

## تاثیر ویژگی شخصیتی کارآفرینان بر بهره‌وری نیروی انسانی در بیمارستان شهید صدوقی یزد

سیدمحمد یونسی فر<sup>۱</sup> / محمدحسین مشرف‌جوادی<sup>۲</sup>

چکیده

**مقدمه:** ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی به عنوان یکی از عواملی است که کارایی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و یکی از عواملی است که بهره‌وری فرد را در سازمان به شدت تحت تاثیر قرار می‌دهد. پژوهش حاضر به منظور بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانی بر بهره‌وری نیروی انسانی است.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. نمونه این پژوهش، ۲۹۱ نفر از کارکنان و پرسنل شاغل در بیمارستان شهید صدوقی یزد که به صورت تصادفی طبقه‌بندی شده (سه‌میه‌ای) انتخاب شده‌اند. اطلاعات لازم برای آزمون فرضیه‌ها از طریق دو پرسشنامه که شامل پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی که مجموعاً دارای ۲۶ سؤال بوده و پنج ویژگی شخصیتی کارآفرینی را اندازه می‌گیرد و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی شامل ۱۷ گویه است. ضرایب پایایی این آزمون‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد، که مقدار ضریب پایایی ویژگی‌های شخصیتی ۰/۸۶ و بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۹۳ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌های گردآوری شده، از آزمون همبستگی اسپیرمن و آزمون فریدمن استفاده شد.

**یافته‌ها:** ضریب همبستگی بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۴۴۵، بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۴۶۵، بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۷۶۳، بین خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۶۴۵، تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۸۵۳ بدست آمد، که نشان‌دهنده آن است که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی (مخاطره‌پذیری، مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی، خلاقیت و تحمل ابهام) بر بهره‌وری نیروی انسانی، تاثیر مستقیم و معنی‌دار دارند، همچنین نتایج حاکی از آن است که بین متغیر تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه قوی‌تری وجود دارد. لذا سازمان می‌تواند با اتخاذ راهکارها و برنامه‌ریزی مناسب، بستری مناسب را جهت نوآوری و کارآفرینی در بیمارستان ایجاد کند.

**کلید واژه‌ها:** خلاقیت، توفیق‌طلبی، بهره‌وری نیروی انسانی، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه

۱- دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: mba1300@yahoo.com

۲- دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

## مقدمه

یکی از ویژگی‌های بارز اقتصاد امروز، تغییرات سریع است و کشورهایی می‌توانند از نظر اقتصادی قوی و موفق گردند که دارای کارآفرینان نوآور باشند در واقع می‌توان گفت که کارآفرینی نماد نوآوری و موفقیت در امور تجاری هستند که با نظرات نوین خویش موجب تحولات اساسی در ساختار نظام اداری و افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان می‌شوند [۱]. بنابراین از جمله عوامل اساسی و تعیین کننده بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها، کارآفرینی است که به پذیرش ریسک و مخاطره، خلاقیت و نوآوری در کسب و کار و بودن در فضای مناسب کسب و کار تاکید دارد [۲].

برای تفکیک کارآفرین از غیر کارآفرین، ویژگی‌های مختلفی شناسایی شده است. یک دسته که روانشناسان به آن توجه کرده‌اند، متغیرهای شخصیتی و روانشناختی است که رویکرد ویژگی‌ها نامیده می‌شود [۳].

## ویژگی‌های کارآفرینان

– نیازه توفیق

نظریه توفیق‌طلبی مک‌کله‌لند یکی از پرکاربردترین نظریه‌های کارآفرینی است، توفیق‌طلبان تمایل دارند مسائل را خودشان حل کنند، برای دستیابی به اهداف تعیین شده تلاش زیادی می‌کنند، در شغل‌های چالشی عملکرد بالایی دارند و در یافتن روش‌های بهتر و جدید برای بهبود عملکرد، نوآور هستند [۴].

– مرکز کنترل درونی

ویژگی دیگری که به طورگسترده بررسی شده، مرکز کنترل است، مرکز کنترل، درک افراد از پاداش‌ها و تنبیهات در زندگی‌شان را نشان می‌دهد [۴].

