

رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی

کارکنان

علی شکرالهی^۱، عبدالمحمد طاهری^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۳/۵/۲۶ تاریخ پذیرش: ۹۴/۳/۲۸

چکیده

این پژوهش با هدف توصیف رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت به تعداد ۱۷۰ نفر که ۱۱۵ نفر از آنها به عنوان حجم نمونه بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی بوده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۰) با پایایی ۰/۸۵، رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (۱۹۹۹) با پایایی ۰/۹۰ و پرسشنامه کارآفرینی پارسونز (۱۹۹۸) با پایایی ۰/۸۶ بهره گرفته شده است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از روش‌های آماری میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصله نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی رابطه معناداری وجود ندارد. اما در سنجش فرضیه فرعی این پژوهش که رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی بررسی شد، نتایج نشان داد که از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری بین دو بعد رابطه اجتماعی زندگی کاری و انسجام اجتماعی زندگی کاری با کارآفرینی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین نتایج حاصله حاکی از این بود که بین رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی کارکنان و بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، رفتار شهروندی سازمانی، کارآفرینی.

^۱ - کارشناس ارشد گروه مدیریت آموزشی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

^۲ - دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

مقدمه

در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت آور منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیشترین توجه، بهره دهی و سود آوری را منابع انسانی نصیب آنها کرده است. صاحب نظران و دانشمندان معتقدند که انسان محور توسعه است و توجه به انسان با در نظر گرفتن ابعاد کیفیت زندگی کاری موجب افزایش ظرفیت ها و قابلیت های انسانی است. نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه بی پایان در جهت رشد و توسعه ی سازمان ها و کشورها هستند و بزرگترین سرمایه ی یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. در گذشته اگر کار و سرمایه و زمین، عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند، اما امروزه تغییرات فن آوری، نیروی انسانی و افزایش بهره وری به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شود (*Bkhtyari nasrabadi & Rajaei pour, 2009*)

کارایی و اثر بخشی سازمان تا حد قابل ملاحظه ای به نحوه مدیریت و کارکرد صحیح و موثر منابع انسانی بستگی دارد. هر اندازه سازمان ها و موسسات گسترش یافته و متنوع تر شوند؛ مشکلات و اهمیت اداره این نیروی عظیم افزون می گردد. عدم ارضای نیازهای کارکنان، به صورت بازدهی کم، سود دهی پایین، کاهش کیفیت خدمات، هدف های تحقق نیافته سازمان و در نهایت کاهش سطح بهره وری در سازمان آشکار می شود؛ زیرا عملکرد کارکنان ارتباط تنگاتنگی با میزان کیفیت زندگی کاری آنان دارد. در واقع اگر یک سازمان بتواند شرایطی را برای فرد فراهم نماید که در آن شرایط، نیازهای وی ارضا شود؛ سطح رضایت شاغل از شغل خود افزایش می یابد. بدین جهت ارزیابی نیازهای افراد در سازمان و اهمیت دادن به نیازها موجب افزایش کیفیت زندگی کارکنان خواهد شد و کیفیت زندگی کارکنان می تواند عاملی در جهت بهبود عملکرد و افزایش بهره وری در سازمان گردد (*Abtahi, 2002*).

بنابراین هر سازمانی در صدد است از تمامی توانایی ها و ظرفیت های کارکنان خود استفاده کند و استعداد بالقوه آنان را به بالفعل در آورد، برای این منظور بایستی فرصت ها و امکانات و محیط کاری مناسب را برای کارکنان بوجود آورد. این امر جزء با شناخت واقعی نیازها و شرایط حاکم بر محیط کار و عواملی که باعث افزایش بهبود عملکرد آنها می گردد، مقدور نمی باشد. به بیانی دیگر استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به یکسری اقدامات مثبت و سازنده ای است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را در سازمان فراهم آورد. این اقدامات تحت عنوان کیفیت زندگی کاری مورد بحث قرار می گیرند. کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که کارکنان در آن می آموزند که چگونه با یکدیگر مطمئن کار کنند، عملیات را برای خود تشریح نمایند، تا هدف بهبود کیفیت زندگی کاری اعضا و اثر بخشی سازمان به طور همزمان محقق شود. کیفیت زندگی کاری بیش از همه یک نگرش و فرهنگ است. نگرش و فرهنگی که در آن کارکنان مورد توجه قرار دارند و با

فراهم نمودن زمینه‌ها و امکانات رشد و ارتقاء آنان، امکانات توسعه اجتماعی و در نهایت افزایش رفاه عمومی را مقدور می‌سازد (Khadivi and Alie, 2007).

توجه به شاخص کیفیت زندگی کاری می‌تواند منشاء بروز رفتار شهروندی سازمانی مطلوب از سوی کارکنان شود. در دو دهه اخیر رفتار شهروندی سازمانی به دلیل اثراتش بر اثر بخشی سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. مفهوم رفتار شهروندی به عنوان رفتارهای فرانقشی کارکنان می‌تواند تبعات مثبتی را در انجام فعالیت‌هایی فراتر از وظایف شغلی برای سازمان به همراه داشته باشد (Zarei mtin, 2009).

بارزترین رمز موفقیت مدیران سازمان‌ها شناخت و ایجاد انگیزه‌های درونی افراد در سازمان است. بررسی پیرامون عملکرد شغلی کارکنان در سازمان می‌تواند مدیریت را به شناخت انگیزه‌های درونی کارکنان خود برساند. از طرف دیگر فرد در سازمان احساس می‌کند که سازمان نسبت به وی وفادار است و سعی می‌کند این وفاداری را به هر طریق ممکن جبران کند که منجر به افزایش کیفیت و کمیت در عملکرد شغلی خود و سازمانش گردد. رفتار شهروندی سازمانی یکی از مهمترین نوع عملکردهای شغلی غیر رسمی در سازمان‌ها است که می‌تواند نقش به‌سزایی در افزایش بهره‌وری سازمان داشته باشد. بنابراین محققان و مدیران سازمان‌ها به دنبال رویکرد و روش‌هایی هستند که باعث ارتقا میزان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌شوند (Masoudi, 2009).

رفتار شهروندی سازمانی یکی از ابعاد مهم جامعه‌شناختی سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه‌ها است. کارکنان دانشگاهی می‌توانند نقش مهمی در ارتقاء و کیفیت دانشگاه خود ایفا کنند. آنان با رفتارهای نوع دوستانه و جوانمردانه، همراه با ادب و مهربانی، خوش‌خویی و حس وظیفه‌شناسی به افزایش کیفیت در دانشگاه کمک موثری خواهند کرد. به عبارت دیگر رفتار شهروندی سازمانی یکی از شاخص‌هایی است که موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و سازمان را به سوی تحقق اهدافش سوق می‌دهد. روشن است که هنگامی که یک فرد خارج از وظایف شغلی به کمک و یاری همکارانش می‌پردازد و یا اینکه خارج از سازمان تبلیغات و تمهیدات خوبی را برای سازمان فراهم می‌کند این فرد برای سازمان مفید واقع شده است و بروز چنین رفتارهای شهروندی برای سازمان دلپذیر و سودمند است و از اهمیت و ضرورت خاصی برخوردار است (Kazemi, 2011).

اما مسأله مهمی دیگری که حائز اهمیت است و می‌تواند در پیشبرد اهداف یک سازمان نقش اساسی ایفا کند کارآفرینی و خلاق بودن افراد زیر مجموعه آن می‌باشد. در دنیای در حال تحول و پیشرفت امروز که زندگی را خواسته یا ناخواسته تحت تاثیر قرار می‌دهد، کامیابی از آن جوامعی است که از نیروی ماهر و متخصص، خلاق و خود باور برخوردار باشند (Moghimi, 2001).

