



بررسی تأثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مهارت‌های فردی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۱۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۰۶ مهرداد سرفرازی

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مهارت‌های فردی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره کل فرودگاه‌های استان فارس می‌باشد که تعداد آن‌ها ۵۲۹ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۲۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که از پرسشنامه مهارت‌های فردی (شاکری زنگیر)، رفتار کارآفرینانه (زامپتاکیس و همکاران) و شایستگی کارکنان (عربی) استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان این حوزه مورد تأیید قرار گرفت و جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و مشخص شدن نرمال بودن متغیر با توجه به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و اس پی اس و آزمون آماری معادلات ساختاری جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید. نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مهارت‌های فردی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

کلمات کلیدی

رفتار کارآفرینانه، شایستگی‌های کارکنان، مهارت‌های فردی، فرودگاه

مقدمه

امروزه، تمامی ابعاد زندگی انسان را کسب‌وکارها احاطه کرده‌اند. هر روز، انسان با تعداد زیادی از کسب‌وکارها در ارتباط است، خرید و فروش انجام می‌دهد و به‌واسطه آن‌ها نیازهای خود را برطرف می‌سازد. کسب‌وکار و بازاریابی، یکی از بخش‌های مهم تجارت به شمار می‌رود و مدیریت مشتری و کارکنان، کلید موفقیت کسب‌وکارها می‌باشد (سادات مهدوی و همکاران، ۱۳۹۷). پیدایش سازمان‌های نوین همراه با پیچیدگی‌های خاص خود از یک‌طرف و کاربرد وسیع تکنولوژی از طرف دیگر سازمان‌های امروزی را از بعد ارتباطات دگرگون ساخته است. به‌طوری‌که به عقیده هربرت سایمون بدون ارتباطات، سازمانی وجود نخواهد داشت (اسکندری و قصابی خوشه مهر، ۱۳۹۴). این سخن اهمیت ارتباطات مؤثر در سازمان‌ها و تأثیر آن بر رفتار افراد و گروه‌ها را نشان می‌دهد. به نظر می‌رسد که داشتن مهارت‌های ارتباطی مؤثر، رمز و راز موفقیت مدیران در عرصه سازمان و راه‌حل بنیادی برای مقابله با مسائل سازمان است (رابینز^۱، ۱۳۹۵).

مدیران همواره نقشی مهم و حیاتی در سازمان‌ها ایفا می‌کنند. مدیران میانی و ارشد عنصری کلیدی در راهنمایی، هدایت و موفقیت مدیران عملیاتی و کارکنان می‌باشند. تأثیر مدیران برجسته در کسب درآمد، سود و موفقیت سازمان‌ها امروزه در بسیاری از سازمان‌های موفق، بارز و آشکار گردیده است. از سوی دیگر در عصر حاضر، تغییرات شگرفی در محیط سازمان‌ها رخ داده است. این تغییرات سازمان‌ها را نیز دستخوش تغییرات عظیمی نموده است. از جمله اینکه سازمان‌ها مسطح‌تر شده‌اند، بسیاری از سطوح مدیریتی حذف شده است، توجه به مشتری و مشتری‌مداری افزایش یافته است و مواردی از این قبیل پاسخ سریع به مشکلات و فرصت‌های عصر حاضر، مدیر را به‌عنوان منبعی حیاتی در حل مسائل سازمان‌ها مطرح ساخته است و نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته بیش‌ازپیش آشکار گردیده است. از این‌رو به‌کارگیری رویکرد مناسب جهت جذب، نگهداری، رشد، آموزش و ارزیابی مدیران می‌تواند گامی بزرگ در این مسیر محسوب شود. رویکرد به‌کارگیری شایستگی‌ها، از جمله جدیدترین و مهم‌ترین رویکردهایی است که تاکنون در این زمینه مطرح شده است و ظهور و گسترش آن حاصل ربع آخر قرن بیستم می‌باشد (سرعتی آشتیانی، ۱۳۹۴).

امروزه با توجه به رقابت شدید جهانی، سازمان‌هایی قادر به حفظ رقابت در عرصه کسب‌وکار خواهند بود که از روش‌های خلاقانه، نوآور و کارآفرین برای ارتقای بازدهی، رضایت و کیفیت استفاده کنند تا بتوانند گوی سبقت را از دیگر رقبا کسب کنند به‌عبارت‌دیگر با عنایت به پیچیدگی و رقابت رو به رشد موجود در دنیای امروز که البته با تحولات سریع محیط بین‌الملل و گذر از جامعه صنعتی به جامعه

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

اطلاعاتی و نیز تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است از کارآفرینی به عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی یاد می شود. زیرا می تواند باعث رشد و توسعه اقتصادی کشورها، افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی شود. هیت^۲ و همکارانش (۲۰۰۲) اعتقاد دارند که روند رشد و توسعه جهانی به خوبی نشان می دهد که با افزایش و گسترش فناوری های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینی و افراد کارآفرین حیاتی جلوه می کند. کارآفرینی از منابع مهم، ارزان و بسیار ارزشمند و پایان ناپذیر همه جوامع بشری است (بخشی جهرمی و همکاران، ۱۴۰۱).

کارآفرینی پیش از آنکه ابزار و روشی برای حل مشکلات امروز سازمان ها و در حالت کلی اجتماعات بشری باشد، رویکردی است که در آن وجوه آفرینندگی، زایش، نوشتن و نو بودن نقش قابل توجهی دارد. بدین ترتیب کارآفرین کسی است که دائماً در حال تولید، پرورش، به کارگیری و به طور کلی جان دادن و روح دمیدن به افکار و ایده های جدید است. این ایده ها می تواند یک تئوری، یک محصول، یک فرآیند و یا یک سبک نوین زندگی باشد (عربشاهی، ۱۳۹۵). رفتار کارآفرینی زیرمجموعه از فعالیت های کارآفرینی است که با درک، پیش بینی و تأثیر بر رفتار انسان، در رشد و پایداری سازمان ها در محیط پیچیده نقش دارد (مک آدم، ۲۰۱۹). رفتار کارآفرینی به عنوان یک علاقه آکادمیک، مطالعه رفتارهای انسان است که از طریق ایجاد و توسعه سازمان های سرمایه گذاری جدید، به دنبال استفاده از فرصت های کارآفرینی است و رفتار کارآفرینی نتیجه تقریبی شناخت ها و احساسات کارآفرینی کارآفرینان است (برد و شودت^۳، ۲۰۱۷). رفتار کارآفرینانه عبارت است از مجموعه ای از فعالیت ها و اقداماتی که افراد در سطوح مختلف سازمانی از طریق ترکیبات نوآورانه منابع برای شناسایی و بهره برداری از فرصت ها انجام می دهند. در رفتار کارآفرینانه کارکنان، بهره برداری از فرصت ها برای ایجاد ارزش در سطح سازمان/شرکت امری اساسی است (زالی و همکاران، ۱۳۹۹).

شایستگی نیز همانند چتری است که هر چیزی را که به گونه ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد، در برمی گیرد. به عبارت دیگر، شایستگی تصویری از یک انسان رشد یافته را نشان می دهد که برای انجام یک شغل، آمادگی های کامل را از هر جهت داشته باشد. در حقیقت شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان دارد که همه آن صفات، ویژگی ها، مهارت ها و نگرش ها در ارتباط با اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت ها را شامل می شود. به این ترتیب شایستگی ها را می توان ابعاد رفتاری تلقی کرد که روی عملکرد شغلی تأثیر دارند. شایستگی ها بیان گر این است که افراد چگونه باید انجام وظیفه کنند و یا در شرایط خاص چگونه واکنش نشان داده، یا چگونه رفتار کنند (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان محسوب می شوند که با تلاش و

کوشش و ایجاد هماهنگی و به‌کارگیری دیگر اجزا سازمان، اهداف سازمانی را تحقق می‌بخشد. این منابع دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می‌شود (حسامی و همکاران، ۱۴۰۰). دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسان‌ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. یکی از مواردی که در این زمینه قابل‌بررسی است قرار دادن افراد در جایگاه‌های متناسب با توانایی، تجارب و قابلیت آن‌ها است. این فرآیند در قالب نظام شایسته‌سالاری بررسی گردیده است. مفهوم شایسته‌سالاری به‌اجمال شایستگی، گزینش، جلب و جذب مداوم نیروها و سپس فراهم کردن زمینه‌های اعمال مدیریت حسب توانمندی‌های افراد می‌باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲).