– تمایل به مخاطره

واژه ریسک در حدود سال ۱۶۶۱ میلادی از لغت فرانسوی Risque و واژه ایتالیایی Risco به معنای در معرض خطر قرارگرفتن (Runing in to Danger) گرفته شده است. نگارش انگلیسی این کلمه به صورت Risk از سال ۱۷۲۸ میلادی به کاربرده شده است. به مخاطره نشان دادن اشتیاق شدید به بکارگیری منابع در پروژه‌ها یا استراتژی‌هایی است که نتایج آن با عدم

قطعیت بالایی همراه است [۵]. هسته مرکزی رفتار کارآفرین، ریسک‌پذیری اوست و تمایل به ریسک یک عامل محکم برای تفاوت‌های فردی است که با تصمیم‌گیری کارآفرین و ایجاد کسب و کار جدید مرتبط شده است [۶].

– قدرت تحمل ابهام

تحمل ابهام عبارت است از توانایی پاسخگویی مثبت به موقعیت‌های مبهم اشاره می‌کند که کارآفرینان نه تنها در یک محیط مبهم کاری‌کنند بلکه مشتاقانه به دنبال ناشناخته‌ها و مدیریت ابهام هستند [۷].

– خلاقیت

خلاقیت از اجزای لاینفک کارآفرینی است و به گفته پیتر دراکر، وجود نوآوری در کارآفرینی به قدری ضروری است که می‌توان ادعا کرد کارآفرینی بدون آن وجود ندارد و از خلاقیت نیز، بدون نوآوری نتیجه‌ای حاصل نمی‌آید [۸].

رابطه کارآفرینی و بهره‌وری

نقش کارآفرینی در افزایش بهره‌وری باعث شده تا به موضوع کارآفرینی علاقه بیشتری نشان داده شود. کارآفرینی، استراتژی مناسب برای گسترش بهره‌وری است و موجب ارتقای بهره‌وری در سطوح مختلف فردی، گروهی، سازمانی، ملی و بین‌المللی است [۸]. از زمان طرح کارآفرینی و رابطه آن بر بهره‌وری و عملکرد سازمانی، تحقیقات زیادی انجام شده، که به اختصار به آن اشاره شده است.

در تحقیقاتی که محمدی با عنوان رابطه بین کارآفرینی و بهره‌وری انجام داد، نتایج تحقیق دلالت بر آن دارد که بین کارآفرینی سازمانی و بهره‌وری مدیران شرکت و نیز بین ابعاد خلاقیت، حمایت، انسجام و یکپارچگی، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده‌های تعارض و بین‌الگوهای ارتباطی با بهره‌وری، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد [۹].

در پژوهشی دیگر هائو زائو و همکاران با عنوان (تاثیر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانی بر عملکرد سازمانی) انجام دادند آنها دریافتند که وجود مدیران و کارکنان و نیروی انسانی کارآفرین و توسعه‌گرا موجب بهبود

شیوه نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق نیز روش انتخاب احتمالی یا تصادفی است که بر اساس آن تعداد ۲۹۱ نفر از مدیران و کارشناسان، کارکنان شاغل در بیمارستان شهید صدوقی یزد انتخاب شده‌اند. برای انتخاب افراد نیز از روش منظم یا سیستماتیک استفاده شده است. به این صورت که افراد هر طبقه به صورت مجزا از شماره ۱ تا شماره N هر طبقه، کدگذاری شدند. سپس با محاسبه عدد ثابت فاصله از فرمول  $k=N/n$  و با انتخاب اولین عضو نمونه به صورت اتفاقی وضعیت اعضای بعدی نیز طبق فرمول  $p_2=p_1+k$  و  $p_3=p_1+2k$  و  $p_4=p_1+3k$  ... مشخص شده است.

برای جمع‌آوری اطلاعات از منابع کتابخانه و ابزار پرسشنامه استفاده شد، که پرسشنامه اول پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی است، که مجموعاً دارای ۲۶ سؤال بوده و پنج ویژگی شخصیتی کارآفرینی را اندازه می‌گیرد: (۱) خلاقیت، (۲) توفیق طلبی (۳) مرکز کنترل درونی (۴) ریسک‌پذیری (۵) تحمل ابهام. هم‌چنین پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی شامل ۱۷ گویه است.

به علت افزایش سوالات، تعدادی از سوالات پرسشنامه را حذف کردیم و جهت تعیین روایی پرسشنامه، آن را در اختیار چند تن از ساتید و کارشناسان مجرب قرار داده و اقدامات اصلاحی انجام شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد، که مقدار ضریب پایایی ویژگی‌های شخصیتی ۰/۸۶ و بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۹۳ به دست آمد.

