Archive of SID

پیش بینی سطح تعهد سازمانی بر اساس کارآفرینی و مؤلفه های آن

دکتر فتاح ناظم*، کورش پارسا معین**

چکیده: بررسی ارتباط کارآفرینی با تعهد سازمانی هدف اساسی این مطالعه بود. بر مبنای مفروضات تحقیقات همبستگی با اجرای دو مقیاس اندازه گیری کارآفرینی (محقق ساخته) و تعهد سازمانی آلن و مایر بر روی نمونه منتخب (N=146) از جامعه کارکنان غیرعضو هیأت علمی رسمی و قراردادی بخش‌های اداری- خدماتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن در سال 1389 با روش تصادفی ساده اطلاعات لازم جمع‌آوری شد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که به طور کلی بین کارآفرینی و مؤلفه‌های تعهدسازمانی همبستگی معنادار وجود دارد.

کلیدواژه ها: کارآفرینی، تعهد سازمانی.

مقدمه

کارآیی و اثربخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به کیفیت مدیریت و کاربرد صحیح و اثربخش منابع بستگی دارد . طبیعی است هر قدر سازمان و مؤسسات وسیع تر، گسترده تر و متنوع‌تر باشند، به مشکلات و اهمیت اداره این نیروی عظیم افزوده می‌شود. از این رو، مجهز شدن مدیران به دانش و بینش لازم جهت رویارویی و حل مشکلات این عامل پیچیده و حساس ضرورت پیدا می کند (میرسپاسی، 1365).

با این که نگرش علمی نسبت به پدیده‌های سازمان کار و نیروی انسانی تاریخچه‌ای چندان طولانی ندارد، اما ریشه‌های اصلی این نوع نگرش‌ها به گذشته‌های دور برمی‌گردد. می‌توان اظهار داشت که از زمانی که انسان به صورت گروهی و دسته جمعی در جهت دست‌یابی به هدف یا اهدافی مشترک زندگی را ادامه داد، موضوع مدیریت منابع انسانی و سایر زمینه‌های

* دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

** کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

www.SID.ir

Archive of SID

مربوط مطرح شده است. از ده‌ها قرن پیش، افرادی که رهبری و هدایت گروه‌ها و دسته‌ها را بر عهده داشته‌اند، با مسائلی نظیر یافتن نیروی انسانی، آموزش، حقوق و دستمزد، تغذیه و حتی انگیزش روبه‌رو بوده اند. با این حال، گسترش روزافزون سازمان ها، به ویژه سازمان های نظامی، تولیدی، و اجتماع گروه‌های بی‌شماری از انسان در یک محیط کاری در جهت تولید انبوه، مشکل مدیریت عامل انسانی را چند برابر کرده است.

البته روان‌شناسان صنعتی ـ سازمانی تنها متخصصانی نیستند که رفتار انسان در محیط کاری را مطالعه می‌کنند. پژوهشگران در حوزه مدیریت، جامعه شناسی، علوم سیاسی، روابط سازمانی، اقتصاد و چند رشته دیگر از علوم اجتماعی در مطالعه و درک کارکنان و سازمان سهیم اند. بنابراین، به منظور دستیابی به درک بهتر دنیای کار و رفتار انسان در محیط کار باید به طور همزمان از چند رشته علمی مدد جست.

شواهد نشان می دهد که در عصر حاضر، مشاغل و سازمان ها به سرعت در حال تغییر و تکامل‌اند. بسیاری از مشاغل به دلیل پیشرفت ها در فناوری، بسیار پیچیده شده‌اند و در نتیجه کارگران و کارکنان باید در تصمیم‌گیری به اطلاعات بیشتری دسترسی داشته و آن‌ها را پردازش کنند (وانز[1] و وایسوسواران[2]، 1998). علاوه بر این، با پیشرفت‌های فناوری نظیر روبات‌ها و استفاده از کامپیوتر در تولید، سازمان‌ها به دنبال کاهش نیروی کار خود هستند و از این راهبرد به منظور افزایش کارآیی، بهره‌وری و یا توان رقابت در دنیای کار استفاده می کنند (فریمن[3] و کامرون[4]، 1993). بنابراین، روان‌شناسان صنعتی- سازمانی می توانند به کارکنان کمک کنند تا با تغییرات فناوری و ساختاری در محیط کار سازگار شوند (کرایگر[۳]، 1997). علاوه براین، روان‌شناسان صنعتی و سازمانی در طراحی مشاغل به منظور افزایش کارآیی، ایجاد ساختارها و گروه‌های کاری نو، انعطاف‌پذیرتر و کمک به کارکنان در کنار آمدن با فشارهای حاصل از همه این تغییرات، نقش خواهند داشت.

بیان مسأله

تعهدسازمانی یکی از رایج‌ترین و معروف‌ترین سازه‌ها در ادبیات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی،

1. Ones
2. Viswesvaran
3. Freeman
4. Cameron
5. Criger

www.SID.ir

Archive of SID

مدیریت و رفتار سازمانی در غرب به شمار می‌آید. طی سه دهه اخیر، مفهوم تعهد سازمانی، مبحث مهم و مورد علاقه محققان بوده است. مفهوم تعهد سازمانی از آنجا اهمیت می یابد که عوامل ریشه گرفته از سطح تعهد کارکنان سازمان، بر سازمان‌ها به صورت یک جزء، و بر جامعه به عنوان یک کل، اثرات عمده و مهمی دارد. برای تعیین پیش آیندها و پی آمدهای مختلف تعهدسازمانی، که از روابط مثبت و منفی این متغیرها با سازه تعهد ناشی می‌شود، وقت و تلاش بسیار زیادی صرف شده است. تعهد کارکنان، به ویژه تعهدسازمانی، زمینه‌ای امید بخش از پژوهش در حوزه روان شناسی صنعتی و سازمانی، و مدیریت است. بررسی ها نشان می دهد که تا حد زیادی علاقه به مطالعه تعهد با تأکید اولیه به رضایت شغلی همراه بوده است (اشنایدر[1]، 1985). با این حال، پژوهشگران حوزه تعهد سازمانی بیشتر توجه خود را به موضوع شناسایی پیش‌بینی کننده‌های آن معطوف داشته‌اند. در این مطالعه هدف اساسی بررسی نقش کارآفرینی در تبیین واریانس تعهد سازمانی بوده است.

