

# رابطه بین کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مراکز آموزش عالی

فتاح ناظم\*

دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، تهران، ایران

دریافت: ۸۹/۹/۲۸

پذیرش: ۹۱/۲/۱۳

## چکیده

هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین کارآفرینی مدیران، کیفیت زندگی کاری کارکنان و تعیین الگوی ریاضی برای کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس کارآفرینی مدیران است. جامعه آماری این پژوهش را تمام کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۳۶۰۰ نفر می‌باشد. با روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای، تعداد ۴۵۶ نفر از مدیران واحدهای مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی و به ازای هر مدیر ۳ کارمند تحت سرپرستی آنها، یعنی ۱۳۶۸ نفر انتخاب شدند. ابزار سنجش عبارتند از پرسشنامه‌های محقق ساخته کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری کارکنان است که پرسشنامه کارآفرینی روی مدیران و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری به‌طور همزمان روی سه نفر از کارمندان آنها اجرا شد.

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری خطی نشان می‌دهد که بین کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه وجود دارد ( $p \leq 0/05$  و  $\beta = 0/10$ ) و الگوی ریاضی برای کیفیت زندگی کاری کارکنان در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی براساس کارآفرینی مدیران به قرار زیر است:

$$135/621 + \text{کارآفرینی مدیران} \times 0/10 = \text{کیفیت زندگی کاری}$$

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کارآفرینی، آموزش عالی.

## ۱- مقدمه

دراکر (۱۹۵۴) معتقد است که مدیران، کمیاب‌ترین و درعین حال با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها و عوامل اصلی و تعیین‌کننده در جامعه هستند که نقش بنیادی و حیاتی در رشد و

شکوفایی آن برعهده دارند. مدیران شایسته و آگاه توانایی آن را دارند که با بهره‌گیری از توانایی‌های درونی، دانش تخصصی و تجربه‌های شغلی هدف‌های سازمان‌ها را با به‌کارگیری حداقل منابع به گونه برتر تحقق بخشند و بهره‌وری سازمان را بالا برند [۱].

هرسی و بلانچارد (۱۹۸۸) معتقدند که وظیفه مدیر یا رهبر سازمان از این نظر مهم است که با همه متغیرهای محیطی پیرامون آن کنش رویاروی دارد [۲]. مدیران باید از ویژگی‌های برجسته‌ای همچون کارآفرینی برخوردار باشند و با تکیه بر یافته‌ها و مطالعات انجام شده درباره مسائل مدیریت، روش‌های مناسب را با توجه به موقعیت سازمان اعمال کنند. همچنین با افزایش کیفیت زندگی کاری، زمینه دستیابی به هدف‌های سازمان را فراهم نمایند.

## ۲- مرور ادبیات پژوهش

کارآفرین، فردی است که مخاطره‌های یک فعالیت اقتصادی را سازماندهی و اداره می‌کند و در عین حال کسی است که فرصت‌ها را در می‌یابد و برای پیگیری آنها، یک سازمان را راه‌اندازی می‌کند. فرایند کارآفرینی تمام وظایف، فعالیت‌ها و عملیاتی را که با درک فرصت و ایجاد یک سازمان به‌منظور پیگیری آن فرصت‌ها ارتباط پیدا می‌کند، در بر می‌گیرد [۳].

استیونسون و همکاران معتقدند که کارآفرینی عبارت است از فرایندی که فرصت‌ها به‌وسیله افراد (یا برای خودشان یا برای سازمان‌هایی که برای آن کار می‌کنند)، بدون توجه به منابعی که در کنترل آنهاست، تعقیب می‌شود [۴].

شومپیتر (۱۹۷۱) در واقع از اعضای مکتب اقتصادی آلمان، پدرکارآفرینی محسوب می‌شود. او معتقد است که کارآفرین نیروی محرکه اقتصاد است و کسانی که در هر فعالیت و کسب‌وکار تجاری، محصول جدیدی تولید می‌کنند یا روش‌های جدیدی در فرایند تولید، بازاریابی و ... به کار می‌گیرند یا از منابع جدیدی استفاده می‌کنند و یا مؤسسه جدیدی را تأسیس می‌کنند، دارای ویژگی‌های کارآفرینی هستند و نوآور محسوب می‌شوند [۵، صص ۴۳-۷۰].

محققان فهرست‌های متعددی از انواع ویژگی‌های شخصیتی ارائه کرده‌اند که در اینجا به مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

۱- نیاز پیشرفت: عبارت است از تمایل به انجام کار در استانداردهای عالی برای موفقیت در موقعیت‌های رقابتی [۶، صص ۹۹-۱۱۰].

