

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۲/۰۳

## بررسی تأثیر دوره‌های ضمن خدمت بر عملکرد کارآفرینانه کارکنان شرکت ملی گاز ایران<sup>۱</sup>

خدایار ایلی<sup>۲</sup> - مهدی سبحانی نژاد<sup>۳</sup> - مهدی امیری<sup>۴</sup>

### چکیده

در پژوهش حاضر، نظرات کارکنان ستادی شرکت‌کننده در دوره‌های ضمن خدمت «مبانی کارآفرینی» و «آموزش سازمان کارآفرین» درباره تأثیر دوره‌های مذکور بر چهار مهارت ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت (موفقیت)، حل مسئله و تصمیم‌گیری، و ابتکار و نوآوری در پنج سؤال اصلی مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل ۵۷ نفر از کارکنان ستادی شرکت کرده و ۵۷ نفر از کارکنان ستادی شرکت نکرده هم‌تاسازی شده بر اساس متغیرهای جنسیت و حوزه شغلی در دو دوره ضمن خدمت «آموزش مبانی و مفاهیم کارآفرینی» و «آموزش سازمان کارآفرین» در سال ۱۳۸۸ بوده است. نمونه‌گیری به روش تصادفی نظام‌مند با استفاده از فرمول کوکران شامل ۵۰ نفر از گروه شرکت‌کنندگان و ۵۰ نفر از گروه شرکت نکرده‌ها انجام شده است. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته خودگزارشی سنجش مهارت‌های کارآفرینی بوده، که روایی سازه با روش همسانی درونی تأمین شد و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷۶ بوده است.

### واژه‌های کلیدی

آموزش ضمن خدمت، کارآفرینی، عملکرد کارآفرینانه، مبانی کارآفرینی، آموزش سازمان کارآفرین، شرکت ملی گاز ایران.

۱. این طرح با حمایت مالی شرکت ملی گاز ایران انجام شده است.

۲. فوق دکترای مدیریت آموزش عالی، عضو هیئت علمی و دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه تهران، abili\_hrm@yahoo.com

۳. دکترای برنامه‌ریزی درسی، عضو هیئت علمی و دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه شاهد، msnd47@gmail.com

۴. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، mahdiamiri10@gmail.com (نویسنده مسئول)

#### مقدمه

امروزه بر هیچکس پوشیده نیست که نیروی انسانی کارآمد و متخصص، اساسی‌ترین عنصر موتور محرکه توسعه اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی جوامع بشری است. پیشرفت و توسعه سازمان‌ها و مؤسسات، که لازمه رسیدن ملت‌ها به توسعه همه‌جانبه اجتماعی و اقتصادی است، خود مستلزم وجود افرادی توسعه‌یافته در سازمان‌ها است (ابیلی و موفقی، ۱۳۸۲). بدین منظور، آموزش، به‌ویژه آموزش‌هایی که جنبه کاربردی آنها بر جنبه‌های نظری برتری دارد و نتیجه آن تربیت و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز بخش‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی هر جامعه‌ای است، یکی از سودآورترین سرمایه‌گذاری‌ها برای توسعه شناخته می‌شود، زیرا آموزش در باروری و تبلور اندیشه‌ها عاملی تعیین‌کننده و اساسی است.

سازمان‌ها در تلاش‌اند تا مهارت‌های کارآفرینی کارکنان خود را بهبود بخشیده و به طبع آن، کارایی و اثربخشی خود را افزایش دهند و کالا و خدماتی را با کیفیت و کمیت مناسب عرضه کنند. در این رابطه، منابع انسانی سازمان و مهارت‌های آنها از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا عوامل متعددی بر آن اثر می‌گذارد که از جمله آنها، آموزش ضمن خدمت را می‌توان نام برد. به‌زعم ابیلی (۱۳۸۲)، توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها به نوعی تعهد و انتظار متقابل و وظیفه دوسویه بین فرد و سازمان مبدل شده است.

امروزه بیشتر سازمان‌ها به این مسئله پی برده‌اند که لازمه افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری، ایجاد تغییر در فرایندهای کاری در میان کارکنان است. بنابراین، بحث آموزش مهارت‌های کارآفرینی به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اساسی سازمان‌ها در دهه اخیر بوده است. از این نظر می‌توان به آموزش کارآفرینی به‌عنوان یک استراتژی مؤثر بالقوه اشاره کرد (Linan, 2004).

دیوید مک‌کلاند از جمله اولین روان‌شناسانی بود که با فرض این که کارآفرینان دارای نیاز به توفیق بالایی هستند، دوره‌های آموزشی متعددی را طراحی نمود تا این نیاز را در افراد تقویت کند.

آلریچ<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) تصریح می‌کند که اهمیت آموزش کارآفرینی ناشی از اهمیت کارآفرین در سیستم اقتصادی است (آلریچ، به نقل از نیکو، ۱۳۸۸). موضوع آموزش کارآفرینی توجه زیادی را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است. تحقیقات در این زمینه رو به گسترش است و شاهد بر این امر نیز، گسترش بیش از اندازه دوره‌های کارآفرینی در سراسر دنیا، به‌ویژه در سطح دانشگاهی می‌باشد (Gibb, 1993). در حال حاضر، آموزش کارآفرینی به‌عنوان یکی از دروس اصلی در دانشکده‌های بازرگانی درآمده است. در دنیای با صنایع دانش‌محور اقتصاد جدید مانند کامپیوتر، ارتباطات و بیوتکنولوژی، که همراه با انفجار اطلاعات است، کارآفرینان آموزش دیده کلید موفقیت اقتصاد آینده به حساب می‌آیند. قابلیت تغییر و پاسخ سریع به مشتریان و نیازها، از ویژگی‌های اقتصاد جدید است و پایه پیشرفت و مزیت رقابتی در شرکت‌های بزرگ و کوچک است (Ibrahim, 2009).

جونز و انگلیش<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) معتقدند که آموزش کارآفرینی فرایند آشناسازی افراد با توانمندی خود برای شناسایی فرصت‌های تجاری، بینش، عزت نفس، دانش و مهارت‌هایی برای اقدام بر روی این توانایی‌هاست. واتز<sup>۳</sup> (۱۹۸۴) معتقد است آموزش کارآفرینی یک حرکت آگاهانه و رو به جلو است و سالی<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) معتقد است که آموزش‌های کارآفرینی به‌طور واضح، متفاوت از آموزش‌های مدیریتی است. جامیسون (۱۹۸۴) معتقد است که آموزش شامل تدریس مهارت‌ها، دانش، و طرز تلقی افراد برای ورود آنها به عرصه کسب و کار و حل مشکلات است. او پیشنهاد می‌کند که آموزش کارآفرینی را می‌توان در سه دسته مختلف جای داد: ۱) آموزش در مورد شرکت، که به‌معنای آگاهی در زمینه تأسیس شرکت است؛ ۲) آموزش برای شرکت، به‌معنای آماده‌سازی کارآفرین برای راه‌اندازی شرکت؛ ۳) آموزش کارآفرینی در شرکت، که زمینه‌سازی برای رشد و شکوفایی شرکت آموخته می‌شود.