مفهوم تعهدسازمانی، مانند سایر مفاهیم مرتبط با رفتار سازمانی، به ویژه رضایت شغلی توجه قابل ملاحظه‌ای از سوی روان شناسان صنعتی و سازمانی، متخصصان مدیریت دریافت کرده است. این پدیده به صورت‌های مختلف تعریف و مفهوم سازی شده است؛ پژوهشگران بر این نکته توافق دارند که تعهد می‌تواند اشکال مختلف داشته باشد و از این رو، سازه‌ای پیچیده است (می یر، آلن[2] و اسمیت[3]، 1993). به طور کلی، تعهد سازمانی به عنوان شاخص سودمندی از اثربخشی سازمانی در نظر گرفته می‌شود (استیرز[4]، 1977). به طور خاص، تعهدسازمانی، سازه ای چند بعدی است که توان پیش بینی بازده های سازمانی نظیر عملکرد، ترک خدمت، غیبت، و اهداف سازمانی را دارد (می یر و آلن، 1997).

می‌یر و آلن (1997) در پی یکپارچه کردن تعاریف مختلف تعهدسازمانی، مدلی سه مؤلفه‌ای ارائه کرده اند. طبق عقیده این مؤلفان، پژوهش اولیه نشان می‌دهد که سه مجموعه ذهنی وجود دارد که می‌توان تعهد سازمانی کارکنان را براساس آنها مشخص کرد (می‌یر و آلن، 1997). تعهد عاطفی[5] که به عنوان دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان تعریف می شود در

1. Schneider
2. Meyer & Allen
3.Smith
4. Steers
5. affective

www.SID.ir

Archive of SID

تعهد مستمر[1] کارکنان به این دلیل نسبت به سازمان خود تعهد احساس می‌کنند که در غیر این صورت ضررهای فراوانی را در قبال جدایی از سازمان متحمل خواهند شد، از جمله زیان‌های مالی و هزینه های اجتماعی و تعهد هنجاری که بیانگر احساس تعهد به تداوم همکاری با سازمان است. کارکنان دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری، این احساس را دارند که آنان مجبورند همکاری با سازمان را ادامه دهند زیرا فرصت دیگری برای رفتن به سازمانی دیگر را ندارند.

مطابق پژوهش‌های انجام شده، کارکنانی که تعهدسازمانی بالایی را نشان می‌دهند: 1) در کارشان شادمان‌تر هستند، 2) وقت کمتری را با کارهای غیرمرتبط با شغل‌شان صرف می کنند، و 3) کمتر احتمال دارد که سازمان خود را ترک کنند (رابینسون[2]، پورپورینو[3] و سایمورد[4]، 1992). هم‌چنین مارچ[5] و سیمون[6] (1985؛ نقل از آوامله[7]، 1996) و استیرز[8] (1977) نشان می‌دهند که افراد دارای تعهدسازمانی بالا عموماً رفتارهای خاصی نظیر حضور مرتب در سرکار، تغییر کمتر شغل، درگیری شغلی بالاتر و تلاش‌های فزاینده مرتبط با شغل از خود نشان می دهند.

بسیاری از تحقیقات انجام شده تاکنون از آن جهت بر تعهد تمرکز داشته اند که این عامل با پی آمدهای منفی جدی، منجمله اختلال در عملکرد و تقاضا برای ترک شغل و تغییر آن مرتبط بوده است. بسیاری از تحقیقات انجام شده در زمینه تعهد، از رویکرد رفتار سازمانی[9] پیروی کرده اند. ماودی[10]، پورتر[11] و استیرز (1982)، تعهد سازمانی را با دید رفتاری و نگرشی بررسی نموده اند. در این دید، نگرش‌ها، که به نظر می رسند راه انداز تکامل اخلاقی هستند، شامل هویت سازمانی، میزان تعامل در کار سازمان، توجه عاطفی گرم نسبت به سازمان یا وفاداری به آن، و رفتارها شامل اشتیاق به تلاش بیشتر در سازمان، و تمایل و شوق به باقی ماندن در سازمان هستند. هدف اکثر تحقیقات انجام شده در زمینه تعهدسازمانی، برقراری یک حلقه ارتباطی میان این عامل و مسئله انتقال کارکنان به سازمان‌ها و مؤسسات دیگر است،

1. Continuance
2. Robinson
3. Porporino
4. Simourd
5. March
6. Simon
7. Awamleh
8. Steers
9. organizational behavior approach
10. Mowday
11. Porte

www.SID.ir

Archive of SID

ارتباطی که حمایت تجربی بسیاری را نیز به خود جلب کرده است (آلن و می‌یر، 1990؛ ماتیو و
زاجاک[1]، 1990).

با توجه به مطالب فوق و همان طور که پیشتر اشاره شد هدف کلی از انجام این تحقیق، بررسی ارتباط بین کارآفرینی و تعهدسازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن است. در نتیجه سؤال اصلی تحقیق این است که: آیا بین کارآفرینی و تعهدسازمانی رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری

طبق اظهارات می یر و آلن (1997) صدها تحقیق به منظور تحلیل رابطه بین تعهد عاطفی به سازمان و متغیرهای پیش بینی کننده و توجیه کننده تعهدسازمانی صورت گرفته است. هم چنین، این مؤلفان گزارش می‌کنند که پیش بینی کننده‌های تعهدسازمانی عاطفی به طور کلی در سه مقوله جدا جای می‌گیرند: (الف) ویژگی های سازمانی، (ب) ویژگی‌های شخصی، و (پ) تجربه‌های کاری. ویژگی های سازمانی شامل خصوصیاتی نظیر اندازه سازمان، میزان آزادی عمل کارکنان و تمرکززدایی[2] است. خصوصیات شخصی مشتمل بر جنس، سن، و وضعیت استخدامی است، و سرانجام، تجربه های کاری عواملی نظیر حمایت و هماهنگی سازمان را دربر می‌گیرد. بیشتر تحقیقات مرتبط با تعهد سازمانی در جهت کشف و شناسایی پیش‌بینی کننده‌ها و بازده های تعهد سازمانی هدایت شده اند.

