش‌ها و منابع را در مدیریت فعال متمرکز کنند. با این حال نیاز به هم‌ترازی آموزش کارآفرینانه با شیوه‌های استراتژیک منابع انسانی وجود دارد به‌طوری‌که آن‌ها می‌توانند به موفقیت از نظر عملکرد سازمانی کمک کنند. مدیران باید روش‌های کار با عملکرد بالا را انتخاب کرده و به ایجاد بومی‌سازی، ترویج و استفاده از آموزش توسط کارکنان متمرکز شوند.

فهرست منابع

۱. تولایی، محمد؛ رجبی، حسن؛ زاهدیان، غلامرضا (۱۳۹۶). ارائه الگوی مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی در سازمان‌های دفاعی، فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی، سال ۱۵، شماره ۸۳، ص ۴۷-۴۹.
۲. دارستانی، سروش؛ فاضل، فاطمه (۱۳۹۹). تأثیر آموزش سبز بر عملکرد سازمان از طریق نقش میانجی مدیریت زنجیره تأمین سبز، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت صنعتی، سال ۱۸، شماره ۵۶، ص ۲۷۴-۲۴۵.
۳. شکاری، عباس؛ حیدرزاده، سمن سا (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی آموزش‌های حرفه‌ای بیمه بر عملکرد کارکنان شرکت‌های بیمه از نظر مهارت‌های کارآفرینی، نشریه توسعه کارآفرینی، سال ۴، شماره ۱۳، ص ۱۰۹-۱۲۸.

۴. عزیزی، محمد؛ مختاری، نگار (۱۳۹۶). آموزش کارآفرینی برای دانستن، انجام دادن و بودن در دوره ابتدایی با رویکرد تلفیقی، نشریه توسعه کارآفرینی، دوره ۱۰، شماره ۴، ص ۶۵۴-۶۳۵.
۵. عسگری فرد، کاظم؛ ابراهیمی، ابوالقاسم؛ علوی، سید مسلم (۱۳۹۷). ارائه الگوی آموزشی توسعه توانمندی‌های کارآفرینانه در دانش آموزان با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی، نشریه توسعه کارآفرینی، دوره ۱۱، شماره ۱، ص ۱۲۰-۱۰۱.
۶. علم بیگی، امیر؛ آقاپور، شهلا؛ اکبری، محمدرضا (۱۳۹۴). اعتبارسنجی ابعاد شور کارآفرینی دانشجویان: جستاری روان‌شناختی در تحول آموزش‌های کارآفرینی در آموزش عالی کشاورزی، نشریه توسعه کارآفرینی، دوره ۸، شماره ۲، ص ۳۱۱-۲۹۳.
۷. الوانی، س.م (۱۳۸۶). مدیریت عملکرد در نگاه فراسازمانی، سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، تهران: مرکز همایش‌های علمی جهاد دانشگاهی
۸. وظیفه، رسول (۱۳۹۹). بررسی نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با اثر واسطه‌ای عملیات منابع انسانی، مجله علمی علوم اسلامی انسانی، شماره ۲۲، ص ۱۰۷-۹۳
۹. یآوری، وحید؛ زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی، اندیشه مدیریت راهبردی، سال ۷، شماره ۱، ص ۷۹-۱۲۲.

