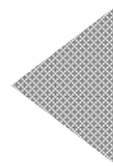


تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط: نقش میانجی شایستگی‌های فردی



مهدی زیودار^۱

علی اصغر تباوار^۲

مسعود دهقانی^۳

شمسیه دهمرده^۴

(تاریخ دریافت ۹۸/۱۲/۱۴ - تاریخ تصویب ۹۹/۱۰/۱۳)

نوع مقاله: علمی ترویجی

چکیده

گرایش کارآفرینانه با توجه ویژه برنامه‌ریزان و مسئولان به کارآفرینی، به‌عنوان راهکار مسائل اقتصادی، به موضوعی مهم تبدیل شده است. از طرفی، با توجه به اهمیت روزافزون نقش شرکت‌های کوچک و متوسط در اقتصاد، عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط، مورد توجه جدی واقع شده است. با بررسی ادبیات معتبر حوزه کارآفرینی در داخل کشور، مشخص می‌شود که در تحقیقات داخلی، عمدتاً به شایستگی مدیران و رهبران پرداخته شده است و کمتر به عامل مهم شایستگی فردی کارکنان توجه شده است. از آنجا که، عملکرد مؤثر کارکنان، موجب هماهنگی و پیشرفت سازمان می‌شود، در این پژوهش، شایستگی فردی به‌عنوان متغیر میانجی

۱- استادیار، گروه کارآفرینی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان (نویسنده مسئول):

mehdizivdar@entp.usb.ac.ir

۲- استادیار، گروه مدیریت مالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه سیستان و بلوچستان

۳- استادیار، گروه علوم مدیریت، دانشکده علوم انسانی و مدیریت، دانشگاه ولایت

۴- فارغ التحصیل کارشناسی ارشد کارآفرینی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

مورد بررسی قرار گرفته است و جمع‌آوری اطلاعات توصیفی مربوط به جامعه پژوهش و اطلاعات آماری ابعاد متغیرهای پژوهش در پرسشنامه محقق‌ساخته، صورت پذیرفته است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان تشکیل می‌دهند. اطلاعات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS و رگرسیون برای تحلیل مسیر، مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق، تأثیر مثبت گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط را نشان می‌دهد. فعالیت‌های مشوق کارآفرینی و توسعه گرایش کارآفرینانه برای شرکت‌های کوچک و متوسط؛ همراه با ارتقاء شایستگی کارکنان، منجر به دستیابی به عملکرد بالاتر می‌شود.

واژگان کلیدی: گرایش کارآفرینانه، شرکت‌های کوچک و متوسط، شایستگی‌های فردی

۱- مقدمه

در محیط رقابتی کنونی با نوسانات و تغییرات بسیار، دانش و اطلاعات مدیران از متغیرهای مؤثر محیطی بر تصمیم‌گیری آن‌ها و در نهایت، بر عملکرد شرکت و کارکنان تأثیر می‌گذارد. از یک سو، حفظ و نگهداری نیروی انسانی با صلاحیت به چالش جدید بسیاری از شرکت‌ها تبدیل شده است و از سوی دیگر، کارآفرینی به‌عنوان عامل توسعه اقتصادی برای بسیاری از کشورها مورد توجه قرار گرفته است. در زمینه مسائل و عوامل مؤثر بر نیروی انسانی و کارآفرینی و نقش آن‌ها بر عملکرد شرکت‌ها و سازمان‌ها، تحقیقاتی انجام شده است. در جهان، دره سیلیکون ایالات متحده آمریکا به‌عنوان نخستین پارک علمی در دهه ۱۹۵۰ مطرح می‌شود و پس از آن، کشورهای فرانسه و ژاپن، قدیمی‌ترین و مشهورترین پارک‌های جهان را دارند. در ایران، پیشنهاد ایجاد اولین شهرک علمی و تحقیقاتی در ۱۳۷۱ با همکاری شرکت سهامی ذوب آهن و معاونت پژوهشی دانشگاه صنعتی اصفهان مطرح و تصویب شده است.

سونینن^۱ (۲۰۱۳) بیان می‌کند که اهمیت اقتصادی شرکت‌های کوچک و متوسط (SME) و کارآفرینی در دهه‌های اخیر افزایش یافته و شرکت‌های کوچک و متوسط و فعالیت‌های

کارآفرینانه برای پیشرفت و توسعه اقتصادی، اهمیت حیاتی دارند. گرایش کارآفرینانه به‌طور کلی، به تمایل شرکت برای نوآوری، فعال بودن و ریسک اشاره دارد. مطالعات گرایش کارآفرینی تا کنون نشان داده‌اند که اتخاذ رفتارهای کارآفرینی مرتبط با گرایش کارآفرینی به شرکت‌ها کمک می‌کند تا سطح بالایی از عملکرد را ایجاد یا حفظ کنند. افشارفر، عباس‌پور، رحیمیان و غیاثی‌ندوشن (۲۰۱۷) در زمینه ساخت و اعتباریابی ابزار سنجش ابعاد شایستگی‌های منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان بیان می‌کنند که امروزه شرکت‌های دانش‌بنیان اهمیت بهبود و تقویت شایستگی‌های منابع انسانی خود را با تکیه بر این اصل که افراد شایسته احتمال بیشتری دارد که اهداف و آرمان‌های عملکرد خود را برآورده کنند درک کرده‌اند. فادا^۱ (۲۰۱۸) در بررسی تأثیرات ابعاد گرایش کارآفرینانه بر عملکرد در بخش توریسم، پنج بعد نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی، رقابت‌پذیری و استقلال‌طلبی را در نظر می‌گیرد و نتایج تحقیق وی نشان می‌دهد که نوآوری و استقلال‌طلبی و پیشگامی ارتباط معناداری با عملکرد در بخش توریسم داشتند.

از سویی، براساس بررسی‌های محقق، با این وجود که چندین سال از استقرار پارک‌های علم و فناوری در کشور می‌گذرد، تحقیقات و مطالعات محدودی در زمینه مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر رشد و توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک‌ها و استراتژی‌های منابع انسانی و نقش پارک‌ها در توسعه کارآفرینی انجام شده است. یکی از متغیرهای اثرگذار در رشد و توسعه این دست شرکت‌ها، گرایش کارآفرینانه است که با وجود انجام پژوهش‌های فراوان در قلمرو موضوعی گرایش کارآفرینانه و تأثیر آن بر ابعاد مختلف عملکرد کسب و کار، پژوهش معتبر قابل توجهی با مد نظر قرار دادن عامل مهم شایستگی‌های فردی کارکنان به‌عنوان متغیر میانجی، انجام نشده است. از این رو در پژوهش حاضر، به بررسی تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان، با توجه به نقش میانجی شایستگی‌های فردی کارکنان، اهتمام شده است. بر این اساس، فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش، به شرح ذیل مورد آزمون قرار می‌گیرد:

فرضیه اصلی: گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط پارک علم و

فناوری استان سیستان و بلوچستان، با نقش میانجی شایستگی‌های فردی کارکنان، مؤثر است. فرضیه فرعی نخست: گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان، مؤثر است. فرضیه فرعی دوم: گرایش کارآفرینانه بر شایستگی‌های فردی پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان، مؤثر است. فرضیه فرعی سوم: شایستگی‌های فردی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان، مؤثر است.