یافته مهم (مارو، 1983)در خصوص تعهد سازمانی این است که این پدیده صفتی پایدار یا خصوصیتی ثابت در طول زندگی فرد نیست. بر همین اساس، تعهد حاصل عوامل سازمانی مهمی است که توجه به آنها سودمند است. مارو پس از مرور ادبیات مربوط به تعهدسازمانی به این نتیجه دست یافت که تعهد، تابعی است از ویژگی‌های شخصی و عوامل موقعیتی مرتبط با محیط کار. ویژگی‌های شخصی مشتمل بر عواملی نظیر سن، سابقه کار، و سطح تحصیلات هستند، حال آن‌که عوامل موقعیتی زمینه‌هایی نظیر تعارض نقش، ابهام نقش، و فضای سازمانی را در بر می‌گیرد. مطابق گزارش‌های اولیه ارایه شده، عوامل موقعیتی بیش از عوامل شخصی در تبیین واریانس تعهد سازمانی نقش دارند. تلویحات چنین یافته‌ای این است که تعهد، بیشتر تحت تأثیر عوامل مرتبط با سازمان است.

1. Mathiew & Zajac
2. Decentralization
3. Tamosaitis

www.SID.ir

Archive of SID

نکته جالب توجه این است که تعداد تحقیقاتی که به بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان بپردازند بسیار اندک بوده است (آلن و می یر، 1990؛ تاموسایتیس[2]، 2006؛
چو[1]، 2003). قسمتی از این مسئله از این حقیقت ناشی می شود که تحقیقات اندک اولیه در نشان دادن ارتباط قوی میان تعهدسازمانی و عملکرد ناکام مانده‌اند. در حقیقت، در یک تحقیق فراتحلیل تنها وجود یک ارتباط ضعیف (r=0/051) را میان تعهدسازمانی و شاخص‌های عملکردی فرد نشان داده اند (ماتیو و زاجاک، 1990). صباغیان راد (1384) در پژوهش خود دریافت که بین تعهد عاطفی و فراوانی فرسودگی عاطفی و همچنین تعهد عاطفی و شدت تهی شدگی از ویژگی‌های شخصی تفاوت معنادار وجود دارد. لیتر[2] (1998) در پژوهش خود پی برد که خستگی زیاد در محیط های کاری باعث کاهش تعهد سازمانی می شود که مربوط به جنبه های ارتباطی محیط سازمانی است. نتایج پژوهش وی در مورد نظریه‌های جامع سازگاری روانی محیط کاری است. معلوم شده است که تعهد بر دیگر متغیرهای کاری مانند رفتارهای کاری خاص افراد تاثیرگذار است. اداره و کنترل تعهد سازمانی به آن دلیل مهم است که می‌تواند بر مسایل و مشکلاتی مانند ترک شغل و غیبت از کار تاثیر گذارده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشد. بدترین تاثیر تحلیل رفتگی در سطح سازمانی، تخریب و زایل نمودن تعهد سازمانی در میان کارمندان و حرفه ای‌های کار است.

پژوهش‌های مرتبط با تعهد کارکنان بسیار نویدبخش هستند. تت[3] و می‌یر (1989) با مرور حجم بزرگی از مطالعات که بر رابطه بین تعهد کارکنان و برخی از بازده های سازمانی متمرکز بودند یافتند که روابط بین تعهد کارکنان و رضایت شغلی و ترک خدمت قوی است. علاوه بر این، این پدیده با بهره وری، حضور در کار، بازنشستگی، میزان مشارکت، سخت‌گیری در محیط کار، و جدایی روان شناختی از کار مرتبط است. تحلیل گران، همچنین توجه قابل ملاحظه ای اغلب با دستکاری مستقیم، برای شناسایی پیشایندهای تعهدسازمانی داشته اند (لوهر[4]، نوئی[5]، مولر[6]، و فیتزجرالد[7]، 1985 ، نقل از کمپ[8]، 1993). در واقع، در اکثر پژوهش‌ها، تعهدسازمانی به عنوان متغیر وابسته مد نظر بوده است.

1. Chuo
2. Lieter
3. Tett
4. Loher
5. Noe
6. Moeller
7. Fitzgerald
8. Camp

www.SID.ir

Archive of SID

استیرز (1977) با بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و چهار ویژگی اصلی شغلی (آزادی عمل، تنوع، پسخوراند و ماهیت) با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان داد که همه این 4 ویژگی با تعهد سازمانی همبستگی معنی دار دارند. هر چند، وقتی هر یک از آنها به طور جداگانه وارد مدل شدند، تنها مؤلفه هویت تکلیف با تعهد سازمانی همبستگی معنادار نشان داد. به همین ترتیب، بوئیان و اسلام (1996) یافتند که تنوع شغل به طور معناداری بر تعهدسازمانی کارکنان خارجی شاغل در عربستان سعودی مؤثر است. حال آن که، آزادی عمل، هویت تکلیف و پسخوراند با تعهدسازمانی رابطه معنی دار نشان ندادند. جالب این که کولبرت و کوآن (2000) نیز نشان دادند که بین تعهدسازمانی و تنوع شغل و پسخوراند همبستگی قوی وجود دارد. همچنین، شواهد دیگر حاکی از این است که به طور کلی بین متغیرهای مرتبط با محیط کار و تعهدسازمانی و درگیری شغلی همبستگی معنادار وجود دارد (وینتر[1] و ساروس[2]، 2002؛ میرهاشمی،1386).

مارو[3] (1983) بر این باور است که تعهد سازمانی در طول زندگی فرد ثبات و پایداری ندارد. بدین سان، تعهد سازمانی حاصل عوامل سازمانی مهمی است که بررسی و توجه به آنها می تواند نتایج سودمندی به دنبال داشته باشد. مرور ادبیات مربوط به تعهد سازمانی نشان می دهد که تعهد، تابعی است از ویژگی های شخصی و عوامل موقعیتی مرتبط با کار. روابطی که ممکن است بین عوامل شخصی و سازمانی مختلف و تعهد سازمانی وجود داشته باشد در مطالعات بسیاری بررسی شده است (ساوری[4] و سایم[5]، 1996).

