

## Analysis of entrepreneurial thinking and career advancement of employees: The case of the Management of Agricultural Jihad in Kerman County

Mahdi Haj Mohammad Hasani<sup>1</sup>, Kurosh Rezaei-Moghaddam<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Department of agricultural extension and education, agricultural faculty, Shiraz University

<sup>2</sup> Department of agricultural extension and education, agricultural faculty, Shiraz University,

Email: dr.rezaeimoghaddam@gmail.com

### Article Info

**Article type:**  
Research Full Paper

**Article history:**  
Received: 03.01.2024  
Revised: 12.05.2024  
Accepted: 08.06.2024

**Keywords:**  
Entrepreneurial thinking  
Career advancement  
Job involvement  
Entrepreneurial spirit

### ABSTRACT

The presence of entrepreneurs as a new strategy in organizations is of special importance for the growth and survival of the organization and they have a special role and position in many fields, especially agriculture. For this reason, governments are trying to increase the number of people with entrepreneurial characteristics and provide entrepreneurship education to the society. The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between the entrepreneurial thinking of Kerman Agricultural Jihad Management employees and their attachment and career advancement. According to the number of 141 employees of this office, 101 people were included in the study using the table of Krejcie and Morgan (1970) and the simple random sampling method. In order to check the research model, the set of variables of innovation, risk-taking, invention, entrepreneurial motivation, entrepreneurial spirit, independence among the characteristics of entrepreneurial thinking were investigated with the mediation of job Involvement. Descriptive analysis of variables was done using SPSS and structural equation model was drawn with AMOS. The results showed that creativity and entrepreneurial spirit have the greatest impact on the career advancement of agricultural jihad management employees, on the other hand, with the impact of creativity and entrepreneurial spirit on job attachment, their career advancement level also increased. This effect increased even more with the mediation of job involvement. Therefore, the increase in entrepreneurial thinking will lead to the career advancement of Jihad Agriculture employees. It is suggested that in order to create entrepreneurial thinking among the employees of the management of agricultural jihad in Kerman city, in addition to in-service training, measures should be taken to regulate and participate employees in various programs based on entrepreneurial characteristics. In addition to practicing and repeating these features, it also leads to increase and provide training to others.

**Cite this article:** Haj Mohammad Hasani, M., Rezaei-Moghaddam, K. 2024. Analysis of entrepreneurial thinking and career advancement of employees: The case of the Management of Agricultural Jihad in Kerman County. *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 11 (3), 61-76.



© The Author(s).

DOI: 10.22069/jead.2024.22061.1786

Publisher: Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources

## تبیین نقش تفکر کارآفرینانه در پیشرفت شغلی کارکنان: مورد مطالعه مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان

مهدی حاج محمدحسینی<sup>۱</sup>، کورش رضائی مقدم<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup> بخش ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه شیراز

<sup>۲</sup> بخش ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه شیراز، رایانامه: dr.rezaeimoghaddam@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله کامل علمی- پژوهشی	حضور کارآفرینان به عنوان یک استراتژی نوین در سازمان‌ها برای رشد و بقای سازمان دارای اهمیت و جایگاه ویژه‌ای در بسیاری از زمینه‌ها به خصوص کشاورزی دارند. دولت‌ها تلاش می‌کنند با حداکثر امکانات تعداد افراد دارای ویژگی‌های کارآفرینی را افزایش و آموزش‌های کارآفرینی را به جامعه ارائه دهند. پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط بین تفکر کارآفرینانه کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان بر دل‌بستگی و پیشرفت شغلی انجام شد. با توجه به تعداد ۱۴۱ نفر کارمند این اداره، ۱۰۱ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه وارد مطالعه شدند. به منظور بررسی مدل پژوهش، مجموعه متغیرهای نوآوری، ریسک‌پذیری، خلاقیت، انگیزه کارآفرینی، روحیه کارآفرینی و استقلال طلبی (از ویژگی‌های تفکر کارآفرینی) به عنوان متغیر مستقل و میان‌جیگری دل‌بستگی شغلی بر پیشرفت شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل با نرم‌افزار SPSS و ترسیم مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار Amos انجام گرفت. نتایج نشان داد خلاقیت و روحیه کارآفرینی بیشترین میزان تاثیر بر پیشرفت شغلی کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی را دارد، از طرف دیگر با تاثیر خلاقیت و روحیه کارآفرینی بر دل‌بستگی شغلی، سطح پیشرفت شغلی آنها بیشتر نیز شد. پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد تفکر کارآفرینی در بین کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان، علاوه بر آموزش ضمن خدمت، تدابیری برای تنظیم و مشارکت کارکنان در برنامه‌های مختلف بر اساس ویژگی‌های کارآفرینی انجام شود. تا علاوه بر تمرین و تکرار این ویژگی‌ها، منجر به افزایش و آموزش به سایرین نیز فراهم شود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۱۳ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۹	
واژه‌های کلیدی: تفکر کارآفرینانه پیشرفت شغلی دل‌بستگی شغلی روحیه کارآفرینی	

استناد: حاج محمدحسینی، مهدی؛ رضائی مقدم، کورش. (۱۴۰۳). تبیین نقش تفکر کارآفرینانه در پیشرفت شغلی کارکنان: مورد مطالعه

مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان. *مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی*، ۱۱(۳)، ۷۶-۶۱.

DOI: 10.22069/jead.2024.22061.1786



© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

## مقدمه

بسیاری عقیده دارند که بازارهای آینده از آن شرکت‌هایی است که به ریسک‌پذیری کارآفرینانه بها می‌دهند و برای گسترش سرمایه‌های فکری خود در حد کلان سرمایه‌گذاری می‌کنند، در بالندگی فردی پرتلاش‌اند و در خط مشی‌گذاری، شرایط محیطی را مد نظر قرار می‌دهند. بر همین اساس، توسعه کارآفرینی از جنبه‌های گوناگون مدنظر قرار گرفته است. از این رو در حال حاضر گرایش به کارآفرینی به یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین فعالیت‌ها تبدیل شده است. هدف اصلی این سرمایه‌گذاری، توسعه انسانی است (رضایی و همکاران، ۱۴۰۲)، یعنی هدف فعالیت‌های کارآفرینانه رشد آگاهی و توانایی‌های بالقوه انسان به ویژه نوع تفکر است. علاوه بر این به طور کلی ذهنیت کارآفرینانه وسیله‌ای برای شناسایی مسائل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه و پی بردن به راه‌حل‌های مناسب برای آن‌ها است (عدالتیان و همکاران، ۱۳۹۶). تجربه بسیاری از کشورها نشان می‌دهد که کارآفرینی یکی از اثرگذارترین راه‌حل‌ها برای کاهش سطح بیکاری است.

به دلیل اهمیت کارآفرینی در پیشرفت، تفکر کارآفرینانه می‌تواند معیار مهمی برای چگونگی سازماندهی در جهت بهره‌برداری از فرصت‌های بازار باشد (Hosseini and Eskandari, 2013). تفکر کارآفرینانه<sup>۱</sup> توانایی دیدن دنیا متفاوت از دیگران می‌باشد و بینشی است که لزوماً ذاتی نیست و می‌تواند اکتساب شود. این نوع اندیشه یک حالت ذهنی است که چشمان فرد را برای دیدن فرصت‌های کارآفرینی باز می‌کند و به توسعه فرد در اشتغال کمک می‌رساند (قیصری و همکاران، ۱۳۹۴). تفکر کارآفرینانه از ادغام دانش مدیریت راهبردی و کارآفرینی حاصل می‌شود و به عنوان اولین و مهمترین