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق

از دیدگاه صاحب‌نظران کارآفرینی، اقتصاد پدیده‌ای است که با منطق و عقل سلیم انسان مطابقت دارد. تمامی افراد می‌توانند به ایده‌های جدیدی دست یابند اما فقط تعداد اندکی از آن‌ها فرصت‌ها را مورد بهره‌برداری قرار می‌دهند. فرآیند کارآفرینی، فعالیتی است که در آن فرد یا سازمان کارآفرین به شناسایی، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصتی پرداخته که منجر به ارائه محصول و خدمت جدیدی می‌شود. در این فرآیند، در سازماندهی ساختار کسب و کار، بازاریابی و شناسایی منابع از روند‌های نوین استفاده می‌شود. (یداللهی و همکاران، ۱۳۹۰). در زمینه گرایش کارآفرینی محققان بیشتر بر پنج بعد نوآوری، مخاطره‌پذیری، استقلال طلبی، پیشگامی و رقابت تهاجمی تاکید داشتند و هر محقق با توجه به متغیرهای خود، تاثیر همه یا تعدادی از این ابعاد را مورد بررسی و تحلیل قرار داده است. بسیاری از محققان در تحقیق خود ابعاد و مفهوم گرایش کارآفرینی را همانند دیدگاه لامپکین و دس^۱ (۱۹۹۶) مد نظر قرار داده‌اند. در تحقیق آنها EO شامل فرایندها، ساختارها و یا رفتارهایی می‌شود که می‌توانند به عنوان رقابت تهاجمی، نوآوری، پیشگامی، ریسک‌پذیری و استقلال طلبی توصیف شوند. بعد رقابت تهاجمی EO را به عنوان گرایش شرکت‌ها به موقعیت مبارزه و تقابل نسبت به رقبا و سطح بالایی از شدت رقابت در تلاش برای سرکوب رقبا تعریف کردند. نوآوری به تلاش برای پذیرش خلاقیت، آزمایش، نوآوری، رهبری تکنولوژیکی و غیره هم در محصولات و هم در

فرآیندها اشاره دارد. اقدامات پیشگامی مربوط به مزایای پیشرو مقدم می‌شود که به دنبال تلاش برای شکل‌گیری محیط با معرفی محصولات یا فرآیندهای جدید قبل از رقابت است و همچنین از آنجا که پیشگامی بر شروع فعالیت تأکید دارد ارتباط نزدیکی با نوآوری دارد. ریسک‌پذیری شامل فعالیت‌هایی نظیر قرض زیاد، تخصیص درصد زیادی از منابع به پروژه‌هایی با نتایج نامشخص و ورود به بازارهای ناشناخته می‌شود. استقلال طلبی به اقدامات افراد یا تیم‌هایی اشاره می‌کند که با هدف ایجاد یک مفهوم، ایده یا دیدگاه کسب و کار جدید انجام می‌شود و البته این بعد به اندازه، سبک مدیریتی و مالکیت شرکت بستگی دارد. عمر^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیق خود تأثیر گرایش کارآفرینی، توانایی نوآوری و خلق دانش در عملکرد شرکت را با دیدگاه کارآفرینان در مقیاس کوچک مورد بررسی قرار دادند. آنها پنج بعد گرایش کارآفرینی شامل نوآوری، مخاطره‌پذیری، استقلال طلبی، پیشگامی و رقابت‌تهاجمی را اندازه‌گیری کردند. یافته‌های آنها نشان داد که گرایش کارآفرینی، قابلیت نوآوری و خلق دانش تأثیر مثبتی بر عملکرد شرکت دارند.

تجارب قبلی کارآفرینی، مولد و منبع یادگیری برای تقویت آمادگی برای پذیرش ریسک بالاتری می‌شود که شامل فعالیت بیشتر در زمینه نوآوری و پیشگامی است. تجارب اولیه در پروژه کارآفرینی برای افرادی ضروری است که علاقه، انگیزه و تمایل به درخواست بیشتر دارند (جلنک^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). نتایج تحقیق متایس^۳ و همکارانش (۲۰۱۶) در گرایش کارآفرینی و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط در ایالت اینی^۴ نشان داد که نوآوری، پیشگامی و رقابت‌تهاجمی با عملکرد ارتباط دارند. رقابت‌تهاجمی رابطه خوبی با عملکرد مشتری و محصول دارد. نوآوری و پیشگامی در ارتباط با عملکرد مشتری است و ارتباط ضعیف با کارایی محصول دارد، در حالی که ریسک‌پذیری و استقلال رابطه‌ای با هیچ‌یک از شاخص‌های عملکرد ندارد. مستفا^۵ و همکاران (۲۰۱۷) نیز نوآوری، پیشگامی و مخاطره‌پذیری را به‌عنوان

۱- Omar

۲- Jelenc

۳- Matthias

۴- Ebonyi State

۵- Musthofa

ابعاد گرایش کارآفرینی در نظر گرفتند و نتایج تحقیق آنها نشان می دهد که گرایش نوآوری کارآفرینانه تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کسب و کار دارد و گرایش پیشگامی کارآفرینانه، تأثیر ناچیزی بر عملکرد کسب و کار دارد و گرایش مخاطره پذیری کارآفرینانه تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کسب و کار دارد. چو و لی^۱ (۲۰۱۸) در تحقیق خود با عنوان "گرایش کارآفرینی، آموزش کارآفرینی و عملکرد"، برای ارزیابی گرایش کارآفرینی، سه بعد نوآوری، پیشگامی و ریسک پذیری را در نظر گرفتند. یافته‌های آنها حاکی است که پیشرفت نوآوری بر عملکرد غیر مالی کسب و کار تأثیر می گذارد و تمایل به ریسک پذیری بر عملکرد مالی و غیر مالی کسب و کار تأثیر ندارد. همچنین، آموزش کارآفرینی ارتباطی با گرایش کارآفرینی یا عملکرد کسب و کار ندارد. کانتالیانو^۲ و همکاران (۲۰۱۸) اثر میانجی توانایی گرایش بازار در گرایش کارآفرینی و نوآوری خدماتی را بررسی کردند. آنها به تعریف ابعاد گرایش کارآفرینانه شامل نوآوری، پیشگامی و ریسک پذیری پرداختند و نوآوری را یک بعد ضروری EO در نظر گرفتند، از آنجا که جستجوی فرصت‌ها، ایده‌ها و تجربیات جدید را نشان می‌دهد که می‌تواند در قالب نوآوری در محصولات، خدمات و فرآیندها ظاهر شود. یافته‌های آنها حاکی از حضور نقش متغیر میانجی توانایی گرایش بازار در رابطه بین گرایش کارآفرینی و نوآوری خدماتی است. رضایی و اورت^۳ (۲۰۱۸) گرایش کارآفرینی و عملکرد شرکت را با توجه به نقش میانجی عملکرد کارکردی مورد بررسی قرار دادند. آنها در مطالعه خود ارتباط بین سه بعد EO شامل نوآوری، مخاطره پذیری، پیشگامی، سه نوع عملکرد کارکردی شرکت‌ها شامل عملکرد تحقیق و توسعه، عملکرد تولید، بازاریابی و عملکرد فروش و همچنین عملکرد کلی شرکت‌ها را مورد تحلیل قرار دادند.