آوامله (1996) در مطالعه خود روی گروهی از مدیران سازمان‌ها در کشور اردن گزارش می‌کند که «مدیران در تعیین عوامل مؤثر در ارتقاء تعهد سازمانی، متغیرهای انگیزش، برقراری معیارهای عادلانه، بهبود فضای سازمانی، امنیت و ثبات شغلی را در اولویت قرار دادند. میانگین این مؤلفه‌ها در یک مقیاس 5 نقطه ای بین 3/54 تا 3/94 بود» (ص71). همچنین، وی گزارش می‌کند که بین تعهد سازمانی و اندازه سازمان همبستگی ضعیفی وجود دارد. البته، نتایج سامر[6]، بای[7] و لوتنز[8] (1996) حاکی از این است که اندازه و نوع سازمان می‌تواند در تعهد کارکنان مؤثر باشد. بدینسان که کارکنان در سازمان های بزرگ سطوح تعهد کمتری

1. Winter
2. Sarros
3. Morrow
4. Sawry
5. Syme
6. Sommer
7. Bae
8. Luthens

www.SID.ir

Archive of SID

نشان می‌دهند. آنان دلیل احتمالی این رابطه را به امکان تعامل و درگیری کمتر کارکنان در سازمان‌های بزرگ نسبت می‌دهند. هر چند، در گزارش فراتحلیل (متیو و زایاک، 1990) چنین یافته ای تأیید نشده است. تقریباً هیچ رابطه ای بین اندازه سازمان و تعهدسازمانی در این فراتحلیل گزارش نشده است. همچنین، کولبرت[1] و کوآن[2] (2000) تأیید می کنند که تقریباً هیچ رابطه ای بین اندازه سازمان و سطح تعهد سازمانی وجود ندارد.

در دههٔ 1950، غرب شاهد تأثیرات عمیق اقتصادی کارآفرینی[3] (مینیتی[4] و بایگراو[5]، 2004؛ کوراتکو[6]، 2005؛ وینیکرز[7] و ثوریک[7]، 1999؛ پارکر[7]، 2004) و شکل‌گیری یک موج علمی با هدف شناخت و پرورش آن بود (مک مولان[8] و گیلین[9]، 2001؛ کاتز[9]، 2003؛ کوراتکو، 2005 ؛ ادواردز[10] و مویر[11]، 2005). برای نمونه، در 1970 چند دانشگاه در ایالات متحده دوره های آموزش کارآفرینی برگزار کردند، اما در اوایل دهه 1980 بیش از 300 دانشگاه موضوع کارآفرینی را از منظر آموزش و تحقیق مد نظر قرار دادند. از همان زمان اولین مطالعات و تحقیقات بنیادی و هدف دار در مورد کارآفرینی آغاز گردید. امروزه این موج با گذشت نیم قرن از حرکت آن از دریای بیکران کارآفرینی، دستاوردهایی گران به ساحل دانش هدیه کرده است. البته علی رغم تحقیقات و مطالعات فراوان روان شناسان و متخصصان در طول این مدت، هنوز هم ماهیت واقعی کارآفرینی انسان به طور کامل شناخته نشده است و آنچه تاکنون به دست آمده نیز توأم با برخی اختلاف نظرهاست. کارآفرینی شامل جستجوی فرصت و سپس جستجوی منابع مورد نیاز است. بنابر این سطح ناکافی فعالیت کارآفرینانه اغلب انعکاس دهنده عرضه ناکافی فرصت‌های مشاهده شده به وسیله اعضای سازمان است. سازمان‌هایی که امید به رشد دارند، باید بفهمند که چطور فرصت‌ها ظهور و بروز پیدا می‌کنند (مقیمی، 1383؛ احمدپورداریانی، 1378). در این مطالعه، براساس هدف و سؤال اساسی فرضیه‌های مطرح شده در این تحقیق نیز عبارت اند از:

فرضیه اول: بر اساس مؤلفه های کارآفرینی می توان سطح مؤلفه تعهد عاطفی کارکنان را پیش بینی کرد.

---

1. Colbert
2. Kwon
3. enterprenurship
4. Minniti
5. Bygrave
6. Kuratko
7. Wennekers
8. Thurik
9. Parker
10. McMullan
11. Gillin
12. Katz
13. Edwards
14. Muir

www.SID.ir

Archive of SID

فرضیه دوم: بر اساس مؤلفه های کارآفرینی می توان سطح مؤلفه تعهد مستمر کارکنان را پیش بینی کرد.
فرضیه سوم: بر اساس مؤلفه های کارآفرینی می توان سطح مؤلفه تعهد هنجاری کارکنان را پیش بینی کرد.

روش تحقیق

این تحقیق بر مبنای مفروضات تحقیقات همبستگی انجام شده است که طی آن ارتباط متغیر کارآفرینی با تعهد سازمانی کارکنان سنجیده شد.

جامعه تحقیق، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری عبارت بود از کلیه کارکنان غیر عضو هیأت علمی رسمی و قراردادی بخش های اداری- خدماتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن در سال 1389. با توجه امکان دسترسی به فهرست اسامی جامعه مورد مطالعه، با نمونه گیری تصادفی ساده نمونه مورد نیاز انتخاب شد. با توجه به نوع مطالعه و تعداد متغیرهای پیش بینی در تحلیل رگرسیون بنا به توصیه محققان (بریس[1]، کمپ[2] و سنلگار[3] بی تا /1388) حداقل حجم نمونه در بالاترین میزان متغیرهای وارد شده در مدل برابر تعداد متغیرهای پیش بین (13 متغیر کارآفرینی) به اضافه 104و با در نظر گرفتن احتمال ریزش آزمودنی‌ها حداقل حجم نمونه 150 نفر پیش بینی شد. در نهایت با کنار گذاشتن پرسشنامه های مخدوش و ناقص، داده های 146 پرسشنامه استخراج و تحلیل شد.