عامل دستیابی به کارآفرینی راهبردی مطرح است. بر این اساس، استراتژی‌های موفق آینده، با بهره‌گیری از تفکر کارآفرینانه، بهترین مطالب را برای ایجاد حس مشترک، اقدام سریع و انعطاف‌پذیری تحت شرایط بسیار نامعین مطرح می‌کنند. بنابراین در الگوی اولیه چهار بعد کلیدی ذهنیت کارآفرینانه، مدیریت استراتژیک، خلاقیت سازمانی و توسعه نوآوری به عنوان ابعاد تفکر کارآفرینانه شناسایی و با نگاهی متفکرانه به این الگو مشخص شد که حوزه‌های بسیار گسترده، فراگیر و پویایی برای تفکر کارآفرینی می‌توان بیان کرد. به‌طور کلی تفکر کارآفرینانه به معنی انجام فعالیت‌های مرتبط با کسب‌وکار با چشم‌اندازی راهبردی در جهت توسعه و دستیابی به عملکرد برتر جهت خلق ثروت تعریف می‌شود. نیاز به متعادل کردن رفتار فرصت‌طلبانه (کارآفرینی) و رفتار مطلوب (مدیریت استراتژیک) نشان‌دهنده نگرانی اصلی مدیریت است. موفقیت در دستیابی به این تعادل، “تفکر کارآفرینانه” نام‌گذاری شده است (والییر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). در همین راستا پیاده‌سازی و ایجاد تفکر کارآفرینانه منجر به شناخت فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی و اطمینان بخشیدن به بقای سازمان در آینده یاری می‌رساند (Adegbuyi et al., 2018) و کمک می‌کند تا عوامل متعدد کسب و کار بر مبنای میزان تاثیرگذاری در خلق ارزش برای مشتری رده‌بندی شده و منابع سازمان صرفاً بر روی عوامل اصلی تاثیرگذار متمرکز شود (Khosravi and Omeri, 2016).

منابع انسانی با ارزشترین و مهمترین عامل توسعه هر کشور محسوب می‌شود و توسعه پایدار منابع انسانی مستلزم ایجاد و رشد قابلیت‌های پایدار سازمانی است (رستمی و همکاران، ۱۴۰۲). بنابراین برای موفقیت و پیشرفت بیشتر کارکنان سازمان باید برنامه‌ریزی مناسبی داشت. زیرا افراد با ورود به دنیای

<sup>2</sup> Valliere<sup>1</sup> Entrepreneurial thinking

غوطه‌ور می‌شوند، انگیزه آن‌ها افزایش می‌یابد که این خود می‌تواند تاثیر مثبتی بر پیشرفت شغلی آن‌ها بگذارد (Barron and Ali-Knight, 2017).

به‌طورکلی، هر سازمان کوچک یا بزرگ، دولتی یا خصوصی در جامعه نیازمند ایجاد برنامه‌ریزی استراتژیک به سمت موفقیت می‌باشد. همانطور که قبلاً ذکر شد، تفکر کارآفرینانه یک رویکرد استراتژیک به سمت موفقیت است که نتایج آن در سازمان‌های کوچک بیشتر بررسی شده است. سازمان جهاد کشاورزی از یک طرف سازمان تماماً دولتی و از طرف دیگر یک سازمان بسیار بزرگ و وسیع است که مسئولیت چندبعدی را به عهده دارد. مخاطبان و جامعه هدف این سازمان، سایر ارگان‌های دولتی به خصوص منابع طبیعی و محیط زیست، جامعه کشاورزان مستقیم و غیرمستقیم به خصوص روستائیان، ارگان‌ها و سازمان‌های توسعه‌ای کشور شامل تمامی صندوق‌ها و خرده سازمان‌ها است و از جهت دیگر مسئولیت پاسخگویی به مشکلات و نیازهای جمعیت بسیار زیادی از جامعه می‌باشد. بنابراین هدف از انجام این پژوهش بررسی میزان پیشرفت کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان بر اساس دلبستگی شغلی و تفکر کارآفرینانه کارکنان آن می‌باشد.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

کارآفرینی و کارآفرینان به عنوان نماد تلاش و موفقیت و همچنین منشأ تحولات بزرگ در زمینه‌های تولیدی، خدماتی، تجاری و نیز موتور محرک توسعه، پیشرفت اقتصادی، ایجاد شغل و اصلاح اجتماع بشمار می‌رود. تا جایی که اقتصاد کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه برای فرار از بیکاری با کمک نیروی کارآفرینی، حیاتی دوباره یافته و این مهم موجب توجه خاص کشورهای گوناگون به موضوع کارآفرینی شده است (گلکارفرد و همکاران، ۱۴۰۰). در جهان

کار در پی رشد و ترقی هستند، بدین ترتیب مسیری را انتخاب می‌کنند که با صلاحدید مدیر طراحی گردیده است. در این مسیر وظیفه مدیریت مسیر پیشرفت شغلی، برقراری سازگاری میان نیازها، توانایی‌های بالقوه افراد از یک سو و نیازهای حرفه‌ای سازمان از سوی دیگر و تعیین مسیر ترقی شغلی هر فرد در دوران کاری اوست (فرهی و همکاران، ۱۳۹۷). در دنیای پیچیده امروز زندگی شغلی با زندگی انسان در هم پیچیده، اوضاع اقتصادی نابسامان و استیلائی زندگی کاری بر زندگی خصوصی سبب گردیده تا به کیفیت زندگی کاری توجه شود، یعنی اثرات افراد بر رفتار یکدیگر در زندگی جمعی مهم تلقی می‌شود (احمدی، ۱۳۹۳). شمار فزاینده‌ای از رهبران سازمان‌ها به تدریج دریافته‌اند که کیفیت نیروی انسانی علت تفاوت‌های عمده پیشرفت کوتاه‌مدت و بلندمدت است. از این رو متخصصان منابع انسانی باید به چگونگی پیشرفت کارکنان توجه خاص مبذول دارند (معصومی و همکاران، ۱۳۹۹) و با اعمال مدیریت جامع و دقیق مراحل پیشرفت شغلی، کارکنان را به طور منطقی و دقیق به منظور دستیابی به اهداف فرد و سازمان مهیا سازند. در واقع مسیر پیشرفت شغلی اتفاقی و تصادفی نیست و برای ایجاد انگیزه کارکنان، پیشرفت شغلی باید بر اساس ضوابط و معیار خاص و با توجه به علاقه‌مندی و توانایی‌های افراد طرح‌ریزی گردد. یکی از سازه‌های روانشناختی مربوط به رفتار کاری که توجه زیادی را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است، دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی به یک حالت تعیین هویت روانشناختی با کار بر می‌گردد (فدائی کیوانی و اشکور، ۱۳۹۶). سطح بالای دلبستگی شغلی به این معنا است که فرد شغل خاص را به خود نسبت می‌دهد و آن را معرف خود می‌داند. داشتن کارکنان با دلبستگی شغلی بالا می‌تواند به سازمان سود برساند، زیرا وقتی که افراد در کارشان

امروز، تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها، اجتناب‌ناپذیر است. همانطور که تولد و مرگ سازمان‌ها به بینش، بصیرت و توانایی‌های موسسان بستگی دارد، رشد و بقای آن‌ها نیز به عواملی همچون توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی وابسته است (زندآذر و همکاران، ۱۳۹۹). اگر برنامه‌ریزان، تصمیم‌گیرندگان و کارکنان سازمان کارآفرین باشند، فرصت‌های اقتصادی را بهتر درک کرده و قادرند از منابع موجود به منظور نوآوری استفاده بیشتر ببرند و در نتیجه سریع‌تر رشد کرده و در صحنه رقابت بیشتر دوام آورند (کرمی و آگهی، ۱۳۹۴). وقتی شخصی دارای تفکر کارآفرینانه باشد، از موقعیت‌های مختلف به عنوان فرصت کارآفرینانه نگاه می‌کند. این فرصت به عنوان یک عنصر حیاتی برای درک کارآفرینی در بخش کشاورزی بیان شده است. تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه از مهم‌ترین فرایندهای تجارت کشاورزی به شمار می‌آید. با این وجود، عوامل موثر بر تشخیص فرصت بیشتر از عوامل اثرگذار بر بهره‌برداری از فرصت‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد (معصومی و رضائی مقدم، ۱۴۰۰).

