Sari Agriculture Sciences and Natural Resources University

Journal of Entrepreneurial Strategies in Agriculture, Vol.10, Issue. 1, 2023 p: 1-12 OPEN ACCESS

Research Paper

The Effect of Entrepreneurial Orientation Regarding the Mediating Role of Innovative Behaviour on the Job Performance of Mazandaran Agricultural Jahad Organization Employees

Akbar Bahmani[1], Alireza Zamanian[2], and Naser Barkhordar[3]

1- Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran, (Corresponding author: bahmani@pnu.ac.ir)
2- Department of Business Management, Payame Noor University, Tehran, Iran
3- Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran

Revised: 14 June, 2022 Accepted: 3 December, 2022

Extended Abstract

Background: Innovation and adaptation are increasingly recognized as vital sources of competitive advantage for organizations in today's rapidly changing environment. In this context, entrepreneurial orientation plays a critical role in enhancing employee job performance and ensuring sustainable growth. Organizations can secure a sustainable competitive advantage by actively seeking new opportunities through innovative activities, adopting a risk-taking entrepreneurial orientation, and continuing to evolve in this era of change. Consequently, there is a growing theoretical and practical interest in entrepreneurial orientation as a key factor in improving organizational performance and pursuing growth. Therefore, the aim of the current research is to determine the effect of entrepreneurial orientation on the job performance of employees at the Mazandaran Agricultural Jahad Organization, considering the mediating role of innovative behavior.

Methods: This research is applied in nature and employs a descriptive approach, classified as a field study. It is causal in terms of the relationships between research variables. The statistical population consists of 440 employees of the Mazandaran Agricultural Jahad Organization. A sample of 214 individuals was selected using the simple random sampling method, guided by the Krejcie-Morgan table. Data were collected through standardized questionnaires. To assess the validity of the questionnaire, both "content validity" and "construct validity" were evaluated by a group of experts. The reliability of the instruments was confirmed using Cronbach's alpha coefficient, which yielded values of 0.875 for entrepreneurial orientation, 0.899 for innovative behavior, and 0.876 for job performance.

Results: The results of structural equation modeling indicated that entrepreneurial orientation has a direct and significant effect on both job performance and innovative behavior. Additionally, a positive and significant effect of innovative behavior on job performance was confirmed. Furthermore, the mediating role of innovative behavior in the relationship between entrepreneurial orientation and job performance was established.

Conclusion: Based on the findings of this research, implementing measures to enhance the innovative behavior and entrepreneurial activities of employees at the Mazandaran Agricultural Jahad Organization can lead to improved job performance within the organization. By fostering an environment that encourages innovation and entrepreneurship, the organization can significantly boost employee effectiveness and contribute to its overall success.

Keywords: Agricultural Jahad Organization, Entrepreneurial Orientation, Innovative behavior, Job performance

How to Cite This Article: Bahmani, a., Zamanian, a., & Barkhordar, n. (2023). The Effect of Entrepreneurial Orientation Regarding the Mediating Role of Innovative Behaviour on the Job Performance of Mazandaran Agricultural Jahad Organization Employees. *J Entrepreneurial Strategies Agric*, 10(1), 1-12. https://doi.org/10.61186/jea.10.19.1

Copyright ©2023 Bahmani et al. Published by Sari Agricultural Sciences and Natural Resources University.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Unported License which allows users to read, copy, distribute and make derivative works for non-commercial purposes from the material, as long as the author of the original work is cited properly.

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

مقاله پژوهشی

تأثیر جهت‌گیری کارآفرینانه با توجه به نقش میانجی رفتار نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران

اکبر بهمنی[۱]، علیرضا زمانیان[۲] و ناصر برخوردار[۳]

۱- گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، (نویسنده مسوول: bahmani@pnu.ac.ir)
۲- گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۳- گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۳/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۹/۱۲
صفحه: ۱ تا ۱۲

چکیده مبسوط

مقدمه و هدف: نوآوری و تغییر در حال تبدیل شدن به منابع مهم مزیت رقابتی برای سازمان‌ها در محیط به‌سرعت در حال تغییر امروزی است. در این شرایط، جهت‌گیری کارآفرینانه برای سازمان‌ها در بهبود عملکرد شغلی کارکنان و تضمین منبع رشد پایدار اهمیت زیادی دارد. سازمان‌ها می‌توانند با جستجوی فرصت‌های مناسب از طریق فعالیت‌های نوآورانه، با جهت‌گیری کارآفرینانه به ریسک‌پذیری، مزیت رقابتی پایدار را تضمین کنند و در این عصر تغییر به رشد خود ادامه دهند. بنابراین، علاقه نظری و عملی رو به رشدی در جهت‌گیری کارآفرینانه به‌عنوان یک عامل اصلی جهت بهبود عملکرد سازمان و پیگیری رشد وجود دارد. بر این اساس هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر جهت‌گیری کارآفرینانه بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران با توجه به نقش میانجی رفتار نوآورانه می‌باشد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع پژوهش توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به‌شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران می‌باشند. در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول کرجسی-مورگان تعداد ۲۱۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری گردید. در این تحقیق، برای بررسی روایی پرسشنامه از روش‌های روایی محتوا توسط گروهی از متخصصان و روایی سازه استفاده شد. پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد که مقدار آن برای سنجش جهت‌گیری کارآفرینانه ۰/۸۷۵، رفتار نوآورانه ۰/۸۹۹ و عملکرد شغلی ۰/۸۷۶ تعیین شد.

یافته‌ها: نتایج مدل‌یابی معادله‌های ساختاری نشان داد که جهت‌گیری کارآفرینانه بر عملکرد شغلی و رفتار نوآورانه تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد؛ همچنین تأثیر مثبت و معنی‌داری رفتار نوآورانه بر عملکرد شغلی تأیید شد. در نهایت نقش میانجی رفتار نوآورانه، رابطه بین جهت‌گیری کارآفرینانه و عملکرد شغلی تأیید گردید.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش اندیشیدن تدابیری جهت افزایش رفتار نوآورانه و فعالیت‌های کارآفرینانه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران، می‌تواند منجر به بهبود و افزایش عملکرد شغلی آنان در این سازمان شود.

واژه‌های کلیدی: سازمان جهاد کشاورزی، جهت‌گیری کارآفرینانه، رفتار نوآورانه، عملکرد شغلی

مقدمه

امروزه سازمان‌ها تغییرات زیادی را در محیط خود مشاهده می‌کنند؛ محیط‌هایی که نسبت به گذشته پویاتر هستند و در نتیجه سازمان‌ها را به یافتن پاسخی برای این پویایی جهت دستیابی به موفقیت و عملکرد بالاتر سوق می‌دهند (Eisenhardt *et al.* 2010). سازمان‌ها زمانی موفق می‌شوند که رابطه معنی‌داری بین منابع کمیاب، مدیریت منابع انسانی و قابلیت‌های کارآفرینی خود برقرار کنند. بنابراین، نظر به اهمیت موضوع می‌توان گفت که بررسی عملکرد و عوامل مؤثر بر آن برای هر سازمانی حائز اهمیت است. یکی از این عوامل، کارآفرینی است که در دهه‌های اخیر به‌دلیل سهم آن در رشد محصولات، خدمات جدید، اشتغال‌زایی و توسعه اقتصادی، توجه روزافزونی را به‌خود جلب کرده است. با توجه به این وضعیت، کارآفرینان نقش مهمی در تولید خدمات و محصولات نوآورانه دارند و باعث ورود سازمان‌ها به بازارها یا مشاغل جدید می‌شوند (Razavi *et al.* 2017). نوآوری نقش مهمی در توسعه اجتماعی و اقتصادی دارد که به‌عنوان منبع اصلی رشد اقتصادی و عامل مهمی در کمک به بقای سازمان‌ها در دنیای در حال تغییر شناخته می‌شود (Gursoy *et al.* 2016). بنابراین، طبق نظر گوپتا و باترا (Gupta and Batra, 2016)، مفهوم جهت‌گیری کارآفرینی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی در علوم سازمانی مورد توجه ویژه قرار گرفته است.