10. Doan Xuan Toan and Thi Thu Hien Phan(2020). The impact of entrepreneurial education on entrepreneurial intention: The case of Vietnamese, Management Science Letters 10,1787-1796
11. Gianiodis, Peter T · William R. Meek(2020). Entrepreneurial education for the entrepreneurial university: a stakeholder perspective, The Journal of Technology Transfer <https://doi.org/10.1007/s10961-019-09742-z>
12. Godsey, M. L. (2010). Entrepreneur Role Models and High School Entrepreneurship Career Choice: Results of a Field Experiment. Small Business Institute Journal, 5, 83-124.
13. Heinrich, Carolyn J. & Marschke, Gerald (2010), "Incentives and Their Dynamics i Public Sector Performance Management Systems", Journal of Policy Analys and Management, Vol. 29, No. 1, pp. 183-208
14. Järvi, T. (2012). "Teaching entrepreneurship in vocational education viewed from the regional and field perspectives", Journal of Vocational Education and Training, 64(3): 365- 377.
15. Jaworski, C. Ravichandran, S. Karpinski, A.C. Sheweta, S. (2018). "The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment", International Journal of Hospitality Management, Vol. 74, 1-12
16. Linan, F. Rodriguez-Cohard, J.C. & Rueda-Cantuche, J.M. (2010). Factors affecting entrepreneurial intention levels: A role for education. International Entrepreneurship and Management Journal, 7(2): 195-218.
17. Little A. Tarbox J. & Alzaabi K. Using acceptance and commitment training to enhance the effectiveness of behavioral skills training, (2020) Journal of Contextual Behavioral Science, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2020.02.002>
18. McAdam,Rodney;Shirley-Ann Hazlett, Christine Casey(2005).Performance Managemnt in the UK public sector, International Journal of Public Sector Mangement, Vol.18,No.3,pp.256-273
19. Oconnor, A. (2018). A conceptual framework for entrepreneurship education policy: Meeting government and economic purposes. Journal of Business Venturing, 28 (1): 546-563.
20. Olugbola S.A. (2017). Exploring entrepreneurial readiness of youth and startup success components: Entrepreneurship training as a moderator. Journal of Innovation & Knowledge, 2(3): 155-171.
21. Oosterbek, H. van Praag, M. and Ijsselstein, A. (2019). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation", European Economic Review. 54(3): 442-454.
22. Porter, M. E. & Kramer, M. R. (2011). "The big Idea: Creating Sahred Value. Harvard Business Review", January-February, 63-77
23. Sondari, Mery (2013). "Is Entrepreneurship Education Really Needed? Examining the Antecedent of Entrepreneurial Career Intention", The 5th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship,and Small Business (IICIES 2013).

24. Stephen, Choo, Christine Bowley(2007). Using training and development to effect job satisfaction within franchising, Journal of sma; business and enterprise development, Vol14,No2,pp339-352.
25. Sulaiman,gohar;urooge,saima;Adanan,aAdil;Ain,noor; (2021). ROLE OF HR IN THE DEVELOPMENT OF LONG- AND SHORT-TERM TRAINING AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN RETAIL SECTOR, International Journal of Management (IJM) Volume 12, Issue 6, June 2021, pp. 120-130, Article ID: IJM_12_06_011

The Effect of Entrepreneurial Training on Organizational Performance Management with the Mediating Role of Training Effectiveness in Oil and Petrochemical Industries (Case Study: Karun Petrochemical Company)

Abstract:

Education and development facilitate human resources. Training enables all employees to integrate the organization's performance with environmental issues. Becoming a learning organization seems to be an effective strategy in improving performance and business development, which is closely intertwined with innovation and innovation. In this way, what can help them in this regard is the effectiveness of entrepreneurial education and the effectiveness of education. Assessing the existing backgrounds in this field, the lack of research in this field is felt especially with the mediating role of effectiveness. The present study is descriptive-correlation based on the applied purpose and based on the nature and method. In the analysis of Kolmogorov-Smirnov test results, the data distribution was not normal, therefore, Smart PLS software was used to analyze the data. The PLS method for fitting and evaluating the validity of structural equation models covers three parts. Fit of measurement models, fit of structural model, fit of general model. The results showed that the conceptual model has a good fit. Also, to test the research hypotheses, the path coefficient and statistical value of t were used, which were all confirmed, and we concluded that entrepreneurial education has an effect on organizational performance management and training effectiveness, and on the other hand, training effectiveness affects organizational performance management and mediating role. The effectiveness of training is effective.

Keywords: Entrepreneurial training, organizational performance management, training effectiveness