اندرسون و ایشیما^۴ (۲۰۱۳) به بررسی تأثیر سن شرکت و منابع ناملموس در رابطه بین گرایش کارآفرینانه و رشد شرکت در میان کسب و کارهای کوچک و متوسط ژاپن پرداختند. در این تحقیق، مقیاس عملکرد برای اندازه‌گیری رشد شرکت با نسبت رشد فروش، رشد سهم بازار و

۱- Cho and Lee

۲- Cantaleano

۳- Rezaei and Ortt

۴- Anderson and Eshima

رشد کارکنان مورد ارزیابی قرار گرفت و گرایش کارآفرینی با سه مولفه نوآوری، پیشگامی و ریسک‌پذیری مورد بررسی قرار گرفت. آنها مدل تعاملی بین گرایش کارآفرینانه، سن شرکت و منابع ناملموس به منظور شناسایی بهتر پیکربندی کارآفرینی پیشنهاد می‌دهند که به رشد کسب و کارهای کوچک و متوسط کمک می‌کند. کینوا^۱ (۲۰۱۴) عوامل موثر بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط در کنیا را مورد بررسی قرار داد و نقش امور مالی، مهارت‌های مدیریتی، عوامل کلان‌محیطی و زیرساخت‌ها را به عنوان عوامل مهم برای عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط در نظر گرفت. مسیبی^۲ (۲۰۱۵) تأثیر ویژگی‌های کارآفرینی و شرکت بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط در پورتوریا را مورد تحقیق قرار داد. با بررسی دوره‌ای که SME ها در حال کسب و کار بوده‌اند، مدرک تحصیلی کارآفرین، اندازه شرکت، بخش شرکت، محل شرکت، تجربه کارآفرین و صلاحیت مدیریتی، تأثیرات مثبت قابل توجهی بر روی عملکرد SME ها نشان دادند. روچ و هاتاک^۳ (۲۰۱۶) مطرح می‌کنند که شرکت‌های کوچک و متوسط با تمرکز بر افزایش مهارت‌ها، انگیزه، و توانمندسازی نیروی انسانی می‌توانند بر عملکرد شرکت تأثیر بگذارند. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که تقویت منابع انسانی با عملکرد شرکت ارتباط دارد و شیوه‌های تقویت منابع انسانی بیشتر مربوط به شرکت‌های نوپا و SME های فعال در صنایع با تکنولوژی بالا و در مورد کشورهایی با مقررات سختگیرانه است. از جمله پژوهش‌های مرتبط داخلی نیز می‌توان به پژوهش ایمانی‌پور و زیودار (۱۳۸۷) اشاره نمود که به رابطه میان گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد نمایندگی فروش حقوقی شرکت سهامی بیمه ایران را ارزیابی نمودند. «ساختار منعطف و جو سازمانی اثربخش»، «فرهنگ پشتیبان و محرک خلاقیت و نوآوری» و «قابلیت‌ها و انگیزش فردی کارکنان» به عنوان ابعاد گرایش به کارآفرینی شرکتی، و میزان «رضایتمندی کارکنان»، «رضایتمندی مشتریان (بیمه‌گذاران)» و «عملکرد مالی» به عنوان ابعاد عملکرد نمایندگی‌ها معرفی شده و همبستگی متقابل و دودویی هر یک از این مؤلفه‌ها نیز با یکدیگر اندازه‌گیری شده است. نتایج تحلیل‌های انجام شده بر داده‌های

۱- Kinyua

۲- Mothibi

۳- Rauch and Hatak

گردآوری شده از نمونه آماری پژوهش مذکور، متشکل از کارکنان نمایندگی‌های فروش حقوقی بیمه ایران در شهر تهران نشان می‌دهد که بجز دو مورد، تمامی ابعاد گرایش به کارآفرینی شرکتی و ابعاد سنجش عملکرد در این پژوهش به شکل دوبدو دارای همبستگی مستقیم و معنادار می‌باشند. در یک دسته‌بندی کلی نیز مشخص شده است که گرایش به کارآفرینی شرکتی دارای همبستگی مثبت و معناداری با عملکرد نمایندگی‌ها می‌باشد. از دیگر پژوهش‌های معتبر داخلی در این قلمرو موضوعی، می‌توان به پژوهش‌های کریمی و همکاران (۱۳۹۲)، داوری و شهبازمرادی (۱۳۹۲)، حسینی‌مقدم و حجازی (۱۳۹۳)، رضایی‌دولت‌آبادی و علیان (۱۳۹۴)، نائیجی و همکاران (۱۳۹۶) و تقوایی و حجازی (۱۳۹۷) نام برد؛ که یا این‌حال، در هیچ‌یک از آن‌ها به ارزیابی نقش برجسته و مهم شایستگی‌های فردی کارکنان به‌عنوان یک متغیر میانجی در این قلمرو موضوعی، پرداخته نشده است. و اما شایستگی‌ها، به طور کلی، عواملی هستند که فرد باید نشان دهد تا در کار، نقش، عملکرد، مأموریت یا وظیفه مؤثر باشد. این موارد شامل رفتار مربوط به شغل (آنچه شخص می‌گوید یا انجام می‌دهد که عملکرد خوبی یا ضعیف را به دست می‌دهد)، انگیزه (احساسی که فرد در مورد شغل، سازمان، یا موقعیت جغرافیایی دارد) و دانش یا مهارت فنی (چیزی که فرد در مورد واقعیت، فناوری، حرفه، روش، شغل، سازمان، و غیره می‌داند یا نشان می‌دهد). شایستگی از طریق مطالعه شغل و نقش مشخص می‌شود (فرهنگ شایستگی دانشگاه هاروارد، ص ۴). محققان با توجه به فرهنگ، موقعیت و زمینه تحقیقی خود، تعریف و مولفه‌های متفاوتی برای شایستگی ارائه کرده‌اند. از نظر لغوی، فرهنگ لغت آنلاین آکسفورد، شایستگی را "توانایی انجام کاری با موفقیت یا بصورت کارآمد" تعریف می‌کند. به طور کلی شایستگی شامل مجموعه‌ای از دانش، توانایی، مهارت، صفت، انگیزه، نگرش و ارزش لازم برای توسعه شخصی و مشارکت موفق هر فرد در سازمان است. شایستگی به معنای رفتار لازم برای دستیابی به سطح مورد نیاز عملکرد است. (مارتینا^۱ و همکاران، ۲۰۱۲) ردینگ^۲ (۲۰۱۴) در بررسی "شایستگی‌های فردی در یادگیری فردی"، چارچوب شایستگی‌های فردی را شامل شایستگی شناختی (یادگیری قبلی که یادگیری جدید را