مهارت‌های فردی به‌عنوان توانایی کار کردن با گروه، ارائه آموزش و خدمات به دیگران، راهنمایی و مشاوره، مذاکره و گفتگو و همچنین توانایی کار کردن با افراد فرهنگ‌های مختلف تعریف شده است (ایحمیده^۴، ۲۰۱۲). مهارت‌های فردی جنبه‌های مختلف زندگی افراد از جمله حیطه شناختی، عاطفی، معنوی و اخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عدم وجود این مهارت مانع از برقراری روابط سالم، مشارکت با دیگران، همکاری، تمجید و قدردانی می‌شود و واکنش‌های اجتماعی نامعقولی به همراه دارد (محمودی و همکاران، ۱۳۹۵). مهارت فردی، زمانی صورت می‌گیرد که افراد باهم تعامل داشته باشند، هر ارتباطی یک تبادل است و حداقل دو نفر باید در آن شرکت داشته باشند. افراد به طرق گوناگون با یکدیگر صحبت می‌کنند، گوش می‌دهند، مشاهده می‌کنند و نسبت به هم واکنش نشان می‌دهند و اطلاعات بسیاری ردوبدل می‌کنند و این همان شیوه زندگی اجتماعی است (افروخته و همکاران، ۱۳۹۹). اداره کل فرودگاه‌های استان فارس یکی از ناوگان‌های مهم حمل‌ونقل کشور و بعضاً بین‌المللی می‌باشد که اخیراً با چالش و مشکلات فراوانی از جمله تأخیر در پرواز، زمین‌گیر شدن پروازها و... روبرو گردیده است. روند ناعادلانه توزیع حقوق و دستمزد و ترفیع و ارتقا کارکنان موجب شده است که کارکنان اقدام به رفتارهای کارآفرینانه نکنند و از ایده‌ها و خلاقیت‌های خود استفاده نمایند. وجود رفتارهای کارآفرینانه باعث می‌شود کارکنان فضای رقابتی سالم که منجر به توسعه می‌گردد را تجربه نمایند و همچنین سطح اختلافات به حداقل میزان خود برسد، تصمیمات صحیح اتخاذ شده و ارتباطات به شکل صحیح و سازنده در سازمان برقرار گردد بنا بر توضیحات بیان‌شده پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مهارت‌های فردی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد؟

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

اداره کل فرودگاه‌های استان فارس یک عامل اصلی و مهم در توسعه گردشگری می‌باشد که می‌تواند در پیشرفت استان نقش مؤثری را ایفا نماید عملکرد سال‌های گذشته فرودگاه‌ها نشان می‌دهد که اگرچه روند مناسبی را انجام داده‌اند اما همچنان مشکلات فراوانی را در پیش رودارند که برای حل آن‌ها می‌بایست به خلاقیت و رفتارهای کارآفرینانه کارکنان تکیه نمود لذا رفتار کارآفرینانه از آن‌رو اهمیت دارد که نیروهای آن سازمان به مهارت‌ها و استعدادهای خود پی می‌برند و پس از مدتی به یک کارآفرین مستقل تبدیل می‌شوند همچنین موجب منافع مالی، حفظ کارکنان، انگیزه و انعطاف‌پذیری آن‌ها در محیط‌های رقابتی می‌شود لذا وجود رفتار کارآفرینانه در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس می‌تواند شایستگی کارکنان را افزایش دهد بر اساس مطالب بیان‌شده پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مهارت‌های فردی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس می‌پردازد.

مبانی نظری تحقیق

در دنیای امروز افراد، سازمان‌ها و کشورهایی موفق‌ترند که توانسته‌اند کارآفرینی کنند و از دانش فنی و تکنولوژی برای دستیابی به رفاه و ثروت بهره‌مند شوند (شاهین، ۱۳۹۴). دانشمندان معتقدند که دانش فنی و تکنولوژی به ثروت، رفاه و سود اقتصادی تبدیل نمی‌شود، مگر با وجود افراد کارآفرین و خلاق که با خلاقیت و نوآوری شیوه‌های ناکارآمد قبلی را تخریب نموده و روش‌های جدید را به وجود آورند. به بیان دیگر، چرخه‌های توسعه اقتصادی همواره با توسعه کارآفرینی به حرکت درمی‌آید و کارآفرینی موتور رشد و توسعه است (ملکزاده و راهنما، ۱۳۹۵). کارآفرینی از محورهای اصلی رشد و توسعه است و از نظر برنامه‌ریزی توسعه اقتصادی و توسعه پایدار دارای اهمیت است. موجب ایجاد اشتغال می‌شود. باعث افزایش سود و سرمایه سرمایه‌گذاران می‌شود، موجب دگرگونی ارزش‌ها و تحول ماهیت آن‌ها می‌شود و ارزش‌های تازه‌ای به وجود می‌آورد (رحیمی فر، ۱۳۹۹). موجب پر شدن خلأها و شکاف‌های بازار کار می‌شود، یعنی با توجه به دگرگونی شرایط بازار کار و فراهم شدن فرصت‌های تازه، تصمیم‌های تازه‌ای گرفته می‌شود، موجب گذر از رکود اقتصادی، جبران عقب‌ماندگی‌های اقتصادی و آسان شدن روند رشد و توسعه کشور می‌شود. عوامل و شرایط لازم را برای تولید کالاها، محصولات و بازاریابی آن‌ها فراهم می‌سازد. کارآفرینی به هنگام بحران و ناتوانی بخش خصوصی در ایجاد اشتغال می‌تواند باعث جلوگیری از پس‌روی اقتصاد شود (پیرداده بیرانوند و فلکی، ۱۳۹۴). رفتار کارآفرینانه کارکنان می‌تواند به شرکت‌ها در احیای کسب‌وکار، نوآوری، سازگاری با تغییرات در محیط‌های بیرونی و درونی، ارتقای عملکرد و توسعه صادرات کمک نماید؛ بنابراین رفتار کارآفرینانه کارکنان در یک

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

شرکت یک منبع استراتژیک مهمی است که منجر به هدایت شرکت در مدیریت و رقابت در کسب و کار می‌شود که بخش عمده تحقیقات در مورد تأثیرات مستقیم رفتار کارآفرینانه کارکنان بر عملکرد شرکت را تبیین می‌کند (اسکارمیس^۵ و همکاران، ۲۰۱۶).

مهارت‌های فردی یکی از مهارت‌های اساسی زندگی اجتماعی انسان‌هاست. به اعتقاد بسیاری از محققان و روان‌شناسان، مهارت‌های فردی یکی از دغدغه‌های اصلی و چالش‌برانگیز ایجاد موفقیت در زندگی انسان‌ها محسوب می‌شود (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۴). اهمیت مهارت‌های فردی در زندگی اجتماعی به حدی است که برخی صاحب‌نظران مبنای رشد انسانی و آسیب‌های فردی و پیشرفت‌های بشری را در فرایند ارتباط دانسته‌اند. از دیدگاه بعضی محققان موفقیت سازمان‌ها درگرو مهارت‌های فردی تمام کارکنانشان است (نظری و پاکدلیان، ۱۳۹۴). مطالعات نشان می‌دهد که بسیاری از کارکنان نقش مهارت‌های فردی را در موفقیت وظایف شغلی‌شان بسیار مهم‌تر از مهارت‌های فنی خاص تلقی می‌کنند. امروزه مهارت‌های فردی دغدغه اصلی تمام سازمان‌هاست. هنگامی که مقررات، روش‌ها، رفتار افراد و گروه‌ها از شفافیت لازم برخوردار نباشد، احتمال ایجاد تعارض و به تبع آن هرج و مرج در سازمان، کاهش عملکرد یا از دست دادن نیروهای کارآمد، می‌گردد. در صورتی که ارتباطات سالم و اثربخش، تنش‌های موجود در مسیر انجام وظایف سازمانی افراد را کاهش داده یا به طور کامل از بین می‌برد. از همین رو، برخورداری و به‌کارگیری مهارت‌های فردی برای درک دقیق دلیل ایجاد تعارض‌ها و احساسات منفی مرتبط با آن، برای طرفین تعارض امری ضروری است (عباس‌زاده و عباس‌زاده، ۱۴۰۰).

مهارت‌های فردی^۶: مهارت‌های فردی مهارت‌هایی هستند که توانایی اجتماعی و روحی کارکنان را افزایش می‌دهند و موجب می‌شوند تا آنان بتوانند به نحوی بهتر و مؤثرتر با مشکلات و مسائل کاری مواجه شود (قاسمی و مهرعلی‌زاده، ۱۳۹۵).

شایستگی کارکنان^۷: شایستگی به‌عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌ها می‌باشد که پیش‌نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص می‌باشد (امانی و همکاران، ۱۳۹۴).