اخیراً سنجش عملکرد به مفهومی مهم و پرکاربرد در پژوهش‌های مدیریت تبدیل شده است. به‌ویژه در تحقیقاتی که پژوهشگران به بررسی و مطالعه موضوعات مرتبط با سازمان از قبیل: ساختار، استراتژی و برنامه‌ریزی پرداختند (Azevedo *et al.* 2011). لازم به ذکر است بخش دولتی و نظام اداری یک کشور بسترهای مهم رشد و توسعه و یکی از ابزارهای اصلی برای اجرای فعالیت‌ها و وظایف دولت است؛ بنابراین ناکارآمدی این بخش، جامعه را با مشکلات زیادی مواجه خواهد کرد (Karimi *et al.* 2017). این در حالی است که سازمان‌های دولتی فعال در بخش کشاورزی به‌ویژه سازمان جهاد کشاورزی به‌دلایل مختلف از وضعیت مناسبی برخوردار نیستند و عملکرد آنها از اهداف کمی در برنامه توسعه پایین‌تر است. در چنین شرایطی، برای بهبود عملکرد این سازمان‌ها، بررسی وضعیت موجود و شناسایی عوامل اصلی مؤثر بر آن ضروری است (Rezaei *et al.* 2016). یکی از عواملی که ارتباط مثبت و تنگاتنگی با عملکرد سازمانی دارد، عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان است (Carmeli *et*

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

al. 2007) به‌همین دلیل، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی می‌تواند در نهایت به بهبود عملکرد سازمان کمک کند.با توجه به اهمیت و جایگاه خاص سازمان‌های دولتی در ایران (ایران از جمله‌ی ۵ کشور جهان است که ساختار آن به‌شدت دولتی بوده و بیش از ۸۰ درصد از فعالیت‌های اقتصادی موجود در جامعه بر بخش دولتی یا عمومی متمرکز شده و سهم مشارکت بخش خصوصی در اقتصاد از ۲۰ درصد کمتر می‌باشد) (Zahedi mazandarani, 2005) نیاز به توانمندسازی آن‌ها در جهت بهبود فعالیت‌ها ازیک‌طرف و افزایش جمعیت و بیکاری در کشور و به‌تبع آن نیاز به کارآفرینی از سویی دیگر سبب شد تا اقدام به بررسی وضعیت و جایگاه کارآفرینی درون‌سازمانی در سازمان‌های دولتی کشور شود، تا از این رهگذر بتوان با ظرفیت‌ها و تنگناهای موجود پیش روی کارآفرینی در این بخش آشنا شده و راهکارهای عملی جهت تسهیل فرآیند کارآفرینی در این سازمان‌ها ارائه شود تا بر این اساس، سازمان‌های دولتی نسبت به تقویت و بهبود توانمندی‌های خود اقدام نمایند و از آمادگی لازم برای ایفای نقش‌های مؤثرتر برخوردار شوند (Yadollahi Farsi *et al*. 2009).

عملکرد شغلی ابزاری است که در صورت بازنگری صحیح، مناسب و کنترل مطلوب، ابزار مناسبی برای دستیابی به اهداف فردی و سازمانی، استفاده بهینه و کارآمد از نیروی انسانی سازمان خواهد بود (Heinonen and Korvela, 2003). عملکرد شغلی باعث بهبود کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها می‌شود (Alirezaie *et al*. 2013). پترسون و همکاران (Peterson *et al*. 2011) اظهار داشتند که عملکرد شغلی درجه‌ای است که فرد وظایفی را که در شغلش به او محول شده انجام می‌دهد. به‌عبارت ساده‌تر، عملکرد شغلی کارکنان به این معناست که آنها تا چه اندازه از منابع مورد استفاده سود می‌برند. برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان، سازمان‌ها باید از میزان کارایی آنها آگاه باشند تا بتوانند وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشند و در نتیجه حجم محصولات و خدمات خود را افزایش داده و تغییرات مثبتی در فرآیند حرکت خود به سمت اهداف سازمانی ایجاد کنند (Heinonen and Korvela, 2003).

معیارهای مختلفی برای سنجش عملکرد شغلی پیشنهاد شده است؛ در تحقیق علیرضایی و همکاران (Alirezaie *et al*. 2013) اشاره شد که عملکرد شغلی را می‌توان به دو دسته عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرد و از این طریق میزان عملکرد شغلی را اندازه‌گیری کرد. عملکرد وظیفه ای منعکس‌کننده الزامات و نیازمندی‌های شغلی است و عملکرد زمینه‌ای شامل فعالیت‌های نامشخص و تعریف نشده‌ای مانند کار گروهی و پشتیبانی است. مطالعات مختلف نشان داد که عوامل مختلفی از جمله: سبک‌های رهبری به‌ویژه سبک رهبری تحول‌آفرین (Walumbwa *et al*. 2008)؛ یادگیری سازمانی (Rose *et al*. 2009)؛ عدالت سازمانی (Nasurdin and Khuan, 2007) و کارآفرینی (Wiklund and Shepherd, 2005) وجود دارد که با عملکرد کارکنان مرتبط است. کارآفرینی سازمانی به‌منزله یک مفهوم چندبعدی، ابعاد و مؤلفه‌های متعددی دارد که می‌توان آن‌ها را شامل نوآوری، پیشگامی، نوسازی راهبردی و ریسک‌پذیری در نظر گرفت (Scheepers *et al*. 2008) در این زمینه، ریسک‌پذیری شامل آمادگی سازمان برای استفاده از منابع، به‌منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها و آغاز پروژه‌ها، بدون اطلاع از نتایج و بازگشت سرمایه است (Hough and Scheepers, 2008) نوسازی راهبردی یک سازمان، نیازمند تغییر و اصلاح در مأموریت سازمانی، سازمان‌دهی مجدد و تغییرات گسترده در سیستم سازمانی یک سازمان است (Heinonen and Korvela, 2003). پیشگامی، یک پیش‌بینی و رفتار برای رفع نیازهای آتی از طریق جست‌وجو و استفاده از فرصت‌هایی تعریف می‌شود که می‌تواند بر توسعه محصول یا بازار دلالت داشته باشد (Scheepers *et al*. 2008) و درنهایت، نوآوری به تولید و خلق محصولات، خدمات، فرآیندها، فناوری‌ها و مدل‌های جدید کسب‌وکار اشاره دارد (Hough and Scheepers, 2008).

امروزه عملکرد سازمان‌ها تحت‌تأثیر کارآفرینی آن‌هاست به‌عبارت دیگر، واژه کارآفرینی وارد بخش‌های دولتی شده است که عمدتاً به‌دلیل اهمیت دولت در جوامع و تلاش برای دگرگونی سازمان‌های دولتی و بهبود عملکرد آنها است. اگرچه سازمان‌ها به اهمیت کارآفرینی برای رقابت در دنیای امروز و عملکرد بالاتر آن پی برده‌اند، اما به‌دلیل فقدان زیرساخت‌های مناسب در ایجاد کارآفرینی، سازمان‌ها هنوز موفقیت چندانی کسب نکرده‌اند (Zheng *et al*. 2010). امروزه، سازمان‌ها در شرایطی قرار دارند که لازم است به‌سمت فعالیت‌های کارآفرینانه گرایش داشته باشند. بنابراین، سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند که جو و روحیه کارآفرینی در کل سازمان حاکم باشد و افراد بتوانند به‌صورت فردی و گروهی در سازمان به فعالیت‌های کارآفرینانه بپردازند. در این میان، سازمان‌ها برای بقا و دستیابی به موفقیت رقابتی و عملکرد بالاتر، ریسک‌پذیری، پویایی، نوآوری، رهبری و به‌طور کلی جهت‌گیری‌های کارآفرینانه را دنبال می‌کنند (Chen *et al*. 2012). به‌طوری که نوآوری و تغییر در حال تبدیل‌شدن به منابع مهم مزیت رقابتی برای سازمان‌ها در محیط به‌سرعت در حال تغییر امروزی است. در این شرایط، جهت‌گیری کارآفرینانه برای سازمان‌ها در بهبود عملکرد شغلی کارکنان و تضمین منبع رشد پایدار اهمیت زیادی دارد. سازمان‌ها می‌توانند با جستجوی فرصت‌های ناب از طریق فعالیت‌های نوآورانه، با جهت‌گیری کارآفرینانه به ریسک‌پذیری، مزیت رقابتی پایدار را تضمین کنند و در این عصر تغییر به رشد خود ادامه دهند. از این رو، جهت‌گیری کارآفرینانه نقش مهمی در عملکرد شغلی کارکنان ایفا می‌کند (Heinonen and Korvela, 2003; Filser and Eggers, 2014) بنابراین، فرضیه اول پژوهش حاکی از وجود رابطه مستقیم بین جهت‌گیری کارآفرینانه و عملکرد شغلی است. جهت‌گیری کارآفرینی از مفاهیم بسیار مهمی است که اهمیت و مزایای آن در سال‌های اخیر برای شمار زیادی از سازمان‌ها، شرکت‌ها و بنگاه‌های تجاری در زیر بخش‌های مختلف صنعتی، کشاورزی و خدماتی کاملاً محسوس شده است (Monjezi,