۱- Martina

۲- Redding

تسهیل کند)، شایستگی فراشناختی (خود سازماندهی یادگیری و استفاده از استراتژی یادگیری)، شایستگی انگیزشی (مشارکت و پایداری در پیگیری اهداف یادگیری) و شایستگی احساسی / اجتماعی (حس خود ارزشی، توجه به دیگران، درک احساسی و مدیریت برای تعیین اهداف مثبت و تصمیم‌گیری مسئولانه) مطرح می‌کند. براساس تحقیق ستی و ساکینا^۱ (۲۰۱۴) هر شغلی براساس شایستگی‌های شخصی شکل می‌گیرد. شایستگی‌ها می‌تواند کلی یا برای حرفه‌ای خاص باشند. شایستگی را می‌توان میانگین توانایی‌ها و مهارت‌ها دانست. شناخت این شایستگی‌ها به عنوان توانایی و مهارت، کارآفرینی را به رفتاری قابل تعقق و یادگیری تبدیل می‌کند. اکرمز و تیمز^۲ (۲۰۱۷) در تحقیق خود برای تحلیل ارتباط شایستگی شغلی با موفقیت شغلی به بررسی مهارت، دانش و توانایی در زمینه شغلی و تعادل در تعامل خانه و کار پرداختند. شایستگی‌های شغلی می‌تواند به عنوان یک منبع شخصی عمل کند که می‌تواند عامل فرآیند انگیزشی مرتبط با موفقیت حرفه‌ای ذهنی از طریق ایجاد مهارت‌های شغلی فراگیر باشد. اوبدا^۳ و همکارانش (۲۰۱۷) به تحلیل نقش شایستگی‌های فردی در مدیریت نوآوری براساس روش‌شناسی مثلثی پرداختند. در این مقاله، شایستگی‌های فردی شامل دانش (دانش پیش‌بینی، فنی، تشخیصی)، نتایج (تولید ایده، تجربه و روشن‌بینی، مدیریت عملکرد)، مهارت‌ها (دیدگاه یکپارچه از فرایندها، استفاده از اطلاعات و ارتباطات موثر) و نگرش‌ها (رهبری، کار تیمی و مشارکت) مورد بررسی قرار داد. مقاله آنها بر اهمیت اقداماتی تأکید دارد که با توسعه و مدیریت شایستگی‌های فردی منجر به بهبود فعالیت‌های کسب و کار برای مدیریت نوآوری می‌شود. باخرو^۴ (۲۰۱۷) ترکیبی از شایستگی‌های ارتباطی (ارتباط شفاهی، ارتباط کتبی، مهارت ارائه و ارتباط‌های غیر شفاهی) شایستگی مدیریتی (سازگاری، خودانگاره، مسئولیت‌پذیر، ریسک‌پذیر، مستقل بودن، دارای ابتکار و توجه به استاندارد)، شایستگی‌های احساسی (خودآگاهی، پایداری، قدرت خودداری و تحمل تنش) و شخصیت (انعطاف‌پذیری، روشنفکری، مشتاق بودن، شوخ‌طبعی، شفاف‌سازی، خلاقیت و صبر) را برای شایستگی فردی مطرح می‌کند.

۱- Sethi, Saxena

۲- Akkermans and Tims

۳- Ubada

۴- Bakhru

۳- روش‌شناسی تحقیق

روش انجام پژوهش براساس هدف اصلی تحقیق مطرح شده است. ابعاد گرایش کارآفرینانه شامل نوآوری، مخاطره پذیری، استقلال طلبی، پیشگامی و رقابت تهاجمی در نظر گرفته شد. شایستگی فردی شامل ابعاد دانش، مهارت، نگرش و صلاحیت های کارکنان در نظر گرفته شد. ابعاد عملکرد شرکت شامل رضایت مندی کارکنان، رضایت مندی مشتریان و عملکرد مالی در نظر گرفته شد. هدف این تحقیق از نوع کاربردی است. روش تحقیق توصیفی و پیمایشی است و داده های لازم از طریق پرسشنامه به روش میدانی جمع آوری شده است. کارکنان شرکت های کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری شهر زاهدان حجم نمونه این تحقیق را تشکیل می دهند که به صورت تصادفی ساده پرسشنامه در بین آنها توزیع شده است. اطلاعات لازم درباره ادبیات تحقیق موضوع از منابع کتابخانه، مقالات، کتاب های لازم و اینترنت به دست آمد و اطلاعات آماری تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته گرد آوری شد. روایی برای بررسی اجزای تشکیل دهنده ابزار اندازه گیری - در اینجا پرسشنامه - به کار برده می شود و پرسش های پرسشنامه باید مفهوم مورد سنجش را در برگیرند. به منظور بررسی روایی پرسشنامه، در ابتدا تحقیق و تحلیل مطالب موجود درباره موضوع انجام شد، سپس پرسشنامه اولیه تدوین شد و توسط اساتید و خبرگان در این زمینه مورد بررسی و اصلاح قرار گرفت. ارزیابی پایایی پرسشنامه با هدف بررسی پیوند، مفهوم و سازگاری منطقی درونی پرسشنامه انجام شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرها باید بالای ۷۰ درصد باشد تا پایایی آنها مطلوب باشد و هر چه به عدد یک نزدیکتر باشد، آزمون دارای پایایی بیشتری است. با توجه به اینکه مقدار پایایی بیشتر از ۰/۷ است، لذا پرسشنامه از قابلیت اعتماد مناسبی برخوردار است.

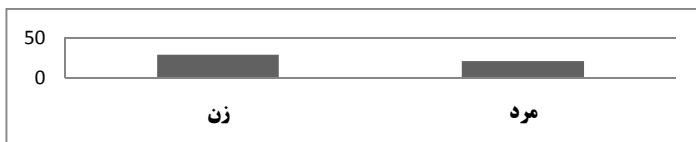
جدول (۱) - پایایی پرسشنامه

پرسشنامه	تعداد سوالات	الفای کرونباخ
گرایش کارآفرینانه	۱۵	۰/۸۲
شایستگی فردی	۱۲	۰/۸۵
عملکرد شرکت	۹	۰/۸۶

۴- یافته‌ها

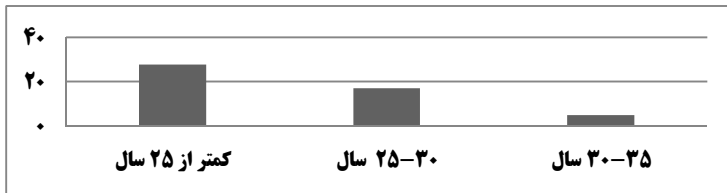
در این بخش جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، به تحلیل یافته‌های پژوهش در دو بخش یافته‌های توصیفی و یافته‌های استنباطی پرداخته شده است. در بخش یافته‌های توصیفی جداول و نمودارهای اولیه در ارتباط با مشخصات (جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کار) آزمون شونده‌ها ترسیم می‌شود و در بخش یافته‌های استنباطی به بررسی فرضیه‌های مطرح شده در پژوهش پرداخته می‌شود. لازم به ذکر است که نمونه‌ای به حجم ۵۰ نفر از کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط مستقر در پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان مد نظر قرار گرفته شده است. به منظور ارائه دیدگاهی مناسب در مورد ویژگی‌های افراد مورد مطالعه، در این بخش توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی ارائه گردیده است. همچنین، به منظور مقایسه بهتر چگونگی توزیع افراد مورد مطالعه، علاوه بر بیان تعداد افراد بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی، این ارقام به صورت درصدی نیز بیان شده است. جنسیت: نتایج توزیع افراد نمونه بر اساس نوع جنسیت افراد نشان داد که ۲۹ نفر از پاسخ‌دهندگان (۵۸۱ درصد) زن و ۲۱ نفر (۲۴۲ درصد) مرد هستند. نمودار ۴-۱ نتایج این توزیع را نشان داده شده است.

نمودار (۱)- توزیع فراوانی بر حسب جنسیت



سن: نتایج توزیع افراد نمونه بر اساس سن نشان داد که، ۲۸ نفر (۵۶.۰ درصد) از افراد نمونه را افراد کمتر از ۲۵ سال، ۱۷ نفر (۳۴.۰ درصد) را ۲۵ تا ۳۰ سال، ۵ نفر (۱۰.۰ درصد) را ۳۰ تا ۳۵ سال سن داشتند. نمودار ۴-۲ نتایج این توزیع را نشان داده شده است.