---

1. Ulrich, 1997  
2. Jones & English, 2004  
3. Watts, 1984  
4. Say, 1996

به‌طور کلی، بیشتر برنامه‌های آموزش کارآفرینی اهداف مختلفی دارند. از اهداف خاص و قابل ارزیابی می‌توان میزان یادگیری دانشجویان (همچون آزمون عملکرد)، رضایت دانشجو از واحد درسی یا استاد، و اهداف کلی مانند اکتساب مهارت‌ها در استفاده از فنون مختلف، و تحلیل‌هایی که موجب بهبود قضاوت صحیح فرد به‌عنوان کارآفرین می‌شود را نام برد (احمدپور داریانی، ۱۳۸۴). در واقع، هدف از آموزش کارآفرینی، تربیت و پرورش افرادی خلاق و نوآور است (گیب، به نقل از فیضی و مقدسی، ۱۳۸۲).

برای ترغیب کارآفرینی سازمانی، استراتژی‌های متعددی وجود دارد که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: قرار دادن نوآوری جزو وظایف سازمانی و تعیین جایگاه ساختاری برای آن، استفاده از تیم‌های تخصصی برای کشف فرصت‌ها، ترویج فرهنگ و ارزش‌های کارآفرینی در سازمان (یدالهی فارسی، ۱۳۸۴). تشویق ایده‌های خلاق و بدیع در سازمان و ارائه فرصت برای بروز آن و در نهایت، آموزش مهارت‌های کارآفرینی در سازمان.

### مرور ادبیات و پیشینه تحقیق

تحقیقات محکم و قوی اندکی تاکنون در مورد تأثیرات آموزش کارآفرینی انجام شده است. بعضی از تحقیقات پایه‌ای در این مورد تأکید کرده‌اند که تأثیر مثبتی از دروس آموزش کارآفرینی و برنامه‌های آن، با درک جذابیت دروس ارائه شده و امکان راه‌اندازی کسب و کارهای مخاطره‌آمیز مشاهده می‌شود (Fayolle, 2006). ولی آنچه مسلم است این است که برای ایجاد اثربخشی در فعالیتهای کارآفرینی، مدیران می‌بایست برنامه‌ریزی، هدایت، تخصیص منابع، اجرای ایده‌های نو، ارزیابی عملکرد، و بهبود مداوم را در دستور کار خود قرار دهند (یدالهی فارسی، ۱۳۸۴). بیشتر پژوهش‌هایی که در زمینه ارزیابی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت و همچنین ارزیابی تأثیر برنامه‌های آموزشی بر فعالیت کارآفرینانه انجام شده است، با توجه به اهداف همان برنامه بوده و به همین سبب، معمولاً متغیرهای بیشتر تحقیقات، متفاوت هستند. در همین راستا، تعدادی از مطالعات که شباهت بیشتری با متغیرهای این پژوهش دارد، به‌ترتیب سال آورده شده است.

پژوهش‌های معدودی چون رضایی (۱۳۸۳) در تحقیقی با عنوان «ارزشیابی تأثیر دوره‌های ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان بیمه ایران»؛ حسینی و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر آموزش ارتقای مستمر کیفیت بر دانش، نگرش و عملکرد و میزان رضایت شغلی پرستاران»؛ تقی‌زاده، تاری، و موسوی (۱۳۸۶)

در تحقیقی با عنوان «سنجش میزان کارآفرینی سازمانی در سازمان تولیدی در شهر تبریز»، احمدی‌پور (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان «اثربخشی آموزش مهارت‌های کارآفرینی بر نگرش نسبت به بازار کار و خودپنداره شغلی افراد مراجعه‌کننده به ستاد کارآفرینی شهرداری تهران»، سعیدی مهرآباد و مهتدی (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان «تأثیر آموزش کارآفرینی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه (مطالعه موردی: آموزش‌های کارآفرینی وزارت کار و امور اجتماعی)»، اردیبهشت (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه ابعاد کیفیت آموزش نیروی انسانی و میزان موفقیت دوره‌های آموزش کارآفرینی در استان قم»، نیکو (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «ارزیابی اثربخشی مهارت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینانه در موفقیت کارآفرینان» به بررسی موضوع پرداخته‌اند.

پال دیویس<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) در دانشگاه ایلی‌نویز جنوبی با عنوان «بررسی اثربخشی آموزش ضمن خدمت بر شایستگی فنی و شغلی»، ضیاء الکریم و محبوب<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) در تحقیقی در کشور بنگلادش با عنوان «بررسی آموزش‌های ضمن خدمت با عملکرد شغلی»، صلاح‌الدین<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) در یک مطالعه موردی با عنوان «ارزیابی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در وزارت دارایی کویت»، گودریچ و همکاران<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) در تحقیقی با عنوان «تأثیر برنامه مهارت‌آموزی کمک پرستاران بر عملکرد شغلی، نگرش‌ها و ارتباطش با رزیدنت‌ها»، جانث و مونسالو<sup>۵</sup> (۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر برنامه‌های مهارت‌آموزی مدیریت سلامت بر عملکرد شغلی در سه کشور مکزیک، کلمبیا، و السالوادور در آمریکای لاتین»، زین‌العابدین همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان «اثربخشی توسعه آموزش کارآفرینی در میان کشاورزان سازمان مقامات کشاورزی مالزی»، داماس و هانچان<sup>۷</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «به چه شکلی آیا آموزش ضمن خدمت عملکرد شرکت را افزایش می‌دهد؟ مطالعه موردی در مراکش» به بررسی آموزش ضمن خدمت و تأثیر آن بر عملکرد و بازده کارکنان پرداخته‌اند.

- 
1. Davis, 1990
  2. Ziaul karim & Mahboob, 1992
  3. Salahaldeen, 1996
  4. Goodridge et al, 1997
  5. Janeth, Sonia & Monsalve, 2004
  6. Zainalabidin et al, 2011
  7. Dumas & Hanchane, 2010

همچنین داگلاس لیون و همکارانش<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) بررسی عمیقی در مورد محققانی که به ابعاد کارآفرینی اشاره کرده بودند انجام دادند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بیشتر محققان سه عامل رفتار اثرگذار، نوآوری، و ریسک‌پذیری را در نظر گرفته و در بعضی از تحقیقات نیز هر کدام یک عامل از عوامل نوآوری، استقلال، یا ریسک‌پذیری را انتخاب کرده بودند. پاول<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) در پژوهشی به این نتیجه رسید که آموزش ضمن خدمت فرایندی است که کارایی و اثربخشی کمی و کیفی کارکنان و به تبع آن، سازمان را افزایش می‌دهد. به نظر وی، آموزش ضمن خدمت هم باعث بهسازی و توسعه منابع انسانی می‌شود و هم عاملی برای رضایت شغلی و روحیه بهتر کارکنان تلقی می‌شود. به‌طور کلی، با توجه به این که تحقیق جامعی در رابطه با تأثیر این آموزش‌ها بر عملکرد کاری کارآفرینانه انجام نشده، این تحقیقات محدود بوده و همچنان ضرورت بررسی در این زمینه مشهود است.