ابزار اندازه گیری

در این مطالعه بر اساس نوع متغیرهای مورد نظر، به منظور سنجش و اندازه گیری آن‌ها از دو مقیاس به شرح زیر استفاده شد:

1. پرسشنامه کارآفرینی

پس از مرور ادبیات مرتبط با کارآفرینی به ویژه در زمینه ابعاد و مؤلفه‌های آن و اقتباس از برخی از مقیاس‌های موجود مقیاسی با 58 عبارت که 13 مؤلفه را اندازه‌گیری می‌کند تهیه

1. Brace
2. Kemp
3. Snelgar

www.SID.ir

Archive of SID

شد. روایی محتوایی آن با نظرخواهی از گروهی از متخصصان به تایید رسید. همچنین، با استفاده از روش همسانی درونی بین سوال ها (آلفای کرونباخ) ضریب اعتبار کل این پرسشنامه 0/849 در یک نمونه 49 نفری که به طور تصادفی انتخاب شدند، به دست آمد.

2. پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر

در این مطالعه با استفاده از روش همسانی درونی بین سؤال ها (آلفای کرونباخ) ضریب اعتبار کل این پرسشنامه 0/709 در یک نمونه 49 نفری که به طور تصادفی انتخاب شدند، به دست آمد. در خصوص سه مولفه آن نیز ضرایب اعتبار مربوط به مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری به ترتیب 0/451، 0/820، و 0/455 به دست آمد.

یافته ها

با توجه به متغیرهای مورد مطالعه و داده های حاصل از اندازه گیری آنها، به منظور توصیف داده‌ها از روش های مناسب آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد، شاخص‌های گرایش مرکزی، پراکندگی و توزیع استفاده شد. در نهایت برای پاسخ دادن به فرضیه‌های تحقیق با در نظر گرفتن نوع داده ها، تحلیل رگرسیون گام به گام به کار گرفته شد.

جدول1: خلاصه شاخص های آماری مربوط به نمره های آزمودنی ها در آزمون های کارآفرینی و تعهد سازمانی (و مولفه های آن ها) (N=146)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
نیاز پیشرفت	3/79	0/732
استقلال	3/29	0/590
خطرپذیری	3/68	0/651
خلاقیت	3/41	0/545
مدیریت زمان	3/59	0/599
پشتکار	3/85	0/890
هدف مداری	3/87	0/695
رقابت جویی	3/66	0/788
اعتماد به نفس	3/82	0/706
منبع کنترل درونی	2/79	0/531
انتقادی پذیری	3/82	0/762
واقع گرایی	3/51	0/576

www.SID.ir

Archive of SID

با انرژی بودن	3/53	0/605
تعهد عاطفی	3/63	0/706
تعهد مستمر	3/677	0/779
تعهد هنجاری	3/54	0/699

براساس اطلاعات جدول بالا درخصوص توزیع نمره های آزمودنی های مورد مطالعه در آزمون های کارآفرینی و تعهد سازمانی و مؤلفه های آن ها شاخص های مختلف توصیفی اعم از میانگین، انحراف معیار، شاخص های کجی و کشیدگی و دامنه آن ها نشان می دهد که توزیع نمره های گروه نمونه به توزیع نرمال میل دارد.

برای آزمودن فرضیه اول تحقیق مبنی بر این که: براساس مؤلفه های کارآفرینی (13 مؤلفه: نیاز پیشرفت، استقلال، خطرپذیری، مدیریت زمان، پشتکار، هدف مداری، رقابت جویی، اعتماد به نفس، منبع کنترل درونی، انتقادپذیری، واقع‌گرایی، با انرژی بودن) می‌توان سطوح مؤلفه‌های تعهد سازمانی (3 مؤلفه: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را پیش بینی کرد و با توجه به تعداد و نوع متغیرهای پیش بین، مؤلفه های کارآفرینی (کمی) و مؤلفه‌های تعهد سازمانی (کمی) از روش تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. شرح تفصیلی محاسبات آماری مربوط به هر کدام از سه مؤلفه تعهد سازمانی به طور جداگانه در زیر ارائه شده است.

جدول 2: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تعهد عاطفی کارکنان براساس مؤلفه های کارآفرینی (فرضیه اول)

پیش بینی کننده‌ها	متغیر وابسته: تعهد عاطفی			
	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	t	Sig
عدد ثابت	0/754	-	2/868**	0/005
خطرپذیری	0/286	0/264	2/852**	0/005
رقابت جویی	0/262	0/293	3/391**	0/001
اعتمادبه نفس	0/225	0/226	2/535*	0/012

R=0/690؛ R^2 =0/476 ؛ R^2 تعدیل شده = 0/465 ؛ F =42/962**

** معنادار در سطح 0/01 ؛ *معنادار در سطح 0/05

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بعد از حذف متغیرهای نیاز به پیشرفت، استقلال، مدیریت زمان، پشتکار،

www.SID.ir

Archive of SID

هدف مداری، منبع کنترل درونی، انتقادپذیری، واقع گرایی و باانرژی بودن که همبستگی معنادار با تعهد عاطفی نداشتند مقدار R^2 (0/476) بدین معنی است که 47/6 درصد از واریانس متغیر تعهد عاطفی توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود. مقدار R مشاهده شده (0/690) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (42/962) در سطح اطمینان حداقل 99 درصد معنادار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر تعهد عاطفی همبستگی معنادار وجود دارد. با این حال، با مراجعه به آماره t و سطوح معناداری می توان قضاوت کرد که از بین همه متغیرها تنها متغیرهای خطرپذیری، رقابت جویی و اعتماد به نفس با متغیر تعهد عاطفی همبستگی معنادار دارند. با توجه به این توضیحات و ضرایب به دست آمده می توان معادله رگرسیون را براساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده (ستون بتا) به صورت زیر تدوین کرد :

Y = 0/754 + 0/264 (خطرپذیری) + 0/293 (رقابت جویی) + 0/226 (اعتماد به نفس)
(تعهدعاطفی)

جدول 3: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تعهد مستمر کارکنان براساس مؤلفه‌های کارآفرینی (فرضیه دوم)

پیش بینی کننده‌ها	ضرایب استاندارد نشده	متغیر وابسته: تعهد مستمر ضرایب استاندارد شده	t	Sig
عدد ثابت	0/505	-	1/675	0/096
خطرپذیری	0/453	0/379	4/252**	0/000
رقابت جویی	0/230	0/232	2/834**	0/005
اعتمادبه نفس	0/345	0/312	3/377**	0/001
با انرژی بودن	0/215	0/167	2/220**	0/028