دراکر<sup>۱</sup> ساختار سازمانی را مناسب‌ترین فضا برای ایجاد کارآفرینی می‌داند. فرنل<sup>۲</sup> نیز معتقد است که اجزای فعالیت کارآفرینانه که برای شروع فعالیت مخاطره‌آمیز، عمویت دارند را می‌توان در قالب پنج جزء خلاصه کرد که عبارتند از کارآفرین، فرصت، ساختار، منابع و راهبرد. همچنین وی معتقد است که کارآفرینی شرکتی زمانی در سازمان ایجاد می‌شود که بالاترین مقام اجرایی نسبت به مفهوم کارآفرینی متعهد شود و بعد از آن، کل سازمان کارآفرینی را بپذیرد تا ساختار زنده و پویایی در سازمان ایجاد شود (Pertusa-Ortega et al., 2010).

تفکر کارآفرینی زمانی شروع می‌شود که فرد کار خود را با سه سوال «که هستم؟ چه می‌دانم؟ و چه کسانی را می‌شناسم؟» پیگیری نماید. با در نظر گرفتن این ابزارها، کارآفرینان تصویرسازی و خلق اثرهای مختلفی را شروع می‌کنند که می‌توانند با استفاده از این ابزارها ایجاد کنند. اکثر اوقات، آن‌ها با دسترس‌ترین ابزارها و بدون برنامه‌ریزی مفصل، در مقیاس بسیار کوچک آغاز به کار می‌کنند. برخلاف استدلال علمی که فقط بعد از برنامه‌ریزی دقیق اجرا می‌شود، استدلال تفکر کارآفرینانه همواره آمیخته با اجراست، برنامه‌ها لحظه به لحظه در حین اجرا و در ارتباط با سایر عوامل در حال تغییر و تحول‌اند و همیشه تصویری معنی‌دار وجود دارد که تیم کارآفرینی را متحد نگه می‌دارد و به تدریج تعدادی از این اثرهای متصور شده در قالب مطلوب و دستیابی ادغام می‌شود (قیصری و همکاران، ۱۳۹۴). رفتار کارآفرینانه نیازی فراگیر و ضروری برای تمامی سازمان‌ها (دولتی، خصوصی، داوطلبانه و...) با هر اندازه (بزرگ، متوسط و کوچک) است؛ زیرا سازمان‌ها علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، باید بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند این تغییرات را در جهت ایجاد عملکرد مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (باقریه مشهدی و همکاران، ۱۳۹۵؛ نیک فرجام و همکاران، ۱۴۰۲). کارآفرینی موضع‌یابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها است. کارآفرینان در سازمان‌ها افرادی هستند که اغلب در فعالیت‌های کارآفرینی سازمان بدون حمایت درگیر هستند، البته فقدان حمایت موضوع مهمی نیست و کارآفرینان سازمان‌ها می‌توانند در محیط نسبی فعالیت کنند (Bonn, 2005). کارآفرینی به دلیل ماهیت میان رشته‌ای از علوم یا ماهیت عینیت‌گرایی مانند علوم مالی و فیزیک و... و علوم با ماهیت ذهنیت‌گرایی مانند مردم‌شناسی، جامعه‌شناسی و روانشناسی و... تشکیل شده است. در

<sup>1</sup> Drucker

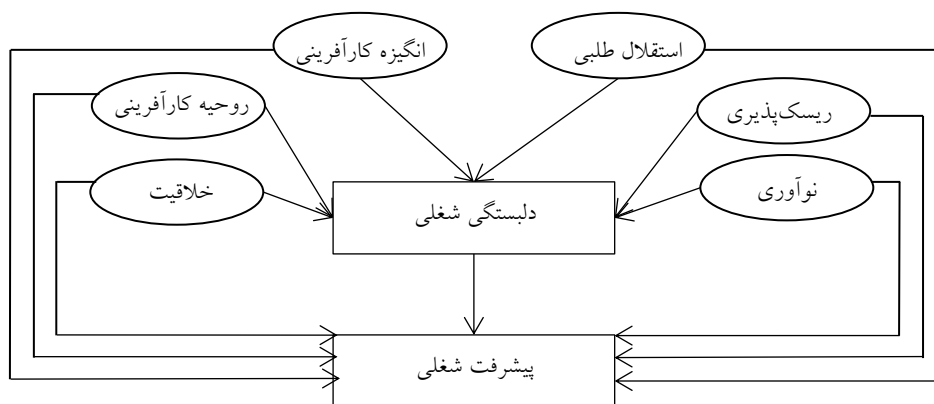
<sup>2</sup> Fornell

دارد. معصومی و رضائی مقدم (۲۰۲۱) نیز شناسایی فرصت‌های کارآفرینی را عامل مهم در ایجاد اشتغال بخش کشاورزی می‌دانند که برای رسیدن به این فرصت‌های کارآفرینی داشتن زمینه‌ها و دانش کارآفرینی در بین کشاورزان را عمل کلیدی و مهم به شمار می‌آورند. اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است (Weru et al., 2013).

فلیشمن (Fleischmann, 2018) در بررسی ۱۰ پایان‌نامه کارشناسی ارشد در زمینه فرصت‌های کارآفرینانه و تفکر کارآفرینی، ده ویژگی برای این تفکر بیان می‌کند که شامل امیدوار کننده، بهبودگرایانه، کل نگر یا تفکر پیوندی، عمل‌گرا یا تیم‌گرا، رهبری، تفکر رهایی بخش، تفکر اجتماعی و اخلاقی، تفکر اکتشافی و دیالکتیکی، مسئله محور و تفکر خلاقانه است. بر اساس مدل مفهومی مطالعه (نگاره ۱)، تفکر کارآفرینانه متشکل از شش متغیر نوآوری، ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی، انگیزه کارآفرینی، روحیه کارآفرینی و خلاقیت است که ضمن تاثیر مستقیم بر پیشرفت شغلی به‌طور غیرمستقیم و با میانجی‌گری دلبستگی شغلی در پیشرفت شغلی کارکنان تاثیرگذار است.

نتیجه، تفکر راهبردی کارآفرینانه نیز می‌تواند در پرتو نظریه ساخت اجتماعی به صورت اجتماعی خلق شود. به این ترتیب، تعریف مفهوم تفکر کارآفرینانه با توجه به گستره و شدت رقابت در دنیای پرتلاطم امروز، برای موفقیت سازمان‌ها و کسب و کارها امری حیاتی به نظر می‌رسد (منفرد و همکاران، ۱۳۹۴). با تعریف مفهوم جدید تفکر کارآفرینانه، می‌توان عرصه‌ای جدید برای اندیشه انسان و پرورش انسان‌های موفق ایجاد کرد تا در دنیای رقابت تصمیمات بهینه بگیرند (طالبی و همکاران، ۱۳۹۵).

همچنین پژوهش‌های بسیاری پیرامون پیشرفت شغلی در اندازه‌های کوچک و بزرگ انجام شده است. بادزبان و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای با عنوان آموزش کارآفرینی و تاثیر آن بر پیشرفت کسب و کارهای زنان روستایی، بهره‌مندی از آموزش را یکی از مهم‌ترین عوامل در توسعه فعالیت‌های کارآفرینی می‌دانند. در این مطالعه شرکت در کلاس‌های آموزشی تاثیر مطلوبی بر انگیزه مهارت، آگاهی و دانش کارآفرینی زنان روستایی داشته است. کرمی و همکاران (۱۳۹۹) یکی از اصلی‌ترین زمینه‌های مشارکت زنان در جامعه روستایی را ایجاد کسب و کارهای کوچک و ورود به کارآفرینی یا خوداشتغالی می‌دانند و در این مسیر ایجاد تفکر کارآفرینانه، نقش به‌سزایی در تحقق موفقیت کسب و کارهای کوچک



شکل ۱: مدل مفهومی تبیین نقش تفکر کارآفرینانه در پیشرفت شغلی کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان

## روش تحقیق

ماهیت این پژوهش از نوع توصیفی است و داده‌ها با بهره‌گیری از فن پیمایش جمع‌آوری شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان بودند که در سه حوزه خدمت می‌کردند. بر اساس هدف اصلی پژوهش کارکنانی انتخاب شدند که بیشتر جنبه مشاوره و ارائه خدمات به کشاورزان را بر عهده داشتند. بر اساس لیست استخدامی سازمان، تعداد ۱۴۱ نفر شامل کارشناسان رسمی سازمان، کارکنان بخش خدمات و مشاوره، کارکنان بخش مدیریت رده بالای سازمان بودند. حجم نمونه مطالعه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۱۰۱ نفر محاسبه شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری احتمالی و تصادفی وارد مطالعه شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه با نظر اساتید فن، مورد تایید و برای بررسی پایایی ابزار سنجش، از راه محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (جدول ۱) با مطالعه راهنما (۳۰ نفر از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان) که خارج از نمونه مطالعه بودند، علاوه بر آن ضریب پایایی و روایی همگرا نشان داد که گویه‌ها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی اتخاذ نموده‌اند، لذا می‌توان وضعیت پایایی و روایی همگرایی را تایید کرد. پرسشنامه شامل متغیرهای پیشرفت شغلی (Laura et al., 2018)، دلبستگی شغلی (Schaufeli et al., 2006)، نوآوری، ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی (بادزبان و همکاران، ۱۳۹۹ ب)، انگیزه کارآفرینی (طالبی و همکاران، ۱۳۹۵؛ گلکارفرد و همکاران، ۱۴۰۰)، روحیه کارآفرینی و خلاقیت (معصومی و همکاران، ۱۴۰۰) می‌باشد. متغیر روحیه کارآفرینی در برگزیده تمایل کارکنان به انجام دادن کارها به بهترین شکل، مسئولیت‌پذیری در کارها، علاقه به انجام دادن

کارهایی که توانایی را افزایش می‌دهد، ارجحیت خوب انجام دادن کارها نسبت به برنده شدن در رقابت‌ها، آینده‌نگری، اهمیت به نتایج پیروزی، تمایل به انجام دادن کارهای گروهی، قدرت تحلیل مشکلات و اعتماد به نفس در انجام دادن فعالیت‌هاست. متغیر خلاقیت در برگزیده، توانایی یافتن راه‌های جدید برای حل مسائل، توانایی تولید ایده‌های متنوع در موقعیت‌های گوناگون، پرسیدن ابهامات، تفکر مستقل از گروه، پیشرو بودن در کارها، توانایی ایجاد انگیزه در افراد به‌منظور راه‌اندازی کسب و کار و علاقه به زندگی پر جنب‌وجوش است. منظور از متغیر انگیزه کارآفرینی، انگیزه کارکنان برای کسب درآمد و سود، اشتغال‌زایی برای خود، علاقه به فعالیت‌های جدید و کارآفرینانه و استفاده از فرصت‌های فراهم شده و تجربیات شخصی است. منظور از نوآوری رویکردهای نوآورانه در پیشرفت سازمان، اجرای روش‌های خودسازماندهی و استفاده از روش‌های جدید برای اداره میز خدمت است. منظور از ریسک‌پذیری، استفاده از ایده‌های جدید در انجام کارهای روزمره سازمانی، شناسایی و معرفی فرصت‌های جدید می‌باشد. استقلال طلبی نیز به معنی تمایل کارکنان به اتخاذ تصمیمات جزء در فرایند سازمانی، ارتباطات تخصصی و خودساخته با مدیران و مسئولان فنی رده بالا و تمایل به گرفتن مسئولیت‌های پردردسر در سازمان است. همچنین منظور از دلبستگی شغلی میزان تمایل کارکنان برای ماندن در سازمان و سطح بالاتر آن یعنی تاثیر فعالیت شغلی سازمانی در سرزندگی، فداکاری و شیفستگی آنها است. در نهایت پیشرفت شغلی، میزان تمایل و علاقه کارکنان به پیشرفت شغلی و رسیدن به جایگاه‌های بالاتر را نشان می‌دهد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS 24 و AMOS 7 و با آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام چند مرحله‌ای استفاده شد.

جدول ۱: ضرایب آلفای کرونیخ متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونیخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی	تعداد گویه‌ها
روحیه کارآفرینی	۰/۸۱	۰/۷۳	۰/۵۶	۹
انگیزه کارآفرینی	۰/۸۶	۰/۷۵	۰/۶۸	۵
خلاقیت	۰/۸۵	۰/۷۵	۰/۶۶	۷
نوآوری	۰/۸۲	۰/۷۱	۰/۵۵	۵
ریسک‌پذیری	۰/۸۳	۰/۷۶	۰/۶۲	۵
استقلال طلبی	۰/۷۱	۰/۷۴	۰/۵۹	۵
دلبستگی شغلی	۰/۷۵	۰/۷۱	۰/۶۳	۹
پیشرفت شغلی	۰/۷۴	۰/۷۸	۰/۶۱	۹

### یافته‌های

توزیع فراوانی سن کارکنان نمونه در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان نشان داد که اکثریت در رده سنی ۴۳-۴۹ سال (۳۷/۱ درصد) و ۳۶-۴۲ (۲۸/۶ درصد) سال قرار دارند که میانگین سنی آن‌ها ۴۱/۶۲ سال با ۶/۰۱ سال انحراف معیار است. کوچکترین عضو این گروه ۲۹ ساله و بزرگترین فرد آنها ۵۶ سال سن داشت. همچنین اکثریت جامعه آماری یعنی ۵۲/۹ درصد دارای سطح تحصیلات کارشناسی، ۳۶/۸ درصد کارشناسی ارشد، ۶/۳ درصد دانشجوی دکتری و یا دکتری و ۴ درصد پایین‌تر از کارشناسی تحصیلات داشتند. تنها ۲/۹ درصد از این کارکنان مجرد و بقیه متاهل بودند. از نظر رده سازمانی نیز ۵/۷ درصد در بخش آموزشی، ۲۰ درصد در بخش مالی (تسهیلات کشاورزان)، ۶۵/۷ درصد کارشناسان رسمی و بخش اداری و ۵/۷ درصد در بخش خدمات مدیریت جهاد کشاورزی مشغول به فعالیت بودند که به طور میانگین ۱۸/۴۸ سال (با ۶/۷۹ سال انحراف معیار) سابقه شغلی در مدیریت جهاد کشاورزی مشغول به فعالیت بودند. مقایسه میانگین نمونه آماری از نظر رده سنی، سطح تحصیلات، سابقه شغلی، وضعیت تاهل و محل خدمت نسبت به پیشرفت شغلی و دلبستگی شغلی نشان داد که تفاوت

معنی‌داری از نظر آماری وجود ندارد. همچنین از نظر وضعیت نرمال بودن داده‌ها نیز بررسی چولگی و کشیدگی و بار عاملی داده‌ها نشان داد که تمامی داده‌ها در بازه چولگی (۲+ و ۲-) و بازه کشیدگی (۳+ و ۳-) و بازه بالاتر از ۰/۵ بار عاملی قرار دارند، لذا داده‌ها در وضعیت نرمال هستند (جدول ۲). بنابراین تجزیه و تحلیل مدل چند متغیره تحقیق امکان‌پذیر است. یافته‌های همبستگی پیرسون (جدول ۳) نشان داد که بین روحیه کارآفرینی و دلبستگی شغلی ( $r=0/52$ ،  $p=0/001$ ) و بین روحیه کارآفرینی و پیشرفت شغلی ( $r=0/4$ ،  $p=0/001$ ) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج همبستگی مشخص کرد که بین انگیزه کارآفرینی و دلبستگی شغلی ( $r=0/66$ ،  $p=0/001$ ) و پیشرفت شغلی ( $r=0/3$ ،  $p=0/01$ ) کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. علاوه بر این بین نوآوری و دلبستگی شغلی ( $r=0/65$ ،  $p=0/001$ ) و پیشرفت شغلی ( $r=0/31$ ،  $p=0/009$ ) نیز رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. لذا هرچه سطح نوآوری کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان بیشتر باشد، منجر به پیشرفت شغلی آن‌ها نیز خواهد شد. در این بین بیشترین میزان همبستگی مربوط به متغیر خلاقیت با پیشرفت شغلی ( $r=0/77$ ،  $p=0/001$ ) بود، این متغیر



تبیین نقش تفکر کارآفرینانه در پیشرفت شغلی کارکنان... / مهدی حاج محمدحسینی و کورش رضائی مقدم

همچنین با دل‌بستگی شغلی ( $r=0/62$ ,  $p=0/001$ ) رابطه مثبت و معنی‌دار داشت به عبارت دیگر، هر چه سطح خلاقیت کارکنان افزایش یابد، به تبع آن میزان دل‌بستگی شغلی و پیشرفت شغلی آنها نیز افزایش خواهد یافت. دو متغیر ریسک‌پذیری و استقلال طلبی، رابطه مثبت با دل‌بستگی شغلی و پیشرفت شغلی دارند. و در نهایت بین دل‌بستگی شغلی ( $r=0/52$ ,  $p=0/001$ ) با پیشرفت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار مشاهده شد.