رفتار کارآفرینانه^۸: رفتار کارآفرینانه به مجموعه فعالیت‌ها و شیوه‌هایی اطلاق می‌شود که فرد در سطوح مختلف مسئولیت، به‌طور مستقل، باهدف ایجاد و بهره‌گیری خلاقانه از منابع، در جهت شناسایی و استفاده از فرصت‌ها و با ادراک قوی از کارآمدی خود، به راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکار اقدام می‌کند (حمزه‌لو و همکاران، ۱۴۰۱).

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

کاغذبازی: اصول تشریفاتی اداری که با نوشتن نامه‌های متعدد از روسا به مرئوسین و بلعکس صورت گیرد (فرهنگ دهخدا)

تغییر در رفتار کارکنان: تغییر در رفتار دربردارنده دگرگونی در ساختار، شیوه انجام امور، فناوری، فرهنگ و مدیریت است. (محمدپورزندى و همکاران، ۱۳۹۶).

بینش استراتژیک: بینش استراتژیک، نگاه روشن و واضحی به موقعیت یک سازمان دارد، با ارزیابی موقعیت و اقدام استراتژیک باوجود تغییرات گسترده دنیای پیرامونی، تصویری قانع‌کننده از آینده به همراه نقشه‌ای متقاعدکننده برای پیمایش این تصویر ارائه می‌دهد و تحلیلی روشن‌بینانه در راستای دستیابی به ثبات و توسعه را در قالب طرح جامع برای برنامه‌ریزی و اجرای موفقیت‌آمیز آن به همراه دارد (شهریاری و همکاران، ۱۴۰۱).

محیط حمایتی: به باور کارکنان از اینکه مدیران تا چه حد برای همکاری آن‌ها ارزش قائل می‌شود و به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد، اشاره می‌کند (حمیدیان و همکاران، ۱۳۹۸).

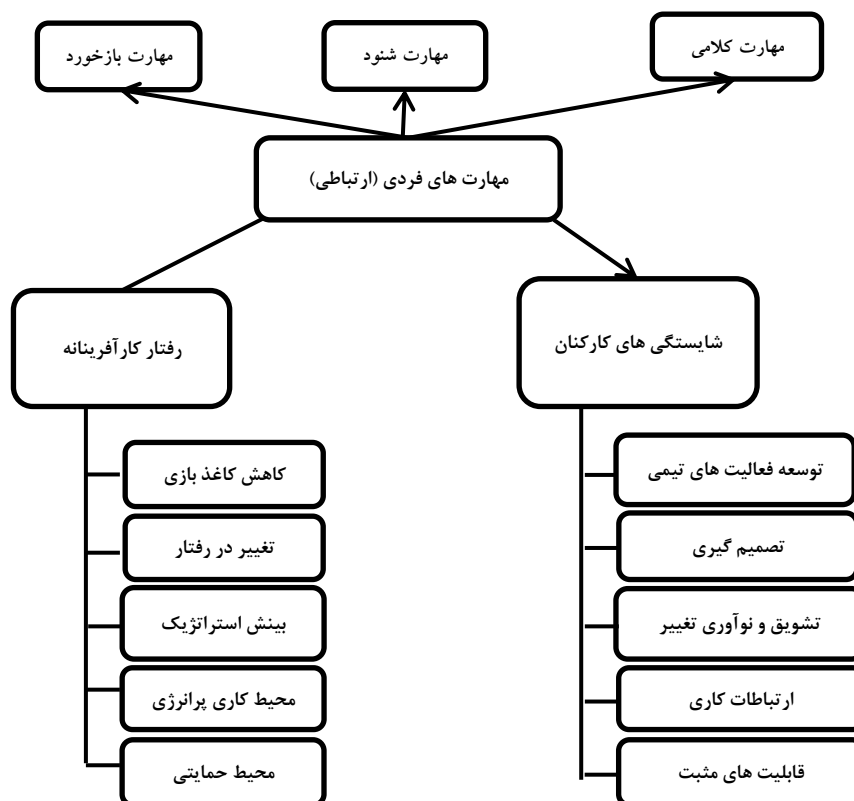
پیشینه تجربی تحقیق

مرادی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان اثربخشی آموزش شایستگی اجتماعی بر مهارت‌های ارتباطی و تنظیم هیجان دانش آموزان پرخاشگر دوره دوم ابتدایی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که گروه آموزش شایستگی اجتماعی به‌طور معناداری بر مؤلفه‌های تنظیم هیجان و مهارت‌های ارتباطی اثربخش بود. بر اساس نتایج این مطالعه، به نظر می‌رسد با آموزش شایستگی اجتماعی می‌توان میزان تنظیم هیجان و مهارت‌های ارتباطی را در بین دانش آموزان دوره ابتدایی را بهبود بخشید. بهاری (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بیرجند انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین مهارت‌های ارتباطی بازخورد، شنود و کلامی با کارآمدی در مدیریت و کارآمدی در رهبری مدیران مدارس ابتدایی رابطه معنادار وجود دارد؛ و هر سه مهارت شنود، کلامی و بازخورد دارای قدرت پیش‌بینی تغییرات خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی هستند و از بین این سه مهارت، مهارت شنود دارای قدرت پیش‌بینی بالاتری در پیش‌بینی تغییرات خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی است. کامجو و کامجو (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سبک‌های مدیریت و نگرش حرفه‌ای با رفتار کارآفرینانه معلمان دبستان‌های شهرستان داراب انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین سبک‌های مدیریت با رفتار کارآفرینانه معلمان و بین نگرش حرفه‌ای با رفتار کارآفرینانه معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین از بین ابعاد سبک‌های

مدیریت، سبک مدیریت انسان مدارانه و سبک مدیریت وظیفه مدارانه به ترتیب برای پیش‌بینی رفتار کارآفرینانه از قدرت پیش‌بینی مناسبی برخوردار هستند و درنهایت مشخص گردید که نگرش حرفه‌ای برای پیش‌بینی رفتار کارآفرینانه از قدرت پیش‌بینی مناسبی برخوردار است. اسریل و راهیودا (۲۰۲۲) در تحقیقی به بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر فرهنگ‌سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی پرداختند. این تحقیق به صورت پیمایشی و با توزیع پرسشنامه در بین مدیران ۸۰۰ شرکت تولیدی انجام شد. نتایج این تحقیق نشان داد که رهبری کارآفرینانه تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تمامی فرهنگ‌سازمانی دارد. همچنین نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین رهبری کارآفرینانه بر فرهنگ‌سازمانی تأیید شد. سرجیو و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان رفتار کارآفرینانه شرکت‌های کوچک و متوسط و ویژگی‌های مدیران شمال غربی مکزیک انجام دادند و نتیجه گرفتند که یافته‌های حاصل از آزمون‌ها را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد. گروه اول مربوط به ویژگی‌های مدیران است که در رفتار کارآفرینانه تفاوتی بین آن‌ها وجود ندارد. در این مورد می‌توان به جنسیت اشاره کرد، به‌گونه‌ای که هیچ تفاوتی در رفتار کارآفرینانه سازمان‌های مورد مطالعه در زمانی که توسط مردان یا زنان اداره می‌شود، وجود ندارد. خیرالدین و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی رابطه رهبری کارآفرینانه و فرهنگ‌سازمانی در پروژه‌های ساخت‌وساز پرداختند. در این مقاله با رویکردی مروری به بررسی مساله سبک رهبری کارآفرینانه و رابطه آن با ابعاد مختلف فرهنگ‌سازمانی پرداخته شده است. نتایج این تحقیق که از طریق بررسی مقالات ده سال اخیر انجام شده نشان می‌دهد که سبک رهبری کارآفرینانه در فرهنگ‌سازمانی تأثیرگذار است.

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

مدل مفهومی تحقیق



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی

رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مهارت های فردی در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

۱. رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.
۲. رفتار کارآفرینانه بر مهارت های فردی در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.
۳. مهارت های فردی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.
۴. کاهش کاغذبازی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

۵. تغییر در رفتار کارکنان بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

۶. بینش استراتژیک بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

۷. ایجاد یک محیط کاری پرانرژی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

۸. محیط حمایتی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر از دو جنبه قابل بررسی است: الف) هدف: این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد. ب) ماهیت و روش: این تحقیق از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان اداره کل فرودگاه‌های استان فارس می‌باشد که بر اساس اطلاعات به دست آمده تعداد آن‌ها ۵۲۹ نفر برآورد گردید. در پژوهش حاضر مهارت‌های ارتباطی از طریق پرسشنامه‌ای که شاکری زنگیر (۱۳۹۳) طراحی نموده است و مشتمل بر ۱۸ سؤال می‌باشد سنجیده می‌گردد. شایستگی کارکنان از طریق پرسشنامه‌ای که توسط عربی (۱۳۹۱) طراحی شده است سنجیده شد این پرسشنامه از ۶۳ سؤال می‌باشد. رفتار کارآفرینانه از طریق پرسشنامه‌ای که توسط زامپتاکیس ۹ و همکاران (۲۰۰۷) طراحی شده است سنجیده شد این پرسشنامه از ۱۲ سؤال می‌باشد. کاغذبازی از طریق پرسشنامه‌ای که توسط زامپتاکیس ۱۰ و همکاران (۲۰۰۷) طراحی شده است سنجیده شد. تغییر در رفتار کارکنان: تغییر در رفتار کارکنان از طریق پرسشنامه‌ای که توسط زامپتاکیس ۱۱ و همکاران (۲۰۰۷) طراحی شده است سنجیده شد. بینش استراتژیک: بینش استراتژیک از طریق پرسشنامه‌ای که توسط زامپتاکیس ۱۲ و همکاران (۲۰۰۷) طراحی شده است سنجیده شد محیط حمایتی: محیط حمایتی از طریق پرسشنامه‌ای که توسط زامپتاکیس ۱۳ و همکاران (۲۰۰۷) طراحی شده است سنجیده شد.