جهانگیری (Jahangiri, 2003)، عقیده دارد که امروز دیگر مدیریت نمی‌تواند با راه و رس‌های سنتی از عهده وظایف پیچیده سازمان‌های امروزی برآید. دنیای امروز، دنیای تغییرات و تحولات

می‌باشد. لذا مدیریت مجبور است که سبک مدیریت خود را با عناصر کارآفرینی در هم آمیخته و ضمن حمایت از نیروهای کارآفرین، فضای لازم را برای رشد و توسعه کارآفرینی فراهم سازد. کارآفرینی مفهومی است که به پویایی مدیریت، فضا می‌بخشد.

امروزه کار آفرینی را یکی از ابزارهای توسعه می‌دانند، زیرا وجود انسان‌های کارآفرین موجب ایجاد بستر موفقیت‌ها می‌شود. هم‌چنین با توجه به افزایش سریع رقبای جدید و ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های سنتی، ضرورت کار آفرینی احساس می‌شود. در این ارتباط، وظیفه سازمان‌های پویا کشف و پرورش افراد خلاق و کارآفرین است، هر سازمان در راستای پرورش افراد خود جوش و نوآور نیاز به ساختار مناسب و افراد کارآفرین دارد. سازمانی که استعدادهاى نهفته در خود را نتواند به کارگیرند در اندک زمانی مغلوب سازمان‌های دیگر خواهند شد. در واقع کارآفرینی یک عامل کلیدی و پلی مابین نوآوری و توسعه اقتصادی قلمداد می‌شود و کارکنان متخصص و کارآمد نیز بازوان توانمند مدیران سازمان‌ها به شمار می‌آیند که موجب غلبه بر شرایط نامطلوب محیط و رهایی سازمان از بن بست مشکلات و دستیابی به راه حل‌های جدید و ارتقا کیفیت تولید در رقابت‌های فشرده جهانی می‌شوند و از این طریق سازمان‌ها می‌توانند بخش‌های عمده‌ای از بازارهای جهانی را به تسخیر خویش درآورند و سازمان‌های دیگری هم که توان رقابت را ندارند از صحنه حذف می‌گردند (Mahdavi, 2006).

اما با توجه به مواردی که ذکر شد یک سوال مطرح می‌شود و آن این که چرا به راستی با وجود تحقیقات صورت گرفته زیادی که در خصوص تاثیرات کیفیت زندگی کاری انجام شده، اما همچنان توجه به این موضوع دارای اهمیت و ضرورت است؟ پژوهشگر با توجه به مطالعاتی که در این خصوص صورت گرفته است بر این عقیده است که در جواب این سوال می‌توان به سه مورد اشاره کرد: اولین عامل این است که همچنان شمار بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی این هستند که نگاه ویژه‌تری از سوی مسوولان ذیربط به آنها شود و تغییرات اساسی در پیامدهای اقتصادی و غیر اقتصادی کارشان صورت گیرد. دومین عاملی دیگری که می‌توان به آن اشاره کرد این است که مدیران و رهبران سازمان‌ها به نتایج حاصل از تحقیقات صورت گرفته بی‌توجه و سهل‌انگار بوده‌اند. دلیل سوم، عدم شناخت، آگاهی و دانش لازم مدیران از شاخص کیفیت زندگی کاری و تاثیرات آن بر اندیشه و رفتار کارکنان، و در کل بقاء سازمان می‌باشد. بنابراین تا وقتی که این روند ادامه داشته باشد ضرورت توجه به مقوله کیفیت زندگی کاری مهم تلقی می‌شود.

با توجه به نقش موثری که نیروی انسانی در روند توسعه دانشگاه‌ها دارند، این پژوهش می‌تواند علاوه بر اینکه بستر مناسبی برای پژوهش‌های بیش‌تر فراهم نماید، میزان آگاهی مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه را نسبت به ارتباط این سه متغیر بر عملکرد و رفتار کارکنان بالا برده و بر دانش آنها در این خصوص بیافزاید. نتایج بدست آمده از این پژوهش به مدیران دانشگاه کمک خواهد کرد

که نقاط قوت و ضعف برنامه‌های کیفیت زندگی کاری را بهتر بشناسند و از نقش رفتار شهروندی سازمانی مطلوب، کارکنان آگاهی یابند و زمینه خلاق و کارآفرین نمودن کارکنان را فراهم نمایند، که نهایتاً تاثیر آن بر کارایی و اثر بخشی دانشگاه خواهد بود.

بنابر تفاسیر مطروحه، این پژوهش به دنبال این است که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و مولفه‌های رفتار شهروندی سازمانی تا چه اندازه با کارآفرین بودن کارکنان ارتباط دارد. به بیانی دیگر این پژوهش به دنبال پاسخ گویی به این سوال است که آیا رابطه ای بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت وجود دارد؟

تا کنون پژوهش‌های چندانی در خصوص رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی انجام نشده است. نتیجه مطالعه شمس و کوروند (*Shams & kourvan, 2013*) تحت عنوان "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اید" نشان داد که میان کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی اعضای هیات علمی و کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین کیفیت زندگی کاری و شاخص‌های کارآفرینی (موفقیت طلبی، مرکز کنترل داخلی، استقلال طلبی و خلاقیت) رابطه معناداری وجود دارد. هم- چنین تفاوتی میان کارآفرینی اعضای هیات علمی و کارکنان مشاهده نشد.

دیمه ور و منظری توکلی (*Dimeh var & Manzeri Tavakoli, 2012*)، پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین رفتار شهروندی سازمانی، فرهنگ کارآفرینی، رفتار مدنی، جوانمردی، وجدان، نوع دوستی و احترام رابطه وجود دارد.

شریف زاده (*Shrif zadeh, 2012*)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه ذهنیت فلسفی با کارآفرینی و رفتار شهروندی سازمانی در بین مدارس ابتدایی شمال غرب تهران در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ به این نتیجه رسید که ذهنیت فلسفی با کارآفرینی، ذهنیت فلسفی با رفتار شهروندی سازمانی و کار آفرینی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

لطفی زاده و همکاران (*Lotfi zadeh, 2012*)، دریافتند که بین رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار مثبتی وجود دارد از بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، ابعاد وظیفه شناسی، نوع دوستی و وجدان (فضیلت شهروندی) با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار مثبتی دارند، اما بین جوانمردی و تواضع و فروتنی با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد.

رسول پور (*Rasoul pour, 2011*)، به بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و فراشناختی و کارآفرینی در میان کارکنان دانشگاه‌های آزاد و پیام نور شهر بوکان در سال ۱۳۹۰-۱۳۸۹ می- پردازد. نتایج بیانگر آن است بین رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی رابطه وجود ندارد. اما در سنجش فرضیه‌های فرعی این پژوهش که رابطه بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی

بررسی شد نتایج نشان داد که سه فرضیه زیر مورد تأیید قرار گرفتند: بین متغیر جوانمردی و کارآفرینی رابطه وجود دارد. بین متغیر وفاداری و کارآفرینی رابطه وجود دارد، بین متغیر وظیفه شناسی و کارآفرینی رابطه وجود دارد.

مصطفی نژاد و همکاران (Mostafa nezhad, 2011)، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین خلاقیت و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی در بین معلمان دوره ابتدایی" به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای خلاقیت و کارآفرینی در سطح ارتباط معنی داری وجود دارد. هم‌چنین بین متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی نیز در سطح ارتباط معنی داری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نیز نشان داد که بین خلاقیت و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی بطور کلی در سطح و در معلمان مردان و زنان نیز در سطح ارتباط معناداری وجود دارد.