جدول ۲: نتایج حاصل از کشیدگی و چولگی برای تعیین وضعیت نرمال بودن داده‌ها

متغیر	کشیدگی	چولگی	بارعاملی	متغیر	کشیدگی	چولگی	بارعاملی	متغیر	کشیدگی	چولگی	بارعاملی
روحیه ۱	۰/۰۰۲	-۱/۳۳	۰/۵۷	روحیه ۲	۰/۷۲۷	-۰/۴۳۴	۰/۶۷	روحیه ۳	-۰/۷۶	۰/۳۵	۰/۶۶
روحیه ۴	-۰/۳۸	-۱/۱۷	۰/۶۳	روحیه ۵	-۰/۷۲۱	-۰/۶۰۶	۰/۷۴	روحیه ۶	-۰/۶۵	۰/۵۹	۰/۷۳
روحیه ۷	-۰/۳۴	-۱/۱۶	۰/۵۵	روحیه ۸	-۱/۰۵	۰/۱۷۲	۰/۸۱	روحیه ۹	۰/۷۳	۰/۵۱	۰/۷۸
انگیزه ۱	-۰/۵۸	-۰/۸۹	۰/۶۸	انگیزه ۲	-۰/۹۲	۰/۲۱	۰/۷۶	انگیزه ۳	-۰/۷۸	-۰/۲۵	۰/۷۴
انگیزه ۴	-۰/۵۳	-۰/۲۲	۰/۷۱	انگیزه ۵	-۰/۶۶	-۰/۵۱	۰/۷۶	خلاقیت ۱	۰/۷۸	۰/۴۳	۰/۶۸
خلاقیت ۲	۰/۶	-۰/۸۲	۰/۶۱	خلاقیت ۳	-۰/۷۶	-۰/۴۸	۰/۶۱	خلاقیت ۴	-۰/۷۵	-۰/۳۲	۰/۶۳
خلاقیت ۵	-۱/۱۱	۰/۱	۰/۶۳	خلاقیت ۶	-۰/۷۳	-۰/۵۴	۰/۶۳	خلاقیت ۷	-۰/۷۱	-۰/۵۹	۰/۷۱
نوآوری ۱	۰/۶۴	-۰/۹	۰/۶۴	نوآوری ۲	-۰/۶۴	-۰/۸۱	۰/۶۸	نوآوری ۳	-۰/۷۶	۰/۴۵	۰/۶۸
نوآوری ۴	-۰/۰۵	-۱/۵۲	۰/۷۱	نوآوری ۵	-۰/۸	-۰/۴۶	۰/۷	ریسک ۱	-۰/۶۴	۰/۶۱	۰/۵۹
ریسک ۲	۰/۲	-۱	۰/۷۵	ریسک ۳	-۰/۷۱	-۰/۶۴	۰/۶۴	ریسک ۴	-۰/۶۷	۰/۵۴	۰/۵۶
ریسک ۵	-۰/۰۵	-۱	۰/۶۹	استقلال ۱	-۰/۷۴	-۰/۶۱	۰/۶۶	استقلال ۲	-۰/۵۸	۰/۶۱	۰/۷۱
استقلال ۳	-۰/۴۸	-۰/۸۲	۰/۵۴	استقلال ۴	-۰/۸۲	-۰/۳۲	۰/۶۲	استقلال ۵	-۰/۶۶	-۰/۶۸	۰/۶۷
دل‌بستگی ۱	-۱/۲۶	۰/۵۶	۰/۵۸	دل‌بستگی ۲	-۰/۶۹	-۰/۷۱	۰/۵۸	دل‌بستگی ۳	۰/۶۲	۰/۸۲	۰/۶۵
دل‌بستگی ۴	-۰/۴۷	-۱/۰۱	۰/۶۲	دل‌بستگی ۵	-۰/۶۲	-۰/۸۲	۰/۷۳	دل‌بستگی ۶	۰/۶۹	-۰/۷۱	۰/۷۲
دل‌بستگی ۷	-۰/۷۵	-۰/۶۷	۰/۶۸	دل‌بستگی ۸	-۰/۷۴	-۰/۴۷	۰/۷۲	دل‌بستگی ۹	۰/۶۲	۰/۳۵	۰/۷۱
پیشرفت ۱	۰/۸	-۰/۲۹	۰/۷۲	پیشرفت ۲	۰/۵۵	۰/۶۷	۰/۶۸	پیشرفت ۳	۰/۷۱	۰/۵۶	۰/۷
پیشرفت ۴	-۰/۲۸	-۱/۲۷	۰/۷۳	پیشرفت ۵	-۰/۷۶	-۰/۳۱	۰/۷۱	پیشرفت ۶	۰/۵۷	-۰/۴۹	۰/۶۸
پیشرفت ۷	۰/۱۲	۰/۱۳	۰/۵۹	پیشرفت ۸	-۰/۷۵	-۰/۳۵	۰/۸۶	پیشرفت ۹	-۰/۷۵	-۱/۰۱	۰/۸۱

اعداد جلوی هر عنوان نشان دهنده کد سوال هر متغیر است، به عنوان مثال، دل‌بستگی ۵، پنجمین سوال مربوط به دل‌بستگی شغلی در پرسشنامه است.

جدول ۳- نتایج همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی تفکر کارآفرینانه با دل‌بستگی و پیشرفت شغلی

متغیر	دل‌بستگی شغلی		پیشرفت شغلی	
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
روحیه کارآفرینی	۰/۵۲	۰/۰۰۱	۰/۴	۰/۰۰۱
انگیزه کارآفرینی	۰/۶۶	۰/۰۰۱	۰/۳	۰/۰۱
خلاقیت	۰/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۷۷	۰/۰۰۱
نوآوری	۰/۶۵	۰/۰۰۱	۰/۳۱	۰/۰۰۹
ریسک‌پذیری	۰/۳۳	۰/۰۰۵	۰/۳۲	۰/۰۰۸
استقلال طلبی	۰/۵۲	۰/۰۰۱	۰/۳۳	۰/۰۰۴
دل‌بستگی شغلی	-	-	۰/۵۲	۰/۰۰۱

برای دستیابی به مدل علی تفکر کارآفرینانه، دل‌بستگی شغلی و انگیزه شغلی کارکنان مدیریت جهاد

کشاورزی شهرستان کرمان بر اساس چارچوب مدل شدند. جدول ۴ مقدار پیشنهادی شاخص‌های مفهومی (نگاره ۱)، مؤثرترین متغیرها انتخاب و وارد برآزش داده - مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۴- میزان قابل انتظار و محاسبه شده شاخص‌های برآزش داده - مدل پیشرفت شغلی کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان

شاخص برآزش	مقدار قابل انتظار	مقدار محاسبه شده در مدل
Df	-	۲
X <sup>2</sup>	-	۰/۱۷۷
X <sup>2</sup> /df	≤۵	۰/۹۱
GFI	≥۰/۹۰	۰/۹۱
AGFI	≥۰/۸۰	۰/۸۸
CFI	≥۰/۹۰	۱
NFI	≥۰/۹۰	۰/۹۹
RMSEA	≤۰/۱	۰/۰۰۱