- ۲- مرکز کنترل درونی: کارآفرینان موفق، به خود ایمان دارند و موفقیت یا شکست را به سرنوشت، اقبال و یا نیروهای مشابه نسبت نمی‌دهند. به عقیده آنها شکست‌ها و پیشرفت‌ها تحت کنترل و نفوذ آنها بوده و خود را در نتایج عملکرد خود مؤثر می‌دانند [۷، صص ۱۴۱-۱۵۳].
- ۳- تمایل به مخاطره‌پذیری: عبارت است از پذیرش مخاطره‌های معتدل که می‌توانند از طریق تلاش‌های شخصی مهار شوند. زمان در نظر گرفتن هر گونه مخاطره، دو عنصر در ایجاد این مفهوم نقش دارند، یکی سطح درک فرد کارآفرین از مخاطره در آغاز هر فعالیت مخاطره‌آمیز و دیگری احتمال شکست در صورت ناموفق بودن آن فعالیت است [۸].
- ۴- نیاز به استقلال: از ویژگی‌هایی است که به‌عنوان یک نیروی بسیار برانگیزاننده مورد تأکید واقع شده است. در واقع نیاز به استقلال را می‌توان با عبارت‌هایی نظیر کنترل داشتن بر سرنوشت خویش، کاری را برای خود انجام دادن و آقای خود بودن تعریف کرد [۹].
- ۵- خلاقیت: همانا توانایی خلق ایده‌های جدید است که این ایده‌ها ممکن است به محصولات یا خدمات جدید نیز منجر شوند [۱۰].
- ۶- تحمل ابهام: عبارت است از پذیرفتن عدم قطعیت به‌عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات با دانشی ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیت‌های مستقل بدون آنکه شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر، به نظر می‌رسد که کارآفرینان به‌مراتب بیش از مدیران شرکت‌ها، قدرت تحمل ابهام را داشته باشند [۱۱].
- برخلاف رویکرد روان‌شناختی که بر ویژگی‌های شخصیتی فرد تأکید دارد، رویکرد رفتاری بر فعالیت‌های کارآفرین تأکید می‌کند. در واقع با این دیدگاه علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی که در رویکرد ویژگی‌ها مورد تأکید است، عوامل محیطی و ویژگی‌های رفتاری فرد، شامل تجارب و سوابق شخصی و فردی وی نیز مورد توجه قرار می‌گیرد [۱۲].
- تامپسون (۱۹۹۹) براساس ترکیب یافته‌های تحقیقات کلیدی، ده نکته اساسی راجع به کارآفرینی را بیان می‌کند: کارآفرینان افرادی هستند که خود را از دیگران متمایز می‌سازند؛ کارآفرینی موضع‌یابی و بهره‌برداری از فرصت‌هاست؛ کارآفرینان منابع مورد نیاز برای بهره‌برداری از فرصت‌ها را پیدا می‌کنند؛ کارآفرینان ارزش افزوده ایجاد می‌کنند؛ کارآفرینان شبکه‌سازان اجتماعی و مالی خوب هستند؛ کارآفرینان دارای دانش عملی هستند؛ کارآفرینان دارای سرمایه مالی، اجتماعی و هنری خلق می‌کنند؛ کارآفرینان مدیریت خطرپذیری دارند؛

کارآفرینان در مواجهه با ناملایمات دارای قاطعیت و اراده هستند؛ کارآفرینی خلاقیت و نوآوری را شامل می‌شود [۱۳، صص ۲-۲۰].

زندگی عصر صنعتی به‌طور سنتی بر پیشرفت فناوری، بهره‌وری و رشد تأکید داشته است و انسان (نیروی کار) به‌طور ضمنی و یا آشکار به همراه زمین و سرمایه به‌عنوان یکی از عوامل تولید مطرح شده است [۱۴]. نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت تحول به انسان شده، نگرشی راهبردی است؛ به این معنا که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است. از این رو نقشی محوری در تحول سازمان ایفا کرده و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود این عامل سرچشمه می‌گیرد. مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در قرن حاضر و در سراسر دنیا مبدل شده است [۱۵]. از آن جایی که بین رویه‌های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد [۱۶] از این رو حیات مجدد بخشیدن به کارکنان از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری ایشان کلید موفقیت هر سازمانی محسوب می‌شود [۱۷، ص ۵۴]. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان است [۱۸]. نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد و بر این باور است که برآورده کردن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد [۱۹]. نمونه‌های قابل اتکایی وجود دارد که نشان می‌دهد پیشرفت‌های حاصل شده در زمینه کیفیت زندگی کاری آثار مطلوبی بر عملکرد سازمانی داشته است [۲۰]. در بسیاری از برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش بر آن بوده است تا رضایت‌مندی شغلی عملکرد کارکنان از طریق ارتقای سطح انگیزش درونی آنان افزایش پیدا کند [۲۱]. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایات کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش‌های مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها شده است [۲۲]. مطالعات نشان می‌دهند که طراحی مجدد محیط کاری، افزایش مشارکت [۲۳] و مردمی کردن بیشتر و افزایش درگیری کارکنان در تصمیم‌گیری [۲۴] از جمله اهداف توسعه کیفیت زندگی کاری کارکنان است.

یافته‌های دیسنزو و رایبیز (۱۹۸۹) نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری، برخورداری از

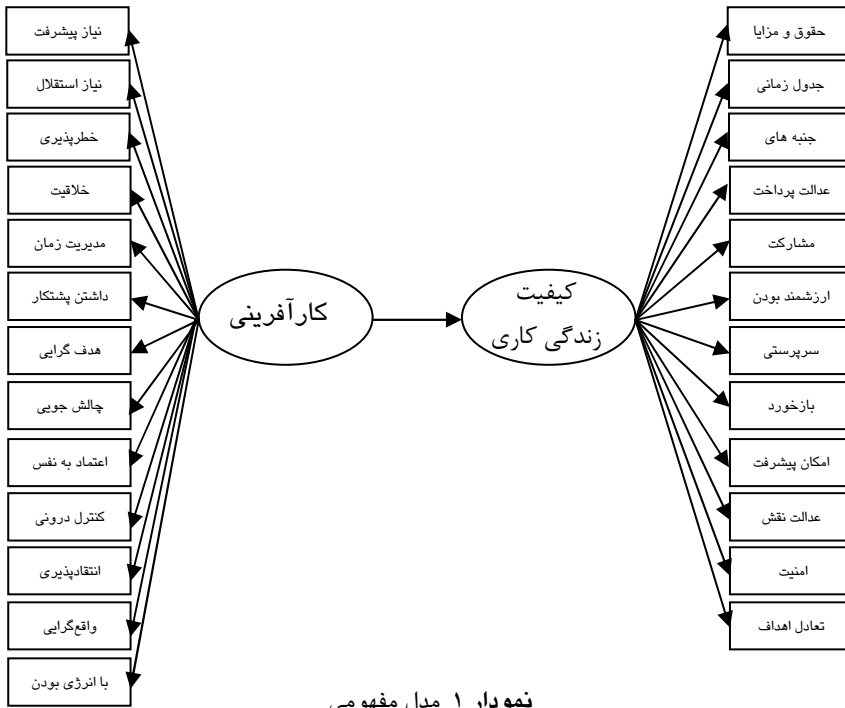
محیط کاری است که مناسب کارکنان باشد؛ به عبارت دیگر با اعمال آزادی و استقلال، تأیید، حس تعلق، پیشرفت، توسعه و پاداش‌های درونی می‌توان بهره‌وری را در سازمان‌ها بهبود بخشید [۲۵]. در این راستا، واتسون (۲۰۰۳) پیشنهاد می‌کند که می‌توان با کنترل سرعت کار و جایز شمردن انتخاب و روش‌های کار به وسیله کارکنان و همچنین یکپارچه کردن کنترل و نظارت در طراحی مجدد شغل به منظور افزایش کیفیت زندگی کاری استفاده کرد. اهمیت این پیشنهادها در مطالعات مختلف نظیر (والتون، ۱۹۷۵) به تأیید رسیده است [۲۶].