برای پردازش، تجزیه و تحلیل، دسته‌بندی، خلاصه کردن داده‌ها و دستیابی به پرسش‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده از چند نرم‌افزار از جمله SPSS 15 و Micro soft Exel استفاده شده است. از روش‌های مختلف آماری توصیفی جهت بررسی و مقایسه‌ی اطلاعات بدست آمده از طریق پرسشنامه مورد استفاده گردیده است. در بخش مربوط به آمار استنباطی از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده زیرا داده‌های رتبه‌ای هستند و داده از طیف لیکرت بدست آمده و از

عملکرد سازمان و باعث افزایش بهره‌وری کارمندان سازمان می‌شود [۱۰]. خلاصه یافته‌ها آن است که کارآفرینی عامل اصلی یا بسیار مهم رسیدن به رضایت، هدف، بهره‌وری، پیشرفت سازمان و حتی خودشکوفایی است. از آنجایی که ویژگی‌های کارآفرینی می‌تواند تاثیر مهمی بر بهره‌وری نیروی انسانی داشته باشد. این مقاله ضمن بررسی مولفه‌های شخصی کارآفرین، اهمیت و تاثیر آن بر بهره‌وری نیروی انسانی را مورد مطالعه قرار داده و رابطه بین مولفه‌های توفیق‌طلبی، مخاطره‌پذیری، مرکز کنترل درونی، خلاقیت و قدرت تحمل ابهام بر بهره‌وری نیروی انسانی را مورد بررسی قرار داده. به علت اینکه بیمارستان دارای بخش‌های مختلفی می‌باشد و ارائه خدمات هر بخش متفاوت می‌باشد و نیازمند خلاقیت زیادی می‌باشد و برای دستیابی به این هدف نیازمند کارکنانی خلاق، مخاطره‌پذیر و دارای تحمل بالا می‌باشد و باید کارکنانی باشند که دارای روحیه‌ای کارآفرینی در زمینه ارائه خدمات داشته باشند که این امر باعث افزایش بهره‌وری و رضایت مشتریان می‌شود، لذا پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش است که ویژگی‌های شخصی کارآفرینانه چه تاثیر و رابطه‌ای بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد تا با پاسخ به این پرسش، پیشنهادهایی جهت استخدام کارکنان مناسب برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بیمارستان شهید صدوقی یزد ارائه نماید.

### روش پژوهش

روش این پژوهش توصیفی - همبستگی است. از آنجا که در این تحقیق، هدف بررسی رابطه دو به دو متغیرهای موجود در تحقیق است، برای تحلیل داده‌ها از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی نیز استفاده شده است. به لحاظ اینکه بیمارستان‌ها دیگر و مراکز دیگر می‌توانند از نتایج این تحقیق استفاده کنند، این تحقیق از لحاظ هدف از نوع کاربردی می‌باشد. جامعه آماری مورد بررسی، ۱۲۰۰ نفر از کارکنان و پرسنل شاغل در بیمارستان شهید صدوقی یزد می‌باشد.

آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عوامل و میزان تأثیر متغیرها استفاده شده است.

### یافته‌ها

در بخش آمار توصیفی یافته‌های پژوهش موید آن است که ۱۵/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان را افراد دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۹/۹ درصد با تحصیلات کارشناسی، ۲۲ درصد با تحصیلات کارشناسی‌ارشد و ۱۲/۲ درصد نیز دارای تحصیلات دکترا در رشته‌های پزشکی، علوم آزمایشگاهی و داروسازی هستند. با توجه به ارقام مذکور ۶۹/۹ درصد از کارکنان مورد مطالعه بیمارستان شهید صدوقی یزد را افراد با تحصیلات کارشناسی تشکیل می‌دهند، همچنین یافته‌های پژوهش موید این است که ۶۰ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۲/۸ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۵ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و تنها ۲/۲ درصد از آنها بیشتر از ۵۰ سال سن دارند که این نشان‌دهنده جوان بودن جمعیت کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد است (جدول ۱).

و در بخش آمار استنباطی ابتدا سؤالات مربوط به هریک از مؤلفه‌ها از پرسشنامه استخراج و سپس با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن، رابطه بین متغیرها سنجیده شد، که نتایج زیر از آن به دست آمد:

رابطه بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی برابر ۰/۴۴۵ است و سطح معناداری کوچکتر از سطح خطاست بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵٪، بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. یعنی با بالا رفتن توفیق‌طلبی، بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد. با توجه به مقدار ضریب تعیین به دست آمده (I=۰/۴۵) می‌توان گفت که ۰/۴۵ تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی تحت تأثیر توفیق‌طلبی است.