بیگی نیا و همکاران (Begiy niya, 2010)، در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی تاثیر نوع نیاز بر تمایل به کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: ستاد مرکزی شرکت نفت ایران)" به این نتیجه دست یافتند که نیاز به امنیت (امنیت شغلی، اجتماعی، مالی، وجود قوانین و مقررات مشخص و شفاف برای همه کارکنان) به طور مثبت و معناداری بر متغیر تمایل کارکنان بر کارآفرینی سازمانی موثر است. هم‌چنین نیازهای زیستی (میزان حقوق و دستمزد و امکانات بهداشتی و رفاهی) رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی کارکنان دارد.

زارع (Zare, 2008)، به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری، خشنود شغلی با کارآفرینی در بین کارکنان کارخانه شیر پگاه فارس پرداخت و به این نتیجه دست یافت که بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی رابطه معناداری وجود ندارد. هم‌چنین نشان داد که بین کارآفرینی در زنان و مردان تفاوتی مشاهده نشد.

ادهمی (Adhami, 2006)، به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری پرداخته و نتیجه گرفت بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی رابطه چندان معناداری وجود ندارد.

رحیمی (Rahimi, 2006)، در پژوهش خود بیان می‌دارد که بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. هم‌چنین بین کیفیت زندگی کاری با توفیق طلبی بیش‌ترین رابطه و کمترین رابطه با منبع کنترل درونی مشاهده شد. تفاوت معناداری بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی برحسب سن، جنسیت، دانشگاه محل خدمت و رشته تحصیلی و تفاوت معناداری بین میانگین کارآفرینی اعضای هیات علمی بر حسب سن، رشته تحصیلی، دانشگاه محل خدمت و وضعیت استخدامی مشاهده نشد.

نتایج پژوهش مقیمی (Moghimi, 2006)، تحت عنوان "بررسی ارتباط رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌های دولتی" نشان می‌دهد بین متغیر رفتار شهروندی سازمانی و متغیر

فرهنگ کارآفرینی و متغیرهای زیر مجموعه آن ارتباط معناداری وجود دارد. بین فرهنگ کارآفرینی از نظر شدت همبستگی، با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی خیلی زیادی وجود دارد. در پژوهشی که به وسیله بل و منگیوس (Bell & Menguc, 2005)، صورت گرفته، مدلی برای بررسی رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان عنصری اساسی که جنبه‌های مختلف ارتباط سازمان - کارمند را برقرار می‌سازد (حمایت سازمانی مشاهده شده و هویت سازمانی) و همچنین ادراکات مشتریان از کیفیت خدمات ارائه گردیده است. نتایج بررسی آنها نشان می‌دهد که استقلال کاری در تسهیل رفتارهای ارادی کارکنان که آنها به انجام دادن رفتارهای شهروندی قادر می‌سازد؛ نقشی اساسی دارد.

استیون (Estiwen, 2005)، در پژوهشی که انجام داد به این نتیجه رسید که هرچه قدر کارکنان یک سازمان از کارآفرینی و خلاقیت بیش‌تری برخوردار باشند به همان میزان تلاش و کوشش کارکنان بیش‌تر خواهد گردید و در جهت تحقق اهداف سازمان کوشش خواهند کرد در نتیجه اثربخشی فردی و سازمانی بالا خواهد رفت (Shirazi, 2007).

موریس و لوییس (Morr7 & Lewis, 2002)، در پژوهش خود دریافتند که بین کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنا داری وجود دارد و بین کارآفرینی و مولفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز رابطه وجود دارد و کیفیت زندگی کاری به روش‌های گوناگونی کارآفرینی تاثیر می‌پذیرد.

اهداف و فرضیه‌های پژوهش

هدف اصلی این پژوهش، تبیین رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت می باشد.

سوال پژوهش تا چه میزان ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی قابلیت پیش بینی کارآفرینی کارکنان را دارند؟

فرضیات پژوهش:

- ۱- بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کار آفرینی کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۳- بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی کارکنان رابطه وجود دارد.

روش شناسی

این تحقیق از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری، توصیفی پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال ۹۳ بوده اند که تعداد آنها در این سال ۱۷۰ نفر بوده اند و از این تعداد ۱۱۴ نفر مرد و ۵۶ نفر زن می‌باشند، توزیع آن در جدول شماره ۳-۱ آمده است. در این پژوهش حجم نمونه کارکنان براساس

جدول مورگان محاسبه گردید که تعداد ۱۱۵ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی انتخاب شدند. تعداد ۳۸ پرسشنامه بین کارکنان زن و تعداد ۷۷ پرسشنامه بین کارکنان مرد توزیع گردید.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده می‌شود:

۱- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پرسشنامه بر اساس مدل ریچارد والتون (Rechard valton, 1970) و بر اساس مدل وی از کیفیت زندگی کاری ساخته شده است. چون این آزمون استاندارد شده است روایی محتوایی آن توسط دلاور و کرمی تایید شده، این پرسشنامه دارای ۲۷ گویه می‌باشد. سطح اندازه گیری پرسشنامه فاصله ای و بر اساس مقیاس ۵ درجه لیکرت درجه بندی شده است. نمره گذاری از ۱ تا ۵ برای گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم در نظر گرفته شده است. مهدی زاده اشرفی و ایلکا (Mehdi zadeh Ashrafi & Elka, 2010) ضریب پایایی پرسشنامه فوق را ۰/۹۱. محاسبه نموده اند. عباسی (Abbasi, 2011) ضریب پایایی پرسشنامه فوق را ۰/۸۸ بدست آورده است. هم‌چنین نعیمی (Naimi, 2012) ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۸ محاسبه کرد.

۲- پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی

این پرسشنامه که برای سنجش رفتار شهروندی کارکنان مورد استفاده قرار گرفته است توسط پادساکف و همکاران (Padsakf, 1999) تهیه گردیده است و برای اولین بار توسط شکرکن و نعامی (shokr kon & namy, 2002) ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته که شامل ۲۴ ماده است که توسط کارکنان تکمیل می‌گردد و ۵ مولفه (وظیفه شناسی، ادب و مهربانی، نوع دوستی، جوانمردی و فضیلت شهروندی) را می‌سنجد. سطح اندازه گیری پرسشنامه فاصله ای و مقیاس این پرسشنامه از نوع لیکرت است که نمره گذاری از ۱ تا ۵ برای گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم در نظر گرفته شده است. ضرایب پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی که از روش آلفای کرونباخ و همبسته کردن سوالات پرسشنامه با مقیاس‌های ۵ درجه ای که میزان رفتار شهروندی کارکنان را در حیطه‌های مختلف به طور کلی می‌سنجد (Namy, 2002)، رشید (Rashid, 2010)، ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۷۵، محاسبه نمود. هم‌چنین کاظمی (Kazemi, 2011) ضریب پایایی این پرسش نامه را ۰/۸۳ محاسبه نموده است.

پرسشنامه کارآفرینی

این پرسشنامه بر اساس پرسشنامه‌ی استاندارد شده‌ی بین المللی مرکز کارآفرینی دانشگاه «دارهام» توسط پارسونز (Parsons, 1998) طراحی شده است که در کشورهای هند، فیلیپین،

(Dariyani, 1998) در دانشگاه تربیت مدرس مورد استفاده قرار گرفته و حاوی ۳۱ سوال می باشد و ۶ ویژگی کارآفرینی را مورد بررسی قرار می دهد و پاسخ هر سوال روی یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) نمره گذاری می شود. پایایی این آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و روایی آن مطلوب گزارش شده است. بهرنگی و طباطبایی (Bahranghi & tabatabai, 2009). در پژوهشی که توسط دهقانی (Dehghani, 2012) صورت گرفت پایایی کل مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۳ گزارش شده است. هم چنین محمدی (Mohammdi, 2010) ایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۴ محاسبه نموده است.