یافته‌های تحقیق

بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه فرعی اول: رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

فارس از رگرسیون استفاده شده است؛ اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱- همبستگی فرضیه فرعی اول

متغیر	شایستگی کارکنان		وجود رابطه	نوع رابطه	R ²
	ضریب همبستگی	معنی داری تعداد			
رفتار کارآفرینانه	۰/۴۳۱	۰/۰۰۰	۲۲۳	دارد	۳۵۴

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین رفتار کارآفرینانه و شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس رابطه معنی دار وجود دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم می باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، رفتار کارآفرینانه ۳۵/۴ درصد از تغییرات شایستگی کارکنان را تبیین می کند. به عبارت دیگر با افزایش رفتار کارآفرینانه، شایستگی کارکنان به میزان ۳۵/۴ درصد افزایش می یابد.

جدول ۲- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۲۱/۲۳۴	۱	۲۱/۲۳۴	۴۴/۱۵۷	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۰/۵۱۷	۲۲۲	۰/۲۳۲		
مجموع	۳۱/۷۵۱	۲۲۳			

در جدول فوق سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (شایستگی کارکنان) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی دار بودن آنها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می باشد:

جدول ۳- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T	سطح معنی داری
شایستگی کارکنان	رفتار کارآفرینانه	۰/۴۳۱	۶/۸۲۶	۰/۰۰۰

در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری ضریب عرض از مبدأ برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین می توان گفت که رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تاثیر معناداری دارد در نتیجه فرضیه فرعی اول پذیرفته می شود.

فرضیه فرعی دوم: رفتار کارآفرینانه بر مهارت‌های فردی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر رفتار کارآفرینانه بر مهارت‌های فردی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس از رگرسیون استفاده می‌گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۴- همبستگی فرضیه فرعی دوم

R2	نوع رابطه	وجود رابطه	مهارت‌های فردی			متغیر
			تعداد	معنی‌داری	ضریب همبستگی	
۱۸۹	مستقیم	دارد	۲۲۳	۰/۰۰۰	۰/۲۱۹	رفتار کارآفرینانه

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین رفتار کارآفرینانه و مهارت‌های فردی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، رفتار کارآفرینانه ۱۸/۹ درصد از تغییرات مهارت‌های فردی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر با افزایش رفتار کارآفرینانه، مهارت‌های فردی به میزان ۱۸/۹ درصد کاهش می‌یابد.

جدول ۵- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۱۸/۳۶۱	۱	۱۸/۳۶۱	۲۷/۶۲۸	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۱۳/۳۹	۲۲۲	۰/۲۶۷		
مجموع	۳۱/۷۵۱	۲۲۳			

در جدول فوق سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می‌دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (مهارت‌های فردی) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می‌بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی‌دار بودن آن‌ها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می‌باشد:

جدول ۶- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T	سطح معنی‌داری
مهارت‌های فردی	رفتار کارآفرینانه	۰/۲۱۹	۳/۴۲۸	۰/۰۰۰

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری ضریب عرض از مبدأ برابر $0/000$ و کمتر از $0/05$ می باشد بنابراین می توان گفت که رفتار کارآفرینانه بر مهارت های فردی در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد و در نتیجه فرضیه فرعی دوم پذیرفته می شود.

فرضیه فرعی سوم: مهارت های فردی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر مهارت های فردی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس از رگرسیون استفاده می گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۷- همبستگی فرضیه فرعی سوم

متغیر	شایستگی کارکنان		وجود رابطه	نوع رابطه	R2
	ضریب همبستگی	معنی داری تعداد			
مهارت های فردی	$0/287$	$0/001$	دارد	مستقیم	207

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین مهارت های فردی و شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس رابطه معنی دار وجود دارد (سطح معنی داری کمتر از $0/05$). این رابطه به صورت مستقیم می باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، مهارت های فردی $20/7$ درصد از تغییرات شایستگی کارکنان را تبیین می کند. به عبارت دیگر با افزایش مهارت های فردی، شایستگی کارکنان به میزان $20/7$ درصد افزایش می یابد.

جدول ۸- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	$17/557$	1	$17/557$	$26/346$	$0/000$
باقی مانده	$14/194$	222	$0/232$		
مجموع	$31/751$	223			

در جدول فوق سطح معنی داری آزمون کمتر از $0/05$ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (شایستگی کارکنان) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی دار بودن آن ها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می باشد:

جدول ۹- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T	سطح معنی‌داری
شایستگی کارکنان	مهارت‌های فردی	۰/۲۸۷	۴/۳۵۱	۰/۰۰۰

در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی‌داری ضریب عرض از مبدأ برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که مهارت‌های فردی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد در نتیجه فرضیه فرعی سوم پذیرفته می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم: کاهش کاغذبازی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر کاهش کاغذبازی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس از رگرسیون استفاده می‌گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۰- همبستگی فرضیه فرعی چهارم

متغیر	شایستگی کارکنان		وجود رابطه	نوع رابطه	R2
	ضریب همبستگی	معنی‌داری تعداد			
کاهش کاغذبازی	۰/۳۶۷	۰/۰۰۱	دارد	مستقیم	۳۱۸

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین کاهش کاغذبازی و شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، کاهش کاغذبازی ۳۱/۸ درصد از تغییرات شایستگی کارکنان را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر با کاهش کاغذبازی، شایستگی کارکنان به میزان ۳۱/۸ درصد کاهش می‌یابد.

جدول ۱۱- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۱۸/۶۲۴	۱	۱۸/۶۲۴	۳۴/۲۵۷	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۳/۱۲۷	۲۲۲	۰/۳۱۵		
مجموع	۳۱/۷۵۱	۲۲۳			

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

در جدول فوق سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (شایستگی کارکنان) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی دار بودن آن ها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می باشد:

جدول ۱۲- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T	سطح معنی داری
شایستگی کارکنان	کاهش کاغذبازی	۰/۳۶۷	۵/۶۷۴	۰/۰۰۰

در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری ضریب عرض از مبدأ برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین می توان گفت که کاهش کاغذبازی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد در نتیجه فرضیه فرعی چهارم پذیرفته می شود.

فرضیه فرعی پنجم: تغییر در رفتار کارکنان بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر تغییر در رفتار کارکنان بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس از رگرسیون استفاده می گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۳- همبستگی فرضیه فرعی پنجم

متغیر	شایستگی کارکنان		وجود رابطه	نوع رابطه	R2
	ضریب همبستگی	معنی داری تعداد			
تغییر در رفتار کارکنان	۰/۰۹۴	۰/۰۵۷	۲۲۳	ندارد	

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین تغییر در رفتار کارکنان بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس ارتباط معناداری وجود ندارد. (سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵)؛ بنابراین فرضیه فرعی پنج تأیید نمی گردد.

فرضیه فرعی ششم: بینش استراتژیک بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر بینش استراتژیک بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

فارس از رگرسیون استفاده می‌گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۴- همبستگی فرضیه فرعی ششم

متغیر	شایستگی کارکنان		وجود رابطه	نوع رابطه	R2
	ضریب همبستگی	معنی‌داری تعداد			
بینش استراتژیک	۰/۵۲۴	۰/۰۰۰	دارد	مستقیم	۴۶۲

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین بینش استراتژیک و شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس رابطه معنی‌دار وجود دارد (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم می‌باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، بینش استراتژیک ۴۶/۲ درصد از تغییرات شایستگی کارکنان را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر با افزایش بینش استراتژیک، شایستگی کارکنان به میزان ۴۶/۲ درصد افزایش می‌یابد.