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

2020). امروزه، جهت‌گیری کارآفرینی که یکی از شاخه‌های اصلی کارآفرینی است، سهم چشمگیری در توفیق و تعالی سازمان‌ها داشته و توانسته است پویایی سازمانی را با ارائه روش‌های جدید و ایجاد مزیت نسبی، به ارمغان بیاورد (Jahangiri and Mobaraki, 2009). در جهت‌گیری کارآفرینی، یک سازمان محیطی را فراهم می‌کند تا اعضا بتوانند در امور کارآفرینی مشارکت کنند که طی آن، محصولات، خدمات یا فرایندهای نوآورانه از طریق ایجاد فرهنگ کارآفرینانه به ظهور می‌رسند. هدف اصلی در جهت‌گیری کارآفرینی آن است که کل کارکنان آن سازمان از روحیه کارآفرینی برخوردار شوند (Ahmadpour Dariani, 2004). جهت‌گیری کارآفرینانه از این شناخت ناشی می‌شود که سازمان‌ها را می‌توان به‌عنوان بازیگران کارآفرین در نظر گرفت؛ از این رو، جهت‌گیری کارآفرینی به ابزاری محبوب برای توصیف کارآفرینی به‌عنوان یک ویژگی سازمانی تبدیل شده است (Wales *et al*. 2020). در دهه‌های اخیر، گرایش کارآفرینی یکی از شناخته‌شده‌ترین ساختارها در تحقیقات مدیریت و بازاریابی بوده و شامل سبک‌ها، فرآیندها و روش‌های تصمیم‌گیری است که فعالیت‌های کارآفرینانه یک شرکت یا سازمان را شکل می‌دهد (Ekhlassi *et al*. 2018). به گفته کوین و اسلوین (Covin *et al*. 1991) و میلر (Miller, 1983)، جهت‌گیری کارآفرینانه به موقعیت استراتژیک یک شرکت یا سازمان اشاره دارد که نوآوری، پیشگامی و ریسک‌پذیری را بازتاب می‌دهد (Covin and Slevin, 1989). لمپکین و دس (Lumpkin and Dess, 1996) همچنین به فعالیت‌ها، فرآیندها و شیوه‌های تصمیم‌گیری اشاره می‌کنند که شرکت را در کاوش و بهره‌برداری از فرصت‌های جدید بازار راهنمایی می‌کند و آنها را قادر می‌سازد فرصت‌های ناب و نوآورانه را شناسایی کنند که نویددهنده فرصت‌های مالی جدیدی هستند. جهت‌گیری کارآفرینانه نشان‌دهنده تمایل و گرایش شرکت و سازمان به دستیابی به فرصت‌های جدید و نوسازی حوزه فعالیت موجود است. این تمایل ارزش‌هایی مانند تحریک‌پذیری و پیش روبودن در مواجهه با فرصت‌ها، تحمل ریسک و پذیرش نوآوری را در سازمان ارتقا می‌دهد (Ferreira *et al*. 2020). با شناخت ماهیت، اجزا، روش‌های اندازه‌گیری و ارزش‌گذاری جهت‌گیری کارآفرینی و تأثیر آن بر رفتارهای نوآورانه کارکنان، امکان طرح‌ریزی و بهینه‌سازی، کنترل و نظارت مستمر بر آن در سازمان‌های دولتی و نیز سازمان جهاد کشاورزی که وظیفه مهمی در توسعه بخش کشاورزی را دارد، مهیا می‌شود. سازمان جهاد کشاورزی نقش بسیار مهمی را در تمامی جهات از جمله مسائل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و غیره در جامعه روستایی ایفا می‌کند. ناگفته پیداست که رشد و گسترش و پیشرفت سازمان‌های دولتی در کشور ما به‌دلایلی چند، همپا و به‌موازات سیستم‌های پیشرفته روز دنیا نبوده است و باید پذیرفت که متأسفانه از این حیث، فاصله بزرگی با آن ایجاد شده که ضروری است هرچه سریع‌تر، با توجه به سرمایه‌های قابل‌دسترس نسبت به همگام‌شدن با تحولات روز و مدرن و کم‌کردن فاصله مذکور با افزایش سطح رفتارهای نوآورانه و ایجاد محیط خلاقانه در بین کارکنان، اقدام شود تا کلیه ذینفعان مرتبط با جهاد کشاورزی از ثمرات آن بهره‌مند شوند. هریک از ابعاد جهت‌گیری کارآفرینانه تأثیر متفاوتی بر نوآوری دارد؛ بنابراین تعیین بعد جهت‌گیری کارآفرینانه بسیار ضروری است (Usman *et al*. 2021). در بسیاری از مطالعات، ویژگی‌های جهت‌گیری کارآفرینانه در سه بعد یعنی نوآوری، رهبری (پیشگامی) و ریسک‌پذیری تعریف شده است که بر اساس آن شرکت‌ها رقبا را به چالش می‌کشند و در مورد فرصت‌های بازار نوآوری می‌کنند (Miller, 1983; Lumpkin and Dess, 1996). به‌طور خاص، نوآوری نشان‌دهنده تمایل و توانایی شرکت برای ارائه ایده‌های جدید، حمایت از خلاقیت و نوآوری و انجام تحقیقات در توسعه خدمات، محصولات و فرآیندهای جدید است (Najmabadi *et al*. 2013). پیشگامی به تلاش‌های یک شرکت برای پیشی‌گرفتن از رقبا با استفاده از فناوری‌های جدید، فروش محصولات و خدمات جدید در بازارها اشاره دارد (Talari *et al*. 2021). علاوه بر این، ریسک‌پذیری به تمایل شرکت برای انجام اقدامات جسورانه از طریق ورود به موارد ناشناخته، استقراض سنگین یا ارائه منابع قابل‌توجه برای سرمایه‌گذاری در محیط‌های نامطمئن است (Awang *et al*. 2010). مطالعات متعددی رابطه بین جهت‌گیری کارآفرینانه و عملکرد سازمانی را بررسی کردند و تعداد کمی از مطالعات به‌طور خاص بر عملکرد شغلی متمرکز شدند (Khahande Karnama *et al*. 2017). برخی تحقیقات نشان داداند که وقتی گرایش‌ها و انگیزه‌های کارآفرینانه که یک سازمان را کارآفرین‌تر می‌کند در آن سازمان وجود داشته باشد، آن سازمان عملکرد بالاتری خواهد داشت (Heinonen and Korvela, 2003, Alegre and Chiva, 2013, Sanjaghi *et al*. 2013, Filser and Eggers, 2014). جهت‌گیری کارآفرینانه با شناسایی فرصت‌های بیرونی و توسعه کالاها و خدمات جدید منجر به عملکرد سازمانی بالاتر می‌شود (Jones and Management, 2005).

از سوی دیگر، نهادها و شرکت‌ها به‌دنبال بهبود عملکرد سازمانی خود از طریق تغییرات هدفمند و خاص در اعضا و سازمان خود از طریق نوآوری هستند (Drucker, 1998; Janssen and psychology, 2000) که عاملی در حرکت به‌سمت سازمانی با عملکرد بالا است (Pearson, 2002) و برای تضمین مزیت رقابتی در محیط رقابتی جدید که دائماً در حال تغییر است، ضروری است (Porter, 1985). رفتار نوآوری مستلزم پیشنهاد، معرفی و به‌کارگیری ایده‌های جدیدی است که در بهبود کار و عملکرد سازمانی از طریق اقدامات داوطلبانه اعضای سازمان مرتبط با نوآوری سازمانی مفید هستند (Awang *et al*. 2010; Maria Stock *et al*. 2017). ایده‌های تولید شده در این فرآیند، تولید عملکرد سازمانی بالا را ممکن می‌سازد (Rosenfeld *et al*. 1990). بنابراین، سازمان‌ها باید برای تشویق رفتار نوآوری به‌منظور افزایش اثربخشی سازمانی تلاش کنند (Woodman *et al*. 1993; Kanter and design, 2009). علاوه بر این، سازمان‌ها می‌توانند از طریق رفتار نوآوری، با حل مشکلات دشواری که با آن مواجه هستند، با کمک ایده‌پردازی

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

(Kanter and design, 2009) به عملکرد بالایی دست یابند که به آنها مزیت رقابتی در تصمیم‌گیری استراتژیک می‌دهد و آنها را قادر می‌سازد تا خود را از رقبای خود متمایز کنند (Yeoh and Mahmood, 2013) و بنابراین عامل مهمی برای بقا و رشد مستمر سازمان‌ها است که با تأمین مزیت رقابتی در محیط نامطمئن امروزی امکان‌پذیر خواهد شد (Engle *et al*. 1997; Anderson *et al*. 2014). علاوه بر این، سازمان‌ها می‌توانند با تشویق کارکنان به یادگیری مهارت‌های جدید، انجام طوفان فکری به‌طور منظم و اعتماد به گروه و سازمان، نوآوری را تسریع بخشند (Ober, 2020).