روش آماری

از شاخص های آماری توصیفی میانگین و انحراف معیار و از روش های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده شده است.

یافته های پژوهش

فرضیه اول: بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کار آفرینی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد.

جدول ۱: نتایج ضریب همبستگی در رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کار

آفرینی

کار آفرینی	متغیرهای تحقیق
۰/۱۶	کیفیت زندگی کاری همبستگی پیرسون
۰/۰۸	Sig
۱۱۵	N
۰/۲۴*	رفتار شهروندی سازمانی همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰	Sig
۱۱۵	N

** $p \leq 0.01$

* $p \leq 0.05$

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کار آفرینی کارکنان بررسی شد که نتایج آن در جدول ۴-۴- نشان داده شده است. چنان که نتایج نشان می دهد بین کیفیت زندگی کاری و کار آفرینی رابطه معنا داری وجود ندارد. هم چنین نتایج نشان می دهد ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و کار آفرینی $r = 0.24$ به صورت مثبت و مستقیم و معنا دار در سطح ۹۹ درصد ($p \leq 0.01$) می باشد. به این ترتیب که هر چه رفتار شهروندی سازمانی بالاتر و بهتر باشد کارآفرینی کارکنان نیز بالاتر خواهد

رفت و بالعکس.

فرضیه دوم: بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی فرض فرعی اول پژوهش از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد.

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی در رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی

کارآفرینی	ابعاد کیفیت زندگی کاری	
۰/۱۰۴	همبستگی پیرسون	پرداخت منصفانه و کافی
۰/۲۷۰	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
۰/۱۰۳	همبستگی پیرسون	محیط ایمنی و بهداشتی
۰/۲۷۲	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
۰/۲۴۷	همبستگی پیرسون	تامین فرصت رشد و امنیت
۰/۶۱۵	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
۰/۰۱۸	همبستگی پیرسون	قانون گرایی در سازمان
۰/۸۴۶	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
۰/۲۱۰*	همبستگی پیرسون	رابطه اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۲۴	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
-۰/۰۵۵	همبستگی پیرسون	فضای کلی زندگی
۰/۵۶۳	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
۰/۳۰۵*	همبستگی پیرسون	انسجام اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۲۸	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
۰/۱۳۹	همبستگی پیرسون	توسعه قابلیت های انسانی
۰/۱۳۸	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	

** $p \leq 0.01$

* $p \leq 0.05$

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی کارکنان با توجه به جدول شماره ۴-۵ حاکی از آن بود؛ که از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری ضریب همبستگی دو بعد رابطه اجتماعی زندگی کاری ($r=0.21$) و انسجام اجتماعی زندگی کاری ($r=0.20$) با کارآفرینی کارکنان به صورت مثبت و مستقیم و در سطح ۹۵ درصد ($p \leq 0.05$)

معنادار می‌باشد. چنانچه هر چه رابطه اجتماعی و انسجام اجتماعی زندگی کاری بالاتر باشد میزان کارآفرینی کارکنان نیز بالاتر خواهد بود و بالعکس.

فرضیه سوم: بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش نیز از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد.

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی در رابطه ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی

کارآفرینی	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی	
۰/۲۵۵**	همبستگی پیرسون	وظیفه شناسی
۰/۰۰۶	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
۰/۲۶۷**	همبستگی پیرسون	ادب و مهربانی (تواضع)
۰/۰۰۴	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
۰/۳۲۳**	همبستگی پیرسون	نوع دوستی
۰/۰۰۰	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
۰/۲۳۳*	همبستگی پیرسون	جوانمردی
۰/۰۱۲	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	
۰/۳۵۸**	همبستگی پیرسون	فضیلت شهروندی
۰/۰۰۰	<i>Sig. (2-tailed)</i>	
۱۱۵	<i>N</i>	

** $p \leq 0/01$ * $p \leq 0/05$

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی کارکنان با توجه به جدول شماره ۴-۶-۴ حاکی از آن بود؛ که ضریب همبستگی ابعاد وظیفه شناسی ($r=0/25$)، ادب و مهربانی (تواضع) ($r=0/26$)، فضیلت شهروندی ($r=0/35$) و نوع دوستی رفتار شهروندی ($r=0/32$) با کارآفرینی به صورت مثبت و مستقیم می‌باشد و همه این ابعاد در سطح ۹۹ درصد معنا دار می‌باشند؛ هم‌چنین ضریب همبستگی بعد جوانمردی رفتار شهروندی با کارآفرینی ($r=0/23$) به صورت مثبت و مستقیم و در سطح ۰/۹۵ معنا دار می‌باشد. به این معنی که هر چه شخص جوانمردتر باشد به همان میزان قدرت کارآفرینی بهتری خواهد داشت و بالعکس.

سوال پژوهش: تا چه میزان ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی قابلیت پیش بینی کارآفرینی را دارند؟ برای پیش بینی کارآفرینی کارکنان بر اساس ابعاد کیفیت زندگی

کاری و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۴-۷ و ۴-۸ آمده است. برای بررسی (فرض الف) الگوی رگرسیون گام به گام اجرا شد. در این الگو نتایج آزمون دوربین ۱/۹۳ بود که حاکی از مجاز بودن استفاده از تحلیل رگرسیون (در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵) می‌باشد.

جدول ۴: خلاصه الگوی رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی بر اساس ابعاد کیفیت

زندگی کاری

مدل	گام	متغیر پیش بین	R	R ² (تعدیل شده)	F	B استاندارد	T	sig	آزمون دوربین
Step wis	۱	رابطه اجتماعی زندگی کاری	۰/۲۱	۰/۰۴۴	۵/۲۰ (۱,۰۱۳) *	۰/۲۱	۲/۲۸*	۰/۰۲	۱/۹۳

$N=115$ $**p \leq 0.01$ $*p \leq 0.05$

در بررسی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی کارکنان با توجه به نتایج آزمون رگرسیون گام به گام R^2 (R تعدیل شده) به دست آمده نشان می‌دهد که ۰/۰۴۴ تغییرات متغیر وابسته (کارآفرینی) توسط بعد رابطه اجتماعی زندگی کاری تبیین می‌گردد؛ و همانطور که مقدار سطح معناداری (sig) نشان می‌دهد اثرات متغیر رابطه اجتماعی زندگی کاری در سطح ۹۵ درصد ($p \leq 0.05$) معنادار می‌باشد؛ در حالی که سایر ابعاد کیفیت زندگی کاری تأثیری در پیشگویی متغیر وابسته نداشته‌اند، به طوری که در معادله رگرسیون منظور نشده‌اند. نتایج ضریب بتای استاندارد نیز نشان می‌دهد که در معادله رگرسیون بعد رابطه اجتماعی زندگی کاری به مراتب سهم بیش‌تری در پیشگویی متغیر وابسته (کارآفرینی) دارد زیرا یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته به اندازه ۰/۲۱ تغییر کند؛ مقدار t هم‌چنین معنادار بودن ضریب بتا را نشان می‌دهد.

برای بررسی فرض (ب) نیز الگوی رگرسیون گام به گام اجرا شد. در این الگو نتایج آزمون دوربین ۲/۰۳ بود که حاکی از مجاز بودن استفاده از تحلیل رگرسیون (در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵) می‌باشد.