جدول ۱۵- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۱۹/۸۳۴	۱	۱۹/۸۳۴	۳۸/۵۷۳	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۱۱/۹۱۷	۲۲۲	۰/۴۲۶		
مجموع	۳۱/۷۵۱	۲۲۳			

در جدول فوق سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می‌دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (شایستگی کارکنان) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می‌بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی‌دار بودن آن‌ها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می‌باشد:

جدول ۱۶- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T	سطح معنی‌داری
شایستگی کارکنان	بینش استراتژیک	۰/۵۲۴	۷/۴۲۹	۰/۰۰۰

در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی‌داری ضریب عرض از مبدأ برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که بینش استراتژیک بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد. در نتیجه فرضیه فرعی ششم پذیرفته می‌شود.

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

فرضیه فرعی هفتم: ایجاد یک محیط کاری پرنرژی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر ایجاد یک محیط کاری پرنرژی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس از رگرسیون استفاده می گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۷- همبستگی فرضیه فرعی هفتم

R2	نوع رابطه	وجود رابطه	شایستگی کارکنان		متغیر
			ضریب همبستگی	معنی داری تعداد	
		ندارد	۰/۰۵۵	۲۲۳	ایجاد یک محیط کاری پرنرژی

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین ایجاد یک محیط کاری پرنرژی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس رابطه معنی دار وجود ندارد (سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵)؛ بنابراین فرضیه فرعی هفتم تأیید نمی گردد.

فرضیه فرعی هشتم: محیط حمایتی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر محیط حمایتی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس از رگرسیون استفاده می گردد اما قبل از بررسی رگرسیون، همبستگی بین متغیرها مورد بررسی قرار خواهد گرفت. نتایج آزمون همبستگی در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱۸- همبستگی فرضیه فرعی هشتم

R2	نوع رابطه	وجود رابطه	شایستگی های کارکنان		متغیر
			ضریب همبستگی	معنی داری تعداد	
۱۲۴	مستقیم	دارد	۰/۰۰۱	۲۲۳	محیط حمایتی

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین محیط حمایتی و شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس رابطه معنی دار وجود دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵). این رابطه به صورت مستقیم می باشد. بر اساس مقدار ضریب تعیین، محیط حمایتی ۱۲/۴ درصد از تغییرات شایستگی کارکنان را تبیین می کند. به عبارت دیگر با افزایش محیط حمایتی، شایستگی کارکنان به میزان ۱۲/۴ درصد افزایش می یابد.

جدول ۱۹- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۱۶/۱۱۸	۱	۱۶/۱۱۸	۲۳/۲۶۱	۰/۰۰۰
باقی مانده	۱۵/۶۳۳	۲۲۲	۰/۲۵۴		
مجموع	۳۱/۷۵۱	۲۲۳			

در جدول فوق سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (شایستگی کارکنان) را توضیح دهد. با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی دار بودن آن ها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می باشد:

جدول ۲۰- نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون

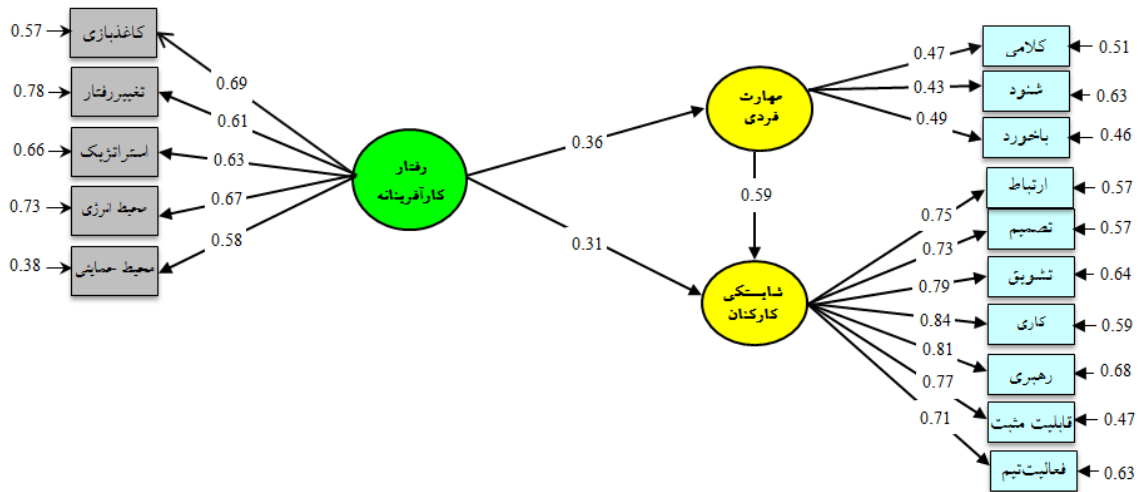
متغیر ملاک	متغیر پیش بین	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T	سطح معنی داری
شایستگی کارکنان	محیط حمایتی	۱/۱۹۵	۳/۲۵۱	۰/۰۰۰

در خروجی جدول فوق ضرایب و معناداری هر یک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری ضریب عرض از مبدأ برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین می توان گفت که محیط حمایتی بر شایستگی های کارکنان در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد در نتیجه فرضیه فرعی هشتم پذیرفته می شود.

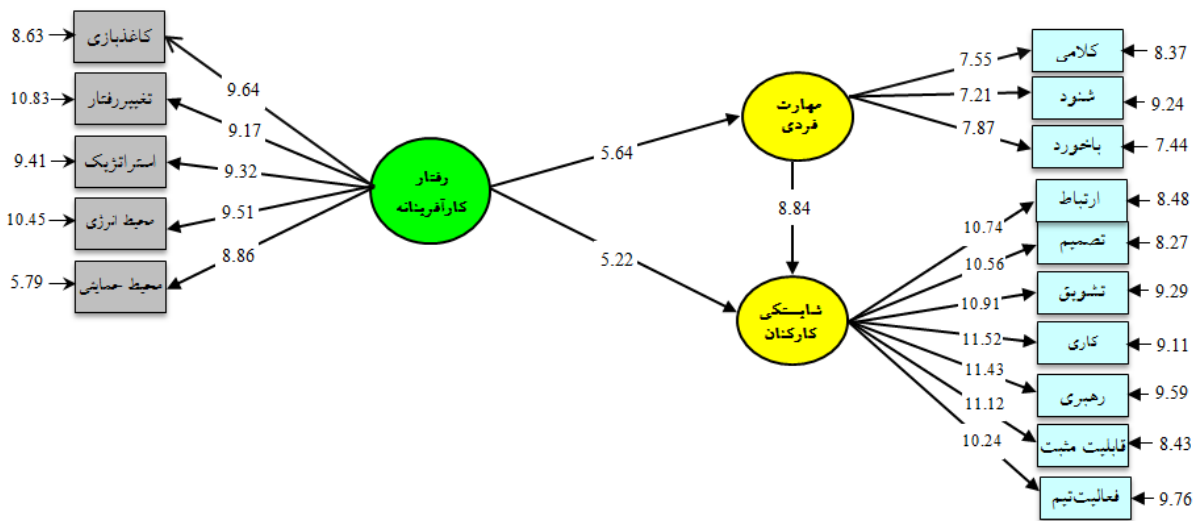
فرضیه اصلی: رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مهارت های فردی در اداره کل فرودگاه های استان فارس تأثیر معناداری دارد.

در این تحقیق به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه اصلی تحقیق از روش تحلیل مسیر یا مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل یابی معادلات ساختاری یک تکنیک چند متغیری و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق تر بسط مدل کلی خطی است که به پژوهشگر امکان می دهد تا مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به طور هم زمان مورد آزمون قرار دهد.

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی



نمودار ۲- مدل مفهومی تحقیق بر اساس ضریب مسیر



نمودار ۳- مدل مفهومی تحقیق بر اساس ضریب معناداری

مدل فوق نتیجه این فرضیه اصلی را در حالت t -value جهت نشان دادن معناداری این مسیر نشان می‌دهد. این شکل که با استفاده از نرم‌افزار لیزرل به دست آمده است t -value رابطه بین متغیرها را نشان می‌دهد که ارتباط بین متغیرها معنادار می‌باشند چرا که از $1/96$ بیشتر می‌باشند.