شرکت‌ها می‌توانند از طریق انواع استراتژی‌ها و تلاش‌ها از طریق جهت‌گیری کارآفرینانه و رفتار نوآوری کارکنان که باعث رشد مستمر در زمان‌های تغییر می‌شود، به عملکرد بالایی دست یابند. به‌طور خاص، جهت‌گیری کارآفرینانه و رفتار نوآوری برای سازمان‌ها در غلبه بر تغییرات و چالش‌های محیطی از اهمیت بالایی برخوردار هستند، زیرا آنها با حساسیت بیشتری تحت‌تأثیر تغییرات محیط هستند (Starbuck, 1965; Covin *et al*. 1991). اکثر مطالعات قبلی گزارش دادند که جهت‌گیری کارآفرینانه نقش بسیار مهمی در رفتار نوآوری اعضای سازمان ایفا می‌کند و جهت‌گیری کارآفرینانه تأثیر مثبتی بر رفتار نوآوری دارد (Dorf and Byers, 2004; Zhao and Research, 2005; Jiang *et al*. 2021). آمابیل و کونتی (Amabile and Conti, 1999) در پژوهش خود گزارش داد که وقتی مدیر عامل ریسک‌پذیر و پیشگام است، به کارکنان انگیزه می‌دهند تا نوآوری کنند و رفتارهای خلاقانه‌تری اتخاذ کنند که این موضوع می‌تواند عملکرد را بهبود بخشد. با توجه به پیشینه تحقیق بیان‌شده، می‌توان دومین فرضیه را در خصوص رابطه مثبت جهت‌گیری کارآفرینانه با رفتار نوآورانه مطرح نمود.

علاوه بر این رفتار نوآوری می‌تواند به‌عنوان یک بهبود در عملکرد سازمانی ظاهر شود، زیرا اعضا ایده‌های مربوط به وظایف خود را بیان، معرفی و استفاده می‌کنند (Van de Ven, 1986; Rosenfeld *et al*. 1990) سازمان همچنین ممکن است بتواند از طریق تغییرات و بهبودها به تمایز و عملکرد بالا دست یابد و در نتیجه مزیت رقابتی را تضمین کند (Engle *et al*. 1997, Yeoh and Mahmood, 2013; Anderson *et al*. 2014) و نیز سازمان‌ها ممکن است بتوانند با دستیابی به نوآوری سازمانی از طریق رفتار نوآوری فردی به عملکرد بالایی دست یابند (Chen *et al*. 2012). رفتار نوآوری به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان یک متغیر کلیدی برای بهبود عملکرد سازمانی مورد بحث قرار گرفته است (Miller, 1983; Porter, 1985)؛ بنابراین، فرضیه سوم رابطه مثبت رفتار نوآورانه با عملکرد شغلی را بیان می‌کند.

در مطالعه ندوبیسی و افتخار (Oly Ndubisi, *et al*. 2012) مشخص شد که جهت‌گیری کارآفرینی و رفتار نوآوری رابطه مستقیم و معنی‌داری با عملکرد کیفیت دارند و به‌و یژه جهت‌گیری کارآفرینی به‌طور قابل‌توجهی رفتار نوآوری و عملکرد کیفیت را بهبود می‌بخشد. همچنین، مطالعه شرکت‌های جهانی توسط اوکاس و ویراواردنا (O'Cass and Weerawardena, 2009) نشان داد که شرکت با جهت‌گیری کارآفرینی از طریق نوآوری سازمانی به عملکرد بالایی در بازار دست می‌یابد. دومی و همکارانش (Najmabadi *et al*. 2013) اهمیت اثرات غیرمستقیم نقش میانجی رفتار نوآورانه را در جهت‌گیری کارآفرینی و رفتار نوآوری در مطالعه‌ای بر روی شرکت‌های کوچک و متوسط گردشگری آلبانی اثبات کردند. مطالعه انجام‌شده توسط آفتاب و همکارانش (Aftab *et al*. 2022) روی ۲۹۷ شرکت کوچک و متوسط در پاکستان نشان داد که جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد مالی، اجتماعی و محیط‌زیستی تأثیر مثبت دارد و رفتار نوآوری به‌عنوان میانجی می‌باشد. آنها همچنین بر اهمیت جهت‌گیری کارآفرینی در هدایت رفتار نوآوری و عملکرد شرکت تأکید کردند و بر این اساس می‌توان فرضیه چهارم را درباره نقش میانجی‌گری رفتار نوآورانه در رابطه با جهت‌گیری کارآفرینانه و عملکرد شغلی مطرح نمود. بنابراین، با توجه به مباحث مطرح‌شده و اهمیت آن، هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر جهت‌گیری کارآفرینانه بر عملکرد شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی رفتار نوآورانه می‌باشد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-تحلیلی کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران بود که با استفاده از جدول کرجسی- مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۵ نفر به‌عنوان نمونه آماری برآورد گردید، اما به‌منظور احتمال عدم پاسخگویی به برخی از پرسشنامه‌ها و تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج پژوهش، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع گردید که از بین پرسشنامه‌های گردآوری شده، تعداد ۲۱۴ پرسشنامه (با نرخ پاسخ‌دهی ۸۵ درصد) مبنای تجزیه و تحلیل‌های آماری قرار گرفتند.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه بود که از دو بخش مشخصه‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان و پرسش‌های مرتبط با سنجش جهت‌گیری کارآفرینانه، رفتار نوآورانه و عملکرد شغلی تشکیل شده بود. در این پژوهش، مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، در طیفی بین کاملاً موافق تا کاملاً مخالف تعریف شده است. برای سنجش ابعاد جهت‌گیری کارآفرینانه از مقیاس ۹ گویه‌ای لامپکین و دس (Lumpkin and Dess, 1996) و کوین و اسلوین (Covin *et al*. 1991) استفاده شد. جهت‌گیری کارآفرینانه از سه زیرساختار تشکیل شده است: نوآوری، پیشگامی و ریسک‌پذیری. نوآوری با سه آیتم سنجیده شد. موارد نمونه برای نوآوری شامل: «من فعالانه ایده‌های جدید را می‌پذیرم». پیشگامی یک مقیاس سه ماده‌ای است، مورد نمونه شامل «من آینده‌نگر هستم و تمایل دارم تغییرات را با همکارانم به اشتراک بگذارم». ریسک‌پذیری یک مقیاس سه ماده‌ای است و مورد نمونه شامل «من تمایل دارم برای بهبود عملکرد سازمان ریسک کنم» است. برای اندازه‌گیری رفتار نوآوری، از مقیاس جاسن (Janssen and psychology, 2000) اقتباس شد. رفتار نوآوری با یک مقیاس سه گزینه‌ای ارزیابی شد و گویه نمونه

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

موارد زیر را نشان می‌دهد: «من سعی می‌کنم ایده‌های نوآورانه را به روشی سیستماتیک وارد کار خود کنم». همچنین، عملکرد شغلی یک مقیاس سه ماده‌ای است که از استامپ و هارتمن (Stumpf and Hartman, 1984) اقتباس شده و اصلاح شده است. نمونه آیتم این است: «سطح عملکرد شغلی من بالاتر از نیاز سازمان است». برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS25 جهت آمار توصیفی و برای تعیین رابطه بین متغیرها از معادلات ساختاری با نرم‌افزار SmartPLS بهره گرفته شد.

روایی پرسشنامه از طریق اعتبار محتوا و با کمک اظهار نظر ۲ تن از افراد متخصص (اساتید دانشکده مدیریت دانشگاه پیام نور مازندران) بررسی شد و اصلاحات لازم صورت گرفت. همچنین، پایایی مدل با استفاده از این دو ضریب: ۱. آلفای کرونباخ، ۲. پایایی ترکیبی، سنجیده شد. نتایج مربوط به پایایی دو معیار در جدول یک، حاکی از پایایی قابل‌قبول معیارها برای پژوهش است.