جدول ۵: خلاصه الگوی رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده کارآفرینی بر اساس ابعاد رفتار

شهروندی سازمانی

مدل	گام	متغیر	R	R ²	F	B	T	sig	آزمون
		پیش بین	(تعدیل شده)			استاندارد			دوربین
	۱	فضیلت شهروندی	۰/۳۵	۰/۱۲	۱۴/۶۴ (۱۰/۱۱۳)**	۰/۳۵	۴/۰۸**	۰/۰۰	
Stepwise	۲	نوع دوستی	۰/۴۴	۰/۱۸	۹/۲۳ (۱۰/۱۱۳)**	۰/۲۶	۳/۰۳**	۰/۰۰	۱/۹۵

$$N=115 \quad **p \leq 0.01 \quad *p \leq 0.05$$

در بررسی متغیرهای پیش‌بینی کننده‌ی کارآفرینی با توجه به نتایج آزمون رگرسیون گام به گام R^2 (R تعدیل شده) به دست آمده نشان می‌دهد که ۰/۱۲ تغییرات متغیر وابسته (کارآفرینی) توسط بعد فضیلت شهروندی رفتار شهروندی و در گام دوم با همراه شدن بعد نوع دوستی به عنوان متغیرهای مستقل ۰/۱۸ متغیر کارآفرینی تبیین می‌گردد؛ و همانطور که مقدار سطح معنی داری (sig) نشان می‌دهد اثرات متغیرهای فضیلت شهروندی و نوع دوستی در سطح ۹۹ درصد ($p \leq 0.01$) معنادار می‌باشد؛ در حالی که سایر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی تأثیری در پیشگویی متغیر وابسته نداشته‌اند به طوری که در معادله رگرسیون منظور نشده‌اند. نتایج ضریب بتای استاندارد نیز نشان می‌دهد که در معادله‌ی رگرسیون بعد فضیلت شهروندی به مراتب سهم بیشتری در پیشگویی متغیر وابسته (کارآفرینی) دارد، زیرا یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته به اندازه ۰/۳۵ تغییر کند؛ مقدار t همچنین معنادار بودن ضریب بتا را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

برای آزمون فرض اول با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی کارکنان بررسی شد که نتایج آن همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده گردید حاکی از آن است از دیدگاه کارکنان نمونه پژوهش بین کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی رابطه معنا دار وجود ندارد. نتایج پژوهش (Adhami, 2006) و (zare, 2008) نیز نشان دادند که رابطه معنا داری بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی وجود ندارد و با نتیجه این پژوهش همسو می‌باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که رابطه معناداری میان کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی وجود ندارد. با توجه به این که در کیفیت زندگی کاری شرایط واقعی کار در سازمان مانند حقوق و مزایا، امکانات بهداشتی و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت و رضایت شغلی کارکنان از عوامل مهم در

ایجاد کارآفرینی می‌باشد و یافته‌های تحقیقات نشان دهنده این موضوع می‌باشد در این پژوهش رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی دیده نشد. شاید بتوان بیان داشت که عوامل متفاوت دیگری از جمله مطالعه کارآفرینی بطور فردی در این پژوهش و عوامل دیگر سازمانی که در دانشگاه‌ها می‌تواند حکمفرما باشد. از جمله بوروکراسی اداری، سبک‌ها و ترجیحات مدیریت، عدم پذیرش تغییر و تحول سازمانی و همچنین عوامل محیطی مانند گزینه‌های اداری و اقتصادی این نتایج را شامل شده است. با این حال علت این که چرا رابطه معنادار بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی کارکنان تایید نشد از نظر پژوهشگر چند عامل به شرح ذیل می‌تواند باشد: از جهت شاخص کیفیت زندگی کاری، یکی از این عوامل این است که وقتی کارکنانی که حدود ۶۵ درصد عمر مفید خود را در محیط کار سپری می‌کند در صورتی که رضایت کافی از محیط کار خود نداشته باشد و در برنامه ریزی‌ها و حل مسائل و مشکلات سازمان مشارکت نداشته باشند و حق اظهار نظر از آنها گرفته شود و یا به نظرات آنها توجهی نشود، بالطبع نمی‌توانند دارای ایده‌هایی نو و نواندیش باشند. عامل دوم که می‌توان به آن اشاره کرد این است که بسیاری از کارکنان در پست‌های سازمانی خود قرار نگرفته‌اند که بتوانند در صورت مهیا بودن شرایط، کارآفرین و خلاق باشند. عامل سومی که می‌تواند در این رابطه نقش داشته باشد عدم شناخت مدیران سازمان از کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد. این عدم شناخت باعث عدم اثر بخشی و کارایی سازمان و نهایت عدم خلاقیت و کارآفرینی کارکنان را به دنبال خواهد داشت. همچنین وقتی شرایط ناعادلانه و امکانات غیر منصفانه در یک سازمان افزایش یابد موقعیت‌های سازمانی دارای بار ارزشی متفاوت می‌شوند و در نتیجه فاصله ارزشی موقعیت‌ها از هم بیش‌تر و ارزش یک کارمند بسیار کمتر از ارزش یک مدیر می‌شود و انگیزه او در جهت خلق ایده‌های نو و تازه کاسته می‌شود. شاخص‌های الگوی (Walton, 1973)، در خصوص کیفیت زندگی کاری و تاثیرات آن نیز بیانگر این است که سازمان‌ها در جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان خود باید به عواملی چون؛ آرامش روانی در محیط کار، بهداشت فیزیکی محیط کار، ارائه خدمات بهداشتی و درمانی در محیط کار، ایجاد مشاغل جدید (کار آفرینی)، برنامه ریزی برای انجام کار، آزادی عمل در تصمیم‌گیری و داشتن اختیار کافی درباره نحوه انجام کار، اعمال خود کنترلی و خود نظارتی، تفویض اختیار به کارکنان، طراحی و انجام فعالیت‌ها به صورت گروهی، تشویق کارکنان به مشارکت در حل مسائل مربوط به کار، حل مسائل و مشکلات عمومی بصورت شورایی، مشارکت کارکنان در برنامه ریزی‌های کوتاه مدت و بلند مدت، افزایش انگیزه‌های شغلی، اعطای پاداش به افراد خلاق، بهبود مهارت‌های شغلی و یادگیری روش‌های جدید، افزایش مسوولیت‌های اجتماعی، ارائه آموزش‌های مورد نیاز مرتبط با شغل بها دهند.