نمودار (۲) - توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سن



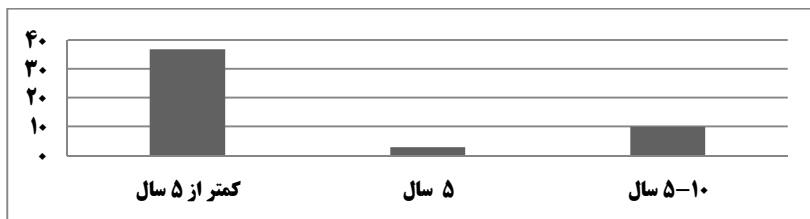
تحصیلات: نتایج توزیع افراد نمونه بر اساس سطح تحصیلات نشان داد که، ۳ نفر (۳۰ درصد) زیر دیپلم، ۸ نفر (۱۶ درصد) دیپلم، ۲۴ نفر (۴۸ درصد) کارشناسی، ۱۴ نفر (۲۸ درصد) کارشناسی ارشد و ۱ نفر (۲ درصد) دکتری تخصصی هستند. نمودار ۳-۴ نتایج توزیع را نشان می‌دهد.

نمودار (۳) - توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب مدرک تحصیلی



سابقه کار: نتایج توزیع افراد نمونه بر اساس سابقه کار نشان داد که ۳۷ نفر (۷۴ درصد) کمتر از ۵ سال، ۳ نفر (۶ درصد) ۵ سال، ۱۰ نفر (۲۰ درصد) بین ۵-۱۰ سال سابقه کار دارند. نمودار ۴-۴ نتایج توزیع را نشان می‌دهد.

نمودار (۴) - توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه کار



خوداشتغالی: نتایج توزیع افراد نمونه بر اساس خوداشتغالی نشان داد که ۲۵ نفر (۵۰ درصد) کمتر از بله و ۲۵ نفر (۵۰ درصد)، خیر بودند. نمودار ۴-۴ نتایج این توزیع را نشان داده شده است.

دسته‌ای دیگر از پارامترهای توصیف‌کننده جامعه، پارامترهای پراکندگی هستند. پارامترهای پراکندگی، معیاری برای تعیین میزان پراکندگی داده‌ها از یکدیگر یا میزان پراکندگی آن‌ها نسبت به میانگین است. از جمله مهم‌ترین پارامترهای پراکندگی، انحراف معیار است. هرچه قدر میزان انحراف معیار یک توزیع آماری بیشتر باشد، نشان‌دهنده این است که این داده‌ها، دارای پراکندگی بیشتری هستند. در میان متغیرهای این پژوهش، عملکرد مالی با مقدار ۱۰.۲۶ بیشترین پراکندگی را دارد. مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیرهای مورد مطالعه نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی، متغیرهای پژوهش نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. به‌علاوه، مقدار کشیدگی متغیرها در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این امر نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

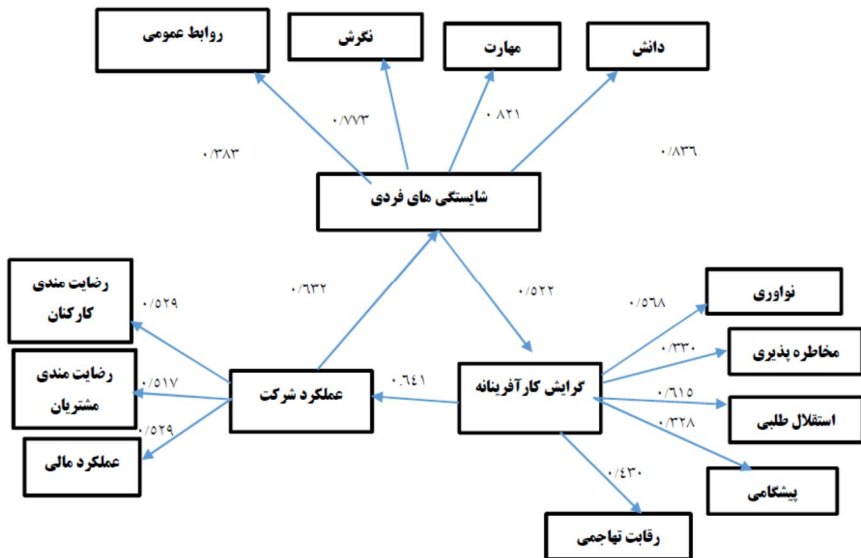
جدول (۲) - شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

مرکزی	پراکندگی		شکل توزیع		میانگین
	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	
۱۱.۷۸	۲.۲۱۶	۴.۹۱۰	-۰.۷۶۵	۰.۵۷۰	نوآوری
۱۰.۸۴	۲.۵۹۰	۶.۷۰۹	-۰.۸۳۰	۱.۱۸۱	مخاطره‌پذیری
۱۰.۸۸	۲.۲۵۶	۵.۰۸۷	-۰.۳۳۴	۲.۱۷۵	استقلال‌طلبی
۱۲.۰۰	۲.۴۶۶	۶.۰۸۲	-۰.۵۴۴	۱۳۱-	پیشگامی
۱۲.۷۶	۱.۹۴۴	۳.۷۷۸	-۰.۲۵۵	-۱.۱۳۲	رقابت‌تهاجمی
۱۱.۲۰	۲.۶۱۹	۶.۸۵۷	-۰.۹۶۶	۱.۰۸۰	دانش
۱۱.۰۸	۲.۲۳۵	۴.۹۹۳	-۰.۴۲۲	۱.۱۲۲	مهارت
۱۱.۳۰	۲.۵۴۱	۶.۴۵۹	-۰.۱۹۶	-۰.۶۸۸	نگرش
۱۲.۴۸	۲.۲۶۱	۵.۱۱۲	-۰.۹۶۱	۰.۹۸۴	روابط عمومی
۱۱.۴۴	۲.۸۶۴	۸.۲۰۰	-۱.۰۱۱	۱.۱۰۵	رضایت‌مندی کارکنان
۱۱.۵۱	۲.۲۵۸	۵.۰۹۹	-۰.۰۷۵	-۰.۹۱۰	رضایت‌مندی مشتریان
۱۰.۲۶	۳.۱۵۲	۹.۹۳۳	-۰.۲۱۲	-۰.۱۱۶	عملکرد مالی

۴-۱- تحلیل مسیر

تحلیل مسیر برای آزمون مدل های علی به کار می رود و مستلزم تنظیم مدلی به صورت نمودار علی است و به ما کمک می کند بینیم در پی چه چیزی هستیم. در تحلیل مسیر از رگرسیون استفاده می شود، از این رو می توان میزان مناسب بودن مدل را ارزیابی کرد و با استفاده از وزن بتا (که در تحلیل مسیر ضریب مسیر خوانده می شود) مقدار اثر هر متغیر را تعیین کرد. بدین ترتیب، تحلیل مسیر به طریق قابل فهم و ساده ای اطلاعات زیادی درباره فرآیندهای علی فراهم می آورد (دواس، ۱۳۸۳، ۲۲۲).