R=0/728؛ R^2 =0/530 ؛ تعدیل شده R^2 = 0/517 ؛ F =39/815**

** معنادار در سطح 0/01 ؛ * معنادار در سطح 0/05

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بعد از حذف متغیرهای نیاز پیشرفت، استقلال، مدیریت زمان، پشتکار،

www.SID.ir

Archive of SID

هدف مداری، منبع کنترل درونی، انتقادپذیری و واقع گرایی کـه همبسـتگی معنـادار بـا تعهـد مستمر نداشتند مقدار R^2 (0/530) بدین معنی است که 53 درصد از واریـانس متغیـر تعهـد مستمر توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود. مقدار R مشاهده شده (0/728) نیز نشـان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می تواند بـرای پـیش بینـی اسـتفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (39/815) در سـطح اطمینـان حـداقل 99 درصـد معنی دار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیـر تعهـد مستمر همبستگی معنادار وجود دارد. با این حال، بـا مراجعـه بـه آمـاره t و سـطوح معنـاداری می‌توان قضاوت کرد که از بین همه متغیرها تنها متغیرهای خطرپذیری، رقابت جویی، اعتمادبه نفس و با انرژی بودن با متغیر تعهد مستمر همبستگی معنادار دارند. در نهایت، با توجه به ایـن توضیحات و ضرایب به دست آمده می تـوان معادلـه رگرسـیون را براسـاس ضـرایب رگرسـیون استاندارد شده (ستون بتا) به صورت زیر تدوین کرد :

(با انرژی بودن) 0/167 + (اعتمادبه نفس) 0/312 + (رقابت جویی) 0/232 + (خطرپذیری) 0/379 + (تعهد مستمر)Y 0/505 =

جدول 4: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تعهد هنجاری کارکنان براساس مؤلفه‌های کارآفرینی (فرضیه سوم)

پیش بینی کننده ها	ضرایب استاندارد نشده	متغیر وابسته: تعهد هنجاری ضرایب استاندارد شده	t	Sig
عدد ثابت	1/929	-	4/348**	0/000
خطرپذیری	0/393	0/366	4/373**	0/000
رقابت جویی	0/234	0/264	3/052**	0/003
منبع کنترل درونی	-0/245	-0/106	-2/700**	0/008

R=0/677؛ R^2 =0/458 ؛ تعدیل شده R^2 = 0/447 ؛ F =40/046**

** معنی دار در سطح 0/01

www.SID.ir

Archive of SID

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بعد از حذف متغیرهای نیاز پیشرفت، استقلال، مدیریت زمان، پشتکار، هدف مداری، اعتماد به نفس، انتقادپذیری، واقع گرایی و با انرژی بودن که همبستگی معنادار با تعهد هنجاری نداشتند مقدار R^2 (0/458) بدین معنی است که 45/8 درصد از واریانس متغیر تعهد هنجاری توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود. مقدار R مشاهده شده (0/677) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می‌تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (40/046) در سطح اطمینان حداقل 99 درصد معنی دار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر تعهد هنجاری همبستگی معنادار وجود دارد. با این حال، با مراجعه به آماره t و سطوح معناداری می توان قضاوت کرد که از بین همه متغیرها تنها متغیرهای خطرپذیری، رقابت جویی و منبع کنترل درونی با متغیر تعهدهنجاری همبستگی معنادار دارند. البته جهت همبستگی در ضریب مربوط به منبع کنترل درونی حاکی از منفی بودن رابطه بین این متغیر با متغیر تعهد هنجاری است. در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضرایب به دست آمده می‌توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده (ستون بتا) به صورت زیر تدوین کرد:

(منبع کنترل درونی)0/106 - (رقابت جویی) 0/264 + (خطرپذیری) 0/366 + 1/929 = Y(مسخ شخصیت)

بحث و نتیجه گیری

براساس یافته های این تحقیق در خصوص فرضیه اول، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر تعهد عاطفی همبستگی معنادار به دست آمد. با این حال، نتایج نشان داد که از بین همه متغیرها تنها متغیرهای خطرپذیری، رقابت جویی و اعتماد به نفس با متغیر تعهد عاطفی همبستگی معنادار داشتند. بنابراین، شواهد برای تایید فرضیه اول کافی است.

در خصوص فرضیه دوم نیز نتایج نشان داد که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر تعهد مستمر همبستگی معنادار وجود دارد. هرچند، از بین همه متغیرها 4 متغیر خطرپذیری، رقابت‌جویی، اعتمادبه نفس و با انرژی بودن با متغیر تعهد مستمر همبستگی معنادار داشتند. در نتیجه، فرضیه دوم را نیز می توان پذیرفت.

www.SID.ir

Archive of SID

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام حاکی از رابطه معنادار بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر تعهد هنجاری بود. با این حال، از بین همه متغیرها تنها متغیرهای خطرپذیری، رقابت‌جویی و منبع کنترل درونی با متغیر تعهد هنجاری همبستگی معنادار داشتند. البته، جهت همبستگی در ضریب مربوط به منبع کنترل درونی حاکی از منفی بودن رابطه بین این متغیر با متغیر تعهد هنجاری بود. بنابراین، شواهد کافی برای رد فرضیه سوم وجود ندارد.

بسیاری از نظریه پردازان رفتار سازمانی بر این باورند که وجود هماهنگی مناسب بین شخص و سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است. یک شاخص میزان هماهنگی و تناسب بر ایده قرارداد روان شناختی، هم ادراکی و هم فردی استوار است. ماهیت فردی قرارداد روان شناختی و اینکه این قرارداد بر ادراک‌ها مبتنی است نه واقعیت‌های بیرونی، آن را از سایر اشکال قراردادها متمایز می سازد. ماهیت مبهم و نانوشته قرارداد روان شناختی هر گونه ارزشیابی را درباره آن دشوار می‌کند. قرارداد روان شناختی مفهوم وفاداری و تعهد به سازمان را گسترش می‌دهد و منحصراً هم بر کارکنان و هم کارفرما تمرکز داشته و اساس هماهنگی و تناسب شخص- سازمان را تشکیل می‌دهد. هر چند، قرارداد روان شناختی باید در بافت فرهنگ سازمانی، که به نوبه خود بر تحقق فرایند این قرارداد اثر خواهد داشت، شکل بگیرد (میرهاشمی، 1386). روشن است که با در نظر گرفتن ماهیت متغیرهای تعهد سازمانی به نوعی نگرش سازمانی و کارآفرینی به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیت فرض وجود رابطه بین آنها تایید می شود. بنابراین، شواهد از این فرض حمایت می‌کنند که افرادی که ویژگی‌های کارآفرینی را در خود دارند از تعهد سازمانی بالاتری برخوردار خواهند بود.