از جهت شاخص کارآفرینی می‌توان اظهار داشت، که یکی از شاخص‌های کارآفرینی، استقلال طلبی افراد کارآفرین می‌باشد یعنی فرد کارآفرین تمایل به اختیار و آزادی عمل و تصمیم‌گیری در مورد نحوه برنامه ریزی و اداره کار، از سوی خودش می‌باشد. اما در یک محیط آموزشی مثل دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت که تابع بخشنامه‌های سازمان مرکزی دانشگاه می‌باشد می‌توان گفت که عملاً عنان اختیار و آزادی عمل کارکنان گرفته و انگیزه‌چندانی برای پرورش ایده و خلاقیت در کار برای آنها نمی‌ماند. از دیگر سو یکی دیگر از شاخص‌های کارآفرینی رهبری می‌باشد، رهبری به معنای جهت دادن به فعالیت‌ها و مدیریت بر آنها. در یک محیط سازمانی. تا وقتی که مجموعه مدیریت سازمان به رفع موانع ارتباطی، مناسب سازی جو و فضای سازمانی، رفع موانع بوروکراسی اداری، کنار گذاشتن سیاست‌های غلط منابع انسانی، ایجاد فرصت برای توسعه مهارت‌ها، ارائه آموزش‌های مورد نیاز مرتبط با شغل و اصلاح شیوه‌های نادرست پاداش گام بر ندارد انگیزه‌ای در کارکنان در جهت خلق ایده و رفع مشکلات سازمان صورت نخواهد گرفت. رحمان سرشت به نقل از (Mehrdad, 2011)، نیز با این عقیده همسو می‌باشد. او اظهار می‌دارد که فرد کارآفرین دارای روحیه استقلال طلبی بالایی است و دارای استقلال رای و عزم اراده قوی است و از بوروکراسی اداری پرهیز می‌کند و تمام تلاش او در جهت ایجاد روند ساده و روشن در کار است. (Mehrdad, 2011)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که از جمله عوامل موثر در کارآفرینی افراد؛ عزم و اراده، نیاز به استقلال، تجربه کاری، جایگاه مناسب اجتماعی، رضایت شغلی، حذف مقررات دست و پاگیر، برقراری ارتباط با مدیران و آموزش مستمر کارکنان می‌باشد (Gorman, 1997)، (Hsrych & Peters, 2002) و (Larz, 2003) بر این عقیده هستند که آموزش یکی از عوامل اصلی در ایجاد روحیه کارآفرینی کارکنان می‌باشد و توسعه مهارت‌های کارآفرینانه باعث افزایش کارآیی و اثر بخشی کارکنان می‌شود. (Steven, 2005) در پژوهشی که انجام داد به این نتیجه رسید که هرچه قدر کارکنان یک سازمان از کارآفرینی و خلاقیت بیش تری برخوردار باشند به همان میزان تلاش و کوشش کارکنان بیش تر خواهد گردید و در جهت تحقق اهداف سازمان کوشش خواهند کرد، در نتیجه اثربخشی فردی و سازمانی بالا خواهد رفت. بطور کلی مطابق با تئوری مازلو نیز تا سطح نیازهای جسمی ایمنی انسان برطرف نشود انسان نمی‌تواند به سطوح منزلت اجتماعی، عزت نفس و خودیابی فکر کند. بنابراین تا کارکنان از سطح کیفیت زندگی کاری مطلوبی برخوردار نباشند نمی‌توان انتظار کارآفرینی و خلاقیت را از آنها داشت. همانطور که (Maslow, Karsrvd, 1986) و (Begay Nia & et all 2010) در تحقیقات خود نشان دادند که ارضای نیازهای زیستی، نیاز امنیت، نیاز احترام و نیاز عزت نفس موجب تمایل کارکنان به کارآفرینی می‌شود.

اما نتایج این پژوهش در خصوص رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی کارکنان نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی $r = 0.124$ به صورت مثبت و مستقیم و معنادار در سطح ۹۹ درصد ($p \leq 0.01$) می‌باشد و با نتایج پژوهش‌های (Moqimi, 2006)، (waezi & et shrief, 2010)، (Mustafa nejad, 2011)، (Dimeh Ver, 2012) (manzari & Tavakoli, 2012)، (zadeh, 2012) و (Lotfi Zadeh, 2012) همسو می‌باشد. رفتار شهروندی سازمانی برای بقای سازمان حیاتی است بر طبق دیدگاه نظریه پردازانی همچون ارگان OCB می‌تواند کارایی کارکنان را حداکثر ساخته و عملکرد سازمانی را ارتقا بخشد. رفتار شهروندی سازمانی به رفتارهای فردی اطلاق می‌شود که اختیاری (داوطلبانه) و آگاهانه بوده و بطور مستقیم و صریح به وسیله سیستم‌های پاداش سازمانی و سیستم‌های ارزیابی عملکرد سازمانی شناسایی نشده‌اند، ولی به عنوان اقدامات مثبت بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری، انسجام در محیط کار، پیوند و همبستگی میان اعضای سازمان می‌باشد که در مجموع، اثر بسیار چشمگیری بر اثربخشی سازمانی دارند. رفتار شهروندی سازمانی، می‌تواند مشکل‌گشای بسیاری از مسائل و مشکلات سازمانی باشد. به عبارت دیگر همانطور که (Organ, 1988) بیان داشته است رفتار شهروندی سازمانی را می‌توان خمیر و جوهره سازمان دانست که می‌تواند نقش حیاتی در تکوین همه روبناهای سازمان از قبیل ساختارها، کارکردها، رفتارها و عملکرد سازمان ایفاء نماید. از جمله آثار و پیامدهای مهم رفتار شهروندی سازمانی می‌توان به تقید به رعایت شرایط کمی و کیفی کار، تقید نسبت به بقا و توسعه سازمان، تقید نسبت به افراد و گروه‌های کاری دیگر در سازمان، تقید نسبت به جلب رضایت مشتریان (ارباب رجوع) اشاره کرد. یافته‌های حاصل از این پژوهش بیانگر این است که هر چه رفتار شهروندی سازمانی بالاتر و بهتر باشد کارآفرینی کارکنان نیز بالاتر خواهد رفت و بالعکس.

در تبیین رابطه رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی باید گفت افرادی که دارای رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند می‌توانند با شکل دادن به محیط اجتماعی روانشناختی خود به عملکرد سازمانی کمک نمایند و هم‌چنین به منظور حمایت از منابع سازمانی می‌توانند با تشریک مساعی و مفید بودن در سازمان عمل کنند. پرسنلی که نسبت به سازمان خود احساس خوشایندی داشته باشند انگیزه بیش‌تری را نشان داده و در نتیجه در بعد سازمانی رفتارهای مطلوب‌تری نسبت به سازمان از خود نشان می‌دهند. به نظر می‌رسد رفتارهایی که به عنوان تمایلات خود جوش و آگاهانه، کارایی و اثربخشی و ایجاد جو مثبت سازمانی، نوع دوستی و مشارکت سازمانی را باعث می‌شوند می‌توانند منجر به کارآفرینی شوند. هم‌چنین به نظر می‌رسد که رفتار شهروندی سازمانی بهره‌وری کارکنان در دانشگاه و گروه‌های کاری را می‌تواند افزایش داده و کار تیمی را تشویق و ارتباطات و همکاری بین کارکنان را نیز افزایش دهد.

در فرضیه دوم بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی رابطه وجود دارد. از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. و با توجه به جدول شماره ۲ و مشاهده همبستگی می‌توان

نتیجه گرفت که از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری ضریب همبستگی دو بعد رابطه اجتماعی زندگی کاری ($r=0/21$) و انسجام اجتماعی زندگی کاری ($r=0/20$) با کارآفرینی کارکنان به صورت مثبت و مستقیم و در سطح ۹۵ درصد ($p \leq 0/05$) معنادار می‌باشد. چنانچه هر چه رابطه اجتماعی و انسجام اجتماعی زندگی کاری بالاتر باشد میزان کارآفرینی کارکنان نیز بالاتر خواهد بود و بالعکس. این نتیجه با تحقیقات (Morris & Lewis, 2002) و (Shams & Kvrnd, 2013) و ناظم همسو می‌باشد. می‌توان گفت کیفیت زندگی کارکنان تحت تاثیر عوامل اجتماعی، اجرایی مدیریتی و شرایط خاص فرهنگی قرار دارد. کیفیت زندگی کاری فرایندی است که تشکیل یافته از تصمیم‌گیری مشترک، همکاری و سازش متقابل میان مدیریت و کارکنان و هدف آن مشارکت بیشتر کارکنان در کار می‌باشد. بر این اساس هر سازمانی که بتواند قوانین و مقررات وضع شده را در مورد همه کارکنان بطور یکسان اعمال نماید و همچنین نحوه سازماندهی و مشارکت کارکنان را از طریق تشکیل گروه‌های کاری ایجاد نماید می‌تواند روحیه کارآفرینی را افزایش دهد. بدین معنی که هرچه کارکنان در محیط کار نسبت به یکدیگر اعتماد بیشتری داشته باشند و در مواقع ضروری یکدیگر را مورد حمایت قرار دهند به گونه ای که نوعی یکدلی در بین کارکنان ایجاد گردد، می‌توان انتظار داشت که کارکنان رفتار کارآفرینانه بیشتری از خود بروز دهند. فراگرد اجتماعی کردن به کارکنان می‌آموزد که چگونه در سازمان به منزله یک عضو موثر شرکت کنند، با اعضای دیگر همکاری نمایند و نقش خود را با توجه به قواعد و مقررات سازمان به درستی ایفا کنند و شاید بتوان گفت که وجود یکپارچگی در کار، انسجام اجتماعی و روابط اجتماعی مناسب در کار بخصوص در دانشگاه‌ها که مرکز تعلیم و تربیت نیروی انسانی در اجتماع می‌باشند از اهمیت قابل ملاحظه ای در ایجاد کارآفرینی فردی و سازمانی برخوردار باشند. همانطور که (Abbasspur, 2005) اظهار می‌دارد. نتایج بررسی‌های سازمانی نشان می‌دهد انسجام اجتماعی در سازمان رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اعتماد به نفس بیشتر در کارکنان را در پی خواهد داشت که این می‌تواند منجر به کارآفرینی شود.