جدول ۲۱- خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی

ارتباط بین متغیرها	ضریب تأثیر	t-value	سطح معنی داری	شیوه تأثیر گذاری
رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان	۰/۳۱	۵/۲۲	۰,۰۰۰	مستقیم
رفتار کارآفرینانه بر مهارت‌های فردی	۰/۳۶	۵/۶۴	۰,۰۰۰	مستقیم
مهارت‌های فردی بر شایستگی‌های کارکنان	۰/۵۹	۸/۸۴	۰,۰۰۰	مستقیم
رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان		۰/۲۱		غیرمستقیم

در آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم‌افزار نشان‌دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه‌ها هستند میزان RMSEA برابر ۰/۰۶۶ نیز نشان‌دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. به عبارت دیگر داده‌های مشاهده شده منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است. مقدار GFI, AGFI, NFI به ترتیب برابر ۰/۹۵، ۰/۹۱ و ۰/۹۱ که نشان‌دهنده برازش نسبتاً مناسب مدل است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مهارت‌های فردی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق مرادی (۱۴۰۱) با عنوان اثربخشی آموزش شایستگی اجتماعی بر مهارت‌های ارتباطی و تنظیم هیجان دانش آموزان پرخاشگر دوره دوم ابتدایی، بهاری (۱۴۰۱) با عنوان بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بیرجند، اسریل و راهیودا^{۱۴} (۲۰۲۲) بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر فرهنگ‌سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی، خیرالدین^{۱۵} و همکاران (۲۰۲۱) بررسی رابطه رهبری کارآفرینانه و فرهنگ‌سازمانی در پروژه‌های ساخت‌وساز همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی اول نشان داد رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با کامجو و کامجو (۱۴۰۰) با عنوان بررسی رابطه سبک‌های مدیریت و نگرش حرفه‌ای با رفتار کارآفرینانه معلمان دبستان‌های شهرستان داراب، مرادی و صادقی (۱۳۹۹) با عنوان تأثیر شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی کارکنان بر تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان رفسنجان، عثمان خان^{۱۶} و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان پیامدهای یادگیری محیطی و نیت کارآفرینانه در جهت رفتار کارآفرینانه با اثر مهارت‌کنندگی اشتیاق کارآفرینی در دانشگاه‌های تجاری خصوصی در پاکستان، بروسیوس^{۱۷} و همکاران (۲۰۱۸) بررسی رابطه بین تحول سازمانی و شایستگی مدیران همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی دوم

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

نشان داد رفتار کارآفرینانه بر مهارت‌های فردی در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق بصیری و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر عملکرد سازمانی و ارتقاء شایستگی کارکنان اداره گمرک بازرگان، رجبی پور میبدی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان تأثیر رفتار کارآفرینانه بر رقابت‌پذیری کسب‌وکارهای کوچک گردشگری در شهر شیراز، مایشا^{۱۸} و علی (۲۰۱۷) با عنوان تأثیر مهارت‌های ارتباطی نظارتی بر رضایت شغلی کارکنان در شرکت کیا موتورز، ملتم^{۱۹} و همکاران (۲۰۱۷) با عنوان تأثیر مهارت‌های ارتباطی مدیریتی بر سطوح رضایت شغلی و تعهد شغلی در آموزش و پرورش استان حکاریدر ترکیه همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی سوم نشان داد مهارت‌های فردی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق ططری (۱۳۹۶) با عنوان ارتباط بین مهارت‌های ارتباطی فردی و اخلاق کاری مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور با رضایت‌مندی دبیران، مرادی (۱۴۰۱) با عنوان اثربخشی آموزش شایستگی اجتماعی بر مهارت‌های ارتباطی و تنظیم هیجان دانش آموزان پرخاشگر دوره دوم ابتدایی، فیندیک و ایرکات^{۲۰} (۲۰۱۶) با عنوان تأثیر کارآفرینی سازمانی و فرهنگ بر تعهد کارکنان در ترکیه، اسریل و راهیودا^{۲۱} (۲۰۲۲) بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی چهارم نشان داد کاهش کاغذبازی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق مرادی (۱۴۰۱) با عنوان اثربخشی آموزش شایستگی اجتماعی بر مهارت‌های ارتباطی و تنظیم هیجان دانش آموزان پرخاشگر دوره دوم ابتدایی، بهاری (۱۴۰۱) با عنوان بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بیرجند، اسریل و راهیودا^{۲۲} (۲۰۲۲) بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی، خیرالدین^{۲۳} و همکاران (۲۰۲۱) بررسی رابطه رهبری کارآفرینانه و فرهنگ سازمانی در پروژه‌های ساخت‌وساز همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی پنجم نشان داد بین تغییر در رفتار کارکنان بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس ارتباط معناداری وجود ندارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق کامجو و کامجو (۱۴۰۰) با عنوان بررسی رابطه سبک‌های مدیریت و نگرش حرفه‌ای با رفتار کارآفرینانه معلمان دبستان‌های شهرستان داراب، مرادی و صادقی (۱۳۹۹) با عنوان تأثیر شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی کارکنان بر تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان رفسنجان، عثمان خان^{۲۴} و همکاران (۲۰۲۱) با عنوان پیامدهای یادگیری محیطی و نیت کارآفرینانه در جهت رفتار کارآفرینانه با اثر مهارکنندگی اشتیاق کارآفرینی در

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

دانشگاه‌های تجاری خصوصی در پاکستان، بروسیوس^{۲۵} و همکاران (۲۰۱۸) بررسی رابطه بین تحول سازمانی و شایستگی مدیران همسو نمی‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی ششم نشان داد بینش استراتژیک بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق بصیری و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر عملکرد سازمانی و ارتقاء شایستگی کارکنان اداره گمرک بازرگان، رجبی پور میبیدی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان تأثیر رفتار کارآفرینانه بر رقابت‌پذیری کسب‌وکارهای کوچک گردشگری در شهر شیراز، مایشا^{۲۶} و علی (۲۰۱۷) با عنوان تأثیر مهارت‌های ارتباطی نظارتی بر رضایت شغلی کارکنان در شرکت کیا موتورز، ملتم^{۲۷} و همکاران (۲۰۱۷) با عنوان تأثیر مهارت‌های ارتباطی مدیریتی بر سطوح رضایت شغلی و تعهد شغلی در آموزش و پرورش استان حکاریدر ترکیه همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی هفتم نشان داد ایجاد یک محیط کاری پرانرژی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری ندارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق ططری (۱۳۹۶) با عنوان ارتباط بین مهارت‌های ارتباطی فردی و اخلاق کاری مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان‌های غرب کشور با رضایت‌مندی دبیران، مرادی (۱۴۰۱) با عنوان اثربخشی آموزش شایستگی اجتماعی بر مهارت‌های ارتباطی و تنظیم هیجان دانش‌آموزان پرخاشگر دوره دوم ابتدایی، فیندیک و ایرکات^{۲۸} (۲۰۱۶) با عنوان تأثیر کارآفرینی سازمانی و فرهنگ بر تعهد کارکنان در ترکیه، اسریل و راهیودا^{۲۹} (۲۰۲۲) بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی همسو نمی‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی هشتم نشان داد محیط حمایتی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق مرادی (۱۴۰۱) با عنوان اثربخشی آموزش شایستگی اجتماعی بر مهارت‌های ارتباطی و تنظیم هیجان دانش‌آموزان پرخاشگر دوره دوم ابتدایی، بهاری (۱۴۰۱) با عنوان بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بیرجند، اسریل و راهیودا^{۳۰} (۲۰۲۲) بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر فرهنگ سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی، خیرالدین^{۳۱} و همکاران (۲۰۲۱) بررسی رابطه رهبری کارآفرینانه و فرهنگ سازمانی در پروژه‌های ساخت‌وساز همسو می‌باشد.