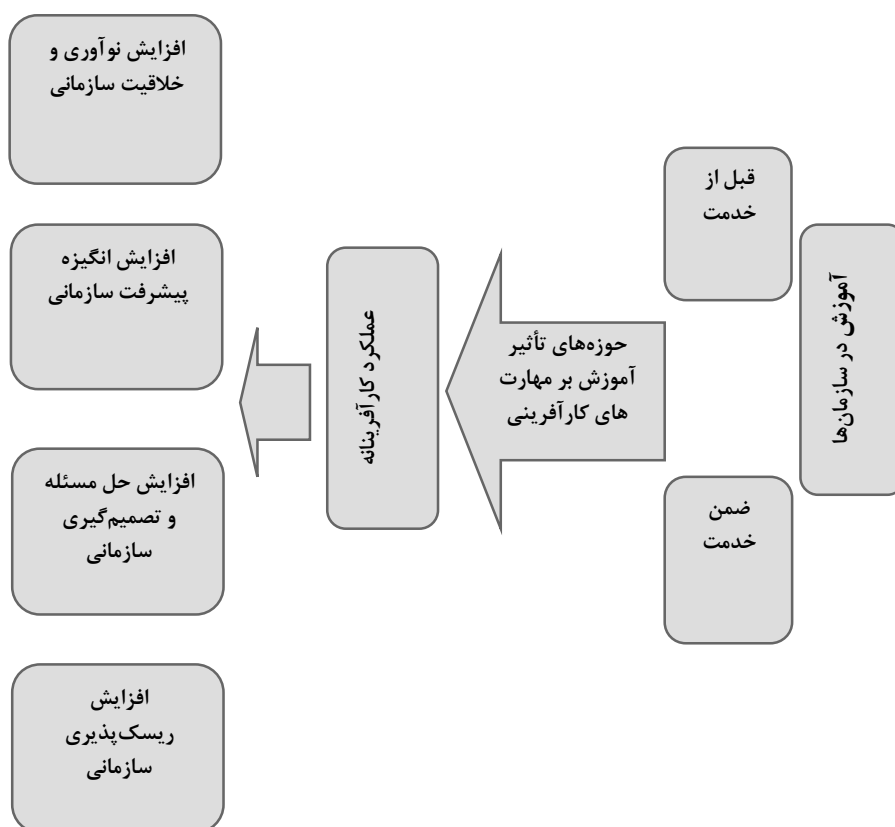
امروزه مدیران سازمان‌ها، آموزش و توسعه منابع انسانی را از حیاتی‌ترین وظایف خود در راه بهسازی سازمان می‌دانند و با توجه به منافع مهم آن در محیط کار، سرمایه‌گذاری‌های بسیاری در این زمینه انجام می‌دهند. سازمان‌ها با آموزش، دانش و مهارت حرفه‌ای کارکنان خود را ارتقا می‌بخشند. یکی از راه‌کارهای مناسب برای توسعه عملکرد کاری کارآفرینانه نیز برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، به‌ویژه در حوزه کارآفرینی است. بررسی ادبیات و پیشینه پژوهشی موجود در زمینه آموزش ضمن خدمت، به‌ویژه دوره‌های کارآفرینی، حاکی از آن است که برگزاری دوره‌های آموزشی و به‌طور کلی‌تر، سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در سازمان توجیه مناسب دارد و مطابق با یافته‌های بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته در این قلمرو، موجب بهبود عملکرد کاری کارآفرینانه کارکنان سازمان خواهد شد. در همین راستا، شرکت ملی گاز ایران اقدام به برگزاری دو دوره آموزش ضمن خدمت کارآفرینی تحت عنوان (۱) «آموزش مبانی و مفاهیم کارآفرینی» با سرفصل‌های آشنایی کارشناسان با تعاریف، فرهنگ و انواع کارآفرینی با هدف نهادینه کردن رفتار کارآفرینانه، و (۲) «کارآفرین سازمانی» با سرفصل‌های شناسایی کارآفرین سازمانی و مستقل و مدل‌ها و الزامات سازمان کارآفرین با هدف ایجاد کارآفرینی سازمانی کرده است. از آنجا که در آموزش رشته کارآفرینی اهداف متعددی همچون کسب دانش مربوط به کارآفرینی، حل مشکلات اشتغال و

1. Lyon et al, 2000

2. Powell, 2002

بهبود بهره‌وری، شناسایی و تحریک استعدادها و مهارت‌های کارآفرینانه، حل مسئله، گرایش به نوآوری، خلاقیت و ابتکار، ریسک‌پذیری، و نیاز به موفقیت (توفیق‌طلبی) مورد نظر است و از طرف دیگر، با توجه به این که لازمه تأثیر آموزش اثربخش، ارزیابی آن به طرق مختلف است، بنابراین، مدل مفهومی تحقیقی به شکل زیر خواهد بود.

شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق



### مورد مطالعه

آموزش کارآفرینی، ابزاری است که به‌وسیله فنون و روش‌های مختلف، مدیران را در اداره سازمان‌ها و توسعه پویایی آنها یاری می‌رساند. به همین دلیل، غالب سازمان‌ها و مؤسسات پیشرو، بیش از پیش توجه خود را به دوره‌های آموزشی به‌منظور بهسازی

منابع انسانی خویش معطوف داشته‌اند. اما در حالی که اهمیت و ضرورت طراحی و اجرای آموزش‌های حین کار در سازمان‌ها به صورت یک امر طبیعی در آمده است و همگان بر آن اتفاق نظر دارند، آنچه اهمیت فوق‌العاده‌ای پیدا می‌کند بحث تأثیری است که این دوره‌های آموزشی بر عملکرد کاری کارآفرینانه کارکنان برجای می‌گذارند، که با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش در صنعت گاز و تلاش و تمایل به سرمایه‌گذاری در گذشته و برنامه‌های آینده و نیاز به پیدا کردن مهارت‌های کاری جدید، به‌ویژه در بُعد کارآفرینی و شیوه‌های حل جدید مسائل، زمانی ارائه این آموزش‌ها منطقی است که از اثربخشی لازم برخوردار باشند و تأثیر این آموزش‌ها بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان مشهود باشد.

با توجه به قرائن فوق، مسئله اساسی در پژوهش حاضر، بررسی تأثیر دوره‌های ضمن خدمت مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران بر عملکرد کاری کارآفرینانه کارکنان است.

### سوالات پژوهش

۱. تأثیر دوره‌های مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران بر مهارت کارآفرینی ریسک‌پذیری کارکنان چگونه است؟
۲. تأثیر دوره‌های مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران بر مهارت کارآفرینی انگیزه پیشرفت (موفقیت) کارکنان چگونه است؟
۳. تأثیر دوره‌های مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران بر مهارت کارآفرینی حل مسئله و تصمیم‌گیری کارکنان چگونه است؟
۴. تأثیر دوره‌های مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران بر مهارت کارآفرینی ابتکار و نوآوری کارکنان چگونه است؟
۵. آیا بین نتایج ابزار پژوهش بر حسب متغیرهایی چون جنس، سابقه کار، سطح تحصیلات، مدرک تحصیلی و واحد کاری در هر یک از سؤال‌های فوق، تفاوت معنادار وجود دارد؟
۶. آیا در هر یک از مؤلفه‌های مورد بررسی، بین نتایج کارکنان شرکت کرده در دوره‌ها و شرکت نکرده، تفاوت معنادار وجود دارد؟

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به زمینه‌های زیر انجام شده است:



### الف) نوع تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به مفاد سؤالات پژوهش، توصیفی و از نوع زمینه‌یابی پرسشنامه‌ای است. به‌علاوه، پژوهش از نظر هدف نیز کاربردی است، زیرا به سمت کاربرد دانش نظری در زمینه‌های عملی گرایش خواهد داشت. در پژوهش حاضر، سعی خواهد شد میزان تأثیر دو دوره کارآفرینی «آموزش مبانی و مفاهیم کارآفرینی» و «آموزش سازمان کارآفرین» بر عملکرد کاری کارآفرینانه کارکنان ستادی شرکت ملی گاز ایران در چهار حوزه مهارتی ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت (موفقیت)، حل مسئله و تصمیم‌گیری، و ابتکار و نوآوری مورد ارزیابی واقع شود. به‌علاوه، پژوهش برحسب متغیرهای تعدیل‌کننده جنس، سابقه کار، سطح تحصیلات، مدرک تحصیلی، و واحد کاری به تحلیل وجود تفاوت‌های معنادار در میزان تحقق هر یک از چهار دسته از مهارت‌های فوق در کارکنان خواهد پرداخت. همچنین، در گام نهایی پژوهش، به بررسی تفاوت معنادار بین کارکنان شرکت کرده و کارکنان شرکت نکرده در دوره‌ها در مؤلفه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.