زاپالسکا (۲۰۰۶) معتقد است کارآفرینی محیطی خلق می‌کند که در آن محیط، افراد حتی با وجود داشتن اطلاعات ناقص و اهداف متضاد می‌توانند تصمیم‌گیری کنند [۲۷، ص ۱۳۱]. علاوه بر آن ترومپیتر (۱۹۹۴) اعتقاد به نقش گروه کارآفرینان در موفقیت سازمان دارد [۲۸]. استوارت (۱۹۸۷) نیز به رابطه بین کارآفرینی مدیران با عملکرد خوب پی برد [۲۹]. رستخیز پایدار (۱۳۸۵) در پژوهش خود نشان داد که مدیران کارآفرین کیفیت محیط‌های کاری خود را افزایش داده‌اند، به صورتی که در سازمان آنها، افراد دارای روحیه بهتری بوده و اعتماد متقابل، اشتیاق به کار، احساس غرور و کمک به همدیگر در آن محیط‌های کاری به چشم می‌خورد و رفتار مدیران نیز دوستانه، احترام‌آمیز و توأم با خوش‌رویی است؛ علاوه بر آن، محیط کاری نیز مبتنی بر اعتماد و پشتیبانی متقابل بوده است و نیازهای افراد مورد توجه قرار گرفته است [۳۰]. موریس (۱۹۹۱) در پژوهش خود کارآفرینی را به‌عنوان عامل مهم در کیفیت زندگی جامعه قلمداد کرده است [۳۱، صص ۲۱-۳۶].

### ۳- اهداف پژوهش

هدف از انجام این پژوهش، یافتن پاسخ برای این پرسش است که آیا بین کارآفرینی مدیران آموزش عالی و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه وجود دارد و الگوی ریاضی برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس کارآفرینی مدیران کدام است؟

با توجه به متغیرهای پژوهش حاضر که شامل کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری است، ابعاد آن و همچنین پژوهش‌های انجام شده درخصوص وجود رابطه بین کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری، به نظر می‌رسد که کارآفرینی مدیران آموزش عالی پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری کارکنان خواهد بود. بنابراین مدل مفهومی مطابق نمودار ۱ ارائه شده است.



نمودار ۱ مدل مفهومی

#### ۴- روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات همبستگی است که در آن به مطالعه رابط بین متغیرهای کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان پرداخته شده است.

#### ۴-۱- ابزار اندازه‌گیری

۱) پرسشنامه سنجش ویژگی‌های کارآفرینی : با بررسی جامع مفهوم کارآفرینی براساس پژوهش‌های دیگران و نظریات دانشمندان مختلف و همچنین از دیدگاه‌های مختلف به‌ویژه از منظر رویکرد صفات، ابعاد و مؤلفه‌های اصلی در قالب ویژگی‌ها استخراج شد، پرسشنامه‌ای ۶۸ سؤالی تهیه شد. در مرحله اول پس از تنظیم پرسشنامه مقدماتی و انجام ویرایش‌های لازم روی آنان،

به‌منظور انجام بررسی‌های اولیه، این پرسشنامه در اختیار گروهی از متخصصان قرار داده شد تا درخصوص محتوایی سؤالات برای اندازه‌گیری ویژگی‌های کارآفرینی اظهار نظر نمایند. پس از حذف ۵ سؤال، پرسشنامه مقدماتی با ۶۳ سؤال روی ۳۴ نفر از مدیران اجرا شد.

نتایج محاسبات آماری با استفاده از روش آلفای کرونباخ به منظور برآورد همسانی درونی سؤال‌ها نشان می‌دهد که پس از حذف سؤالاتی از پرسشنامه مقدماتی، ضریب همسانی درونی سؤال‌ها ۰/۸۸۳ است. این ضریب نشان از همسانی درونی این پرسشنامه است. سرانجام، پرسشنامه نهایی با ۵۸ سؤال تهیه و تنظیم شد. پرسشنامه در برگیرنده ۱۳ عامل یا ویژگی است که این عوامل عبارتند از نیاز پیشرفت، نیاز استقلال، خطرپذیری، خلاقیت، مدیریت زمان، داشتن پشتکار، هدف‌گرایی، چالش‌جویی، اعتماد به نفس، منبع کنترل درونی، انتقادپذیری، واقع‌گرایی و با انرژی بودن که تعریف کارآفرینی مدیران در این پژوهش عبارت است از مدیرانی که ویژگی‌های ۱۳‌گانه را دارند.

۲) پرسشنامه سنجش کیفیت زندگی کاری: با بررسی جامع مفهوم کیفیت زندگی کاری براساس پژوهش‌های دیگران و نظریات دانشمندان مختلف، پرسشنامه‌ای ۷۱ سؤالی تهیه شد. در مرحله اول پس از تنظیم پرسشنامه مقدماتی و انجام ویرایش‌های لازم روی آن، به‌منظور انجام بررسی‌های اولیه، این پرسشنامه در اختیار گروهی از متخصصان قرار داده شد تا درخصوص محتوای سؤالات برای اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری اظهار نظر نمایند. پس از حذف ۱۱ سؤال، پرسشنامه مقدماتی با ۶۰ سؤال روی ۳۴ نفر از مدیران اجرا شد.

نتایج محاسبات آماری با استفاده از روش آلفای کرونباخ به منظور برآورد ضریب همسانی درونی سؤال‌ها نشان می‌دهد که این پرسشنامه دارای ضریب همسانی درونی برابر ۰/۹۶ است و نشان از همسانی درونی بسیار بالای سؤالات است. پرسشنامه در برگیرنده ۱۲ عامل یا ویژگی است که این عوامل عبارتند از حقوق و مزایا، جدول زمانی کار، جنبه‌های فیزیکی شغل، رعایت عدالت در پرداخت‌ها، مشارکت کارکنان، ارزشمند بودن شغل، سرپرستی مناسب، بازخورد، امکان پیشرفت و رشد، عدالت در واگذاری نقش و وظایف، امنیت شغلی، جسمی و روانی و تعادل بین اهداف فردی و سازمانی که کیفیت زندگی کاری در این پژوهش عبارت است از محیطی که ویژگی‌های ۱۲‌گانه بالا را دارا می‌باشد.