پیشنهادها

بملاحظه نتیجه فرضیه فرعی اول که نشان داد رفتار کارآفرینانه بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد به مدیران اداره کل فرودگاه‌های استان فارس پیشنهاد می‌گردد ساختار و فرهنگ سازمانی باید به‌گونه‌ای آماده شوند که رفتارهای کارآفرینی ایجاد

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

کنند، چشم‌انداز سازمان باید مبتنی بر رفتار کارآفرینانه باشد و کارکنان باید از پشتیبانی و به دست آوردن منابع لازم اطمینان داشته باشد. باملاحظه نتیجه فرضیه فرعی دوم که نشان داد رفتار کارآفرینانه بر مهارت‌های فردی در دوم اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد به مدیران اداره کل فرودگاه‌های استان فارس پیشنهاد می‌گردد گروه‌های تیمی خاصی در سازمان و شرکت خود ایجاد کنند و با دادن وظایف مشترک به آن‌ها موجب افزایش همکاری و تلاش اعضا شوند. از آنجاکه رفتار کارآفرینی یک فعالیت مشترک برای رسیدن به پیشرفت سازمان است، وجود یک تیم قوی و هدفمند، کمک بزرگی به موفقیت آن می‌کند باملاحظه نتیجه فرضیه فرعی سوم که نشان داد مهارت‌های فردی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد به مدیران اداره کل فرودگاه‌های استان فارس پیشنهاد می‌گردد چرخش شغلی، دوره‌های آموزشی، تشکیل گروه‌ها و تیم‌های کاری و بررسی عملکرد شغلی و بازخورد در سازمان اجرا نمایند. باملاحظه نتیجه فرضیه فرعی چهارم که نشان داد کاهش کاغذبازی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد به مدیران اداره کل فرودگاه‌های استان فارس پیشنهاد می‌گردد استخدام کارکنان بر اساس توانایی دانش فنی صورت گیرد، ضبط و نگهداری سوابق و تصمیمات و مقررات اداری و تخصصی شدن امور در حد بسیار زیاد. باملاحظه نتیجه فرضیه فرعی ششم که نشان داد بینش استراتژیک بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد به مدیران اداره کل فرودگاه‌های استان فارس پیشنهاد می‌گردد مدیریتان خود را در جلسات از سیستم‌های نظرسنجی فضایی ایجاد کنند که کارکنان بتوانند نظرات و پیشنهادها خود را در جلسات بیان کنند. مدیران از ایده‌های استراتژیک و در راستای رسیدن به هدف سازمان حمایت کنند و نظرات برتر تحلیل نمایند. مدیران با شرکت در دوره‌های آموزشی مدیریت استراتژیک از دانش و علم روز در زمینه استراتژیک بهره‌جویند. باملاحظه نتیجه فرضیه فرعی هشتم که نشان داد محیط حمایتی بر شایستگی‌های کارکنان در اداره کل فرودگاه‌های استان فارس تأثیر معناداری دارد به مدیران اداره کل فرودگاه‌های استان فارس پیشنهاد می‌گردد عقاید و ارزش‌ها، اهداف و مسائل رفاهی کارکنان در سازمان باید مدنظر قرار گیرد و در راستای آن سازمان باید علاوه بر حمایت‌های مادی با حمایت‌های معنوی، ادراک حمایت سازمانی را در کارکنان تقویت کند. سازمان برای ایجاد محیط حمایتی می‌تواند شرایط شغلی مناسبی برای آن‌ها فراهم کند و با آن‌ها رفتاری عادلانه داشته باشد، پاداش‌های سازمانی را عادلانه توزیع کند و فرصت پیشرفت شغلی و ارتقا را برای کارکنان فراهم آورد. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش بعدی تأثیر رفتار کارآفرینانه بر تمایل به ماندن در شغل با در نظر گرفتن نقش میانجی مهارت‌های فردی موردبررسی قرار گیرد.

منابع

- ۱) اسکندری، کریم، قصابی خوشه مهر، نقی (۱۳۹۴)، عوامل مؤثر بر ارتقای سطح مهارت‌های ارتباطی فرماندهان با سربازان دوره آموزشی در مراکز آموزشی و فرهنگی نزاجا، فصلنامه مدیریت نظامی، شماره ۵۷، صص ۲۲-۱.
- ۲) افروخته، لیلا، پارسا معین، کوروش، قربان جهرمی، رضا (۱۳۹۹)، اثربخشی آموزش خویشتن‌داری بر مهارت‌های بین فردی و عملکرد تحصیلی دختران، فصلنامه علمی خانواده‌درمانی کاربردی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۳۷-۱۲۱.
- ۳) امانی، فاطمه، زمانی مقدم، افسانه، نصیری قرقانی، بابک، سورانی یانچشمه، رضا، مصلح، مریم (۱۳۹۸)، ارائه مدلی به‌منظور ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی دانشگاه‌ها، طب و تزکیه، دوره ۲۸، شماره ۴، صص ۶۸-۵۲.
- ۴) بخشی جهرمی، مسیح اله، کاوسی، اسمعیل، معظمی، مجتبی، حسین پور سعادت‌آبادی، جعفر (۱۴۰۱)، تدوین الگوی توسعه فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه فرهنگیان، مطالعات آموزشگاهی و آموزشی، دوره ۱۱، شماره ۲، صص ۵۴۶-۵۲۳.
- ۵) بصیری، یعقوب و قویدل، حسین و کاظم‌زاده، سیامک (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر عملکرد سازمانی و ارتقاء شایستگی کارکنان اداره کل گمرک بازرگان، اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
- ۶) بهاری، ناصر (۱۴۰۱)، بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی، چهارمین همایش ملی تحقیقات میان‌رشته‌ای در علوم مهندسی و مدیریت.
- ۷) بیرانوند پیرداده، کبری، فلکی، ملیحه (۱۳۹۴)، توسعه روستایی به استفاده از مدل هرم اشتغال کارآفرینی - سرمایه‌گذاری، دومین همایش ملی صیانت از منابع طبیعی و محیط‌زیست.
- ۸) پورکریمی، جواد، قارلقی، سجاد، هم اینی دمیرچی، امین، کرمی، محمدرضا (۱۳۹۶)، اثر میانجی تعهد حرفه‌ای در رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارشناسان آموزش دانشگاه تهران)، مدیریت فرهنگ‌سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۴، صص ۸۵۶-۸۳۳.
- ۹) حسامی، مریم، سمیعی، روح اله، آزما، فریدون، مستقیمی، محمودرضا (۱۴۰۰)، مدیریت استعداد و شایسته‌سالاری در سازمان: تحلیل نقش میانجی عوامل سازمانی، فصلنامه راهبرد توسعه، سال ۱۷، شماره ۴، صص ۱۵۵-۱۹۲.

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

۱۰) حسنی، کاوه، شیخ اسماعیلی، سامان، مقصودی، کیهان (۱۳۹۲)، بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان مؤسسات آموزشی، فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۶، شماره ۲، صص ۱۴۰-۱۱۹

۱۱) حمزه لو، ندا، هزارجریبی، جعفر، صفریشالی، رضا، مومنی، ماندان (۱۴۰۱)، طراحی مدل تحلیل مسیر رفتار کارآفرینانه در کارآفرینی پیشه‌وری (مورد مطالعه: صنعتگران صنایع دستی شهر تهران)، مدیریت کسب‌وکارهای بین‌المللی، سال ۵، شماره ۱، صص ۲۲۱-۲۰۵

۱۲) حمیدیان، محمد، هادیزاده مقدم، اکرم، طبرسا، غلامعلی، رضائیان، علی (۱۳۹۸)، ارائه مدل پیش‌بینی کننده رفتار کارکنان، مبتنی بر تعاملات ادراکی رهبر - پیرو در موقعیت تهدید حمایت اجتماعی (با رویکرد حفاظت از منابع)، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۹، شماره ۴، صص ۹۱-۱۱۵

۱۳) رایبیز، استیفن. پی (۱۳۹۵)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، انتشارات سمت.

۱۴) رجبی پور میبدی، علیرضا، حسینی، الهه، عبدی جمایران، علی، امیری، زهرا (۱۳۹۷)، تأثیر رفتار کارآفرینانه بر رقابت‌پذیری کسب‌وکارهای کوچک گردشگری در شهر شیراز، دومانه‌نامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال ۳، شماره ۲، صص ۶۸-۵۹

۱۵) رحیمی فر، مهدی (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر تغییر سازمانی و کارآفرینی سازمانی بر بهبود عملکرد مالی در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

۱۶) زالی، محمدرضا، نیلی آرام، علی، رضائیان، علی، کردناویج، اسداله (۱۳۹۹)، ارائه الگوی رفتار کارآفرینانه کارکنان در کسب‌وکارهای صادراتی حوزه برق و الکترونیک کشور با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری، مدیریت کسب‌وکارهای بین‌المللی، سال ۳، شماره ۴، صص ۲۱-۱

۱۷) سادات مهدوی، سمیه، عقیلی، سید وحید، هاشم زهی، نوروز، فرهنگی، علی‌اکبر (۱۳۹۷)، نقش مهارت‌های ارتباطی مدیران در توسعه کسب‌وکار با تأکید بر مشتری‌مداری، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال ۱۰، شماره ۲، صص ۱۵۲-۱۲۷

۱۸) سرعتی آشتیانی، نرجس (۱۳۹۴)، طراحی مدل شایستگی برای استعدادیابی و جانشین‌پروری مدیران پژوهشی، کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۸، دوره ۱۵، تابستان ۱۴۰۳

