

۱۲



موسسه مطالعات
بین المللی انرژی

فصلنامه علمی - پژوهشی

مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت

۹

سال سوم، شماره ۹، پاییز ۱۳۹۰

بررسی میزان و پیش‌بینی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کارکنان مناطق عملیاتی شرکت نفت فلات قاره

• جلال چاوشی فر • مجید سلیمی • پرویز آزادفلاح

پایایی‌سنجی و اعتباریابی مقیاس تعهد به تغییر سازمانی در شرکت گاز

• هاجر براتی • حمیدرضا عریضی • ابوالقاسم نوری

بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی صنایع پتروشیمی

• محمد عموزاد • سیدامین موسوی • سیدحسین مدنی

تبیین عوامل اثرگذار بر بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان یزد و ارائه راه‌کارهای لازم (رویکرد فازی)

• غلامرضا بردبار • امیررضا کنجکاو منفرد

تحقیق و توسعه و بهره‌وری کل عوامل در صنعت نفت و گاز

• محمدقلی یوسفی • اصغر مبارک

تحلیل جامعه‌شناختی جنبش ملی شدن صنعت نفت ایران

• علی اصغر مقصودی

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان و بهره‌وری

نیروی انسانی (مطالعه موردی: کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره استان تهران)

• سیداحمد حسینی • محمدوزین کریمیان • بهزاد حیاتی جعفریگی

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی: کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره استان تهران)

سید احمد حسینی^۱ - محمد وزین کریمیان^۲ - بهزاد حیاتی جعفریگی^۳

چکیده

هدف از این مقاله، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی است. در این بررسی، مباحثی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی مطرح شده است. روش انجام تحقیق به صورت میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، ۴۶۶ نفر از کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره واقع در تهران و اندازه نمونه ۱۷۰ نفر است. روش آماری مورد استفاده در این تحقیق، ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون رتبه‌بندی فریدمن است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با کمک نرم‌افزار SPSS انجام شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های مخاطره‌پذیری، مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی، و تحمل ابهام با بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه معناداری وجود دارد، و میان مؤلفه خلاقیت با بهره‌وری نیروی انسانی، ارتباط معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی

ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه، خلاقیت، مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی، مخاطره‌پذیری، تحمل ابهام، بهره‌وری نیروی انسانی.

۱. استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه شاهد، sa_hosseini951@yahoo.com
۲. استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه شاهد، karimianmo@yahoo.com
۳. کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه شاهد، orod180@gmail.com (نویسنده مسئول)

تاریخ دریافت: ۸۹/۱۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۰/۵/۲۱

بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان

و بهره‌وری نیروی انسانی

(مطالعه موردی: کارکنان ستادی شرکت نفت قاره استان تهران)

سید احمد حسینی^۱ - محمد وزین کریمیان^۲ - بهزاد حیاتی جعفریگی^۳

چکیده
هدف از این مقاله، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی است. در این بررسی، مباحثی در زمینه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی مطرح شده است. روش انجام تحقیق به صورت میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، ۴۶۶ نفر از کارکنان ستادی شرکت نفت قاره واقع در تهران و اندازه نمونه ۱۷۰ نفر است. روش آماری مورد استفاده در این تحقیق، ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون رتبه‌بندی فریدمن است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با کمک نرم‌افزار SPSS انجام شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های مخاطره‌پذیری، مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی، و تحمل ابهام با بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه معناداری وجود دارد، و میان مؤلفه اخلاقیت با بهره‌وری نیروی انسانی، ارتباط معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی

ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه، اخلاقیت، مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی، مخاطره‌پذیری، تحمل ابهام، بهره‌وری نیروی انسانی.

۱. استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه شاهد، sa_hosseini951@yahoo.com
۲. استادیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه شاهد، karimianmo@yahoo.com
۳. کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه شاهد، orod180@gmail.com (نویسنده مسئول)

است که «ویکرد ویژگی‌ها» نامیده می‌شود (مقیم، ۱۳۸۵).

بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که صفات عمومی مختلف از قبیل هوش یا تحصیلات عالی در همه مشاغل به موفقیت حرفه‌ای کمک می‌کند. در نتیجه، در اغلب موارد، مجموعه عوامل واحدی را برای انتخاب افراد در مشاغل مختلف به‌کار می‌گیرند بی‌آنکه به ویژگی‌های شخصیتی و روانی توجه لازم داشته باشند (حجازی، ۱۳۸۰). همچنین، امروزه بهره‌وری و کارایی، ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی و اثربخشی بیشترند و تلاش‌های مدیران نیز در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پرقابله امروز تضمین کنند (الوانی، ۱۳۷۰). در این راستا، بهره‌وری نیروی انسانی از مسائلی است که به علت ارتباط تنگاتنگ آن با توسعه‌نیافتگی ملل، مدت‌های مدیدی اذهان بسیاری از اندیشمندان را به خود مشغول کرده است (طباطبایی، ۱۳۷۹). لذا پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش است که «چه رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟» تا با پاسخ به این پرسش، پیشنهادهایی جهت استخدام کارکنان مناسب برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی شرکت نفت فلات قاره تهران ارائه نماید.

یکی از عوامل موفقیت نگاه‌های اقتصادی در دنیای کنونی، توجه به کارآفرینان و کارآفرینی است (Danka, 2000).

اهداف تحقیق

۱. بررسی ارتباط بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی
۲. بررسی ارتباط بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی
۳. بررسی ارتباط بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی
۴. بررسی ارتباط بین خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی
۵. بررسی ارتباط بین تحمل ابهام و بهره‌وری نیروی انسانی

سؤال‌های تحقیق

۱. چه رابطه‌ای بین توفیق‌طلبی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟
۲. چه رابطه‌ای بین مخاطره‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟
۳. چه رابطه‌ای بین مرکز کنترل درونی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟
۴. چه رابطه‌ای بین خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد؟

مقدمه

امروزه سازمان‌ها نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین یا اجرای چند طرح کارآفرینانه بر رقبای کوچک، چابک، منعطف، نوآور، فرصت‌گرا، و کم‌هزینه فائق آیند. آنها باید شرایطی را فراهم کنند تا همه کارکنان روحیه کارآفرینی پیدا کرده و بتوانند به‌راحتی، مستمر، و به‌طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند.

ایجاد چنین سازمانی در گرو عوامل کلیدی زیر است:

- شناخت شرایط محیطی و رقابت فعلی و آتی.
- درک خطرها و عواقب وضع موجود و احساس نیاز به تغییر اساسی و بنیادی.
- شناخت ویژگی‌ها، جایگاه و اهمیت کارآفرینان (کسانی که به گفته شوپتر، موتور توسعه اقتصادی و از نظر دراکر، الگوی جوانان آینده هستند).
- شناخت ویژگی‌های سازمان کارآفرین و بستر سازمانی مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان (صمدآقایی، ۱۳۷۸).

در واقع، در هر سازمانی کارآفرینان بالقوه وجود دارند، ولی باید کوشید توانایی‌های آن‌ها فعلیت یابند. مهم‌تر از همه این که ساختارهای موجود اجازه دهند کارآفرینان ابراز وجود کنند و بتوانند توانایی‌هایش را به کار بندند (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۲).

بیان مسئله

امروزه در کشورهای مختلف توجه خاصی در دانش مدیریت و اقتصاد به کارآفرینی اقتصادمدار و کارآفرینان می‌شود و تقویت کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن، از انظار پیشرفت اقتصادی کشورها، به‌ویژه کشورهای در حال توسعه، است (Archibong, 2004).

از جمله عامل اساسی و تعیین‌کننده در بهره‌وری نیروی انسانی، کارآفرینی است

که به پذیرش ریسک، خلاقیت در کسب و کار، و بودن در فضای درست کسب و کار تأکید دارد (خاکی، ۱۳۷۶).

برای تفکیک کارآفرین از غیر کارآفرین، ویژگی‌های مختلفی شناسایی شده است.

یک دسته که روان‌شناسان به آن توجه کرده‌اند، متغیرهای شخصیتی و روان‌شناختی