#### ۲-۴- جامعه آماری

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را تمام کارکنان بخش‌های مختلف اداری، پژوهشی، آموزشی، ... واحدها و مراکز مختلف دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می‌دهد که تعداد آنها ۳۶۰۰۰ نفر می‌باشند.

#### ۳-۴- نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

به‌منظور برآورد حداقل حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. در این مطالعه پرسشنامه کارآفرینی روی ۴۵۶ نفر از مدیران واحدهای مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی اجرا شد. در عین حال به‌منظور برآورد حجم نمونه گروه کارکنان، به ازای هر مدیر ۳ کارمند تحت سرپرستی انتخاب و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری روی آنها اجرا شد. در واقع، تعداد گروه نمونه کارکنان ۱۳۶۸ نفر تعیین شد. لازم به یادآوری است که برای دقت و کسب اطلاعات مطمئن‌تر و کامل‌تر به ازای هر مدیر سه کارمند تحت سرپرستی وی انتخاب شده بودند. با این حال در تحلیل داده‌ها، میانگین هر سه کارمند تحت سرپرستی یک مدیر محاسبه و به کار گرفته شده است. به‌منظور انتخاب نمونه مورد نیاز از روش تصادفی مرحله‌ای و طبقه‌ای استفاده شد. مراحل نمونه‌گیری به این ترتیب بود که از بین مناطق دانشگاهی ۱۴ گانه به طور تصادفی ۷۹ واحد دانشگاهی و مرکز آموزشی انتخاب شد. پس از آن به تناسب تعداد مدیران و کارکنان هر واحد نسبت معینی از آنها انتخاب و پرسشنامه‌ها در اختیار آنان قرار داده شد.

#### ۴-۴- یافته‌ها

بیش از نیمی از کارکنان (۶۰ درصد) مرد هستند، بیش از یک سوم (۳۸ درصد) دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۳۵ درصد بین ۱۰-۶ سال سابقه کار دارند و در عین حال، ۱۸ درصد بین ۱۵-۱۱ سال سابقه کار دارند. همچنین ۹ درصد نیز بیش از ۶ سال سابقه کار دارند. بیش از نیمی از کارکنان دارای مدرک لیسانس، ۳۷ درصد دارای مدرک فوق دیپلم و دیپلم هستند و در عین حال مدرک ۷ درصد نیز فوق لیسانس یا بالاتر است. در ضمن بیش از نیمی از کارکنان، از لحاظ رشته تحصیلی در گروه تحصیلی علوم انسانی، ۱۹ درصد جزء علوم پایه و ۱۴ درصد در علوم فنی و مهندسی جای دارند. اما بیشتر مدیران را مردان تشکیل می‌دهند



(۸۱ درصد)، بیش از یک سوم مدیران دارای سابقه کار ۱۰-۶ سال هستند. ۲۷ درصد آنها بین ۱۵-۱۱ سال، ۱۹ درصد کمتر از ۵ سال و ۱۸ درصد آنها بیش از ۶ سال سابقه کار دارند. نیمی از مدیران دارای تحصیلات لیسانس، ۳۶ درصد آنها دارای مدرک فوق لیسانس یا بالاتر و تنها ۱۲ درصد آنها مدرک دیپلم و فوق دیپلم دارند. بیش از نیمی از مدیران در گروه تحصیلی علوم انسانی، ۲۱ درصد در گروه علوم پایه و ۱۵ درصد در گروه علوم فنی و مهندسی تحصیل کرده‌اند (جدول ۱).

جدول ۱ خلاصه شاخص‌های آمار توصیفی نمره‌های مدیران در متغیر کارآفرینی  
(نمره کل و ۱۳ مؤلفه)

فاصله اطمینان ۹۵ درصدی	حداکثر	حداقل	کشیدگی	کجی	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌ها متغیرها
- ۱۳/۸۸ ۱۳/۴۱	۲۰	۲	۱/۵۰۷	-۰/۳۸۹	۲/۵۴	۱۳/۶۵	نیاز پیشرفت
۹/۲۶ - ۹/۶۴	۱۵	۰	۱/۶۰۷	-۰/۴۹۶	۴/۳۷	۹/۴۵	نیاز استقلال
- ۱۷/۳۵ ۱۶/۷۵	۲۵	۲	۱/۳۷۸	-۰/۴۴۵	۳/۳۰	۱۷/۰۵	خطرپذیری
-۲۱/۳۶ ۲۰/۷۵	۳۰	۴	۲/۷۹۰	-۰/۵۴۲	۳/۳۰	۲۱/۰۵	خلاقیت
-۲۳/۹۴ ۲۳/۳۳	۳۰	۰	۱/۵۱۱	-۱/۷۱	۳/۳۲	۲۳/۶۴	مدیریت زمان
۸/۱۴ - ۸/۳۹	۱۰	۰	۶/۶۰۵	-۱/۶۷۵	۱/۳۱	۸/۲۶	داشتن پشتکار
-۲۰/۸۳ ۲۰/۳۵	۲۵	۵	۴/۶۲۳	-۱/۲۵۰	۲/۶۰	۲۰/۵۹	هدف‌گرایی
-۱۶/۳۸ ۱۵/۷۳	۲۵	۵	۰/۰۱۰	-۰/۳۳	۳/۵۳	۱۶/۰۶	چالش‌جویی