یافته های سایر مطالعات، به ویژه در زمینه نگرش‌های سازمانی که عمدتاً به عنوان متغیرهای ملاک یا وابسته بررسی شده اند حمایت می کنند؛ برای نمونه ساوری و سایم (1996) که تعهد سازمانی را تابعی از ویژگی‌های شخصی و عوامل موقعیتی مرتبط با کار می‌دانند. علاوه براین، با توجه به نقش عوامل محیطی در کار نظیر آزادی عمل (استقلال) (وینتر و ساروس، 2002؛ استیرز، 1977) و به طورکلی، عوامل مرتبط با محیط کار که همپوشی هایی با برخی ویژگی های کارآفرینی دارند نتایج به دست آمده مؤید یافته های این تحقیق است (برای نمونه، وینتر و ساروس،2002؛ میرهاشمی، 1386).

در حمایت از یافته‌های این مطالعه همان طور که می‌دانیم عقیده فرد نسبت به این که رفتار وی تحت کنترل وقایع خارجی یا داخلی است را مرکز کنترل می نامند. بیشتر کارآفرینان

www.SID.ir

Archive of SID

را دارای مرکز کنترل درونی توصیف نموده اند. حال آن که، افراد با مرکز کنترل بیرونی معتقدند که وقایع خارجی که خارج از کنترل آنها است، سرنوشت آنها را تعیین می‌کند. به عبارت دیگر، کارآفرینان موفق، به خود ایمان دارند و موفقیت یا شکست را به سرنوشت، اقبال و یا نیروهای مشابه نسبت نمی دهند. به عقیده آنها شکست ها و پیشرفت ها تحت کنترل و نفوذ آنها بوده و خود را در نتایج عملکردهایشان مؤثر می دانند. در نتیجه، با توجه به این ویژگی افراد کارآفرین می توان پیش بینی کرد که این گروه از تعهد سازمانی بالاتری نیز برخوردار باشند. همچنین، خطرپذیری مبنی بر پذیرش مخاطره های معتدل که می توانند از طریق تلاش‌های شخصی مهار شوند، از ویژگی‌های کارآفرینان به شمار می آید. مخاطره هایی که کارآفرینان در تأسیس و راه اندازی شرکت‌های خود می پذیرند، متفاوت هستند برای مثال آنها با سرمایه گذاری، مخاطره مالی را می‌پذیرند و با ترک شغل خود، مخاطره شغلی را پذیرا می‌شوند. مردم عادی، کارآفرین را عاشق مخاطره می‌دانند، در حالی که تحقیقات نشان می‌دهد که کارآفرین نوعاً چنین نیست. کارآفرین خواه زن باشد خواه مرد، شخصی است میانه رو، که حساب شده مخاطره می‌کند. او لزوماً در پی فعالیتی نیست که مخاطره آن زیاد باشد، بلکه مایل است مقدار متوسطی از مخاطره را که برای شروع فعالیت اقتصادی "معمولی" تلقی می‌شود، بپذیرد و در این حد حاضر می شود تا پول، امنیت، شهرت و موقعیت خود را به مخاطره اندازد هرگز اینطور نیست که تصور شود کارآفرینان قمار می نمایند، بلکه در اقدام به مخاطره بسیار حساب شده و با دقت عمل کنند و تمام تلاش خود را به کار می بندند تا احتمالات را به نفع خود تغییر دهند.

براساس شواهد به دست آمده فرد کارآفرین نیاز به سازمانی دارد که برای موفقیت دراز مدت، از کارآفرینی حمایت کرده و آن را تقویت کند. کارآفرینان مجبور هستند تا موفقیت را در میان افرادی بیابند که حاضر نیستند به آنها کمک کنند یا واقعاً نمی‌خواهند موفقیت آنان را شاهد باشند. بنابراین، کارآفرینان سازمانی، افرادی هستند که اغلب در فعالیت‌های کارآفرینی سازمان‌ها و بدون حمایت سازمان‌شان درگیر هستند (مقیمی، 1383). البته این فقدان حمایت، موضوع مهمی نیست.

در نهایت، با توجه به یافته های این تحقیق اگر مدیریت بتواند فرایندها و رفتارهای مناسبی را در یک سازمان ایجاد کند، کارآفرینان سازمان‌ها می توانند در محیط نسبتاً مناسبی فعالیت

www.SID.ir

Archive of SID

کنند، و درعین حال با توجه به ماهیت تعهد سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد کارکنـان موجبـات بهبود این نوع نگرش سازمانی را فراهم سازد.

عمده ترین محدودیت از لحاظ ابزار اندازه‌گیری متغیرهای مورد نظر، بـه ویـژه کـارآفرینی، بود. هر چند، برای اندازه‌گیری دو متغیر از آزمون‌های معروف و پرکاربردی استفاده شد، امـا بـه دلیل عدم نرم یابی آن‌ها در جامعه ایرانی، در این موارد نیز با محدودیت‌هایی رو بـه رو بـودیم. علاوه براین، برای اندازه گیری متغیر کارآفرینی نیز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد، هر چند تلاش شد که ویژگـی‌هـای روان سـنجی آنـان بررسـی شـود. البتـه، تاکیـد بـر داده‌هـای جمع‌آوری شده از صرفاً اجرای پرسشنامه می‌تواند به عنوان محدودیتی دیگر در ارتباط بـا ابـزار باشد. روشن است که استفاده از ابزار تکمیلی دیگر نظیر مصاحبه می‌توانـد بـر غنـای اطلاعـات بیافزاید.

همچنین، با توجه به این که در این مطالعه تنها متغیرهای کـارآفرینی و تعهدسـازمانی بـه عنوان عوامل محدودی ازمتغیرهای فردی و اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفـت. از ایـن رو، وارد کردن متغیرهای دیگر به ویژه متغیرها و عوامل مرتبط با محیط کار ویژگـی‌هـای شخصـیتی و جنبه های مختلف، فضای سازمانی و سایر متغیرهای موقعیتی و نظایر این‌ها می توان در تبیین واریانس تعهد سازمانی با اطمینان بیشتری قضاوت کرد.