مدل (۱) - الگوی نهایی گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت های کوچک و متوسط با توجه به نقش میانجی شایستگی های فردی



جدول (۴) - الگوی ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی

سطح معناداری	بتا	مسیر	
۰.۰۰۰	۰.۵۶۸	نوآوری	عملکرد شرکت ←
۰.۰۰۰	۰.۳۳۰	مخاطره پذیری	عملکرد شرکت ←
۰.۰۰۰	۰.۶۱۵	استقلال طلبی	عملکرد شرکت ←
۰.۰۰۰	۰.۳۲۸	پیشگامی	عملکرد شرکت ←
۰.۰۰۰	۰.۴۳۰	رقابت نهاجمی	عملکرد شرکت ←
۰.۰۰۰	۰.۸۳۶	دانش	شایستگی های فردی ←
۰.۰۰۰	۰.۸۲۱	مهارت	شایستگی های فردی ←
۰.۰۰۰	۰.۷۷۳	نگرش	شایستگی های فردی ←
۰.۰۰۰	۰.۳۸۳	روابط عمومی	شایستگی های فردی ←
۰.۰۰۰	۰.۵۲۹	رضایت مندی کارکنان	گرایش کارآفرینانه ←
۰.۰۰۰	۰.۵۱۷	رضایت مندی مشتریان	گرایش کارآفرینانه ←
۰.۰۰۰	۰.۵۲۹	عملکرد مالی	گرایش کارآفرینانه ←

جدول (۴) - الگوی ساختاری، مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. این جدول نشان می‌دهد که همه ضرایب مسیرهای مستقیم در الگوی نهایی معنی دار هستند.

جدول (۵) - خلاصه نتایج الگویابی مدل

فرضیه	روابط متغیرهای تحقیق	روابط بین متغیرها	آماره t	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	نتیجه
فرعی ۱	گرایش کارآفرینانه	عملکرد شرکت	۱۷/۸۵	۰/۸۶	-	-	تایید
فرعی ۲	گرایش کارآفرینانه	شایستگی های فردی	۸/۹۶	۰/۵۴	-	-	تایید
فرعی ۳	شایستگی فردی	عملکرد شرکت	۱۳/۲۵	۰/۶۸	-	-	تایید
اصلی	گرایش کارآفرینانه - شایستگی فردی - عملکرد شرکت	شایستگی فردی - عملکرد شرکت					تایید

جدول (۶) - شاخص های کیفیت مدل و سطح پذیرش آن ها در روش حداقل مربعات

ردیف	شاخص های کیفیت مدل	سطح پذیرش	گرایش کارآفرینانه	عملکرد شرکت	شایستگی فردی
۱	شاخص روایی مشترک مقاطع	≥ 0	۰/۲۵۳	۰/۲۱۳	۰/۰۵۶
۲	پایایی مرکب	$> 0/7$	۰/۸۵۲	۰/۸۴۶	۰/۹۵۱
۳	میانگین واریانس استخراج شده	$> 0/5$	۰/۸۲۵	۰/۸۴۰	۰/۷۹۳

با توجه به جدول ذیل از آنجا که ساخت روایی مشترک مقاطع متغیرهای تحقیق مثبت بوده و میزان پایایی مرکب آن ها بیشتر $0/7$ و میانگین واریانس های استخراج شده آن ها بیشتر از $0/5$ است. لذا مدل تحقیق از کیفیتی مناسب برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

از آنجا که پارک های علم و فناوری به عنوان نهادی اجتماعی در توسعه اقتصادی مبتنی بر فناوری نقش دارد و شرکت های کوچک و متوسط را تحت پوشش قرار می دهد، پارک علم و فناوری، گزینه مناسبی برای تحقیق درباره عملکرد شرکت های کوچک و متوسط در نظر گرفته می شود. (اساسنامه و آیین نامه های قانونی در سایت پارک علم و فناوری ارائه شده است). عملکرد افراد، گرایش کارآفرینی و شایستگی آنها به ویژه در شرکت های کوچک و متوسط

در رشد و ترقی شرکت‌ها نقش دارد. با توجه به اهداف پارک علم و فناوری که در اساسنامه آن ارائه شده است و اهمیت روزافزون کارآفرینی در توسعه کشور، تاثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط با توجه به نقش میانجی شایستگی‌های فردی در پارک علم و فناوری شهر زاهدان مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج آمار توصیفی مربوط به مشخصات نمونه آماری نشان می‌دهد که آقایان ۲۱ نفر معادل ۴۸٪ درصد را تشکیل می‌دهند در حالی که تعداد خانم‌ها ۲۹ نفر معادل ۵۲٪ می‌باشد. تعداد افراد کمتر از ۲۵ سال، ۲۸ نفر معادل ۵۶٪ و تعداد افراد بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۱۷ نفر معادل ۳۴٪ و تعداد افراد بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۵ نفر است که معادل ۱۰٪ و کمترین آمار سنی را افراد بالاتر از ۳۵ سال تشکیل می‌دهند که عدد ۰ و معادل ۰٪ می‌باشد. بخش خیلی کمی از افراد نمونه مورد نظر دارای تحصیلات زیر دیپلم، دیپلم و دکتری هستند که به ترتیب ۳ و ۸ و ۱ نفر هستند. درحالی که افراد دارای مدرک لیسانس ۲۴ نفر و معادل ۴۸٪ و افراد دارای مدرک فوق لیسانس ۱۴ نفر معادل ۲۸٪ از نمونه را تشکیل می‌دهند. بیشترین سابقه کار افراد بر اساس سال مربوط به کمتر از ۵ سال و برابر با ۳۷ نفر و معادل ۷۴٪ می‌باشد. پس از آن افرادی که ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار دارند، ۱۰ نفر و معادل ۲۰٪ می‌باشد و افرادی که ۵ سال سابقه دارند ۳ نفر و معادل ۶ درصد از حجم نمونه را تشکیل می‌دهند.

فرضیه اصلی: گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان با توجه به نقش میانجی شایستگی‌های فردی مؤثر است. بر اساس مطالعات پیشینه تحقیق، درباره این موضوع پژوهش با این متغیرها و این روش تحقیق قبلا پژوهشی انجام نشده بود اما تعدادی از مطالعات، برخی از این متغیرها را به شکل توأم در نظر گرفته بودند و نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌هایی نظیر گودرزوند چگینی و تقی‌زاده جورشری (۱۳۹۳)، رحمانی و رضایی (۱۳۹۴) و طالبی و همکاران (۲۰۱۵) سازگاری دارد. و اما به طور کلی، از آنجا که در این پژوهش، شایستگی فردی کارکنان، به عنوان متغیر میانجی؛ حداثت گرایش کارآفرینانه و عملکرد مد نظر قرار گرفته بود، نتایج پژوهش از این بعد را می‌توان به عنوان مشارکت اصلی و نوآوری علمی پژوهش معرفی نمود.

فرضیه فرعی اول: گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان مؤثر است. مقالات بسیاری به نقش مؤثر گرایش کارآفرینی

بر عملکرد سازمانی و شرکت‌ها پرداخته‌اند تعدادی از تحقیقات مانند تحقیقات التینی^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، عزیز^۲ و همکارانش (۲۰۱۷) و لانکشوارا و ویجسکارا^۳ (۲۰۱۹) نتایج مثبت گرایش کارآفرینانه را نشان می‌دهد. در مقابل، نتایج تحقیق ولز^۴ و همکاران (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که سطوح بالای گرایش کارآفرینانه، منجر به کاهش عملکرد در شرکت‌های کوچک می‌شود.