جدول ۱- معیارهای پایایی در مورد متغیرهای پژوهش

Table 1. Reliability criteria for research variables

متغیرها Variables	تعداد گویه ها Number of items	آلفای کرونباخ Cronbach's alpha	پایایی ترکیبی Composite Reliability	متوسط واریانس استخراج شده Average Variance Extracted
جهت‌گیری کارآفرینانه Entrepreneurial Orientation	9	0.875	0.901	0.512
رفتار نوآورانه Innovative Behavior	3	0.899	0.937	0.831
عملکرد شغلی Job Performance	3	0.876	0.923	0.801

همان‌طور که در جدول یک مشخص است، تمام مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای سازه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۷ است؛ بنابراین، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه‌شده برای پرسشنامه مورد استفاده نشان داد این ابزار از قابلیت اعتماد یا پایایی لازم برخوردار است. همچنین، مقدار متوسط واریانس استخراج‌شده[1] برای متغیرهای پنهان بالاتر از ۰/۵ است؛ بنابراین روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری، نیز مطلوب می‌باشند.

نتایج و بحث

نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش نشان داد که از نظر جنسیت ۷۵/۸ درصد از پاسخگویان مرد و ۲۴/۲ درصد از آن‌ها را زنان تشکیل دادند. میانگین سن کارکنان مورد مطالعه ۴۴ سال و بیشینه و کمینه آن به‌ترتیب ۶۵ و ۲۸ سال بود. در خصوص سطح تحصیلات، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که بیشترین فراوانی (۶۶/۹ درصد) متعلق به کارکنانی بود که از مدرک تحصیلی کارشناسی برخوردار بودند. همچنین، ۱۹/۵ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۱/۸ درصد دکتری و ۱۱/۸ درصد نیز مدرک تحصیلی فوق دیپلم داشتند. بر اساس نتایج تحقیق، مشخص شد که میانگین سابقه کارکنان ۱۸ سال و بیشینه و کمینه آن نیز به‌ترتیب ۳۰ و سه سال بود. با توجه به یافته‌های پژوهش، ۷۸/۲ درصد کارکنان مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی در گرایش‌های مختلف کشاورزی و ۲۱/۸ درصد در گرایش‌های غیرکشاورزی بودند. همان‌گونه که در جدول ۲ آمده است میانگین نمره پاسخگویان در زمینه مؤلفه‌های جهت‌گیری کارآفرینانه، رفتار نوآورانه و عملکرد شغلی در حد متوسط است.

جدول ۲- میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

Table 2. Mean, standard deviation and correlation matrix of research variables

متغیرها Variables	میانگین Mean	انحراف معیار Standard Deviation	1	2	3
جهت‌گیری کارآفرینانه Entrepreneurial Orientation	2.524	0.656	1		
رفتار نوآورانه Innovative Behavior	3.991	0.656	0.318	1	
عملکرد شغلی Job Performance	3.511	0.841	0.359	0.466	1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

نتایج آزمون گچگ

ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین جهت‌گیری کارآفرینانه با رفتار نوآورانه ($p\leq0.01$ و $r=0.318$) و عملکرد شغلی ($p\leq0.01$ و $r=0.359$) و همچنین بین رفتار نوآورانه و عملکرد شغلی ($p\leq0.01$ $r=0.466$) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

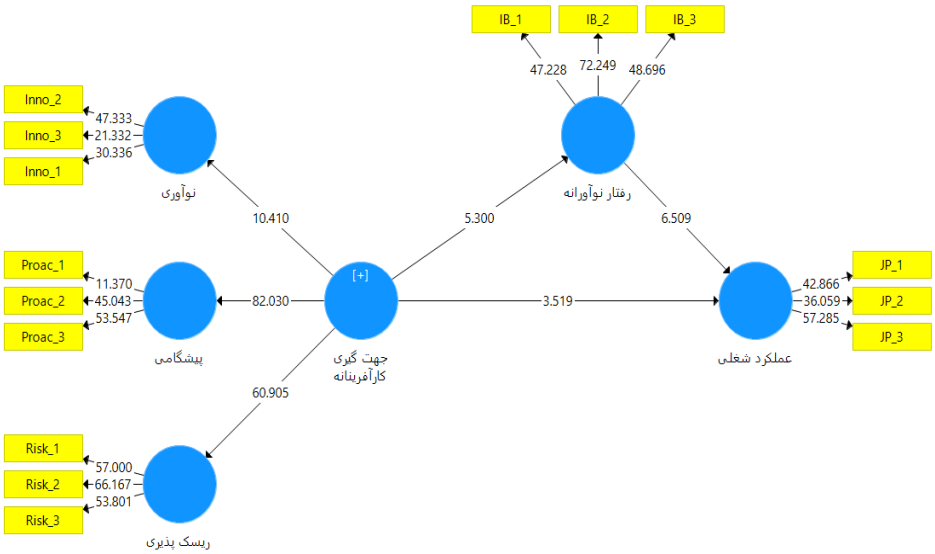
در مرحله بعدی روابط میان متغیرها با استفاده از مدل بررسی شد که در دو حالت اعداد Smart PLS ساختاری در روش معنی‌داری و تخمین استاندارد نتایج درج شد. ذکر این نکته ضروری است که ضرایب معنی‌داری و ضرایب استاندارد شده که در شکل‌های (۱ و ۲) نشان داده شد، در نرم‌افزار هرکدام به‌صورت جداگانه برای فرضیه اصلی و فرضیات فرعی رسم شده و به خاطر دوری از اشکال متعدد، مدل به‌صورت کلی به نمایش گذاشته شده است.

در ابتدا، برای تأیید فرضیه‌های پژوهش از فرمان Bootstrapping استفاده شد که خروجی Smart PLS

1- AVE

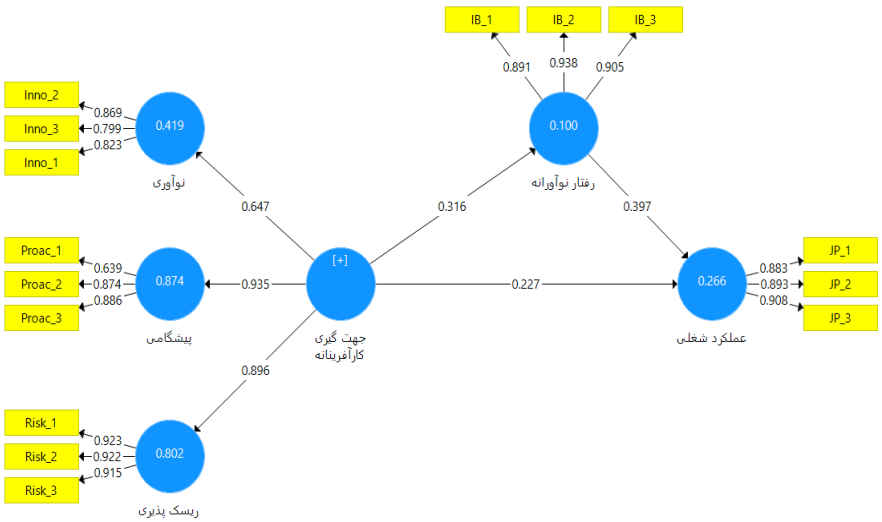
[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

نرم‌افزار در بازه t را نشان می‌دهد (شکل ۱). وقتی مقادیر t حاصل ضرایب بیشتر از ۱/۹۶+ و کمتر از ۱/۹۶− باشند، بیانگر معنی‌داربودن پارامتر مربوط و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است. همان‌گونه که در شکل یک مشخص می‌باشد، آماره t بین سه سازه اصلی پژوهش همگی بالای ۱/۹۶+ بودند که مبین پذیرش فرضیه‌های پژوهش است.



شکل ۱- مدل عملیاتی تحقیق در حالت معنی‌داری
Figure 1. Model output in significant mode

بعد از تخمین استاندارد، با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS روابط بین متغیرها سنجیده شد. همان‌طور که در شکل (۲) اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد نمایان است، رابطه بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار و مستقیم است؛ بدین ترتیب جهت‌گیری کارآفرینانه با عملکرد شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد (فرضیه اول و دوم). علاوه بر این رفتار نوآورانه با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (فرضیه سوم). که طبق ضرایب استاندارد خروجی نرم‌افزار (جدول ۳)، به‌ترتیب ۳۱/۶ درصد و ۲۲/۷ درصد از تغییرات رفتار نوآورانه و عملکرد شغلی توسط جهت‌گیری کارآفرینانه و نیز ۳۹/۷ درصد از تغییرات عملکرد شغلی توسط رفتار نوآورانه تبیین می‌شود.