### ب) روش جمع آوری داده‌ها

#### جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه پژوهش شامل دو دسته جامعه کارکنان ستادی شرکت کرده در دو دوره ضمن خدمت «آموزش مبانی و مفاهیم کارآفرینی» و «آموزش سازمان کارآفرین» که اخیراً برای کارشناسان ستادی شرکت ملی گاز طی سال ۱۳۸۸ اجرا شده است. تعداد کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های مذکور ۵۷ نفر و تعداد کارکنان ستادی شرکت نکرده در این دوره‌ها نیز ۵۷ نفر بوده که بر اساس متغیرهای جنسیت و حوزه شغلی هم‌تاسازی شده‌اند.

از آنجا که در پژوهش حاضر، در پی تحلیل استنباطی داده‌های حاصل می‌باشیم و سعی داریم ضمن دستیابی به میزان تحقق معنادار هر یک از مهارت‌های مذکور به مقایسه تفاوت‌های آماری بین کارکنان برحسب متغیرهای تعدیل‌کننده نیز اقدام کنیم، ضروری است فرضیات آمار استنباطی، از جمله نمونه‌گیری را نیز به کار ببریم. بنابراین، به‌منظور برآورد تعداد نمونه از جامعه مذکور، با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه را برآورد نمودیم، که شامل ۵۰ نفر از کارکنان شرکت‌کننده بود. برای گروه کارکنان شرکت نکرده نیز مطابق با حجم نمونه کارکنان شرکت کرده و به‌منظور هم‌تاسازی، ۵۰ نفر انتخاب شده است. پس از برآورد نمونه، به‌منظور نمونه‌گیری از جامعه هدف به شیوه

نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند، نمونه برآورد شده از فهرست شرکت‌کنندگان و عدم شرکت‌کنندگان در دوره‌های مذکور استخراج گردید. بنابراین، روش نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند است.

### ابزار پژوهش

ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته خود گزارشی سنجش مهارت‌های کارآفرینی در چهار بُعد مهارت ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت، حل مسئله و تصمیم‌گیری، و ابتکار و نوآوری بوده که ابعاد چهارگانه ذکر شده با بهره‌گیری از تعداد متوسط گویه در هر بُعد، بنابر اظهارات کارکنان شرکت کرده و شرکت نکرده در دوره‌ها، مورد ارزیابی قرار گرفته است. تعداد گویه‌های ابزار، ۳۳ گویه است. طیف پاسخگویی به مفاد ابزار، لیکرت پنج گزینه‌ای بوده است. به‌منظور برآورد روایی ابزار از روایی سازه با روش همسانی درونی استفاده شد، که به شرح جدول ۱ بوده است. پایایی ابزار به کمک فرمول آلفای کرونباخ به شرح جدول ۲ بررسی شده است.

جدول ۱: روایی سازه با روش همسانی درونی برای سنجش عملکرد کاری کارآفرینانه

روایی سازه کارکنان شرکت نکرده					روایی سازه کارکنان شرکت کرده					مقیاس
کل ابزار	ابتکار و نوآوری	حل مسئله و تصمیم‌گیری	انگیزه پیشرفت	ریسک‌پذیری	کل ابزار	ابتکار و نوآوری	حل مسئله و تصمیم‌گیری	انگیزه پیشرفت	ریسک‌پذیری	
۰/۹۹۵	۰/۴۷۴	۰/۵۷۱	۰/۴۹	۱	۰/۹۲۴	۰/۴۱۳	۰/۵۸۴	۰/۴۱۵	۱	ریسک‌پذیری
۰/۹۹۵	۰/۵۷۵	۰/۴۷۵	۱	۰/۴۹	۰/۹۴۰	۰/۵۲۵	۰/۵۷۱	۱	۰/۴۱۵	انگیزه پیشرفت (موفقیت)
۰/۹۷۷	۰/۵۵۳	۱	۰/۴۷۵	۰/۵۷۱	۰/۹۶۴	۰/۴۲۸	۱	۰/۵۷۱	۰/۵۸۴	حل مسئله و تصمیم‌گیری
۰/۹۸۸	۱	۰/۵۵۳	۰/۵۷۵	۰/۴۷۴	۰/۸۹۶	۱	۰/۴۲۸	۰/۵۲۵	۰/۴۱۳	ابتکار و نوآوری

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ برای سنجش عملکرد کاری کارآفرینانه

ضریب آلفای کرونباخ کارکنان شرکت نکرده	ضریب آلفای کرونباخ کارکنان شرکت کرده	مقیاس
۰/۷۱۷	۰/۹۲۵	ریسک‌پذیری
۰/۷۷۳	۰/۸۸۷	انگیزه پیشرفت (موفقیت)
۰/۸۵۵	۰/۹۵۹	حل مسئله و تصمیم‌گیری
۰/۶۵۷	۰/۸۷۴	ابتکار و نوآوری
۰/۹۴۷	۰/۹۷۶	کل ابزار

### ج) روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای توصیف نمونه، از شاخص‌های آماری توصیفی و برای بررسی سؤال‌های پژوهش از آزمون‌های آماری استنباطی استفاده شده است. در تحلیل توصیفی، از شاخص‌هایی چون فراوانی، میانگین، انحراف معیار و جداول، و در تحلیل استنباطی نیز از آزمون‌های پارامتریک از جمله «t تک‌متغیره»، «t دو متغیره»، «F تحلیل واریانس یک‌طرفه» و آزمون‌های تعقیبی متناسب «توکی» استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش<sup>۱</sup>

بررسی نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای (جدول ۳) حاکی از آن است که در چهار مؤلفه سنجش مهارت‌های کارآفرینی شامل مهارت ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت، حل مسئله و تصمیم‌گیری، و ابتکار و نوآوری، تفاوت معناداری بین میانگین نمونه و میانگین فرضی جامعه در سطح معناداری ۰/۰۵ وجود دارد. نتایج حاکی از آن است که از دیدگاه کارکنان ستادی شرکت کرده در دو دوره ضمن خدمت «آموزش مبانی و مفاهیم کارآفرینی» و «آموزش سازمان کارآفرین»، میزان وجود مهارت‌های چهارگانه مذکور بالاتر از میانگین فرضی (عدد ۳) بوده که به معنای آن است که تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان، بالاتر از حد متوسط بوده است.