در فرضیه سوم بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی رابطه وجود دارد. از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. و با توجه به جدول شماره ۳ و مشاهده همبستگی می‌توان نتیجه گرفت که رابطه مثبت و معناداری بین تمام ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی وجود دارد. این نتیجه با تحقیقات (Mustafa nejad & et all, 2011)، (Dimeh Ver, 2012)، (Moqimi,) (2006) و با بخشی از نتایج پژوهش (Lotfi Zadeh & et all, 2012) و (Rasoulpour, 2011) همخوانی دارد. با توجه به این که نگرش کارکنان به موضوعات مختلف سازمان در بروز و یا عدم بروز رفتار شهروندی سازمانی موثر می‌باشد رفتارهایی مانند نوع دوستی، وجدان کاری، نزاکت و رهبری حمایتی می‌تواند از جمله رفتارهای تحول آفرینی در رفتار شهروندی باشند، که می‌تواند از ویژگی شخصیتی کارآفرینی در افراد باشد. (Castro, 2004) رفتار شهروندی سازمانی را در قالب چهارگانه جوانمردی، آداب اجتماعی، وجدان کاری و نوع دوستی دسته بندی کرده که این ویژگی‌ها را می‌توان وجوه مشترک

در افراد کارآفرین دانست و همانطور که نتایج نشان داده اند کارکنانی که دارای این ویژگی‌ها بوده می‌توانند به عملکرد سازمان و بهره‌وری آن کمک‌های بیشتری کرده و باعث افزایش کارآیی و اثر بخشی سازمان و در نتیجه شاید بتوان گفت به نوآوری و خلاقیت بهتری در کار دست یابند. همانطور که (Rasoulpour, 2011) نیز در پژوهش خود اظهار می‌دارد بین مولفه‌های جوانمردی، وفاداری سازمانی و وظیفه‌شناسی با کارآفرینی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد بدین ترتیب که با افزایش هر یک از این مولفه‌ها در میان کارکنان دانشگاه‌ها میزان کارآفرینی آنها نیز افزایش پیدا می‌کند و با کاهش آنها متغیر کارآفرینی نیز کاهش می‌یابد. نتایج پژوهش (Lotfi Zadeh & et all, 2012) نیز نشان داد که ابعاد وظیفه‌شناسی، نوع دوستی و وجدان کاری با کارآفرینی رابطه معناداری دارند (Mustafa nejad & et all, 2011) در یافته‌های خود بر ارتباط معناداری ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با کارآفرینی تاکید دارند.

سوال پژوهش: تا چه میزان ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی قابلیت پیش‌بینی کارآفرینی را دارند؟

برای پیش‌بینی کارآفرینی کارکنان بر اساس ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد. برای بررسی (فرض الف) الگوی رگرسیون گام به گام اجرا شد. همانطور که در جدول ۴ مشاهده شد در بررسی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی کارکنان با توجه به نتایج آزمون رگرسیون گام به گام R^2 (تعدیل شده) به دست آمده نشان می‌دهد که $0/44$ تغییرات متغیر وابسته (کارآفرینی) توسط بعد رابطه اجتماعی زندگی کاری تبیین می‌گردد؛ و همانطور که مقدار سطح معناداری (sig) نشان می‌دهد اثرات متغیر رابطه اجتماعی زندگی کاری در سطح 95 درصد ($p \leq 0/05$) معنادار می‌باشد؛ در حالی که سایر ابعاد کیفیت زندگی کاری تاثیری در پیشگویی متغیر وابسته نداشته‌اند. بنا بر نتایج حاصله، از ابعاد کیفیت زندگی کاری تنها بعد رابطه اجتماعی زندگی کاری می‌تواند تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار به خصوص روابط اجتماعی در محیط کار، از عوامل مهم در کیفیت زندگی کاری باشد. فضای کلی کار، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و ایجاد فضا و جو کاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان و ارتباطات اجتماعی مثبت تری را در سازمان ایجاد کنند می‌تواند به رفتارهای کارآفرینانه منجر شود.

تحقیقات اخیر نشان داده اند که کارآفرینان به کارهای گروهی علاقمند بوده اند و بقاء و تداوم فعالیت‌های کارآفرینانه نیز به فعالیت‌های گروهی و مشارکت کارکنان وابسته می‌باشد و در نتیجه داشتن روابط اجتماعی در زندگی کاری به خصوص در محیط دانشگاه می‌تواند به این رفتار کمک نماید (Pardakhtchi & Shafizadeh, 2006).

هم‌چنین نتایج رگرسیون چندگانه مطابق با جدول ۵ نشان داد که از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی دو بعد فضیلت شهروندی به میزان $0/12$ در گام اول و در گام دوم نوع دوستی به میزان $0/18$ قابلیت پیش‌بینی رفتار کارآفرینانه را نشان داد. که با توجه به تحقیقات انجام شده می‌توان گفت وجود رفتارهای نوع

دوستانه و فضیلت شهروندی و کمک به یکدیگر در مسائل و مشکلات کاری می‌تواند در سازمان باعث ایجاد احساس تعلق گروهی و انسجام بیشتر کارکنان و مدیر و در نتیجه ثبات عملکرد سازمانی شود. که این شاخص از ویژگی‌های مشارکت جویی در رفتار کارآفرینانه می‌باشد. رفتارهایی مانند از خودگذشتگی که مبنای عملکرد شغلی است کارمندان را تشویق می‌نمایند تا اعمالی انجام دهند که به نفع سازمان بوده و شامل توجه به جزئیات مهم، تمرین نظم و خویشتنداری شخصی و خلاقیت برای حل مشکلات کاری می‌باشد (Spector & Frks, 2002). به نظر می‌رسد در اکثر تحقیقات در رفتار شهروندی سازمانی ابعاد نوع دوستی، وجدان کاری، آداب اجتماعی از بیش‌ترین ابعادی است که توجه متخصصان را به خود جلب نموده است (Apple & et all, 2007 Markvzy & zin, 2004).