شکل ۲- خروجی مدل در حالت استاندارد
Figure 2. Model output in standard mode

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

به‌طور خلاصه، نتایج اجرای مدل در دو حالت اعداد معنی‌داری و تخمین استاندارد در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳- نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

Table 3. Findings Test of research hypotheses

نتیجه Result	مقدار آماره t The Value of the t	ضرایب استاندارد شده Standardized Coefficients	فرضیه ها Hypotheses
تأیید Accepted	3.519	0.227	جهت‌گیری کارآفرینانه ← عملکرد شغلی Entrepreneurial Orientation → Job Performance
تأیید Accepted	5.300	0.316	جهت‌گیری کارآفرینانه ← رفتار نوآورانه Entrepreneurial Orientation →Innovative Behavior
تأیید Accepted	6.509	0.397	رفتار نوآورانه ← عملکرد شغلی Innovative Behavior → Job Performance
تأیید Accepted	3.944	0.125	جهت‌گیری کارآفرینانه ← رفتار نوآورانه ← عملکرد شغلی Entrepreneurial Orientation →Innovative Behavior → Job Performance

هدف اصلی این پژوهش تعیین تأثیر جهت‌گیری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه با عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران است. به علاوه، رفتار نوآورانه نقش میانجی در رابطه بین جهت‌گیری کارآفرینانه و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. مباحثی از قبیل فعالیت‌های کارآفرینانه و ضرورت توجه به عملکرد شغلی کارکنان، از جمله موضوعاتی است که طی دهه‌های اخیر توجه صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلف را به‌خود جلب کرده است. در محیط پویای کسب‌وکار، سازمان‌ها نیاز دارند که به‌صورت مستمر در جهت جستجوی فرصت‌های جدید و بهره‌برداری از آنها باشند. جهت‌گیری کارآفرینانه، نوعی استراتژی است که فرایندهایی را برای استفاده تصمیم‌گیرندگان در جهت تحقق اهداف سازمان، حفظ چشم‌انداز و خلق امتیاز رقابتی ایجاد می‌کند (bahmani and aslani, 2021).

نتایج به‌دست‌آمده از فرضیه اول پژوهش نشان داد که جهت‌گیری کارآفرینانه بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه، بیانگر این است که هر چقدر سازمانی جهت‌گیری کارآفرینانه بالاتری داشته باشد و تمایلات کارآفرینانه و انگیزه‌هایی در آن سازمان باشد که باعث شود تا سازمان کارآفرینانه‌تر عمل کند، آن سازمان عملکرد بالاتری خواهد داشت و همچنین هر قدر کارکنان مورد مطالعه از روحیه کارآفرینی بالاتری برخوردار باشند، میزان عملکرد شغلی آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت. نتیجه فرضیه اول پژوهش حاضر، با پژوهش‌هایی که به آنها اشاره شد، همخوانی دارد (Guth and Ginsberg, 1990; Heinonen and Korvela, 2003; Chen *et al*. 2012; Filser and Eggers, 2014; Khahande Karnama *et al*. 2017). همچنین، با نتایج پژوهش جونز (Jones and Management, 2005)، که بیان داشته است جهت‌گیری کارآفرینانه به‌وسیله شناسایی فرصت‌های بیرونی و توسعه کالاها و خدمات جدید، منجر به عملکرد بالا می‌شود، همسوست. بنابر نتایج به‌دست‌آمده می‌توان پیشنهاد نمود که سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران، با توجه به مباحثی از قبیل جهت‌گیری کارآفرینانه و توجه به ویژگی‌هایی همچون نوآوری افراد درون سازمان، ارتقای روحیه‌ی ریسک‌پذیری کارکنان و پیشگام‌بودن نسبت به سایر مراکز مشابه، می‌تواند بر چالش‌ها غلبه کرده و خود را برای محیطی رقابتی و پیچیده، آماده سازد. همچنین حمایت مدیران ارشد سازمان، از فعالیت‌های کارآفرینانه که لازمه آن افزایش قدرت ریسک‌پذیری، در نظرگرفتن پاداش برای ایده‌های جدید و نو، فراهم‌آوردن امکانات و شرایط لازم جهت پیاده‌سازی و اجرای ایده‌های نو می‌باشد لازم و ضروری است. علاوه بر این، برای افزایش فعالیت‌های کارآفرینانه در بین کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان به برگزاری دوره‌های کارآفرینی درون‌سازمانی مبادرت ورزد تا باعث افزایش آشنایی کارکنان با این مباحث اساسی شود.

نتیجه دیگری که از پژوهش حاضر به‌دست آمد، این بود که جهت‌گیری کارآفرینانه نیز با رفتار نوآورانه کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. نتیجه فرضیه دوم پژوهش حاضر، با پژوهش‌های (Dorf and Byers, 2004; Zhao and Research, 2005; Jiang *et al*. 2021) هم‌راستاست. در این زمینه می‌توان گفت سازمان‌ها می‌توانند از طریق انواع استراتژی‌ها و تلاش‌ها از طریق جهت‌گیری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان به عملکرد بالایی دست یابند که منجر به رشد مستمر در زمان تغییر می‌شود. به‌طور خاص، جهت‌گیری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه برای سازمان‌ها برای غلبه بر تغییرات مهم است، زیرا آنها با حساسیت بیشتری تحت تأثیر تغییرات محیط هستند (Starbuck, 1965; Najmabadi *et al*. 2013). در این زمینه، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان با تدوین الگوی گرایش کارآفرینانه مناسب برای رفتار کارآفرینانه کارکنان را در مواجه‌شدن با چالش‌های سازمانی توانمند نموده و آنان را تشویق نمایند تا تغییراتی را در محیطی که به سرعت در حال تغییر است، دنبال نمایند. همچنین، مدیران سازمان فرهنگ پذیرش خطا و شکست در میان کارکنان که می‌تواند باعث ارتقای ریسک‌پذیری آنان شود، را تقویت نمایند.

یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر اثرگذاری مثبت و معنی‌داری رفتار نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران بود. نتیجه فرضیه سوم پژوهش حاضر، با پژوهش‌هایی که به آنها اشاره شد، هم‌جهت است (Calantone *et al*. 2002; Orfila-Sintes and Mattsson, 2009; Long *et al*. 2017). رفتارهای نوآورانه، به‌عنوان رفتارهایی که با خود تغییر به‌همراه می‌آورد با دگرگون‌سازی شغلی ارتباط پیدا می‌کند. این نوع رفتارها بیانگر ایجاد و خلق چیزهای جدید یا متفاوت است و به‌واسطه جهت‌گیری برای تغییر، تعریف می‌شود؛ زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویّه و فرایندی جدید در ارتباط است (Robinson and Beesley, 2010). نوآوری،

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. نوآوری، منابع جدید، ارزشمند، کمیاب و غیرقابل تقلیدی را در شرکت به‌وجود می‌آورد که تقلید و کپی‌برداری از آنها دشوار است. نوآوری به غنی‌سازی منابع استراتژیک یک شرکت و مزیت رقابتی پایدار (یک جنبه مهم عملکرد سازمانی) می‌انجامد (Eisenbeiss *et al*. 2008). نوآوری فرایندی است که در طی آن، قابلیت‌ها باید تجدید و تقویت شوند تقسیم منابع تغییر یابند، سازماندهی تجدیدنظر و راهبرد مجدداً ارزیابی شود. دست یافتن به نوآوری نوعی شانس نیست بلکه لازم است که سازمان نوآوری را به‌عنوان بخشی از راهبردش پیگیری کند (Haghighi Kaffash *et al*. 2015). بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان، کارکنان را تشویق نمایند تا اغلب ایده‌های نوآورانه را با همکاران یا سرپرست خود به اشتراک گذارند و از آنان حمایت لازم به عمل آورند. همچنین، به آنان اطمینان ببخشند مبنی بر اینکه تبعات ایده‌های ناموفق تأثیر شدید و عمیقی بر روی مسیر شغلی آنها ندارند که به نوبه‌خود گامی در جهت افزایش نوآوری‌ها در سازمان است.