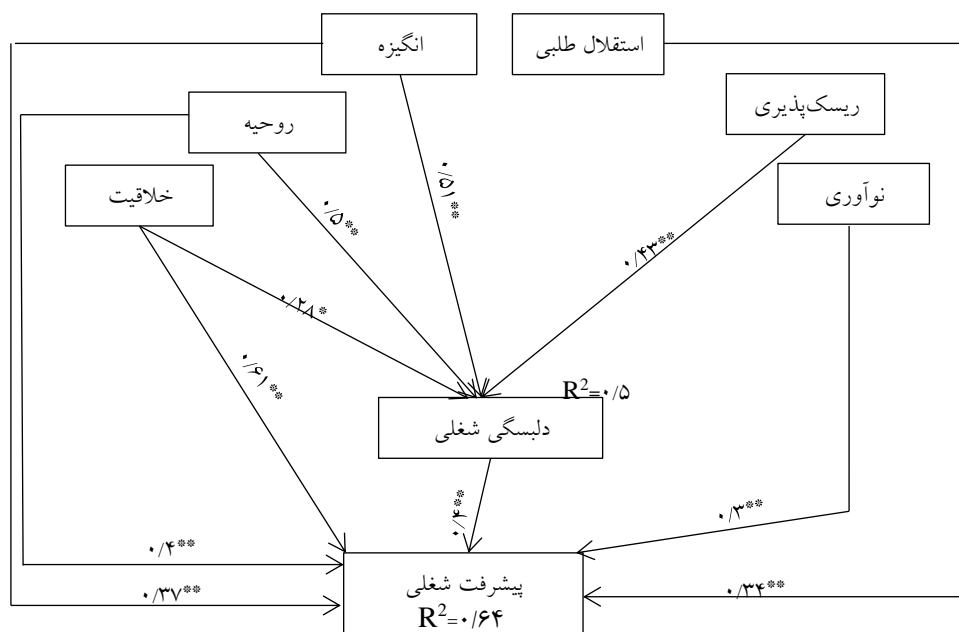
مثبت ۰/۴ قرار دارد. متغیر روحیه کارآفرینی با ضریب تاثیر ۰/۳۷ تاثیر مثبت بر پیشرفت شغلی داشت و پس از آن نیز دو متغیر استقلال طلبی با ضریب ۰/۳۴ و نوآوری با ضریب ۰/۳ قرار گرفتند. در این بین متغیر ریسک‌پذیری نتوانست تاثیر مستقیم بر پیشرفت شغلی بگذارد، درحالی که با اثرگذاری بر دلبستگی شغلی نتوانست با ضریب غیر مستقیم ۰/۱۷ تاثیر مثبت بر پیشرفت شغلی بگذارد. سه متغیر خلاقیت، انگیزه کارآفرینی و روحیه کارآفرینی نیز دارای تاثیر مستقیم بر پیشرفت شغلی هستند. در این بین انگیزه کارآفرینی و روحیه کارآفرینی با ضریب ۰/۲ بیشترین میزان تاثیرگذاری غیرمستقیم و خلاقیت با ضریب ۰/۱۱ کمترین تاثیرگذاری غیرمستقیم بر پیشرفت شغلی را دارند. به عبارت بهتر، این متغیرها علاوه بر تاثیر مستقیم بر پیشرفت شغلی می‌توانند با توجه به میانجیگری دلبستگی شغلی، سطح دلبستگی کارکنان را افزایش و در نتیجه از این طریق نیز میزان پیشرفت شغلی کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان را دستخوش تغییرات مثبت کنند. نتایج در جدول ۵ قابل مشاهده است.

تحلیل تاثیر تفکر کارآفرینانه بر دلبستگی شغلی کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان در نگاره ۲ و جدول ۵ نشان می‌دهد که متغیرهای ریسک‌پذیری، انگیزه کارآفرینی، روحیه کارآفرینی و خلاقیت نتوانستند تا ۵۰ درصد از تغییرات دلبستگی شغلی کارکنان را تبیین کنند. در این بین بیشترین میزان تاثیرگذاری مربوط به متغیر انگیزه کارآفرینی با ضریب تاثیر ۰/۵۱ است. پس از آن متغیر روحیه کارآفرینی با ضریب تاثیر ۰/۵ و متغیر ریسک‌پذیری با ضریب تاثیر ۰/۴۳ است. متغیر خلاقیت با ضریب ۰/۲۸ تاثیر مثبت بر دلبستگی شغلی داشت، در حالی که دو متغیر استقلال طلبی و نوآوری در این تبیین جایگاهی نداشتند.

نتایج مدل نشان داد که متغیرهای نوآوری، ریسک‌پذیری، استقلال طلبی، انگیزه کارآفرینی، روحیه کارآفرینی، خلاقیت و دلبستگی شغلی نتوانستند تا ۶۴ درصد از پیشرفت شغلی کارکنان را تبیین کنند. در این بین بیشترین میزان تاثیرگذاری مربوط به متغیر خلاقیت با ضریب تاثیر مثبت ۰/۶۱ است. پس از آن دلبستگی شغلی و انگیزه کارآفرینی با ضریب تاثیر

جدول ۵: نتایج ضرایب تاثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مدل پژوهش

P	اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
۰/۰۱	۰/۴۳	۰	۰/۴۳	دلبستگی شغلی	ریسک‌پذیری <---
۰/۰۰۱	۰/۵۱	۰	۰/۵۱	دلبستگی شغلی	انگیزه کارآفرینی <---
۰/۰۰۱	۰/۵	۰	۰/۵	دلبستگی شغلی	روحیه کارآفرینی <---
۰/۰۲	۰/۲۸	۰	۰/۲۸	دلبستگی شغلی	اخلاقیت <---
۰/۰۲	۰/۳	۰	۰/۳	پیشرفت شغلی	نوآوری <---
۰/۰۴	۰/۱۷	۰/۱۷	۰	پیشرفت شغلی	ریسک‌پذیری <---
۰/۰۰۳	۰/۳۴	۰	۰/۳۴	پیشرفت شغلی	استقلال طلبی <---
۰/۰۰۱	۰/۷۲	۰/۱۱	۰/۶۱	پیشرفت شغلی	اخلاقیت <---
۰/۰۰۱	۰/۵۷	۰/۲۰	۰/۳۷	پیشرفت شغلی	انگیزه کارآفرینی <---
۰/۰۰۱	۰/۶۰	۰/۲۰	۰/۴	پیشرفت شغلی	روحیه کارآفرینی <---
۰/۰۱	۰/۴	۰	۰/۴	پیشرفت شغلی	دلبستگی شغلی <---



شکل ۲- مدل علی متغیرهای تفکر کارآفرینانه، دلبستگی شغلی و پیشرفت شغلی

## بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مهم‌ترین راهکارها برای توسعه و پیشرفت سازمان‌ها حرکت به سمت کارآفرین شدن است و مهم‌ترین لازمه سازمان کارآفرین، داشتن نیروی انسانی با تفکر کارآفرینانه است. پیشرفت هر سازمان نیازمند نیروهای ماهر و متعهد است. سازمان زمانی پیشرفت خواهد کرد که مسیر پیشرفت تمامی کارکنان خود را نیز ترسیم کرده باشد. برای رسیدن به پیشرفت شغلی

مولفه‌های بسیاری تاثیرگذار هستند. یکی از مهم‌ترین آن‌ها تفکر کارآفرینانه است که بر اساس سطح دلبستگی کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان بررسی شد. نتایج نشان داد که تفکر کارآفرینانه توانست دلبستگی شغلی کارکنان را پیش‌بینی کند که در این بین متغیرهای انگیزه کارآفرینی، روحیه کارآفرینی، ریسک‌پذیری و اخلاقیت از تفکر کارآفرینانه کارکنان

تاثیرگذار بودند. بر این اساس هرچه انگیزه کارآفرینی، روحیه کارآفرینی، ریسک پذیری و خلاقیت کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی بالاتر باشد، دلبستگی شغلی آنها نیز بالاتر خواهد رفت. به عبارتی هرچه انگیزه کارکنان برای اشتغالزایی، علاقه به فعالیت‌های کارآفرینانه و توسعه روستایی بیشتر باشد، سطح دلبستگی و پیشرفت شغلی آنها نیز بیشتر خواهد بود. این نتایج در راستای مطالعات پیشین (Weru et al., 2013؛ رضائی مقدم و معصومی، ۲۰۲۱؛ گلکارفرد و همکاران، ۱۴۰۰؛ فدائی و اشکور، ۱۳۹۶؛ و رستمی و همکاران، ۱۴۰۰) می‌باشد.