جدول ۳: نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای سؤال‌های پژوهش (شرکت کرده)

محور	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	سطح معناداری
ریسک‌پذیری	۵۲	۴/۰۳۸	۰/۷۶۳	۰/۱۰۵	۹/۸۰	۰/۰۰۰
انگیزه پیشرفت	۵۲	۳/۹۲	۰/۶۴۷	۰/۰۸۹	۱۰/۲۳	۰/۰۰۰
حل مسئله و تصمیم‌گیری	۵۲	۳/۹۰	۰/۷۱۴	۰/۰۹۹	۹/۱۰	۰/۰۰۰
ابتکار و نوآوری	۵۲	۳/۸۰	۰/۶۲۷	۰/۰۸۶	۹/۲۱	۰/۰۰۰

$$H_0: m \leq 3$$

$$H_1: m > 3$$

۱. به‌منظور پرهیز از طولانی شدن مقاله، تنها نتایج تحلیل‌های معنادار آورده شده است.

آزمون t گروه‌های مستقل (جدول ۴) به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین نظرات کارکنان ستادی شرکت‌کننده در دوره‌های ضمن خدمت مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران درباره تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان طی مؤلفه ابتکار و نوآوری برحسب متغیر تعدیل‌کننده جنسیت، حاکی از آن است که بین نظرات کارکنان مرد و زن تفاوت معنادار ( $t = 2/26$ ) در سطح  $0/05$  وجود دارد. به عبارت دیگر، کارکنان مرد به نسبت کارکنان زن در مؤلفه ابتکار و نوآوری، تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه را در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

جدول ۴: نتایج آزمون t گروه‌های مستقل بر اساس متغیر تعدیل‌کننده جنسیت

سطح معناداری	t	زن		مرد		۱
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
0/028	2/26	1/17	3/28	0/50	3/87	ابتکار و نوآوری

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (جدول ۵) به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین نظرات کارکنان ستادی شرکت‌کننده در دوره‌های ضمن خدمت مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران درباره تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان در مؤلفه ریسک‌پذیری حاکی از آن است که در مؤلفه مذکور برحسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی ( $F = 10/25$ ) تفاوت معنادار بین میانگین اظهارات کارکنان در سطح  $0/05$  وجود دارد. آزمون مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌ها (توکی) (جدول ۶) تفاوت مذکور را طی مؤلفه ریسک‌پذیری برحسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی، بین کارکنان با مدارک تحصیلی انسانی با تجربی، انسانی با ریاضی، فنی با تجربی، و فنی با ریاضی نشان داده شده است. به عبارت دیگر، کارکنان با مدرک تحصیلی انسانی و فنی، تأثیر دوره‌های مذکور را بر مؤلفه ریسک‌پذیری در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (جدول ۵) به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین نظرات کارکنان ستادی شرکت‌کننده در دوره‌های ضمن خدمت مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران درباره تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان در مؤلفه انگیزه پیشرفت (موفقیت) حاکی از آن

است که در مؤلفه مذکور برحسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی ( $F=5/35$ ) تفاوت معنادار بین میانگین اظهارات کارکنان در سطح 0/05 وجود دارد. آزمون مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌ها (توکی) (جدول 6) تفاوت مذکور را طی مؤلفه انگیزه پیشرفت (موفقیت) برحسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی، بین کارکنان با مدارک تحصیلی انسانی با تجربی، فنی با تجربی، و فنی با ریاضی نشان داده شده است. به عبارت دیگر، کارکنان با مدرک تحصیلی انسانی و فنی، تأثیر دوره‌های مذکور را بر مؤلفه انگیزه پیشرفت (موفقیت) در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (جدول 5) به‌منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین نظرات کارکنان ستادی شرکت‌کننده در دوره‌های ضمن خدمت مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران درباره تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان در مؤلفه حل مسئله و تصمیم‌گیری حاکی از آن است که در مؤلفه مذکور برحسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی ( $F=7/43$ ) تفاوت معنادار بین میانگین اظهارات کارکنان در سطح 0/05 وجود دارد. آزمون مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌ها (توکی) (جدول 6) تفاوت مذکور را طی مؤلفه حل مسئله و تصمیم‌گیری برحسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی، بین کارکنان با مدارک تحصیلی انسانی با ریاضی، فنی با تجربی، و فنی با ریاضی، و انسانی با تجربی نشان داده شده است. به عبارت دیگر، کارکنان با مدرک تحصیلی انسانی و فنی، تأثیر دوره‌های مذکور را بر مؤلفه حل مسئله و تصمیم‌گیری در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (جدول 5) به‌منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین نظرات کارکنان ستادی شرکت‌کننده در دوره‌های ضمن خدمت مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران درباره تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه در مؤلفه ابتکار و نوآوری حاکی از آن است که در مؤلفه مذکور برحسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی ( $F=2/92$ ) تفاوت معنادار بین میانگین اظهارات کارکنان در سطح 0/05 وجود دارد. آزمون مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌ها (توکی) (جدول 6) تفاوت مذکور را طی مؤلفه ابتکار و نوآوری برحسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی، بین کارکنان با مدارک تحصیلی فنی با تجربی، و فنی با ریاضی نشان داده شده است. به عبارت دیگر، کارکنان با مدرک تحصیلی فنی، تأثیر دوره‌های مذکور را بر مؤلفه ابتکار و نوآوری در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

جدول ۵: نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه (آنوا) برای متغیرهای تعدیل‌کننده

شماره سؤال	سؤال پژوهش	متغیر تعدیل‌کننده	سطوح متغیرها	میانگین	انحراف معیار	F	سطح معناداری
۱	ریسک پذیری	سطح تحصیلی	انسانی	۴/۳۸	۰/۶۵	۱۰/۳۵	۰/۰۰۰
			تجربی	۳/۵۵	۰/۶۹		
			ریاضی - فیزیک	۳/۴۷	۰/۷۱		
			فنی و حرفه‌ای	۴/۵۷	۰/۰۰۰		
۲	انگیزه پیشرفت (موفقیت)	سطح تحصیلی	انسانی	۴/۰۵۸	۰/۳۹	۵/۳۵	۰/۰۰۳
			تجربی	۳/۳۶	۰/۹۳		
			ریاضی - فیزیک	۳/۶۹	۰/۷۳		
			فنی و حرفه‌ای	۴/۳۸	۰/۰۰۰		
۳	حل مسئله و تصمیم‌گیری	سطح تحصیلی	انسانی	۴/۱۶	۰/۳۳۷	۷/۴۳	۰/۰۰۰
			تجربی	۳/۴۴	۰/۹۶۱		
			ریاضی - فیزیک	۳/۴۶	۰/۸۱۳		
			فنی و حرفه‌ای	۴/۴۲	۰/۰۰۰		
۴	ابتکار و نوآوری	سطح تحصیلی	انسانی	۳/۹۲	۰/۲۱۳	۲/۹۲	۰/۰۴۴
			تجربی	۳/۵۲	۰/۷۶۶		
			ریاضی - فیزیک	۳/۵۴	۰/۹۱۳		
			فنی و حرفه‌ای	۴/۱۷	۰/۰۰۰		