در زمینه نقش میانجی رفتار نوآورانه در رابطه بین جهت‌گیری کارآفرینانه و عملکرد شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان مازندران نتایج حاکی از تأثیر واسطه‌گری رفتار نوآورانه در رابطه بین متغیرهای پژوهش بود. نتیجه فرضیه چهارم پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌هایی که اشاره شد، همخوانی دارد (Domi *et al*. 2019, Aftab, *et al*. 2022). ندوبیسی و افتخار (Oly Ndubisi *et al*. 2012) دریافتند که جهت‌گیری کارآفرینانه و رفتار نوآوری رابطه مستقیم معنی‌داری با عملکرد کیفیت دارند و به‌ویژه جهت‌گیری کارآفرینی به‌طور قابل‌توجهی رفتار نوآوری و عملکرد کیفیت را بهبود می‌بخشد. علاوه بر این، مطالعه شرکت‌های جهانی توسط اوکاس و ویراواردنا (O'Cass and Weerawardena, 2009) نشان داد که جهت‌گیری کارآفرینانه از طریق نوآوری سازمانی به عملکرد بالایی در بازار دست می‌یابد. نوآوری از طریق جهت‌گیری کارآفرینانه نقش بسیار مهمی در تضمین مزیت رقابتی در محیط بازار که به سرعت در حال تغییر است، ایفا می‌کند. علاوه بر این، نوآوری از طریق جهت‌گیری کارآفرینانه می‌تواند به شرکت‌ها در دستیابی به عملکرد سازمانی بالا کمک کند. این نشان می‌دهد که سازمان‌ها با جهت‌گیری کارآفرینانه می‌توانند عملکرد خود (اعم از مالی و غیرمالی) را با القای رفتار نوآورانه در اعضای خود بهبود بخشند. در این زمینه پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان با طرح موضوعی خاص جهت ارتقای کیفیت آموزش در این سازمان و جذب نظرات و پیشنهادهای مختلف که منجر به بروز ایده های جدید و گاه عملی در راستای بهبود عملکرد شغلی می‌گردد حمایت کرده و با تعریف و شناسایی نقاط قوت کارکنان سازمان با توجه به روند تغییرات و نیازهای آموزشی در راستای پیشگام‌بودن این سازمان تلاش نمایند.

نتایج این مطالعه باید با توجه به برخی محدودیت‌ها در نظر گرفته شود که می‌تواند در پژوهش‌های آتی مورد توجه قرار گیرد. اولاً، این یک مطالعه مقطعی است و به‌دلیل اندازه‌گیری از یک پاسخ‌دهنده، موضوع «سوگیری روش رایج» را دارد. بنابراین، تکمیل این ضعف در مطالعات آتی ضروری خواهد بود. ثانیاً، نمونه‌های این مطالعه، کارکنان سازمانی هستند. بنابراین، تحقیقات بعدی می‌تواند شامل صنایع و مشاغل مختلف برای نتایج کلی‌تر باشد. دلیل آن این است که جهت‌گیری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه می‌تواند بسته به شغل متفاوت باشد و تحت تأثیر ویژگی‌های جمعیت-شناختی مانند شغل، دوره کاری و تجربه باشد. بر این اساس، انتظار می‌رود تحقیقات بعدی با مقایسه صنایع و مشاغل مختلف بر چنین محدودیت‌هایی غلبه کند. ثالثاً، نتایج این مطالعه باید با احتیاط تفسیر شود زیرا این مطالعه بر اساس داده‌های به‌دست‌آمده در یک بحران جهانی در جریان همه‌گیری کووید-۱۹ است. بنابراین، لازم است برای غلبه بر این محدودیت از طریق مطالعات سری زمانی قبل و بعد رصد شود.

References

Aftab, J., M. Veneziani, H. Sarwar & M.I. Ishaq. (2022). Entrepreneurial orientation, entrepreneurial competencies, innovation, and performances in SMEs of Pakistan: Moderating role of social ties. Bus. Ethics Environ. Responsible, 31: 419-437.

Ahmadpour Dariani, M. (2004). Entrepreneurship: definitions, theories, models. Tehran: Pardis Publishing House.

Alegre, J. and R. Chiva. (2013). Linking entrepreneurial orientation and firm performance: The role of organizational learning capability and innovation performance. Journal of Small Business Management, 51(4): 491-507.

Alirezaie, N., H. Masah and N. Akrami. (2013). Relationship work ethic and job performance. Journal of Ethics in Science and Technology, 8(2): 1-11 (In Persian).

Amabile, T. M. and R. Conti. 1999. Changes in the work environment for creativity during downsizing. Acad. Manag. J, 42: 630-640.

Anderson, N., K. Potoˇcnik and J. Zhou. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. Journal Management, 40: 1297-1333.

Awang, A.B., Z.A. Ahmad and K.A. Subari. 2010. Entrepreneurial orientation among Bumiputera small and medium agro-based enterprises (BSMAEs) in West Malaysia: Policy implication in Malaysia. International Journal of Business and Management, 5(5): 130-41.

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

Azevedo, S.G., H. Carvalho and V.C. Machado. (2011). The influence of green practices chain performance: A case study approach. Transportation Research Part E. Logistics and Transportation Review, 47(6): 850-71.

Bahmani, A. and F. Aslani. (2021). Investigating the Effect of Entrepreneurial Orientation on Entrepreneurial Intention of Small and Medium Agricultural Businesses: The Mediating Role of Psychological Capital (Case Study: Paddy Farmers in Noor City). Journal of Entrepreneurial Strategies in Agriculture, 8(16): 78-85 (In Persian).

Calantone, R.J., S.T. Cavusgil and Y. Zhao. (2002). Learning organization, firm innovation capability, and firm performance. Ind. Mark. Management, 31: 515-524.

Carmeli, A., G. Gilat and D.A. Waldman. (2007). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job performance. Journal of Management Studies, 44: 972992.

Chen, Y.C., P.C. Li and K.R. Evans. (2012). Effects of interaction and entrepreneurial orientation on organizational performance: Insights into market driven and market driving. Industrial Marketing Management, 41(6): 1019-34.

Covin, J.G. and D.P. Slevin. (1991). A conceptual m(Covin, Slevin et al. 1991)odel of entrepreneurship as firm behavior. Entrep. Theory Pract, 16: 7-26.

Covin, J.G. and D.P. Slevin. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. Strategic Management Journal, 10(1): 75-87.

Dehghan Najmabadi, A., A. Rezazadeh and B. Shoghi. (2013). Entrepreneurial orientation and firm performance: The moderating effect of organizational structure. Asian Journal of Research in Business Economics and Management, 3(2): 142-64 (In Persian).

Domi, S., R. Keco, J.L. Capelleras and G. Mehmeti. (2019). Effects of innovativeness and innovation behavior on tourism SMEs performance: The case of Albania. Economic social, 12: 67-85.

Dorf, R.C. and T.H. Byers. (2005). Technology Ventures; McGraw Hill: New York, NY, USA.

Drucker, P.F. 1998. The discipline of innovation. Harvard Business Review, 76: 149-157.

Eisenbeiss, S.V. (2008). Transformation a leadership and team innovation: integrating team climate principles. Journal of Applied Psychology, 93(6): 1438-1446.

Eisenhardt, K.M., N.R. Furr and C.B. Bingham. (2010). Micro foundations of performance: Balancing efficiency and flexibility in dynamic environments. Organization Science, 21(6): 1263-73.

Ekhlasi, A., N. Sidamiri, and M. Hindijani Fard. (2018). The Role of Internal Market Orientation in Developing Entrepreneurial Orientation: The Case of Internet Service Providers (ISPs) in Tehran. Modern Marketing Research, 8(1): 97-116 (In Persian).

Engle, D.E., J.J. Mah and G. Sadri. (1997). An empirical comparison of entrepreneurs and employees: Implications for innovation. Creativity Research Journal, 10: 45-49.

Ferreira, J., A. Coelho and L. Moutinho. (2020). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. Technovation, 92(93): 102-120.

Filser, M. and F. Eggers. (2014). Entrepreneurial orientation and firm performance: A comparative study of Austria, Liechtenstein and Switzerland. South African Journal of Business Management, 45(1): 55-65.

Gupta, V.K. and S. Batra. (2016). Entrepreneurial orientation and firm performance in Indian SMEs: Universal and contingency perspectives. International Small Business Journal, 34(5): 660-682.

Gursoy, A., B. Guven. (2016). Effect of Innovative Culture on Intrapreneurship. International Journal of Business and Social Science, 7(1): 152-162.

Guth, W.D. and A. Ginsberg. (1990). Guest editors' introduction: Corporate entrepreneurship. Strateg. Management Journal, 11: 5-15.