- ۱۹) شاهین، مریم (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر روی شدت صادرات با توجه به نقش میانجی گری متغیرهای عملکرد نوآوری و قابلیت یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: شرکت های برتر صادراتی کاشی و سرامیک در تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۲۰) ططری، منوچهر (۱۳۹۶)، ارتباط بین مهارت های ارتباطی و اخلاق کاری مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان های غرب کشور، پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال ۶، شماره ۳، صص ۱۱-۱۹
- ۲۱) عباس زاده، مارال، عباس زاده، یاسمن (۱۴۰۰)، رابطه بین سرمایه روان شناختی و مهارت های ارتباطی بین فردی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان قائم شهر در دوران همه گیری اپیدمی کوید ۱۹، فصلنامه پژوهش های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی، سال ۲، شماره ۴، صص ۸۱-۷۲
- ۲۲) عربشاهی، احمد (۱۳۹۵)، تبیین مفهوم و ابعاد سازمان کارآفرین (از ماهیت تا فرآیند طراحی و اجرا)، کارآفرینی در کشاورزی، جلد ۳، شماره ۳، صص ۹۰-۷۱
- ۲۳) قاسمی، بهرام و مهرعلی زاده، یدالله، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و مهارت های کارکنان بر فرایندهای مدیریت دانش شرکت ملی حفاری ایران، کنفرانس بین المللی آینده پژوهی، علوم انسانی و توسعه، اهر
- ۲۴) کامجو، نسیمه و کامجو، نعیمه و کامجو، دانیال (۱۴۰۰)، تبیین رابطه سبک های مدیریت و نگرش حرفه ای با رفتار کارآفرینانه معلمان دبستان های شهرستان داراب، هفتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت در علوم انسانی، تهران
- ۲۵) محمدپورزندی، حسین، امیرکبیری، علیرضا، عظیمی، حمیدرضا (۱۳۹۶)، نقش تغییر سازمانی بر بهبود عملکرد مالی و اقتصادی سازمان ها (مطالعه موردی: بانک شهر)، اقتصاد و مدیریت شهری، سال ۵، شماره ۲، صص ۱۱۳-۱۲۵
- ۲۶) محمودی، فیروز، صمدی، زهرا، فیض الله زاده، زینب (۱۳۹۵)، تحلیل ویژگی های روان سنجی پرسشنامه مهارت های بین فردی از دیدگاه دانشجویان دانشگاه تبریز و علوم پزشکی تبریز، توسعه آموزش در علوم پزشکی، دوره ۹، شماره ۲۴، صص ۸۴-۷۲
- ۲۷) مرادی، پروین (۱۴۰۱)، اثربخشی آموزش شایستگی اجتماعی بر مهارت های ارتباطی و تنظیم هیجان دانش آموزان پرخاشگر دوره دوم ابتدایی، مجله پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، سال ۵، شماره ۴۹، صص ۷۰-۵۶
- ۲۸) ملک زاده، غلامرضا، راهنما، سیده نرگس (۱۳۹۵)، کارآفرینی و ارتباط آن با نوآوری، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات

بررسی تاثیر رفتار کارآفرینانه بر شایستگی های کارکنان با در نظر گرفتن .../سرفرازی

۲۹) نظری، رسول و پاکدلیان، پگاه (۱۳۹۴)، رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با کاربست الگوی مدیریتی و کارآمدی سازمانی مدیران ورزشی استان اصفهان و ارائه مدل، مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، سال ۳، شماره ۹، صص ۲۳-۱۵

۳۰) نعمتی، محمدعلی، کرمی پور، مجتبی، محمدی چمناری، حسین (۱۳۹۴)، رابطه مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های کارآفرینی در میان دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی و خوارزمی، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۹، شماره ۳۱، صص ۳۲۵-۲۸۵

31) Asril, A. & Rahyuda, A. G. (2022). The role of job satisfaction mediate on the effect of entrepreneurial leadership on organizational culture. *Linguistics and Culture Review*, 6.

32) Bird, B. & Schjoedt, L. (2017). Entrepreneurial behavior: Its nature, scope, recent research, and agenda for future research. In *Revisiting the entrepreneurial mind* (pp. 379-409). Springer, Cham

33) Brosius, M. Aier, S. Haki, K. & Winter, R. (2018). Enterprise architecture assimilation: an institutional perspective. *Association for Information Systems*.

34) Fındık, Gülaçtı, Erkut, Altındağ(2016), The Effect of Entrepreneurship and Culture on the Employee Commitment in Turkey, *American Journal of Economics and Business Administration*, Vol 9, No 1, pp 13-26

35) Ihmeideh FM, Al-Omari AA, Al-Dababneh KA.(2012), Attitudes toward communication skills among students'-teachers' in Jordanian public universities. *Australian Journal of Teacher Education*. Vol 35, No 4, pp 1-11

36) Khairuddin, S. Haider, S. A. Tehseen, S. & Iqbal, S. (2021). Creativity in construction project through entrepreneurial leadership, and organizational culture. *Advances in Mathematics: Scientific Journal*, 10(3), 1529-1546.

37) Mayesha, Tasnim, Ali, Akkas(2017), Impact of Supervisory Communication Skills on Employee Job Satisfaction: A Case Study on KIA Motors, *European Journal of Business and Management*, Vol 9, No 6, pp 82-108

38) McAdam M. Cunningham J.A. (2019) Entrepreneurial Behavior: A Research Outlook. In: McAdam M. Cunningham J. (eds) *Entrepreneurial behaviour*. Palgrave Macmillan, Cham, 1-13

39) Meltem, Paksoy, Fikret, Soyer, Fehmi, Çalık(2017), The impact of managerial communication skills on the levels of job satisfaction and job commitment, *Journal of Human Sciences*, Vol 14, No 1, pp 642-652

40) Sergio, Ochoa Jiménez, Alma, Rocío García García, Beatriz, Alicia Leyva Osuna, Sacnicté, Valdez del Río(2021), Entrepreneurial Behavior of SMEs and

Characteristics of the Managers of Northwest Mexico, Social Sciences, Vol 10, No 8, pp 1-15

41) Skarmeas,D.Lisboa,A.Saridakis,C(2016).Export Performance as a Function of Market Learning Capabilities and Intrapreneurship:SEM and FsQCA Finding, Journal of Business Research, 69(11): 5342-5347

42) Usman Khan1, Ahmed, Faiza, Saleem, Muhammad, Usman Farooq, Syeda Mahwish, Raza Naqvi, Hamza, Akram(2021), PJAEE, Vol 18, No 10, pp 600-620

یادداشت‌ها:

-
- 1 . Robbins
 - 2 . Hit
 - 3 . Bird & Schjoedt
 - 4 . Ihmeideh
 - 5 . Skarmeas
 - 6 . Individual skills
 - 7 . Employee competence
 - 8 . Entrepreneurial behavior
 - 9 . Zampetakis
 - 10 . Zampetakis
 - 11 . Zampetakis
 - 12 . Zampetakis
 - 13 . Zampetakis
 - 14 Asril & Rahyuda
 - 15 Khairuddin
 - 16 . Usman Khan
 - 17 . Brosius
 - 18 . Mayesha& Ali
 - 19 . Meltem
 - 20 . Findik, Erkut
 - 21 Asril & Rahyuda
 - 22 Asril & Rahyuda
 - 23 Khairuddin
 - 24 . Usman Khan
 - 25 . Brosius
 - 26 . Mayesha& Ali
 - 27 . Meltem
 - 28 . Findik, Erkut
 - 29 Asril & Rahyuda
 - 30 Asril & Rahyuda
 - 31 Khairuddin

**Study Entrepreneurial behavior on Employee competence With
mediator role of Individual skills in General Administration of Fars
province Airports**

Receipt: 06/06/2024

Acceptance: 27/07/2024

Mehrzad Sarfarazi

Abstract

The present study was carried out trying to Entrepreneurial behavior on Employee competence With mediator role of Individual skills in General Administration of Fars province Airports. In terms of research objective and data collection method, the study is an applied and descriptive-correlation one. The research statistical population consisted of 529 Employees in General Administration of Fars province Airports from which a total of 411 subjects were selected as the sample using Cochran formula and accident sampling method. In addition, research data was collected through Individual skills (Shakri Zangir), Entrepreneurial behavior (Zampetakis et al) and Employee competence (Arabi) In order to assess the validity of the questionnaires, the views of the distinguished professor of guidance and some experts in this field were used and finally the questionnaires were approved. survey and the reliability of which was calculated through Cronbach's Alpha. After the questionnaires were collected and it was found, by means of Kolmogorov-Smirnov test, that variables were normal, the data were analyzed using Pearson Correlation in Lisrel and Spss software. Entrepreneurial behavior significantly influences Employee competence With mediator role of Individual skills in General Administration of Fars province Airports.

Keywords

Entrepreneurial behavior, Employee competence, Individual skills, Airports

Assistant Professor, Department of Public Management, Larestan Branch, Islamic Azad University, Larestan, Iran. (Corresponding Author) mehrzadsarfarazi55@gmail.com