فرضیه فرعی دوم: گرایش کارآفرینانه بر شایستگی‌های فردی پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان مؤثر است. نتایج تحقیق زئیم^۵ و همکاران (۲۰۱۳)، وارگا^۶ و همکارانش (۲۰۱۵)، سنت آنا^۷ و همکارانش (۲۰۱۶) و اوبدا^۸ و همکارانش (۲۰۱۷) با نتایج تحقیق از منظر این فرضیه سازگاری دارد.

فرضیه فرعی سوم: شایستگی‌های فردی بر عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط پارک علم و فناوری استان سیستان و بلوچستان مؤثر است. تحقیقات ایمانی‌پور و زیودار (۱۳۸۷)، اکرمز^۹ و همکاران (۲۰۱۳)، زئیم^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۳)، کولیباکوا^{۱۱} (۲۰۱۴)، وارگا^{۱۲} و همکارانش (۲۰۱۵)، اباس و امام^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۶) و ویلیو و مانکساری^{۱۴} (۲۰۱۷) با نتایج این پژوهش، مطابقت نسبی دارد.

۱- Altinay

۲- Aziz

۳- Lankeshwara and Wijesekara

۴- Wales

۵- Zaim

۶- Varga

۷- Sant'Anna

۸- Ubeda

۹- Akkermans

۱۰- Zaim

۱۱- Kolibacova

۱۲- Varga

۱۳- Abas and Imam

۱۴- Veliu and Manxhari

پیشنهادها

با توجه به تأیید فرضیه اصلی پژوهش، توجه به شایستگی فردی کتارکنان به‌عنوان میانجی گرایش کارآفرینانه و عملکرد، در شرکت‌های کوچک و متوسط، بالطبع توجه به راهکارهای مدیریت منابع انسانی از ابعاد جذب و آموزش و تربیت، به‌منظور ارتقاء شایستگی‌های فردی مورد نظر در کارآفرینی سازمانی و شرکتی، می‌تواند تأثیرگذاری چشمگیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد شرکت را موجب شود.

همچنین، پیشنهاد می‌شود که شایستگی‌های فردی کارکنان، با توجه به پیشرفت‌های روزافزون فناوری و نیاز ویژه هر سازمان و کسب و کار مورد بررسی قرار گیرد. به‌علاوه، پژوهش‌های دیگری نیز در این قلمرو موضوعی، می‌توان در پارک‌های علم و فناوری یا شهرک‌های صنعتی یا کسب و کارهای مستقر درون‌شهری در سایر شهرها، شهرستان‌ها و استان‌های کشور انجام داد و همسویی‌ها و مغایرت‌های یافته‌ها را مورد ارزیابی قرار داد.

منابع

- افشارفر، فیروز، عباس‌پور، عباس، رحیمیان، حمید، و غیائی‌ندوشن، سعید (۲۰۱۷). ساخت و اعتباریابی ابزار سنجش ابعاد شایستگی‌های منابع انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان. **فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی**، (۲۹)، ۸، ۱۶۵-۱۴۷.
- ایمانی‌پور، نرگس، و زیودار، مهدی (۱۳۸۷). بررسی رابطه گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد (مطالعه موردی: نمایندگی‌های فروش شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران). **توسعه کارآفرینی**، (۲)، ۱۱-۳۴.
- تقوایی، سمیه، و حجازی، سیدرضا (۱۳۹۷). تأثیر گرایش کارآفرینانه بر یادگیری راهبردی: تبیین نقش راهبرد اثرسازی. **توسعه کارآفرینی**، (۲)، ۱۱، ۳۰۱-۳۲۰.
- حسینی‌مقدم، سیدمحمدرضا، و حجازی، سیدرضا (۱۳۹۳). تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد بانک‌ها با متغیر میانجی بازارگرایی. **توسعه کارآفرینی**، (۲)، ۷، ۲۱۱-۲۲۹.
- داوری، علی، و شهبازمرادی، سعید (۱۳۹۲). شناسایی تأثیر گرایش کارآفرینانه و عوامل سازمانی بر عملکرد کسب و کار (مورد مطالعه: شرکت‌های فنی تابعه شرکت ملی نفت ایران). **توسعه کارآفرینی**، (۳)، ۶، ۱۲۵-۱۴۳.

- رحمانی، زین‌العابدین. رضایی، ملیحه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر گرایش به کارآفرینی بر عملکرد کسب و کار با نقش میانجی ظرفیت نوآوری. **فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین علمی - پژوهشی**. ویژه نامه چهارمین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی، خوانسار.
- رضایی دولت‌آبادی، حسین، و علیان، مژده (۱۳۹۴). تأثیر گرایش کارآفرینانه و راهبرد رقابتی بر بازارگرایی در راستای بهبود عملکرد و ایجاد مزیت رقابتی پایدار. **توسعه کارآفرینی**، ۸(۱)، ۸۱-۱۰۰.
- کریمی، آصف، رضایی، روح‌الله، احمدپورداریانی، محمود، و انصاری، محسن (۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینانه (مورد مطالعه: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). **توسعه کارآفرینی**، ۶(۳)، ۱۶۳-۱۸۲.
- گودرزوندچگینی، مهرداد، و تقی‌زاده‌جورشری، محمدرضا (۱۳۹۳). تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد مالی شرکت‌های بیمه: نقش میانجی بازارگرایی (مورد مطالعه: نمایندگی‌های بیمه استان گیلان). **پژوهش‌های مدیریت و حسابداری**. شماره چهارم و پنجم، مهر و آبان.
- نائیجی، محمدجواد، پناهی‌فر، فرهاد، و اسفندیاری، زینب (۱۳۹۶). تأثیر آمیخته بازاریابی داخلی بر گرایش کارآفرینانه باشگاه‌های فرهنگی-ورزشی: نقش میانجی فرهنگ نوآوری و قابلیت‌های مدیریت دانش. **توسعه کارآفرینی**، ۱۰(۲)، ۳۷۵-۳۹۳.
- یداللهی‌فارس، جهانگیر، کلایی، امیرمحمد، و مهربانی، رزا (۱۳۹۰). فرصت‌ها و ایده‌های کارآفرینی: تحلیل اوزریایی محیطی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- Abas, Maripaz C; Imam, Ombra A. (2016). Graduates' Competence on Employability Skills and Job Performance. **International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)**, 5(2), June 2016, 119-125.
- Akkermans, J; Schaufeli, W.B.; Brenninkmeijer, V.; Blonk, R.W.B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands — Resources model. **Journal of Vocational Behavior**, 83. 356–366. (Journal homepage: www.elsevier.com/locate/jvb)
- Akkermans, Jos; Tims, Maria. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. **Applied Psychology: An International Review**, 66 (1), 168–195. doi: 10.1111/apps.12082
- Altinay, Levent; Madanoglu, Melih; De Vita, Glauco; Arasli, Huseyin; Ekinci, Yuksel. (2015). the Interface between Organizational Learning Capability, Entrepreneurial Orientation, and SME Growth. **Journal of Small Business Management**. Doi: 10.1111/jsbm.12219
- Anderson, Brian S; Eshima, Yoshihiro. (2013). the influence of firm age and intangible resources on the relationship between entrepreneurial orientation and firm growth among Japanese SMEs. **Journal of Business Venturing**, 28, 413–429.
- Aziz, Khurram; Ul Hasnain, Syed Shahbaz; Awais, Muhammad; Shahzadi, Iram; Afzal, Muhammad Moeiz. (2017). The Impact of Entrepreneurial