ادامه جدول ۱

فاصله اطمینان ۹۵ درصدی	حداکثر	حداقل	کشیدگی	کجی	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌ها متغیرها
-۱۵/۹۴ ۱۵/۵	۲۰	۲	۲/۷۱۹	-۰/۹۶۸	۲/۳۵	۱۵/۷۲	اعتماد به نفس
-۱۴/۵۸ ۱۴/۱۵	۲۰	۰	۵/۶۷۸	-۱/۱۲۵	۲/۳۰	۱۴/۳۷	منبع کنترل درونی
-۱۶/۸۰ ۱۶/۳۷	۲۰	۰	۲/۸۵۳	-۲/۳۳۷	۲/۳۴	۱۶/۵۸	انتقادپذیری
-۱۸/۳۵ ۱۷/۹۰	۲۳	۲	۵/۰۵۴	-۱/۲۵۷	۲/۴۵	۱۸/۱۳	واقع‌گرایی
-۱۷/۷۶ ۱۷/۲۰	۲۵	۰	۳/۶۵۳	-۰/۹۰۹	۳/۰۹	۱۷/۴۸	با انرژی بودن
-۲۱۴/۱۶ ۲۱۰/۰۲	۲۶۳	۲۴	۱۶/۳۸۵	-۲/۱۵۶	۲۲/۵۰	۲۱۲/۰۹	نمره کل

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول‌های ۱ و ۲ که بیانگر شاخص‌های توصیفی مربوط به نمره‌های آزمودنی‌ها در متغیرهای کارآفرینی (همراه با ابعاد ۱۳ گانه آن) و کیفیت زندگی کاری (به همراه ابعاد ۱۲ گانه آن) است، همچنین با در نظر گرفتن مقادیر اندازه‌های گرایش مرکزی، پراکندگی و توزیع آنها می‌توان نتیجه گرفت که توزیع نمره‌ها به توزیع نرمال میل دارد. گذشته از این با در نظر گرفتن نوع مقیاس اندازه‌گیری و نوع داده‌ها که به ترتیب فاصله‌ای و کمی هستند، می‌توان برای پاسخ دادن به پرسش‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد (جدول ۲).

جدول ۲ خلاصه شاخص‌های آمار توصیفی نمره‌های آزمودنی‌ها در متغیر کیفیت زندگی کاری  
(نمره کل و ۱۲ مؤلفه)

شاخص‌ها متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	حداقل	حداکثر	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی
حقوق و مزایا	۱۰/۹۸	۲/۱۸	۰/۵۸۷	۱/۲۳۷	۵/۳۳	۲۱/۶۷	۱۰/۷۸ - ۱۱/۱۸
جدول زمانی کار	۱۳/۸۷	۲/۴۸	۰/۰۳۴	-۰/۲۶۹	۶/۶۷	۲۱/۶۷	۱۳/۶۴ - ۱۴/۱۰
جنبه‌های فیزیکی شغل	۱۶/۰۹	۳/۱۰	۰/۰۷۳	۰/۲۳۲	۷/۶۷	۲۹	۱۵/۸۱ - ۱۶/۳۸
رعایت عدالت در پرداخت‌ها	۹/۳۶	۲/۰۹	۰/۱۸۱	-۰/۰۸۳	۴	۱۵/۳۳	۹/۱۷ - ۹/۵۶
مشارکت کارکنان	۱۰	۲/۹۱	۰/۱۱۴	-۰/۰۵۱	۵/۳۳	۱۶	۹/۸۳ - ۱۰/۱۸
ارزشمند بودن شغل	۹	۲/۰۴	-۰/۲۲۴	۰/۱۵۳	۴	۱۳	۸/۸۶ - ۹/۱۳
سرپرستی مناسب	۱۴/۱۱	۲/۳۹	۰/۱۱۲	-۰/۲۲۶	۷/۶۷	۲۰/۶۷	۱۳/۸۹ - ۱۴/۳۳
بازخورد	۱۳/۱۸	۲/۳۵	۰/۰۱۸	-۰/۰۱۶	۵/۶۷	۲۰	۱۲/۹۶ - ۱۳/۴۰
امکان پیشرفت و رشد	۱۲/۵۵	۲/۴۳	۰/۱۰۲	۰/۰۰۳	۵/۳۳	۲۰	۱۲/۳۲ - ۱۲/۷۷
عدالت در واگذاری نقش‌ها و وظایف	۱۷/۴۴	۳/۱۷	۰/۱۰۹	۰/۰۵۴	۹	۲۸/۳۳	۱۷/۱۵ - ۱۷/۷۳
امنیت شغلی، جسمی و روانی	۱۷/۲۷	۳/۰۲	۰/۳۵۲	۱/۰۰۱	۹	۳۲/۶۷	۱۶/۹۹ - ۱۷/۵۴
تعادل بین اهداف فردی و سازمانی	۱۱/۰۳	۳/۳۷	۰/۶۱۰	۴/۰۰۵	۵	۲۳/۳۳	۱۰/۸۶ - ۱۱/۲۰
نمره کل	۱۵۴/۹۴	۲۲/۰۶	۰/۰۹۰	-۰/۰۷۳	۸۷/۶۷	۲۲۱/۳۳	-۱۵۶/۹۷ ۱۵۲/۹۱



#### ۴-۵- فرضیه پژوهش

بین کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد (جدول ۳).

جدول ۳ خلاصه مدل مورد استفاده

سطح معناداری	F	خطای معیار برآورد	مجذور ضریب همبستگی تعدیل سده	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	مدل
۰/۰۴۷	۳/۹۵۲*	۲۱/۹۹۲۴۱	۰/۰۰۶	۰/۰۰۹	۰/۰۹۳	۱

مقدار F محاسبه شده (۳/۹۵۲) و سطح معناداری (۰/۰۴۷) در جدول ۳ نشان می‌دهد که با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که بین کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد و ضریب رگرسیون معنادار خواهد بود.

#### ۴-۶- پرسش پژوهش

الگوی ریاضی برای کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس کارآفرینی مدیران کدام است؟ (جدول ۴).

جدول ۴ ضرایب رگرسیون

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		متغیرها
		بتا	خطای معیار	B	
۰/۰۰۰	۱۳/۸۷۷	--	۹/۷۷۳	۱۳۵/۶۲۱	عدد ثابت
۰/۰۴۷	۱/۹۸۸	۰/۱۰	۰/۰۴۶	۰/۰۹۱	کارآفرینی مدیران

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، داده‌ها نشان می‌دهد که ضریب به‌دست آمده مربوط به کارآفرینی مدیران (نمره کل) مثبت است. همچنین با توجه به آماره t (۱/۹۸۸) و سطح

معناداری آن (۰/۰۴۷) می‌توان قضاوت کرد که متغیر کارآفرینی مدیران با کیفیت زندگی کاری کارکنان همبستگی معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارد و تا حدی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری کارکنان باشد. درنهایت با توجه به ضریب بتا الگوی ریاضی برای کیفیت زندگی کاری کارکنان براساس کارآفرینی مدیران به شرح زیر تدوین می‌شود:

$$۱۳۵/۶۲۱ + (\text{کارآفرینی مدیران}) \times ۰/۱۰ = \text{کیفیت زندگی کاری}$$

براساس محاسبات انجام شده، به طور مشخص شاخص نیاز به استقلال از جمله شاخص‌های کارآفرینی مدیران است که با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنادار دارد.