رابطه بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی برابر ۰/۴۶۵ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد. چون سطح معناداری کوچکتر از سطح خطاست، در سطح اطمینان ۹۵٪، می‌توان گفت بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه

معناداری وجود دارد. با توجه به مقدار ضریب تعیین به دست آمده (I=۰/۳۴) می‌توان گفت که ۰/۳۴ تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی تحت تأثیر مخاطره‌پذیری است.

رابطه بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی برابر ۰/۷۶۳ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد. چون سطح معناداری کوچکتر از سطح خطاست، در سطح اطمینان ۹۵٪، می‌توان گفت بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به مقدار ضریب تعیین به دست آمده (I=۰/۳۲) می‌توان گفت که ۰/۳۲ تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی تحت تأثیر مرکز کنترل درونی است.

رابطه بین خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی برابر ۰/۶۴۵ است که همبستگی مثبتی را نشان می‌دهد و سطح معناداری کوچکتر از سطح خطاست. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵٪، خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. یعنی با بالا رفتن خلاقیت، بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد. با توجه به مقدار ضریب تعیین به دست آمده (I=۰/۴۱) می‌توان گفت که ۰/۴۱ بهره‌وری نیروی انسانی تحت تأثیر خلاقیت است.

رابطه بین تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی برابر ۰/۸۵۳ در سطح اطمینان ۹۵٪، مورد تأیید قرار گرفت. یعنی با افزایش تحمل ابهام، بهره‌وری نیروی انسانی آنها نیز افزایش می‌یابد (I=۰/۴۲). در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که افزایش تحمل ابهام بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی تأثیری مستقیم دارد (جدول ۲). به منظور رتبه‌بندی مؤلفه‌های مختلف کارآفرینی، از آزمون فریدمن استفاده می‌شود.

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که فرض H0 رد می‌شود و فرض مقابل، H1 مورد تأیید قرار می‌گیرد. یعنی حداقل یک زوج از رتبه میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی، تفاوت معناداری با یکدیگر دارند (جدول ۳).

نتایج به دست آمده از رتبه‌بندی، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی، توفیق‌طلبی، خلاقیت، مرکز کنترل درونی،

ابهام و مخاطره به ترتیب در رتبه‌های اول تا پنجم قرار دارد (جدول ۴).

### بحث و نتیجه‌گیری

یک مدیر کارآفرین دارای شخصیتی ممتاز همراه با نقش خطیر و بحرانی در توسعه و یا عدم توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورهاست. لذا مدیر می‌تواند با برقراری فرهنگ سازمانی مطلوب، تشریک مساعی در بین کارکنان را تقویت کند، زیرا بعنوان یک دستوالعمل کلی بدون در نظر گرفتن متغیرهای مختلف در موقعیت مدیریت کارآفرینی مثل فرهنگ سازمان، جو سازمان‌ها، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و تحمل ابهام و ... با به اشتراک گذاشتن اطلاعات در بین کارکنان زمینه شکوفایی کارآفرینی را در سازمان فراهم سازد. در این پژوهش ویژگی‌های کارآفرینی و بهره‌وری نیروی انسانی و ابعاد آنها بررسی شد. حاصل پژوهش آن بود که با توجه به ضریب همبستگی مثبت و معنادار، بین کارآفرینی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد اما در تحقیقی که نصیری‌پور و همکارانش با عنوان مولفه‌های فردی موثر بر توسعه کارآفرینی سازمانی در بیمارستان‌های دولتی ایران انجام دادند نتایج موید آن بود که وجود مولفه‌های منتخب بعد فردی از زیر بعدهای شخصیتی، شناختی و مهارتی در بیمارستان‌های دولتی ایرادات تایید گردید با این وجود، این ویژگی‌ها در نمونه انتخاب شده به گونه‌ای هستند که منجر به تشویق و توسعه کارآفرینی در این بیمارستان نمی‌گردند [۱۱]. همچنین تحلیل یافته نشان داد که در بیمارستان شهید صدوقی یزد، بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، که با نظر گارول و همکاران که توفیق‌طلبی تلاشی برای موفقیت در عملکرد است (همخوانی دارد [۱۲]). همچنین، بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد، که این نتیجه موید تحقیقاتی که محمدی با عنوان رابطه بین کارآفرینی و بهره‌وری انجام داده است، همخوانی دارد، نتایج تحقیق دلالت بر آن دارد که