- Orientation on SME Performance in Pakistan: A Qualitative Analysis. **International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)**, ISSN: 2000-000X, 1(8), October, 107-112
- Bakhru, Kanupriya Misra. (2017). Personal Competencies for Effective Teaching: A Review Based Study. **Educational Quest: An Int. J. of Education and Applied Social Science**: 8, Special Issue, 297-303, June 2017. DOI: 10.5958/2230-7311.2017.00067.8
 - Cantaleano, K. R.; Rodrigues, G. P.; Martins, T. S. (2018). The mediating effect of proactive market orientation capability in entrepreneurial orientation and service innovation. **Revista de Administração Mackenzie**, 19(1). Doi 10.1590/1678-6971/eRAMR180038.
 - **Competency Dictionary**. Harvard University. Development Dimensions Int'l, Inc. (https://apps2.campusservices.harvard.edu/cas/empldocs/cs/harvard_competency_dictionary_complete.pdf)
 - Fadda, Nicoletta. (2018). the effects of entrepreneurial orientation dimensions on performance in the tourism sector". **New England Journal of Entrepreneurship**, 21(1), 22-44.
 - Jelenc, L; Pisapia, J; Ivanušić, N. (2016). Demographic Variables Influencing Individual Entrepreneurial Orientation and Strategic Thinking Capability, **Journal of Economic and Social Development, Varaždin Development and Entrepreneurship Agency**, Mihanovićeve 4, Varaždin, Croatia i University North, Koprivnica, Croatia,.3(1), ISSN 1849-3327 / print ISSN 1849-6628, pp.3-14.
 - Kinyua, Anne Ngima. (2014). Factors Affecting the Performance of Small and Medium Enterprises in the Jua Kali Sector In Nakuru Town, Kenya. **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**, 16 (1), Ver. IV (Jan. 2014), 80-93.
 - Kolibačova, Gabriela. (2014). the relationship between competency and performance. **Acta Universitatis Agriculturae ET Silviculturae Mendelianae Brunensis**. 62(6), 2014. <http://dx.doi.org/10.11118/actaun201462061315>
 - Lankeshwara, P; Wijesekara, N.M. (2019). Impact Of Entrepreneurial Characteristics On The Entrepreneurial Orientation Of SME Holders (Referred To Pambahinna In Balangoda Divisional Secretariat). **Int. J. Adv. Res.** 7(2), 926-933.
 - Lumpkin, G. T; Dess Gregory G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. **Academy of Management Review**, 21(1), 135-172.
 - Martina, Königová; Hana, Urbancová; Jiří, Fejfar. (2012). Identification of Managerial Competencies in Knowledge-based Organizations. **Journal of Competitiveness**. 4(1), 129-142.
 - Matthias, Elom Egede; Agwu, Arisi-Nwugballa Emmanuel; Onyeizugbe, Chinedu U. (2016). Entrepreneurial Orientation and Performance of Small and Medium Scale Enterprises in Ebonyi State. **International Journal in**

- Management and Social Science** (Impact Factor- 5.276), IJMSS, 04 (5), ISSN: 2321-1784.
- Mothibi, Gloria. (2015). the effects of entrepreneurial and firm characteristics on performance of small and medium enterprises in Pretoria. **International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom**, 3(3), March.
 - Musthofa; Wahyudi, Sugeng; Farida, Naili; Ngatno. (2017). Effect of Entrepreneurial Orientation on Business Performance. **International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)**. 8(9), September, 82–90, Article ID: IJCIET_08_09_011.
 - Omar, Nor Asiah; Aris, Hasnan Md; Nazri, Muhamad Azrin. (2016). The Effect of Entrepreneurial Orientation, Innovation Capability and Knowledge Creation on Firm Performance: A Perspective on Small Scale Entrepreneurs. **Journal Pengurusan** 48 (2016) 23 pages, Galley Proof. ISSN 0127-2713 Scopus, Cabell and MyCite Indexes.
 - Rauch, Andreas; Hatak, Isabella. (2016). A meta-analysis of different HR-enhancing practices and performance of small and medium sized firms. **Journal of Business Venturing**, 31, 485–504.
 - Redding, Sam. (2014). Personal Competencies in Personalized Learning. Center on Innovations in Learning. Center on Innovations in Learning. **Temple University**, Philadelphia, PA.
 - Rezaei, Jafar; Ortt, Roland. (2018). Entrepreneurial orientation and firm performance: the mediating role of functional performances. **Management Research Review**, <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0092>
 - Sant'Anna, Anderson de Souza; Santos, Jair Nascimento; Diniz, Daniela Martins; Benevides, Telma Nascimento; Melo Dutra, Marcelo Pereira. (2016). Individual competencies and organizational modernity: a comparative study between professionals from Minas Gerais and Bahia. **Gest. Prod., São Carlos**, 23(2), 308-319.
 - Sethi, Jyotsna; Saxena, Anand. (2014). Entrepreneurial Competencies, Motivation, Performance and Rewards. (http://lib.cufe.edu.cn/upload_files/other/4_20140605105319_Entrepreneuria%20Competencies,%20Motivation,%20Performance%20and%20Rewards.pdf)
 - Soininen, Juha. (2013). Entrepreneurial Orientation in Small and Medium-Sized Enterprises during Economic Crisis. **Lappeenranta**.
 - Talebi, Kambeiz; Rezazadeh, Arash; Dehghan Najmabadi, Amer. (2015). SME alliance performance: the impacts of alliance entrepreneurship, entrepreneurial orientation, and intellectual capital. **Int. J. Entrepreneurship and Small Business**, 24(2).
 - Ubeda, Cristina Lourenço; Santos, Fernando César Almada; Nagano, Marcelo Seido. (2017). Analysis of the individual competences contributions to innovation management based on methodological triangulation. **Gest. Prod., São Carlos**, 24(3), 595-609.
 - Varga, Erika; Budavári-Takács, Ildikó; Boda-Kinga, Helga; Bárdos, Ilona. (2015). Personal competencies from the perspective of human resources

management and the business programs of higher education. **Trendy v podnikání – vědecký časopis Fakulty ekonomické ZČU v Plzni.**

- Veliu, Liridon; Manxhari, Mimoza. (2017). the impact of managerial competencies on business performance: sme's in Kosovo. **Vadyba Journal of Management.** 1(30).
- Wales, W. J; Patel, Pankaj C; Parida, Vinit; Kreiser, Patrick M. (2013). Nonlinear Effects of EO on Small Firm Performance. **Strategic Entrepreneurship Journal. Strat. Entrepreneurship J., 7:** 93–121.
- Cho, Yun Hee; Lee, Joo-Heon. (2018). Entrepreneurial orientation, entrepreneurial education and performance. **Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship,** 12(2), 124-134.
- Zaim, Halil; Fatih Yaşar, Mehmet; Faruk Ünal, Ömer. (2013). analyzing the effects of individual competencies on performance: a field study in services industries in turkey. **Journal of Global Strategic Management.** 7(2) 2013-December. Isma.info. 67-77. DOI: 10.20460/JGSM.2013715668.