## ۵- نتیجه‌گیری

یافته پژوهش حاضر آن است که بین کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. موریس و لوییس (۲۰۰۲) در پژوهش خود دریافتند که بین کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود دارد و بین کارآفرینی و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز رابطه وجود دارد و کیفیت زندگی کاری به روش‌های گوناگونی از کارآفرینی تأثیر می‌پذیرد [۳۲، صص ۲۱-۳۶]. در پژوهش دیگری تراویس (۱۹۹۵) دریافت که سیستم رهبری مدیران که ویژگی‌های مختلف رهبری را در بر می‌گیرد، با کیفیت زندگی کاری رابطه دارد [۳۳]. در پژوهش مشابه دیگری کولر (۲۰۱۱) به نقش مهم رهبری و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری در پرستاری کلینیکی اشاره می‌کند [۳۴]. برادلی و همکاران (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود به نقش مهم مدیر و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری پی بردند [۳۵، صص ۵۸۹]. علاوه بر آن کن و همکاران (۱۹۹۷) در پژوهش خود نشان دادند که رفتار مدیران با کیفیت زندگی کاری رابطه دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که رهبری خود-مدیریتی با کیفیت زندگی کاری و اثربخشی رابطه دارد [۳۶، صص ۳۴ و ۲۷۵]. همچنین رابرتسون (۱۹۹۱) در پژوهشی نشان داد که سیستم‌های مدیریتی پرستاران بر دیدگاه آنان از کیفیت زندگی کاری تأثیر دارد و مدیران باید با اتخاذ شیوه‌های مناسب مدیریتی به تقویت کیفیت زندگی کاری بپردازند [۳۷]. در ضمن صفری (۱۳۷۹) در پژوهش خود دریافت که مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری، عامل مدیریتی است [۳۸]. علاوه بر آن رستخیز پایدار (۱۳۸۵) در پژوهش خود نشان داد که

مدیران کارآفرین کیفیت محیط‌های کاری خود را افزایش داده‌اند، به صورتی که در سازمان آنها افراد دارای روحیه بهتری بوده و اعتماد متقابل، اشتیاق به کار، احساس غرور و کمک به همدیگر در آن محیط‌های کاری به چشم می‌خورد و رفتار مدیران نیز دوستانه، احترام‌آمیز و توأم با خوشرویی است. محیط کاری نیز مبتنی بر اعتماد و پشتیبانی متقابل بوده است و نیازهای افراد مورد توجه قرار می‌گرفت. کروکت (۲۰۰۴) نیز براساس پژوهش خود پیشنهاد می‌کند مؤسساتی که جهت‌گیری‌های کارآفرینانه دارند و افراد را برای کارهای جسارت‌آمیز حمایت و پشتیبانی می‌کنند، بهتر قادر خواهند بود تا بصیرت و آرزوهای بلند سیستم‌های مدیریتی خود را برای موفقیت تحقق بخشند [۳۹]. زاپالسکا (۲۰۰۶) معتقد است که کارآفرینی محیطی خلق می‌کند که در آن محیط افراد حتی با وجود داشتن اطلاعات ناقص و اهداف متضاد می‌توانند تصمیم‌گیری کنند. علاوه بر آن ترومپیتر (۱۹۹۴) اعتقاد به نقش گروه کارآفرینان در موفقیت سازمان دارد. دسلر (۱۹۸۰) سرپرستی شایسته را از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری برشمرده است [۴۰]. و بیچ (۱۹۹۱) از جمله راهبردهای بهبود کیفیت زندگی کاری را رهبری مؤثر و رفتار مناسب سرپرستی می‌داند.

چون آموزش عالی در هر جامعه از مهم‌ترین مسائل جامعه است، به همان دلیل، مدیریت آموزش عالی نیز جایگاه مهمی در بهسازی و شکوفایی اقتصادی و اجتماعی دارد. با توجه به اهمیت و نقش نظام آموزش عالی به‌ویژه در بعدهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه ضروری است تا در جهت بهتر کردن کیفیت این نظام‌ها، فعالیت اساسی صورت گیرد و از هدررفتن سرمایه‌های انسانی و مادی جلوگیری شود. مدیران کارآفرین به‌عنوان عامل تحول جامعه، ایجاد کسب‌وکار جدید و به طور کلی رشد اقتصاد و سود آفرینی محسوب می‌شوند و در اصل به‌عنوان موتور توسعه اقتصادی قلمداد می‌شوند. امروزه نقش کارآفرینی و کارآفرینان در روند رشد و توسعه کشورهای ناشی از اساسی است.

پیشرفت سریع در علم و فناوری، تحولات و دگرگونی‌های زیادی در نظام‌های اجتماعی-اقتصادی عصر حاضر به وجود آورده و موجب رویارویی سازمان‌ها با تحولات گسترده شده است. این تحولات فرصت‌ها و تهدیدهایی را موجب شده است که مواجهه با آن نیازمند راه‌حل‌های خلاقانه است. آنچه امروزه برای گسترش فرایند توسعه در کشورهای مطرح می‌شود، تکیه بر عنصر انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه و منبع پایان‌ناپذیر الهی است. از

این رو در میان انسان‌ها به افراد خاص که کارآفرین نامیده می‌شوند، توجه خاصی می‌شود. همچنین تودورویک (۲۰۰۴) در پژوهش خود به نوگرایی، خطرکردن و جهت‌گیری بیرونی به‌عنوان ابعادی از جهت‌گیری کارآفرینی در بخش‌های مختلف دانشگاه‌ها اشاره می‌کند [۴۱]. علاوه بر این، رنالت (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود دریافت که سیاست‌های تشویقی و ملاحظات اخلاقی درباره قابلیت‌های علمی در دانشگاه با رفتار کارآفرینی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد [۴۲].. نوبرت (۲۰۰۴) در پژوهش خود پیشنهاد می‌کند که یک شرکت می‌تواند بهترین ارزش‌ها را با ترکیب منابع ارزشی در یک فرایند پیچیده و در یک محیط در حال تغییر که در صورت وجود سرمایه کارآفرینی، مدیریت کارآفرینی و دسترسی به منابع داشته باشد، به‌وجود آورد [۴۳]. شرم (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافت که یک نگاه واقع‌بینانه از کارآفرینی ارزیابی فرصت‌های به دست آمده است و تأثیر روی خطر کردن دارد [۴۴].