منابع فارسی

احمدپور داریانی، م. (1378). **کارآفرینی: ارزش مفهومی جدید در توسعه اقتصادی**. توسعه مدیریت، شماره 6.

بریس، ن.، کمپ، ر. و سنلگار، ر. (1388). **تحلیل داده های روانشناسی با برنامه spss**. (ویرایش 3). ترجمه خدیجه علی آبادی و سیدعلی صمدی. تهران: دوران.

صباغیان راد، ل. (1384). **بررسی رابطه بین خلاقیت و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی در میان مدرسین واحد تربیت بدنی عمومی در دانشگاه های آزاد اسلامی**. پایان نامه دکتری چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.

مجیدی، ع. (1376). **تأثیر جابه جایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.

www.SID.ir

Archive of SID

مشبکی، ا. (1376). رابطه تعهد و وجدان کاری با تحول اداری. **نامه پژوهش**. شماره 5، 173-193.

میرسپاسی، ن. (1365). **مدیریت منابع انسانی (نگرشی نظام‌گرا)**. تهران : مؤلف.

مقیمی، س. م. (1383). **کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی**. تهران: دانشگاه تهران.

میرهاشمی، م. (1386). **تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی، و ساختار سازمانی) با سطح درگیری شغلی و تعهدسازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی**. رساله دکتری چاپ نشده. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.

منابع انگلیسی

Awamleh, Nail A. H. K. (1996). Organizational commitment of civil service managers in Jordan: A field study. **Journal of Management Development**, 15, 5, 65-74.

Bhuian, S. N., & Islam, M. S. (1996). Continuance commitment and extrinsic job satisfaction among a novel multiculture expatriate work force, **Mid – Atlantic Journal of Business**, 32, 1, 35-46.

Camp, Scott D. (1993). **Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach**. Presented at the meeting of the American Society of Criminology held in Phonex, Arizona, USA.

Chuo, Shirley. (2003). **The relationship between organizational commitment and burnout**. Dissertation Abstract Ph. D. Alliant International University, Los Angeles.

Colbert, A. E., & Kwon, L. G. (2000). **Factors related the organizational commitment of college and university auditors**. Journal of Managerial Issues, 12, 4, 484-501.

Craiger, J. P. (1997). **Technology, organization, and work in 20th century**. The Industrial-Organizational Psychologist, 34, 89-96.

Edwards, L. J. & Muir, E. J. (2005), **Promoting entrepreneurship at the University of Glamorgan through formal and informal**

www.SID.ir

Archive of SID

learning, Journal of Small Business and Enterprise Development, 12, 4, 613-26.

Freeman, S. J. & Cameron, K. S. (1993). **Organizational downsizing: A convergence and reorientation framework**. Organization Science, 4, 10-29.

Katz, J.A. (2003). **The chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education**, Journal of Business Venturing, 18, 2, 283-300.

Kuratko, D. F. (2005). **The emergence of entrepreneurship education: development, trends and challenges**, **Entrepreneurs-hip,** Theory and Practice, 577-97.

Leiter, Michael, P., & Maslach, C. (1998). **The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment**; Summary Journal of Organizational Behavior. 9, 4; 297-310.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). **A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment**, Psychological Bulletin, 108, 2, 171-94.

McMullan, W. E. & Gillin, L. M. (2001). **Entrepreneurship education in the nineties, revisited, in Brockhaus**, R.H., Hills, G.E., Klandt, H. and Welch, H.P. (Eds), Entrepreneurship Education: A Global View, Ashgate Publishing, Aldershot.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). **Testing the side- bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations**. Journal of Applied Psychology, 69, 372-8.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). **Commitment in he workplace**. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). **Commitment to organizations and ocoupations: Extension of a test of a three-component conceptualization**.Journal of Applied psychology, 78, 538-551.

Minniti, M. & Bygrave, W. D. (2004). **Global Entrepreneurship Monitor**, Kansas City, MO: Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership,

www.SID.ir

Archive of SID

Morrow, P. (1983). **Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment**. Academy of Management Review, 8, 483-500.

Mowday, R. T., (1998). **Human resource management review. reflection of study and relevance**. Organizational Commitment. 8 (4), 387- 401.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Streers, R. M. (1982). **Employee-Organization linkage: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press.

Ones, D. S & Viswesvaran, C. (1998). **Looking ahead in I/O psychology (If we had a crystalball)**.The industrial-organizational Psychologist, 35, 92-95.

Parker, S. C. (2004). **The Economics of Self Employment and Entrepreneurship**, Cambridge: Cambridge University Press.

Robinson, D., Porporino, F. J., & Simourd, L. (1992). **Staff commitment in the Correctional Service of Canada**. Ottawa: Research and Statistics Branch, Correctional Service of Canada.

Sawry, L. K., & Syme P. D. (1996). **Organizational commitment and hospital pharmacists**. Journal of Management Development, 15, 1, 14-22.

Schneider, B. (1985). **Organizational behavior**. Annual Review of Psychology, 36, 573-611.

Sommer, S., Bae, M., & Luthens, F. (1996). **Organizational commitment across cultures: the impact of antecedents on Korean employees**, Human Relations, 49, 977-93.

Steers, R. M. (1977). **Antecedents and outcomes of organizational commitment**, Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.

Tamosaitis, Walter L., (2006). **The relationship between employee performance ratings and the three components of organizational commitment for technical personnel in a project environment**. Dissertation Abstract Ph.D. The University of Alabama, Huritsville, USA.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1989). **Organizational commitment, job satisfaction, turnover intention, and turnover: A meta- analytic**

www.SID.ir

Archive of SID

review. Unpublished manuscript, University of Western Ontario, London, Canada.

Wennekers, S. & Thurik, R. (1999. **Linking entrepreneurship and economic growth**. Small Business Economics, 13, 27-55.

Winter, R., & Sarros, J. (2002). **The Academic work environment in Australian universities: A motivationg place to work?** Higher Education Research & Development, 21, 3, 241-243.

www.SID.ir