نکته حائز اهمیت در مدل رگرسیونی تفکر کارآفرینانه بر دلبستگی شغلی، عدم تاثیرگذاری استقلال طلبی بر دلبستگی شغلی است. شاید بتوان گفت که اگر فرد به استقلال نسبی برسد و یا بتواند نوآوری داشته باشد، تمایل چندانی به ماندن در سازمان نخواهد داشت. مطالعات پیشین (فرهی و همکاران، ۱۳۹۷؛ عدالتیان، ۱۳۹۶؛ Btton and Ali- Knight, 2017؛ و خراسانی و عمرانی، ۲۰۱۶) نیز لازمه رسیدن به سازمان موفق، را تعهد کاری کارکنان آن می‌دانند. برای تقویت دلبستگی شغلی در بین کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی، مسیر تفکرهای نوین، تفکر خلاق، طوفان اندیشه و هم اندیشی و بحث‌های گروهی را می‌توان توسعه داد تا از این طریق بتوانند ایده‌ها و ابهامات خود را به اشتراک بگذارند. زمانی که فرد بتواند به آسانی پیرامون مسائل و مشکلات خود یا جامعه میزبان بحث و گفت‌وگو انجام دهد، می‌تواند با افزایش روحیه و انگیزه کارآفرینی و خلاقیت و همچنین تقویت قدرت ریسک پذیری در خود شرایط و زمینه‌های انگیزه‌های کسب و کارهای سودآور، اشتغالزا، فرصت‌ها را شناسایی و فراهم کند، حتی تجربیات جدید را کسب و به سمت استقلال طلبی و اتخاذ تصمیمات جزئی،

خودساختگی و ارتباطات تخصصی با مسئولان و مدیران را به دنبال داشته باشد. هرچه سطح فعالیت‌های کارکنان کیفیت و کارایی بیشتری را به دنبال داشته باشد، خود آن شخص نیز برای پیشرفت خود تلاش خواهد کرد، زیرا دلبستگی بیشتری به شغل خود را پیدا کرده است. تمامی این زمینه‌ها زمانی ایجاد و گسترش خواهند یافت که فرد به سمت تفکر کارآفرینانه حرکت کرده باشد. نکته حائز اهمیت برای افزایش سطح دلبستگی کارکنان، انگیزه کارآفرینی است. بزرگترین لازمه برای ایجاد چنین نیرویی در بین کارکنان جهاد کشاورزی، انگیزه و روحیه کارآفرینی است. زیرا با ایجاد انگیزه و روحیه کارآفرینی، آنها متعهدتر خواهند شد، با برنامه به سمت پیشرفت شخصی پیش خواهند رفت و از همه مهم‌تر یک برنامه برای آینده شغلی خود ترسیم خواهند کرد. در نتیجه ذهنیت‌پذیری نوآوری را در خود تقویت خواهند کرد. این حرکت مثبت در بین کارکنان نتایج بسیار بزرگی خواهد داشت که شامل آینده‌نگری، افزایش تمایل به انجام کارهای گروهی، قدرت تحلیل مشکلات و ایجاد اعتماد به نفس خواهد بود و زمانی که کارکنان به این سطح از نگرش و تفکر کارآفرینانه و ریسک پذیری برسند، به این نتیجه خواهند رسید که رسیدن به موفقیت امروزه نیازمند کارهای گروهی و همکاری است و به همین دلیل سطح دلبستگی شغلی آنها نیز افزایش خواهد یافت.

بررسی تاثیر تفکر کارآفرینانه و دلبستگی شغلی بر پیشرفت شغلی کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی نشان داد که این متغیرها می‌توانند تا میزان زیادی از تغییرات پیشرفت شغلی را پیش‌بینی کنند. به عبارت دیگر با گسترش تفکر کارآفرینانه و افزایش سطح دلبستگی شغلی در بین کارکنان، بهبود پیشرفت شغلی را خواهیم داشت. خلاقیت بالاترین تاثیر را بر پیشرفت شغلی داشت و متغیرهای انگیزه کارآفرینی،

گلکارفرد و همکاران، ۱۴۰۰؛ خسروی و عامری، ۲۰۱۶؛ Adegbuyi et al., 2018؛ معصومی و رضائی مقدم، ۲۰۲۱) مطابقت دارد، از این رو بهره‌مندی از تفکر کارآفرینی، یکی از مهم‌ترین عوامل در توسعه فعالیت‌ها است. سرعت تغییرات تکنولوژیکی و بازار، افراد را وادار به سازگاری و مقابله با معضلات می‌کند که نتیجه آن تاثیر تفکر کارآفرینی بر توانایی سازگاری با تغییرات و داشتن روحیه شکست ناپذیر است، لذا از این طریق افراد می‌توانند با نگاهی چندبعدی و امیدوارانه به تمامی عناصر موجود و فرصت‌های پیش آمده، با یک دید عظیم و قابل اشتراک‌گذاری به سمت موفقیت حرکت کنند. پیشنهاد می‌شود در سازمان‌های دولتی به خصوص در مدیریت جهاد کشاورزی علاوه بر افزایش حضور در دوره‌های ضمن خدمت، دوره‌های تفکر کارآفرینانه و حضور در همایش‌ها، سمینارها و برنامه‌های کارآفرینانه شرایط را برای همکاری‌های فکری و ارائه ایده‌های فعال در اجرای برنامه‌های آینده سازمان جهاد کشاورزی را فراهم کرد تا علاوه بر یادگیری مستمر، زمینه را برای اجرای طرح‌های غیر متمرکز را فراهم کرد. تا از این طریق هم پیشرفت شخصی و زمینه‌سازی یادگیری مستمر را فراهم کرد و هم بتوان یک سازمان کارآفرین کشاورزی را در سطح کشور رشد داد.

### تشکر و قدردانی

بدینوسیله از ریاست محترم و تمامی کارکنان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان کرمان که ما را در انجام این تحقیق یاری نمودند، صمیمانه تشکر می‌کنیم.

روحیه کارآفرینی و ریسک‌پذیری علاوه بر تاثیر مستقیم دارای تاثیر غیرمستقیم بر پیشرفت شغلی نیز هستند. بالا بودن سطح تاثیرگذاری دلبستگی شغلی بر پیشرفت شغلی به دلیل تاثیرگذاری تفکر کارآفرینانه بر فرد است. بر اساس دیدگاه مک کلند (۱۹۶۲) و سکستون و باومن (۲۰۱۰) مهم‌ترین عامل کارآفرینی و پیشرفت در افراد داشتن انگیزه پیشرفت می‌باشد، انگیزه پیشرفت عبارت است از آرزو برای تغییر رفتار و ایجاد رفتار با معیارهای کارآفرینانه می‌باشد (داعی‌زاده اردکانی، ۱۳۹۶).

نکته قابل توجه این تاثیر، اهمیت تفکر در انسان را نشان می‌دهد. به عبارتی تغییر دیدگاه و تفکر افراد به سمت مثبت بودن، آنها را به سمت درجات بالای رشد و پیشرفت سوق خواهد داد و یکی از مهم‌ترین و به روزترین سبک‌های تفکر مثبت، تفکر کارآفرینانه است. این تفکر با ایجاد تغییرات ذهنیتی به سمت خودشناسی، محیط شناسی، جامعه شناسی، علم شناسی و حقیقت شناسی کمک شایانی به پیشرفت افراد و در نظر گرفتن آینده خود و سازمان خواهد شد. آنها یاد می‌گیرند که زنده ماندن سازمان منوط به پیشرفت و توسعه خود آنها است و لذا به سمت آن حرکت خواهند کرد. تفکر کارآفرینانه با ویژگی‌های روحیه کارآفرینانه، انگیزه کارآفرینانه، خلاقیت، استقلال طلبی، ریسک‌پذیری و نوآوری بهترین راهکار موجود برای برنامه‌ریزی و ترسیم آینده شغلی و پیشرفت شغلی است.