Haghighi Kafash, M., B. Hajipour, N. Mazloumi and M. Momeni. (2015). Modeling organizational innovation capability. Journal of Governmental Organizations Management, 3(4): 31-42 (In Persian).

Heinonen, J. and K. Korvela. (2005). How about measuring entrepreneurship? Retrieved from Small Business Institute: http:// www. oecd.org.

Hough, J. and R. Scheepers. (2008). Creating corporate entrepreneurship through strategic leadership. Journal of Global Strategic Management, 3(1): 17- 25.

Jahangiri, A. and M.H. Mubaraki. (2009). Providing a suitable conceptual framework of entrepreneurship in the government sector. Entrepreneurial Development Quarterly, 1(3): 35-60.

Jalali, A., M. Jaafar and T. Ramayah. (2014). Entrepreneurial orientation and performance: The interaction effect of customer capital. World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 10(1): 48-68 (In Persian).

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. Journal of Organizational Behavior, 73: 287-302.

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

Jiang, K., D.P. Lepak, K. Han, Y. Hong, A. Kim and A.L. Winkler. (2012). Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. Human Resource Management Review, 22(2): 73-85.
Jiang, X. and L. Fu. (2021). Effect entrepreneurship on innovation behavior and institutional environment: Based on a comparative analysis. Food Science Technol, 42: 1-9.
Kanter, R.M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organizations. Research in Organizational Behavior, 10: 169-211.
Karimi, S. and M. Shahdosti. (2017). From Social Capital to Job Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation in the Agricultural Jahad Organization of Hamadan Province. Agricultural Extension and Education Research, 10(3): 54-62.
Khahande Karnama, A., A. Dehghan Najm Abadi and M. Tajpour. (2017). The Relationship between Entrepreneurial Orientations and Occupational Performance at TUMS Student Health Center. Payavard, 11(2): 124-13 (In Persian).
Long, X., Y. Chen, J. Du, K. Oh, I. Han and J. Yan. (2017). The effect of environmental innovation behavior on economic and environmental performance of 182 Chinese firms. Journal of Cleaner Production, 166: 1274-1282.
Lumpkin, G.T. and G.G. Dess. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. Academy of Management Review, 21(1): 135-172.
Lumpkin, G.T. and G.G. Dess. (1996). Enriching the entrepreneurial orientation construct-A reply to Entrepreneurial orientation or pioneer advantage. Academy of Management Review, 21: 605-607.
Maria Stock, R., A.D. Jong, N.A. Zacharias. (2017). Frontline employees' innovative service behavior as key to customer loyalty: Insights into FLEs' resource gain spiral. Journal of Product Innovation Management, 34: 223-245.
Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. Manag. Sci, 29: 757-868.
Nasurdin, A.M. and S.L. Khuan. (2007). Organizational justice as an antecedent of job performance. Gadjah Mada International Journal of Business, 9(3): 325-43.
Ndubisi, N.O. and K. Iftikhar. (2012). Relationship between entrepreneurship, innovation and performance: Comparing small and medium size enterprises. Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship, 14: 214-236.
Ober, J. (2020. Innovation Adoption: Empirical Analysis on the Example of Selected Factors of Organizational Culture in the IT Industry in Poland. Sustainability, 12: 8630.
O'Cass, A. and J. Weerawardena. (2009). Examining the role of international entrepreneurship, innovation and international market performance in SME internationalization. European Journal of Marketing, 43: 1325-1348.
Orfila-Sintes, F. and J. Mattsson. (2009). Innovation behavior in the hotel industry. Omega, 37: 380-394.
Oswald, J. 2005. Manufacturing regeneration through corporate entrepreneurship: Middle managers and organizational innovation. International Journal of Operations andProduction Management, 25(5): 491-511.
Pearson, A.E. (2002). Tough-minded ways to get innovative. Harv. Bus. Rev, 80: 117-124.
Peterson, S.J., F. Luthans, B.J. Avolio, F.O. Walumbwa and Z. Zhang. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. Personnel Psychology, 64(2): 427-50.
Porter, M.E. (1985). Technology and competitive advantage. J. Bus. Strategy, 5: 60-78.
Rahmanian Kooshki, M. and E. Abbasi. (2013). Mechanisms affecting agricultural entrepreneurial behavior management staff arranged city. Journal of Public Administration, 5(4): 121-38 (In Persian).
Razavi, S.H., K. Ab Aziz. (2017). The dynamics between entrepreneurial orientation, transformational leadership, and intrapreneurial intention in Iranian R and D sector. International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, 23(5): 769-792.
Rezaei, R., H. Shaban Ali Fami and N. Salahi Moghadam. (2016). Effect of Social Capital on Organizational Performance of the Agriculture Jahad Organization in Alborz Province. Agricultural Extension and Education Sciences, 11(2): 121-133.
Rezaei, R., A. Qalifar and L. Safa. (2011). Identification of obstacles to the development of entrepreneurship in agricultural consulting, technical and engineering service companies in Zanjan province. Entrepreneurial Development Quarterly, 4(14): 27-40.
Robinson, R.B. (2010). Linkages between creativity and intention toquit: an occupational study of chefs. Tour. Manag, 31(6): 765-776.
Rose, R.C., N. Kumar and O.G. Pak. (2011). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. Journal of Applied Business Research, 25(6): 55-66.
Rosenfeld, R. (1990). Facilitating Innovations in Large Organizations; Wiley Publications: Chichester, UK.
Sanjaghi, M.E., B. Farahi Bozenjani, I. Zohoorian Nadali and H. Drodi. (2013). Relation between entrepreneurial orientation and performance of organizational with the mediating effect of organizational justice. Entrepreneurship Development, 6(3): 7-26 (In Persian).

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]

Scheepers, M., J. Hough and J. Bloom. (2008). Nurturing the corporate entrepreneurship capability. Journal of Southern African Business Review, 12(3): 50-75.
Starbuck, W.H. (1965). Organizational growth and development. Handb. Organ, 111: 451-533.
Stumpf, S.A. and K. Hartman. (1984). Individual exploration to organizational commitment or withdrawal. Academi Management Journal, 27: 308-329.
Talari, M., M.R. Fallah and M. Hossein Khani. (2021). Investigating the Role of Entrepreneurial Orientation in the Success of New Products Development of Knowledge-based Companies with an Emphasis on Ambidextrous Marketing. Modern Marketing Research, 11(1): 157-178. doi: 10.22108 / nmrj.2021.124800.2225 (In Persian).
Usman, M. and A. Mat. (2017). Assessing the importance of entrepreneurial orientation on innovation in service sector. International Journal of Business and Management Invention, 6(7): 35-39.
Van de Ven, A.H. (1986). Central problems in the management of innovation. Management Sciense, 32: 590-607.
Wales, W.J., J.G. Covin and E. Monsen. (2020). Entrepreneurial orientation: The necessity of a multilevel conceptualization. Strategic Entrepreneurship Journal, 14(4): 639-660.
Walumbwa, F.O., B.J. Avolio and W. Zhu. (2008). How transformational leadership weaves its influence on individual job performance: The role of identification and efficacy beliefs. Personnel Psychology, 61(4): 793-825.
Wiklund, J. and D. Shepherd. (2005). Entrepreneurial orientation and small business performance: A configurational approach. Journal of Business Venturing, 20(1): 71-91.
Woodman, R.W., J.E. Sawyer and R.W. Griffin. (1993). Toward a theory of organizational creativity. Acad. Manag. Rev, 18: 293-321.
Yadalhi Farsi, J. and S. Jan Nishari and M. Zamani. (2009). Investigating intra-organizational entrepreneurship in government organizations (case study: Jahad Khuzestan province). Entrepreneurship Development, 1(1): 169-204.
Yeoh, K.K. and R. Mahmood. (2012). The relationship between pro-innovation organizational climate and innovative work behavior: A study among the knowledge workers of the knowledge intensive business services in Malaysia. J. Technol. Oper. Manag, 7: 13-37.
Zahedi Mazandarani Mohammad Javad. (2005). Rural poverty, its trend and measurement in Iran (explanation of methods and criticism of approaches). Social Welfare (Poverty and Inequality in Iran) 17(4): 286-322.
Zhao, F. (2005). Exploring the synergy between entrepreneurship and innovation. Int. J. Entrep. Behav. Res, 11: 25-41.
Zheng, W., B. Yang and G.N. McLean. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. Journal of Business Research, 63(7): 763-71.

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1402.10.19.1.0]
[DOI: 10.61186/jea.10.19.1]