بین مولفه مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معناداری مشاهده شد، که این نتیجه مؤید نظر اندرسون است [۱۳]. همچنین بین خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، که با نتیجه تحقیق الوانی و همکاران که در آن، خلاقیت و نوآوری بر بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر بود، همخوانی دارد [۱۴]. در نهایت، بین ویژگی تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم مشاهده شد. با توجه به نتایج تحقیق ویسکی و همکاران که (بین ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد)، در این تحقیق نیز این نظر تأیید شد و نتایج تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد [۱۵]. نتایج حاصل نشان داد، کارآفرینی می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری نیروی انسانی شود. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و تاثیر مثبت کارآفرینی بر بهره‌وری نیروی انسانی، برای کارایی بالاتر و بهبود عملکرد بیشتر پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱. طراحی آزمون‌هایی جهت سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان برای استخدام افراد کارآفرین به منظور افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمان.
۲. طراحی کلاس‌های آموزش کارآفرینی (ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه) برای افزایش بهره‌وری کارکنانی که قبلاً استخدام شده‌اند.
۳. شناسایی کارکنان مستعد دارای ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه و به کارگیری آنها در پست‌هایی که نیازمند کارآفرینی و خلاقیت است.

جدول ۱ - توزیع تحصیلات و سن در نمونه مورد مطالعه

| متغیرها | فراوانی         | درصد فراوانی نسبی |
|---------|-----------------|-------------------|
| تحصیلات | فوق دیپلم       | ۴۶                |
|         | لیسانس          | ۲۰۳               |
|         | فوق لیسانس      | ۶                 |
|         | دکتری           | ۱۲۲               |
| سن      | ۲۰-۳۰ سال       | ۶۰                |
|         | ۳۰-۴۰ سال       | ۳۲۸               |
|         | ۴۰-۵۰ سال       | ۱۵                |
|         | بیشتر از ۵۰ سال | ۲۲                |

جدول ۲ - همبستگی متغیرهای مستقل و وابسته

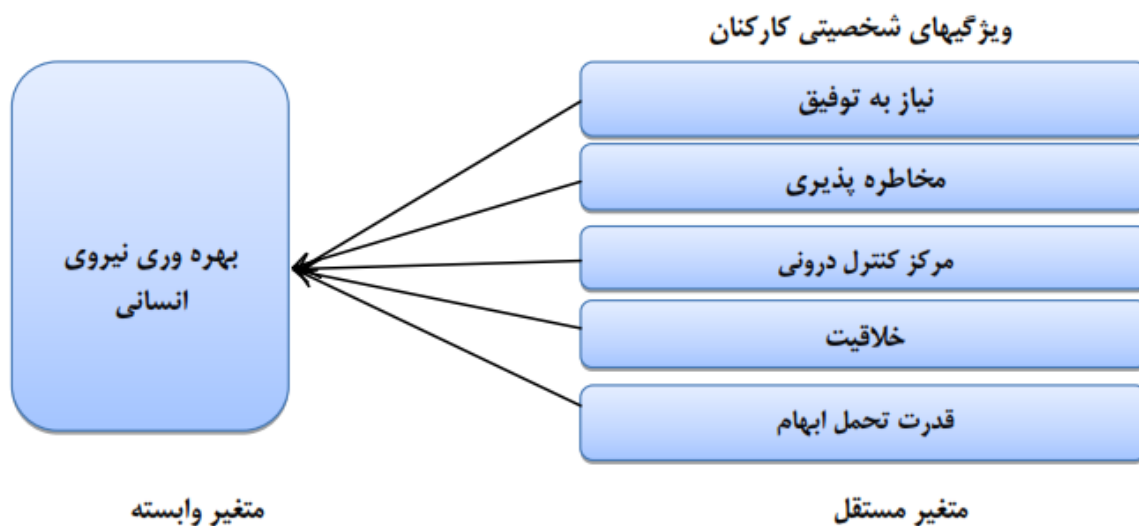
| نتیجه آزمون | سطح معناداری | میزان خطا | همبستگی | ضریب اسپیرمن | متغیر مستقل      | متغیر وابسته          |
|-------------|--------------|-----------|---------|--------------|------------------|-----------------------|
| تأیید       | ۰/۰۰۰        | ٪۵        |         | ۰/۴۴۵        | توفیق طلبی       | بهره وری نیروی انسانی |
| تأیید       | ۰/۰۰۰        | ٪۵        |         | ۰/۴۶۵        | مخاطره پذیری     | بهره وری نیروی انسانی |
| تأیید       | ۰/۰۰۰        | ٪۵        |         | ۰/۷۶۳        | مرکز کنترل درونی | بهره وری نیروی انسانی |
| تأیید       | ۰/۰۰۰        | ٪۵        |         | ۰/۶۴۵        | خلاقیت           | بهره وری نیروی انسانی |
| تأیید       | ۰/۰۰۰        | ٪۵        |         | ۰/۸۵۳        | تحمل ابهام       | بهره وری نیروی انسانی |