یافته‌های دیسنزو و رابینز (۱۹۸۹) نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری، برخورداری از محیط کاری است که مناسب کارکنان باشد؛ به عبارت دیگر با اِعمال آزادی و استقلال، تأیید، حس تعلق، پیشرفت و توسعه و پاداش‌های درونی می‌توان بهره‌وری را در سازمان‌ها بهبود بخشید. در این راستا، واتسون (۲۰۰۳) پیشنهاد می‌کند که می‌توان با کنترل سرعت کار و جایز شمردن انتخاب و روش‌های کار به‌وسیله کارکنان و همچنین یکپارچه کردن کنترل و نظارت در طراحی مجدد شغل به افزایش کیفیت زندگی کاری کمک کرد. اهمیت این پیشنهادها در مطالعات مختلف نظیر (والتون، ۱۹۷۵) به تأیید رسیده است. علاوه بر این در دو دهه اخیر بیشتر یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که ارتباط کیفیت زندگی کاری به‌ویژه مؤلفه‌هایی نظیر تعارض، کنترل شغلی، گروه سرپرستی، یکنواختی شغل، ویژگی‌های سازمان، فرهنگ سازمانی و کیفیت تعامل‌ها نقش عمده‌ای در افزایش یا کاهش بهره‌وری دارند [۴۵:۴۶:۴۷، صص ۴۴۱-۴۴۹:۴۸، صص ۴۴۱-۴۶۳]

در پایان با توجه به نتایج این مطالعه که رابطه معناداری بین کارآفرینی مدیران با کیفیت زندگی کاری کارکنان ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/10$ ) به دست آمده می‌توان به این نتیجه کلی دست یافت که کارآفرینی مدیران نقش مهمی در کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد.



## ۵-۱- پیشنهادها

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود برای بهتر کردن کیفیت زندگی کاری که در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری خواهد شد، از مدیران کارآفرین برای سمت‌های مدیریتی در نظام آموزش عالی استفاده شود. در دنیای امروز نقش حساس و بسیار مؤثر دانشگاه‌ها در توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی جامعه بر کسی پوشیده نیست. مجموعه دانشگاه آزاد اسلامی در کنار سایر مراکز آموزش عالی که از قدمت بیشتری برخوردارند و از منابع دولتی برای ارائه خدمات و تأمین هزینه‌های خود استفاده می‌کنند، به‌عنوان یکی از مراکز مهم آموزش عالی غیردولتی کشور به شمار می‌رود.

بنابراین با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر مبنی بر وجود رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی مدیران با کیفیت زندگی کاری کارکنان، به‌طور مسلم برای افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان به‌ویژه در جامعه مورد مطالعه، دقت در انتخاب مدیرانی که دارای ویژگی‌های کارآفرینی هستند، می‌تواند به دستیابی به این مهم نقش اساسی داشته باشد. به این منظور لازم است تا با کمک یک ابزار سنجش معتبر کارآفرینی مدیران سنجیده شود و سپس مدیرانی برای هدایت و رهبری قسمت‌های مختلف دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه آزاد اسلامی انتخاب شوند که دارای کارآفرینی بالا باشند. ویژگی‌های کارآفرینی شامل نیاز به پیشرفت، نیاز به استقلال، خطرپذیری، خلاقیت، مدیریت زمان، داشتن پشتکار، هدف‌گرایی، چالش‌جویی، اعتماد به نفس، مرکز کنترل درونی، انتقادپذیری، واقع‌گرایی و با انرژی بودن به‌خصوص افرادی که ویژگی نیاز به استقلال در آنها زیاد است. نکته مهمی که در پایان می‌توان به آن اشاره کرد این است که انجام چنین مطالعاتی در خصوص سایر دانشگاه‌های کشور می‌تواند به نتایج جالبی منجر شود.

## ۶- منابع

- [1] Drucker P. F.; The practice of management; New York, Harper and Row, 1954.
- [2] Hersey P., Blanchard K.; Management of organizational behavior; PHI, 1988.
- [3] Bygrave W.; The portable MBA in Entrepreneurship; N. Y.: John Wiley & Sons Inc, 1994.
- [4] Hurley A.; "Incorporating feminist theories into sociological theories of



- entrepreneurship"; *Woman in Management Review*, (14) (2), 1999.
- [5] Schumpeter J. A.; "The fundamental phenomenon of economic development" ; in *Entrepreneurship and Economic Development*. P. Kilby (ed) New York: Free Press, 1971.
- [6] McClelland D.; "Business Drive and National Achievement", *Harward Business Review*, 40, 1962.
- [7] Hornaday J., About J.; "Characteristics of sudeessful entrepreneurs; *Personnal Psychology* 24, 1971.
- [۸] ایمانی م.ن؛ بررسی نقش دانشگاه‌ها در آماده‌سازی دانش‌آموختگان کارآفرین به‌منظور ارائه مدل نظری مناسب برای تدوین برنامه‌های کارآفرینی در دانشگاه‌ها؛ پایان‌نامه دکترا، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ۱۳۸۴.
- [9] Mckeran D., "Flanningan E.; Shaping the entrepreneurial company"; *Chalford: Management Books 2000 Ltd*, 1996.
- [10] Edwards P. L.; *Entrepreneurship: Hoover institution and graduate school of business stanford university; 2003*.
- [11] Fry F.; *Entrepreneurship: A planning approach*; Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall, 1993.
- [12] Vanderwerf P. , Brush C.; "Toward agreement on the focus entrepreneurial Reserarch: Progress Without Definition"; (Paper Presented at the National *Academy of management*, Washington, D. C.), Vol. 12, Issue 2, 1989.
- [13] Thompson J. L.; "The wold of the entrepreneurship a perspective" ; *Management Journal*, Vol. 11, No, 6, 1999.
- [14] Harvey. Donald F., Brown D.; *An experiential approach to organization development*; Third Edition, Prentice- Hall International Inc, 1988.
- [15] Luthans F.; *Organizational behavior*; Sixth Edition, McGraw-Hill International Edition, 1992.
- [16] Cascio W. F.; *Manageing human resources, productivity, quality of work life, profits*; Fourth Edition, McGraw-Hill Inc, 1995.