این یافته‌ها با نتایج مطالعات پیشین (بادزبان و همکاران، ۱۳۹۹ الف؛ داعی‌زاده، ۱۳۹۶؛ فرهی، ۱۳۹۷؛

### منابع

- احمدی، ح. (۱۳۹۳). روانشناسی اجتماعی، انتشارات: دانشگاه شیراز، شیراز.  
بادزبان، ف.، رضائی مقدم، ک.، و فاطمی، م. (۱۳۹۹ الف). آموزش کارآفرینی و تاثیر آن بر عملکرد کسب و کارهای زنان روستایی. فصلنامه علمی - پژوهشی کارافن، ۱۷(۳)، ۷۹-۹۴.

- بادزبان، ف.، رضائی مقدم، ک.، و فاطمی، م. (۱۳۹۹). تحلیل میزان تاب آوری زنان کارآفرین روستایی با بهره‌گیری از مقیاس کانر - دیویس. فصلنامه سیاست نامه علم و فناوری، ۱۰(۱)، ۳۹-۴۹.
- رستمی، س.، انوشه، م.، درویشی سه تالانی، ف.، و کشاورز ترک، ع.ا. (۱۴۰۲). تدوین مدل پارادایمی توسعه کارآفرینی در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر: کاربست رویکرد آینده - پژوهی. نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۱۰(۳)، ۱۵۱-۱۴۳.
- داعی‌زاده اردکانی، ب. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین انگیزه پیشرفت، خلاقیت و خودکارآمدی با کارآفرینی در دانشجویان پسر. مجموعه مقالات سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و کارآفرینی با تاکید بر شرایط اقتصاد مقاومتی، ۲۴ بهمن ماه، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- رضایی، ف.، آزما، ف.، سمیعی، ر.ا.، شجاعی، س. (۱۴۰۲). تحلیلی بر کارآفرینی دانشگاهی قابلیت‌محور در دانشگاه آزاد اسلامی استان گلستان مبتنی بر تئوری داده‌بنیاد. نشریه مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، ۳(۱۰)، ۱۱۷-۱۴۲.
- زندآذر، س.، رضائی مقدم، ک.، و فاطمی، م. (۱۳۹۹). تحلیل اکتشافی مزایای استقرار شرکت‌های دانش‌بنیان در مراکز رشد پارک علم و فناوری استان فارس. نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۱۰(۳)، ۳۶-۶۰.
- طالبی، ک.، سجادی، س.، و رسولیان، پ. (۱۳۹۵). شناسایی مختصات تفکر راهبردی کارآفرینانه. توسعه کارآفرینی، ۹(۴)، ۶۳۳-۶۵۲.
- عدالتیان، ج.، عبدی بوسجین، س.، عبدی جمایران، ع.، و صابونی زیاراتی، س. (۱۳۹۶). بررسی نقش و جایگاه آموزش کارآفرینی در سازمان‌ها. دوماه نامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۲(۸)، ۷۹-۶۷.
- فدائی کیوانی، ر.؛ و اشکور، ز. (۱۳۹۶). جایگاه آموزش در توسعه منابع انسانی سازمان‌های عصر حاضر. دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۲(۵)، ۱۰-۱.
- فرهی، ع.، سلطانی، م.ر.، و نصرالهی، م. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۰(۴)، ۷۸-۵۱.
- قیصری، و.، طالبی، ک.، و ایمانی‌پور، ن. (۱۳۹۴). نقش تفکر کارآفرینانه بر راهبردهای رشد در کسب و کارهای کوچک و متوسط. توسعه کارآفرینی، ۸(۲)، ۲۱۴-۱۹۵.
- کریمی، ا.، فاطمی، م.، رضائی مقدم، ک.، و بادزبان، ف. (۱۳۹۹). مقایسه فعالیت‌های بازاریابی زنان روستایی عضو صندوق کارآفرینی امید و شرکت مادر تخصصی حمایت از توسعه فعالیت‌های کشاورزی استان فارس. راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی، ۷(۱۴)، ۶۶-۵۷.
- کریمی، ش.، و آگهی، ح. (۱۳۹۴). تحلیلی بر رویکردها و مدل‌های توسعه کارآفرینی، در توسعه کارآفرینی کشاورزی. نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۲(۲)، ۱۰۳-۸۱.
- گلکارفرد، م.، رضائی مقدم، ک.، و فاطمی، م. (۱۴۰۰). عوامل موثر بر توسعه کارآفرینی زنان عضو صندوق‌های حمایت از توسعه فعالیت‌های کشاورزی استان فارس. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۵۲(۲)، ۲۸۹-۲۷۱.
- معصومی، ا.، حیاتی، د.، و احمدی، ح. (۱۳۹۹). آسیب‌شناسی توسعه روستایی از دیدگاه روانشناسی اجتماعی. فصلنامه راهبرد توسعه، ۱۶(۳)، ۳۴-۵۰.
- معصومی، ا.، و رضائی مقدم، ک. (۱۴۰۰). عوامل موثر بر بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه در بخش کشاورزی ایران. راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی، ۸(۱۶)، ۲۳-۱۳.
- منفرد، ن.، رضائی مقدم، ک.، و آبخیز، ز. (۱۳۹۴). نگرش دانشجویان کشاورزی دانشگاه شیراز نسبت به ایجاد دانشکده کارآفرین. نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۲(۲)، ۴۷-۶۶.
- نیک فرجام، س.، نادری، ن.، و خسروی، ا. (۱۴۰۲). پیش‌بینی خودکارآمدی کارآفرینی از طریق تحمل ابهام با واسطه‌گری چابکی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان فارس). مطالعات کارآفرینی و توسعه پایدار کشاورزی، ۱۰(۴)، ۱۲۶-۱۰۶.

والییر (۲۰۱۹). تفکر کارآفرینانه (متفاوت فکر کنید). ترجمه: محمدرضا زالی و سینا تفضلی هرندی، (۱۴۰۲). انتشارات: دانشگاه تهران، تهران.

- Adegbuyi, A., Oladele, P., Iyiola, O., Adegbuyi, O., Ogunnaike, O., Ibidunni, A., & Fadeyi, O. (2018). Assessing the influence of entrepreneurial orientation on small and medium enterprises 'performance. *International Journal of Entrepreneurship*, 22(4), 178-184.
- Barron, P., & Ali-Knight, J. (2017). Aspirations and progression of event management graduates: A study of career development. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 30, 29-38.
- Bonn, I. (2005). Improving strategic thinking: a multilevel approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 336-354.
- Fleischmann, F. (2018). *What Is Entrepreneurial Thinking: Ten Theses and Provocations*. Port of the Springer Fachmedien Wiesbaden book series (SRW), 53-39.
- Hosseini, M., & Eskandari, F. (2013). Investigating entrepreneurial orientation and firm performance in the Iranian agricultural context. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 15(2), 203-213.
- Khosravi, B., & Omari, h. (2016). The Explanation of influence of value-added strategic thinking on entrepreneurial value creation of employee school of medical sciences in east Azarbaijan providence. *Global Conference New horizons in Humanities, Future Studies and Empowerment*, Iran/Shiraz, Shiraz University, 28-30 January.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Masoomi, E., & Rezaei-Moghaddam, K. (2021). Entrepreneurial opportunity recognition: an empirical study in Iranian agriculture sector. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 25(4-5), 303-325.
- Pertusa-Ortega, E. M., Zaragoza-Sáez, P., & Claver-Cortés, E. (2010). Can formalization, complexity, and centralization influence knowledge performance?. *Journal of Business Research*, 63(3), 310-320.
- Weru, J. W., Iravo, M. A., & Sakwa, M. (2013). The Relationship between training and development on performance of state owned corporations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 57.