پیشنهاد‌های کاربردی

- شناسایی و تشویق کارکنان توانمند و خلاق در جهت بالابردن رفتار شهروندی سازمانی از سوی کارکنان دیگر.
- برگزاری دوره‌های و کارگاه‌های منسجم و با کیفیت در خصوص بالابردن سطح دانش کارکنان در جهت بروز خلاقیت و کارآفرینی کارکنان؛ چرا که توجه به افزایش سطح دانش کارکنان در خصوص مسائل به روز کاری در مجموعه دانشگاه آزاد اسلامی متأسفانه کم رنگ می‌باشد.
- در خصوص رفتار شهروندی سازمانی و ارتباط با کارآفرینی، کارکنان در جریان پیشرفت فناوری روز و تغییرات پدید آمده قرار گیرند، به آنان فرصت ارائه پیشنهادات و ایده‌های نو داده شود و مسوولان نیز از قدرت ابتکار آنها استفاده کنند.
- شناسایی کارکنان مستعد دارای ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه و به کارگیری آنها در پست‌هایی که نیاز به کارآفرینی و خلاقیت دارد.
- به برنامه ریزان سازمان پیشنهاد می‌شود که با پایبندی به این اصل که نیروی انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان است، با فراهم کردن محیط و شرایطی جهت انتخاب شغل افراد بر پایه دانش و مهارت و توانایی آنها، سطح عملکرد شغلی پرسنل را افزایش داده تا از این طریق، کارایی و اثر بخشی دانشگاه را افزایش دهند.

Abbasi, M. (2011). *Investigate the relationship between the quality of working life and customer relationship management in government agencies in the province of Kurdistan (Case Study: Government agencies Marivan). M.Sc Thesis, University of Sanandaj. (in Persian).*

Adhami, H. (2006). *investigated the relationship between the communication needs of employees and their entrepreneurial president of IRIB. MS Thesis, Tehran University.(in Persian).*

Abtahi, H. (2002). *Human resources management (administration staff in government agencies, industry, commerce). Tehran, Institute for Research and Education Management. (in Persian).*

Bakhtiari nasrabadi, H and Rajai pour, S and Salimi GH A and Tahir pour F. (2008). *The relationship between the nature of the job and job satisfaction. Quarterly Journal of Management, row 33, 9.(in Persian).*

Begay Nya A.R And Safari, S and Mohammdi, M. 2010). *The effect on the willingness of staff to the needs of CE) Case Study headquarters of the National Iranian Oil Company (. Journal of human resource management in the oil industry, the fourth, 13: 41-7. (in Persian).*

Bell Simon&Menguc Bulent. (2002), "*The employee - organization relationship, organizational Citizenship behaviour and superior service quality*" , *Journal of Retailing, N.78, pp. 131, 146.(in Persian).*

Behrangi, M and Tabatabai, b. (2009). *Relationship between the effectiveness of principals in Kerman female entrepreneurship. Quarterly Journal of New approaches in Educational Administration, Vol. II, 3: 88-68. (in Persian).*

Dimehvar, A and Manzari Tavakoli , A . (2012). *Examine the relationship between OCB and entrepreneurial culture in public organizations in Birjand. Iranian Student Conference on Entrepreneurship, Shahed University, Tehran. (in Persian).*

Kazemi, A. (2011). *Relationship between organizational culture and organizational justice and organizational citizenship behavior martyr Motahari Hospital in Shiraz city. M.Sc Thesis, Islamic Azad University,Marvdasht. (in Persian).*

Khadivi, A and Alyy H. (2007). *Check the quality of working life of employees, Islamic Azad University of Tabriz. Journal of Management Science, 2: 172-150. (in Persian).*

Hosseini, A. S. (2011). *The relationship between social Capital and Entrepreneurship Case Study of industrial enterprises in the province of Kurdistan. MS Thesis, University of Sanandaj. (in Persian).*

Jahangiryn, A. (2003). *Based Entrepreneurship Management, International Management Conference. (in Persian).*

Lotfi Zadeh, M and Selemeni Tafti S and Ykta, A. (2013). *Examine the relationship between organizational citizenship behavior and organizational entrepreneurship among university employees. National Conference of Entrepreneurs (industry knowledge), University of Mazandaran, 25 to 26 May.(in Persian).*

Lees , K. S.(2005). *Improving work life quality : A diagnostic approach model, Retrieved from. www.long woods.com*

Lazer. P .Edvard(2003), "Entrepreneurship", national bureau of economic research(NBER) institute for study of labor Stanford university- graduate school of business ,IZA discussion paper.No.760

Morris M. H. , Lewis P. S.; 2002."Entrepreneurship as a significant factor in societal quality of life", *Journal of Business Research*, 23(1),

Masoudi S. (2009). *Organizational climate survey on job satisfaction and mental health staff Shiraz Petrochemical. M.Sc Thesis, Faculty of Education and Psychology, Islamic Azad University,Marvdasht. Moqimi, SM. (2001). Organization and Management Approach. Tehran: cashmere.(in Persian).*

Moqimi, SM. (2006). *Relationship between organizational citizenship behavior and entrepreneurial culture in government agencies. Journal of Organizational Culture Management*, 13: 192-171.(in Persian).

Mustafa nejhd, J and Karimi B and Karimi, M and hsný H.(2011). *Examine the relationship between creativity and entrepreneurship organizational citizenship behavior among elementary school teachers. First National Conference in 1404.(in Persian).*

Mahdavi, M. Uzair, Z. (2006). *Study of Entrepreneurship, Management and Planning Organization, managers and organizations function. Journal of Management Development*, 66, 65: 27-13 (in Persian).

Mehdi Zadeh Ashrafi, A and Aylka H.A. (2010). *The relationship between quality of work life and job performance of employees Branch Firoozkooch based on Walton. Journal of Management, Title 20. (in Persian).*

Mohammadi, A. (2011). *Investigate the relationship between personality traits of managers of entrepreneurial employees. Journal of Public Administration Research, Vol. IV, 12: 130-111. (in Persian).*

Naimi, G. (2012). *Relationship between qualities of working life - working family man, married with job performance Aydkyprs company. M.A Thesis, University of Tehran Teachers. (in Persian).*

Namy, A. Z. (2002). *Identify factors affecting job satisfaction and job performance and organizational citizenship behavior study these factors in some factories in Ahvaz staff. PhD thesis, University of Chamran martyr. (in Persian).*

Pardakhtchi, M. h and Shafizadeh, H. (2006). *Introduction to corporate entrepreneurship. Printing. Tehran: Arasbaran.(in Persian).*

Rahimi, H. (2006). *Effect of quality of working life and entrepreneurship faculty of the University of Isfahan. The Department of Education, Faculty of Education, University of Isfahan. (in Persian).*

Rasoulpour, A. (2011). *Examine the relationship between organizational citizenship behavior and cognitive and entrepreneurship among university staff and the message above city lights. MA thesis.*

Rashid, A. (2010). *Relationship between perceived organizational support and organizational justice and organizational citizenship behavior among employees Fars Regional Electric Company. Master Thesis Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Marvdasht. (in Persian).*

Sharifzadh, CH.(2012). *Investigate the relationship between philosophical mindset entrepreneurship and organizational citizenship behavior among 91-90 year primary schools in the North West of Tehran. The Department of Education, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (in Persian).*

Shirazi, F. (2007). *Factors related to the effectiveness of school administrators Tehran. M.A Thesis, Faculty of Education and Psychology, University of Shiraz. (in Persian).*

Shams gh. R.& Kouravand s.(2013). *Organizational Intelligence effect on entrepreneurship improvement (A case study research)*. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(9)119-125.

Zare, R. (2008). *The relationship between quality of working life, career and job satisfaction among employees Gulf Valve Factory dawn*. MA thesis *Industrial and Organizational Psychology*, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Marvdasht. (in Persian).

Zarei matin, H and Ahmadi. (2009). *Role in the development of organizational citizenship behavior*. *Quarterly Management at Islamic University, the thirteenth*, 1: 43-24. (in Persian).

Archive of SID