جدول ۶: نتایج آزمون توکی تعقیبی

سطح معناداری	اختلاف میانگین	تفاوت معنادار بین گروه‌ها بر حسب سطح تحصیلی	نتایج آزمون توکی مؤلفه ریسک‌پذیری بر حسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی
۰/۰۲۱ ۰/۰۰۱ ۰/۰۰۸ ۰/۰۰۰	۰/۸۲۷ ۰/۹۰۴ ۱/۰۲۰ ۱/۰۹۸	انسانی با تجربی انسانی با ریاضی فنی با تجربی فنی با ریاضی	نتایج آزمون توکی مؤلفه ریسک‌پذیری بر حسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی
۰/۰۴۹ ۰/۰۰۵ ۰/۰۲۷	۰/۷۰۱ ۱/۰۱۷ ۰/۶۸۷	انسانی با تجربی فنی با تجربی فنی با ریاضی	نتایج آزمون توکی مؤلفه نقش انگیزه پیشرفت (موفقیت) بر حسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی
۰/۰۱۱ ۰/۰۱۲ ۰/۰۰۲ ۰/۰۱۲	۰/۶۹۸ ۰/۹۷۶ ۰/۹۵۸ ۰/۷۱۶	انسانی با ریاضی فنی با تجربی فنی با ریاضی انسانی با تجربی	نتایج آزمون توکی مؤلفه حل مسئله و تصمیم‌گیری بر حسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی
۰/۰۳۶ ۰/۰۱۴	۰/۶۴۲ ۰/۶۲۵	فنی با تجربی فنی با ریاضی	نتایج آزمون توکی مؤلفه ابتکار و نوآوری بر حسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی

به‌منظور تعیین این که آیا دوره‌های مذکور واقعاً مؤثر بوده، گروه هم‌تا با همگنی متغیرهای جنسیت و حوزه شغلی انتخاب شده و ابزار کارکنان آموزش دیده با اندکی تغییر (در شکل و نه در محتوای سؤال‌ها) برای کارکنان آموزش ندیده نیز اجرا شد، که نتایج آن به شرح زیر است.

آزمون t گروه‌های مستقل (جدول ۷) به‌منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین نظرات کارکنان ستادی شرکت کرده و شرکت نکرده در دوره‌های ضمن خدمت مبنای کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران و تأثیر آن بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان طی مؤلفه ریسک‌پذیری برحسب متغیر تعدیل‌کننده شرکت یا عدم‌شرکت در دوره، حاکی از آن است که بین نظرات کارکنان شرکت کرده و شرکت نکرده تفاوت معنادار ( $t=8/92$ ) در سطح  $0/05$  وجود دارد. به‌عبارت دیگر، کارکنان شرکت کرده به نسبت کارکنان شرکت نکرده در مؤلفه ریسک‌پذیری، تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه را در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

آزمون t گروه‌های مستقل (جدول ۷) به‌منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین نظرات کارکنان ستادی شرکت کرده و شرکت نکرده در دوره‌های ضمن خدمت مبنای کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران و تأثیر آن بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان طی مؤلفه انگیزه پیشرفت (موفقیت) برحسب متغیر تعدیل‌کننده شرکت یا عدم‌شرکت در دوره، حاکی از آن است که بین نظرات کارکنان شرکت کرده و شرکت نکرده تفاوت معنادار ( $t=8/65$ ) در سطح  $0/05$  وجود دارد. به‌عبارت دیگر، کارکنان شرکت کرده به نسبت کارکنان شرکت نکرده در مؤلفه انگیزه پیشرفت (موفقیت)، تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه را در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

آزمون t گروه‌های مستقل (جدول ۷) به‌منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین نظرات کارکنان ستادی شرکت کرده و شرکت نکرده در دوره‌های ضمن خدمت مبنای کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران و تأثیر آن بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان طی مؤلفه تصمیم‌گیری و حل مسئله برحسب متغیر تعدیل‌کننده شرکت یا عدم‌شرکت در دوره، حاکی از آن است که بین نظرات کارکنان شرکت کرده و شرکت نکرده تفاوت معنادار ( $t=8/099$ ) در سطح  $0/05$  وجود دارد. به‌عبارت دیگر، کارکنان شرکت کرده به نسبت کارکنان شرکت نکرده در مؤلفه تصمیم‌گیری و حل

مسئله، تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه را در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

آزمون t گروه‌های مستقل (جدول ۷) به منظور بررسی وجود تفاوت معنادار بین نظرات کارکنان ستادی شرکت کرده و شرکت نکرده در دوره‌های ضمن خدمت مبانی کارآفرینی و آموزش سازمان کارآفرین شرکت ملی گاز ایران و تأثیر آن بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان طی مؤلفه ابتکار و نوآوری برحسب متغیر تعدیل کننده شرکت یا عدم شرکت در دوره، حاکی از آن است که بین نظرات کارکنان شرکت کرده و شرکت نکرده تفاوت معنادار ( $t=8/28$ ) در سطح  $0/05$  وجود دارد. به عبارت دیگر، کارکنان شرکت کرده به نسبت کارکنان شرکت نکرده در مؤلفه ابتکار و نوآوری، تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه را در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

جدول ۷: نتایج آزمون t گروه‌های مستقل بر اساس متغیر شرکت و عدم شرکت در دوره‌ها

سطح معناداری	t	شرکت نکرده		شرکت کرده		
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
0/000	8/92	0/576	2/85	0/763	4/038	ریسک پذیری
0/000	8/65	0/589	2/867	0/647	3/918	انگیزه پیشرفت (موفقیت)
0/000	8/099	0/574	2/85	0/627	3/80	تصمیم‌گیری و حل مسئله
0/000	8/28	0/560	2/86	0/714	3/90	ابتکار و نوآوری

### بحث و نتیجه‌گیری

بررسی نتایج ارائه شده سؤال اول پژوهش حاکی از آن است که از دیدگاه کارکنان ستادی شرکت کرده در دو دوره ضمن خدمت «آموزش مبانی و مفاهیم کارآفرینی» و «آموزش سازمان کارآفرین»، میزان وجود مهارت ریسک‌پذیری بالاتر از میانگین فرضی (عدد ۳) بوده، که به معنای آن است که تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان، بالاتر از حد متوسط بوده است. بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه نیز حاکی از آن است که برحسب متغیر تعدیل کننده سطح تحصیلی، تفاوت معنادار بین میانگین اظهارات کارکنان وجود دارد، که آزمون مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌ها (توکی) نشان داد که کارکنان با مدرک تحصیلی انسانی و فنی، تأثیر دوره‌های مذکور را بر مؤلفه ریسک‌پذیری در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.