جدول ۳ - داده‌های آماری حاصل از آزمون فریدمن

| کای دو محاسبه شده | درجه آزادی | سطح معنی داری | میزان خطا | نتیجه آزمون                    |
|-------------------|------------|---------------|-----------|--------------------------------|
| ۱۷/۷۶۸            | ۲          | ۰/۰۰۰         | ۰/۰۵      | فرض H1 مورد تأیید قرار می‌گیرد |

جدول ۴ - رتبه‌بندی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی

| ویژگیهای شخصیتی  | میانگین رتبه‌ها |
|------------------|-----------------|
| توفیق طلبی       | ۳/۳۸            |
| خلاقیت           | ۳/۲۵            |
| مرکز کنترل درونی | ۲/۹۴            |
| ابهام            | ۲/۷۸            |
| مخاطره           | ۲/۳۵            |



شکل ۱ - مدل مفهومی

**Reference:**

- 1- Archibong A, Chi A, Anyansi, M. Technology, Infrastructure and Entrepreneurship: Role of the Government in Building a sustainable Economy, School of Business and Economics, North Carolian A & T State University 2004; 4(5):32-36.
- 2- Hersi P, Belanchard K. Management of Organizational Behavior from Human Resources. Tehran: Publishing Majed, 2006: 67-69.
- 3- Kerdenanich A. Measurement tool Personality characteristics of entrepreneur's irani. Tehran: Publishing university modares, 2008: 120-123.
- 4- Leone C, Burns J. The measurement of locus of control: Assessing more than meets the eye. The Journal of Psychology, 2000; 134(1): 63-76.
- 5- Li Y, Huang J, Tsai M. Entrepreneurial orientation and firm performance: The role of knowledge creation process. Industrial Marketing Management, 2009; 38(2): 440-449.
- 6- Zhang Z, Arvey D. Rule breaking in adolescence and entrepreneurial status: An empirical investigation, Journal of Business Venturing, 2009; 24(1):436-447.
- 7- Teoh H Y, Foo S L. Moderating effects of tolerance for ambiguity and risk taking propensity on the role conflict-perceived performance relationship: Evidence from Singaporean entrepreneurs, Journal of Business Venturing, 1997 ;12(1): 67-81.
- 8- Ahmadpur dariani M, Moghimi M. Foundations of Entrepreneurship, Tehran: Publications fara andish, 2008:185-214 [Persian].
- 9- Mohammadi M. Research effect Type of staff needed on Tendency to organizations Entrepreneurial. M.A. Thesis, university Shahed, 2010: 50-57 [Persian].
- 10- Hao Zhao Z, Seibert S, Lumpkin G. 447 the Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review. Journal of Management, 2010; 36(2): 381-404.
- 11- Nasiripour A A, Raeissi P, Hosseini Fahraji H. Individual Features Affecting Organizational Entrepreneurship Development in Iranian Public Hospitals. Journal of university of rafsanjan 2012; 56(3): 681-694 [Persian].
- 12- Gurol Y, Atsan N. "Entrepreneurial characteristics amongst university students. Education+ Training, 2006; 48(1): 25-38.
- 13- Sarmad Z, Bazargan A, Hegazi E. Research Methods in Behavioral Sciences. Tehran: Publications Agah, 2002: 160-164 [Persian].
- 14- Alvani M, Ahmadi P. Designing Management Model and Factors affecting on labor productivity. Journal of modares, 2008; 5(1): 19-32 [Persian].
- 15- Wysocki A, Kepner K. Management Beliefs That Tend to Reduce Association Motivation and Productivity. Journal of Management, 2006; 15(1): 1-2