- [۱۷] محب علی. د. «زندگی کاری بهتر، عاملی در افزایش بهره‌وری»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت، ش. ۱۳ و ۱۴، بهار و تابستان، ۱۳۷۳.
- [18] Flippo E. B.; Personnel management; Sixth Edition, McGraw-Hill International Edition, 1987.
- [19] Shareef R.; "QWL Programs Facilitate Change"; *Personnel Journal*, Sep 1990, Vol. 69, 1990.
- [20] Carrell M. R, Frank E. K., Norbert F. E.; Human resource management; 4<sup>th</sup> Edition: New York Macmillan, 1992.
- [21] Beach Dale S., Persnnoel; The management of people at work; Fifth Edition, Maxwell Macmillan International Editions, 1991.
- [22] Gordon Judith R.; A diagnostic approach to organizational behavior; Fourth Edition, Allyn and Bacon: A Division of Simon & Schuster, Inc., 1993.
- [23] Bernardin J. H., Russell J. A.; Human resource management; An Experiential Approach, The McGraw-Hill Companies, 1998.
- [24] Greenberg J., Baron R.; A behavior in organizations; [Dissertation Abstract Ph. D.], Prentice- Hall International, Inc. US A, 1997.
- [25] Decenzo D. A., Robbins S. P.; Personnel human resource management; Prentice-Hall Inc, 1988.
- [26] Watson T. J.; Sociology, work and industry; Fourth Edition, Routledge, London, 2003.
- [27] Zapalska A. M.; "Entrepreneurial decision making in a dynamic environment: The entrepreneurship game"; *Journal of East-West Business*, Binghamton, Vol.12, Iss.2, 3; 2006.
- [28] Trompeter C.; Mennonite entrepreneurship in a proto-industrial environment: The role of mennonite entrepreneurs in the development of textile industries in twente (the Netherlands); [Dissertation Abstract Ph. D]. University of Kansas, 1994.
- [29] Stuart R. W.; Towards a contingency model of new technical ventures: The

relationship among performance, environment, strategy organization and the entrepreneur; [Dissertation Abstract Ph. D]., Rensselare Polytechnic Institute, 1987.

[۳۰] رستخیز پایدار ر: رابطه بین سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی در دبیرستانهای شهرتهران؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ۱۳۸۵.

[31] Moris M. H.; "Entrepreneurship as a significant factor in societal quality of life"; *Journal of Business Research* 23(1), 1991.

[32] Morris M. H. , Lewis P. S.; "Entrepreneurship as a significant factor in societal quality of life", *Journal of Business Research*, 23(1), 1991.

[33] Travis P. H.; Registered nurses' perceptions of leadership systems of nurse managers and quality of work life conditions and feelings in community-based health settings; [ Ed.D.dissertation], Spalding University, 1995.

[34] Kohler M. ; Exploring the relationships among work-related stress, quality of life, job satisfaction, and anticipated turnover on nursing units with clinical nurse leaders; [ Ph.D. dissertation], University of South Florida, 2010.

[35] Bradley L., Brown K. , Lingard H. , Townsend K., Bailey C.; "**Talking the talk and walking the walk; How managers can influence the quality of work-life balance in a construction project**," *International Journal of Managing Projects in Business*, 3(4), 2010.

[36] Cohen S. G., Chang L., Ledford Jr. G. E. ; "**A hierarchical construct of self-management leadership and its relationship to quality of work life and perceived work group effectiveness**", *Personnel Psychology*, 50( 2), 1997.

[37] Robertson K. A.; Registered nurses' perceptions of leadership systems of nurse managers and quality of work life conditions and feelings; [D.S.N.dissertation], The University of Alabama at Birmingham, 1991.

[۳۸] صفری ح: بررسی اثرات عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره وری کارکنان بانک ملت استان، تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۷۹.



- [39] Crockett D. R.; The venture management team in corporate entrepreneurship: The role of corporate support and control; [Dissertation Abstract Ph. D], The University of Texas at Arlington, 2004.
- [40] Dessler G.; Human behavior improving performance at work; Pentice-Hall, Inc, 1980.
- [41] Todorovic Z. W.; The entrepreneurial orientation of university departments and its relationship to the incidence of commercial activity; [Dissertation Abstract PhD], University of Waterloo (Canada.), 2005
- [42] Renault C. S.; Increasing university technology transfer productivity: Understanding influences on faculty entrepreneurial behavior; [Dissertation Abstract PhD]; The University of North Carolina at Chapel Hill ,2004.
- [43] Newbert S. L.; Creating value through entrepreneurship: A reconceptualization, theoretical extension, and conceptual level empirical investigation of the resource based view of the firm; [Dissertation Abstract Ph. D], Rutgers The State University of New Jersey- Newark, 2004.
- [44] Sherman Peter S.; The impact of realistic entrepreneurship previews on entrepreneurial biases, risk perception and opportunity evaluation; [Dissertation Abstract Ph. D], The University of Nebraska- Lincoln, 2004.
- [45] Schultz D. P., Schultz S. E.; Psychology and industry today; An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, [Dissertation Abstract Ph. D], Macmillan Publishing Company ,1990.
- [46] Riggio R. E.; Introduction to Industrial/ Organizational Psychology; Prentice Hall, Inc ,2000.
- [47] Tuuli P. Karisalmi S.; "Impanct of working life quality on Burnout"; Vol. 25, No. 4/september 1,1999.
- [48] Chen T. Y, Chen P. L. Yeh C. W.; An investigation of career development programs, job satisfaction, professional development and productivity: The case of Taiwan; Vol. 7, No. 4, December 2004.