بررسی نتایج ارائه شده سؤال دوم پژوهش حاکی از آن است که از دیدگاه کارکنان ستادی شرکت کرده در دو دوره ضمن خدمت «آموزش مبانی و مفاهیم کارآفرینی» و «آموزش سازمان کارآفرین»، میزان وجود مهارت انگیزه پیشرفت (موفقیت) بالاتر از میانگین فرضی (عدد ۳) بوده، که به معنای آن است که تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان، بالاتر از حد متوسط بوده است. بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه نیز حاکی از آن است که برحسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی، تفاوت معنادار بین میانگین اظهارات کارکنان وجود دارد، که آزمون مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌ها (توکی) نشان داد که کارکنان با مدرک تحصیلی انسانی و فنی، تأثیر دوره‌های مذکور را بر مؤلفه انگیزه پیشرفت (موفقیت) در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

بررسی نتایج ارائه شده سؤال سوم پژوهش حاکی از آن است که از دیدگاه کارکنان ستادی شرکت کرده در دو دوره ضمن خدمت «آموزش مبانی و مفاهیم کارآفرینی» و «آموزش سازمان کارآفرین»، میزان وجود مهارت حل مسئله و تصمیم‌گیری بالاتر از میانگین فرضی (عدد ۳) بوده، که به معنای آن است که تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان، بالاتر از حد متوسط بوده است. بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه نیز حاکی از آن است که برحسب متغیر تعدیل‌کننده سطح تحصیلی، تفاوت معنادار بین میانگین اظهارات کارکنان وجود دارد، که آزمون مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌ها (توکی) نشان داد که کارکنان با مدرک تحصیلی انسانی و فنی، تأثیر دوره‌های مذکور را بر مؤلفه حل مسئله و تصمیم‌گیری در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

بررسی نتایج ارائه شده سؤال چهارم پژوهش حاکی از آن است که از دیدگاه کارکنان ستادی شرکت کرده در دو دوره ضمن خدمت «آموزش مبانی و مفاهیم کارآفرینی» و «آموزش سازمان کارآفرین»، میزان وجود مهارت ابتکار و نوآوری بالاتر از میانگین فرضی (عدد ۳) بوده، که به معنای آن است که تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه آنان، بالاتر از حد متوسط بوده است. بررسی نتایج آزمون t گروه‌های مستقل حاکی از آن است که برحسب متغیر تعدیل‌کننده جنسیت، تفاوت معناداری بین میانگین نظرات کارکنان مرد و زن وجود دارد، به این ترتیب که کارکنان مرد به نسبت کارکنان زن در مؤلفه ابتکار و نوآوری، تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه را در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند. همچنین بررسی نتایج آزمون تحلیل

واریانس یکراهه نیز حاکی از آن است که برحسب متغیر تعدیل کننده سطح تحصیلی، تفاوت معنادار بین میانگین اظهارات کارکنان وجود دارد، که آزمون مقایسه زوجی اختلاف میانگین‌ها (توکی) نشان داد که کارکنان با مدرک تحصیلی فنی، تأثیر دوره‌های مذکور را بر مؤلفه ابتکار و نوآوری در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

همچنین در این تحقیق، به منظور تعیین این که آیا دوره‌های مذکور واقعاً مؤثر بوده، گروه هم‌تا با همگنی متغیرهای جنسیت و حوزه شغلی انتخاب، و ابزار کارکنان آموزش دیده با اندکی تغییر (در شکل و نه در محتوای سؤال‌ها) برای کارکنان آموزش ندیده نیز اجرا شد، که آزمون t گروه‌های مستقل نشان داد که بین نظرات کارکنان شرکت کرده و شرکت نکرده تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر، کارکنان شرکت کرده به نسبت کارکنان شرکت نکرده در چهار مؤلفه سنجش مهارت‌های کارآفرینی شامل مهارت ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت، حل مسئله و تصمیم‌گیری، و ابتکار و نوآوری، تأثیر دوره‌های مذکور بر عملکرد کاری کارآفرینانه را در حد بالاتر ارزیابی نموده‌اند.

## پیشنهادات تحقیق

### پیشنهادات کاربردی

۱. در جوامع رو به رشد و دائماً متغیر امروزی، نقش آموزش در توسعه عملکردهای کارآفرینانه و خلاقانه کارکنان نقش اساسی دارد. به همین دلیل، در شرکت ملی گاز ایران که دائماً با مسائل روز جهانی سر و کار دارد، نقش این آموزش‌های کاربردی بیش از پیش آشکار می‌گردد، زیرا این صنعت عظیم در قالب آموزش‌های کارآفرینانه است که توان رقابت با همتایان را در عرصه‌های دائم‌التغیر بین‌المللی کسب می‌کند. بنابراین، ضرورت این امر ایجاب می‌کند که رویکرد مدیران و دست‌اندرکاران این صنعت به آموزش‌های کاربردی‌تر بیشتر گردد.

۲. کارکنانی که در دوره‌های آموزشی شرکت می‌کنند باید از انگیزه کافی برای شرکت در دوره‌ها و مباحث آموزشی برخوردار باشند، زیرا بدون داشتن انگیزه لازم، گذراندن این دوره‌ها جز اتلاف وقت و سرمایه، چیزی عاید سازمان نمی‌کند. بنابراین، توصیه می‌گردد که در ابتدا، نیازسنجی از علایق و انگیزه‌های کارکنان در مورد دوره‌ها صورت پذیرد، سپس اقدام به برگزاری این دوره‌ها شود. در زمینه ایجاد انگیزه در مباحث آموزشی می‌توان به نقش اساتید

- دوره‌ها و روش‌هایی که برای ایجاد انگیزه در کارکنان دارند اشاره کرد. همچنین نقش مدیران و همکاران نیز برای برانگیخته شدن کارمندان شرکت‌کننده در دوره‌ها بسیار چشمگیر است.
۳. در مورد علایق و نگرش‌ها باید خاطر نشان ساخت که نگرش افراد به آموزش، مؤلفه‌ای کلیدی برای شرکت در دوره و موفقیت در آن است. افراد باید به آموزش و خود نگرش مثبتی داشته باشند، که این نگرش مثبت به واسطه عوامل و متغیرهای متفاوتی که ذکر شد، حاصل می‌شود.
۴. از عوامل دیگری که جهت کاربردی شده دوره‌ها پیشنهاد می‌گردد این است که گذراندن یک دوره به صورت فشرده و در طول یکی دو روز، تأثیر چندان مطلوبی بر کارکنان نمی‌گذارد، زیرا هم کیفیت آموزش افت می‌کند و هم نمی‌توان مطالب ارائه شده را با موقعیت‌های سازمانی وفق داد. بنابراین، بهتر است این دوره‌ها به صورت بلندمدت و در قالب چندین ماه و هفته و آن هم به صورت عملیاتی ارائه شوند تا هم مطالب در شرکت‌کنندگان بهتر جا بیفتد و هم با موقعیت کاری آنها منطبق‌تر گردد.
۵. از آنجا که خلاقیت، کلید کارآفرینی سازمانی است، بهتر است در کنار برگزاری این دوره‌های آموزشی، فرصت‌های عملیاتی برای ارائه ایده‌های کارکنان فراهم شود، زیرا صرف ارائه این دوره‌ها به صورت مطالب نظری و بدون فراهم کردن موقعیت برای بروز ایده‌ها، نمی‌توان سازمانی با عملکرد کارآفرینانه داشت. بنابراین، مدیران و سرپرستان شرکت باید همواره زمینه کاربردی کردن ایده‌های ارائه شده را در حد متعارف برای کارکنان فراهم آورند، زیرا آموزش بدون عمل، فایده چندانی به بار نمی‌آورد.

#### **پیشنهادات پژوهشی**

- بررسی و تحقیق در زمینه‌های زیر می‌تواند به تعمیق یافته‌ها در این زمینه کمک کند:
۱. بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عملکرد کاری کارآفرینانه کارکنان شرکت ملی گاز ایران با استفاده از ابزارهایی همچون مصاحبه و مشاهده میدانی.
  ۲. بررسی نقش مدیران و سرپرستان در بروز ایده‌های کارآفرینانه کارکنان شرکت ملی گاز ایران در کنار نقش آموزش‌های کارآفرینانه.
  ۳. بررسی عوامل مؤثر دیگر (برون‌سازمانی و درون‌سازمانی) بر بروز عملکرد کاری کارآفرینانه کارکنان شرکت ملی گاز ایران.

### محدودیت‌های تحقیق

۱. به دلیل کنترل تحقیق، انتخاب گروه هم‌تا (کارکنان شرکت نکرده در دوره‌ها) مطابق با گروه کارکنان شرکت کرده بسیار دشوار و زمان‌بر بود.
۲. تأثیر متغیرهای مداخله‌گر (مشورت کردن با همکاران، تجربه‌های مؤثر غیر از دوره‌ها، و...) در خلال تکمیل پرسشنامه‌ها توسط کارکنان.
۳. کاربرد پرسشنامه برای بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر عملکرد کاری کارآفرینانه. هر چند که محقق حداکثر تلاش را برای خنثی‌سازی عوامل مزاحم در حین تکمیل فرم‌ها به عمل آورد. در این ارتباط، به‌منظور حذف تأثیرات نامطلوب اعم از ابهام در مؤلفه‌ها و اعتباربخشی به داده‌های حاصل از ابزارها، پرسشنامه‌های تهیه شده را قبل از اجرای نهایی، به لحاظ داشتن روایی و پایایی، مورد اجرای آزمایشی قرار داد و حداکثر تلاش پژوهشگر ضمن ساخت ابزار برای صحت آن به عمل آمد.

### منابع

۱. ابیلی، خدایار؛ موفق، حسن (۱۳۸۲)، «دریچه‌ای بر مفاهیم نوین مدیریتی»، تهران، نشر شیوه.
۲. ابیلی، خدایار (۱۳۸۲)، «سیستم‌های توسعه منابع انسانی»، مجموعه مقالات اولین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران.
۳. احمدی‌پور، لقمان (۱۳۸۸)، «بررسی اثربخشی آموزش مهارت‌های کارآفرینی»، نشریه کار و جامعه، شماره ۱۰۸، صص ۹۹-۹۲.
۴. احمدی‌پور، لقمان (۱۳۸۷)، «اثربخشی آموزش مهارت‌های کارآفرینی بر نگرش نسبت به بازارکار و خودپنداره شغلی افراد مراجعه‌کننده به ستاد کارآفرینی شهرداری تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
۵. اردیبهشت، محمد مهدی (۱۳۸۸)، «بررسی رابطه ابعاد کیفیت آموزش نیروی انسانی و میزان موفقیت دوره‌های آموزش کارآفرینی در استان قم»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۶. تقی‌زاده، هوشنگ؛ تاری، غفار؛ موسوی، سیدرضا (۱۳۸۶)، «سنجش میزان کارآفرینی سازمانی در سازمان تولیدی در شهر تبریز»، علوم مدیریت، شماره ۳، صص ۱۸۰-۱۵۵.

۷. حسینی، محمد علی؛ کاکوئی، حسین؛ شاه زیدی، شیوا؛ دیبایی، مارال (۱۳۸۵)، «بررسی تأثیر آموزش ارتقاء مستمر کیفیت بر دانش، نگرش و عملکرد و میزان رضایت شغلی پرستاران»، مجله پژوهش پرستاری، دوره ۱، شماره ۱، صص ۲۹-۳۴.
۸. رضایی، اکبر (۱۳۸۳)، «ارزشیابی تأثیر دوره‌های ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان بیمه ایران»، فصلنامه صنعت بیمه، سال نوزدهم، شماره ۴، شماره مسلسل ۷۶، صص ۱۰۰-۸۱.
۹. سعیدی مهرآباد، محمد و مهتدی، محمد مهدی (۱۳۸۷)، «تأثیر آموزش کارآفرینی بر توسعه رفتارهای کارآفرینانه (مطالعه موردی: آموزش‌های کارآفرینی وزارت کار و امور اجتماعی)»، توسعه کارآفرینی، شماره ۲.
۱۰. فیضی، کامران؛ مقدسی، علیرضا (۱۳۸۲)، «پژوهشی در مفاهیم و کارکردهای دوره‌های آموزش کارآفرینی»، نشر مدیریت صنعتی، شماره ۳، صص ۱۲۵.
۱۱. نیکو، وحید (۱۳۸۸)، «ارزیابی اثربخشی مهارت‌ها و قابلیت‌های کارآفرینانه در موفقیت کارآفرینان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، تهران، دانشکده کارآفرینی.
۱۲. یدالهی فارسی، جهانگیر (۱۳۸۴)، «مدیریت و ارزیابی عملکرد کارآفرینی سازمانی»، فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره ۱۰، صص ۱۵۰-۱۲۹.
13. Davis, Paul (1990), "Effectiveness of in-service training of the functionality technical adequacy", Computer Database Dissertation Abstract, Soathern Illionois University.
14. Dumas, Audrey; Hanchane, Said (2010), "How does job-training increase firm performance? The case of Morocco", International Journal Manpower, Vol. 31, No. 5, pp.585-602, at: [www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm](http://www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm)
15. Gibb, A. (1993), "Small business development in Central and Eastern Europe Opportunity for a rethink?", Journal of Business Venturing, Vol. 8, pp. 461- 486.
16. Goodridge, Donna; Johnston, Patricia; Thomson, Maureen (1997), "Impact of A Nursing Assistant Training Program on Job Performance, Attitudes, and Relationships with Residents", Educational Gerontology, 23:1,pp. 37-51 at: <http://dx.doi.org/10.1080/0360127970230104>.
17. Ibrahim, B. (2009), "Entrepreneurship education an action oriented model, A Place of new Beginnings", In T.V. Menzies (Ed), University Based Entrepreneurship Centres in Canada: Strategies and Best Practices, pp. 45-52.

18. Janeth, Sonia; Monsalve, Diaz (2004), "*The impact of health-management training programs in Latin America on Job Performance*", Cad. Saude Publica, Rio de Janeiro, 20(4): 1110-1120, Jul-Ago.
19. Jones, C.; English, J. (2004), "*A contemporary approach to entrepreneurship education*", Education & training, 46, p. 416.
20. Linan F.; Rodriguez, J.C. (2004), "*Entrepreneurial attitudes of Andalusian University Students*", 44<sup>th</sup> ERSA Conference, Porto (Portugal), 25-29 August.
21. Lyon Douglas W.; Lumpkin, Gt. Dess, Gregory, G. (2000), "*Enhancing entrepreneurial Orientation research: Operationalizing*", Journal of management, Vol.26, Issue 5.
22. Powell, Gwynn et.al (2002), "*Difficulty and Ability: Staff Member Perceptions of Seasonal Staff training*", Cortland, NY: Coalition for Education in the Outdoors.
23. Salahaldeen, A (1996), "*An Assessment of on-the-job training in the ministry of finance*", Human Resource Planning, Vol. 19, No. 2. pp. 50-53.
24. Zainalabidin, Mohamed; Rezai, Golnaz; Mad, nasir Shamsudin (2011), "*The Effectiveness of Entrepreneurship Extension Education among the FOA Members in Malaysia*", Current Research Journal of Social Sciences, Vol. 3(1), pp. 17-21.
25. Ziaul K. AS. M.; Mahboob, S.G. (1992), "*Factors of Job Performance of Subject Matter Officers*", Indian Journal of Extension Education, 1&2 (xxviii).