

نقش ادراک کیفیت زندگی کاری در کارآفرینی سازمانی

اسد حجازی^۱

عبدالرحیم نوه ابراهیم^۲

محمدرضا بهرنگی^۳

حسن رضا زین آبادی^۴

چکیده

زمینه: امروزه، پیچیدگی و تلاطم، محیط کسب و کار سازمان‌ها را وادار کرده تا در پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را افزایش دهند. یکی از راه‌های پاسخ‌گویی سازمان‌ها و مؤسسه‌های دولتی به الزامات محیطی، استفاده از کارآفرینی سازمانی است.

هدف: این پژوهش به بررسی رابطه ادراک کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشت‌گانه آن با کارآفرینی سازمانی، در یکی از نهادهای خط‌مشی‌گذار در زمینه کارآفرینی می‌پردازد.

روش: روش این تحقیق، بر مبنای هدف کاربردی و بر مبنای گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است و بر مبنای نوع داده‌های استفاده شده از نوع کمی است. برای تحلیل داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج حاکی از آن است که بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین رابطه ابعاد پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی، انسجام و توسعه قابلیت‌های فردی، با کارآفرینی سازمانی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسئول) azer1383@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه خوارزمی naveh1954@yahoo.com

۳. استاد دانشگاه خوارزمی behrangimr@yahoo.com

۴. استادیار دانشگاه خوارزمی hzeinabadi@yahoo.com

معنادار است؛ اما ابعاد محیط کاری ایمن و بهداشتی و وابستگی اجتماعی، با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار ندارند.

نتیجه‌گیری: تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر و پرداخت منصفانه حقوق و مزایا بهترین پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی سازمانی است. این پژوهش، تلویحات و پیشنهادهایی برای مدیران و تصمیم‌سازان و همچنین پژوهشگران مطرح کرده است.

کلید واژه (گان): کارآفرینی سازمانی، کیفیت زندگی کاری، ابعاد کیفیت زندگی کاری، معاونت برنامه‌ریزی و نظارت رئیس جمهور.

مقدمه

کارآفرینی سازمانی، یکی از راه‌های پاسخ‌گویی سازمان‌ها و مؤسسات دولتی به الزامات محیطی است. این مفهوم به فرایندی گفته می‌شود که در سازمان‌ها برای دستیابی به هدف‌هایی مانند سودآوری (Zahra, 2005, p. 74)، نوسازی راهبردی و گسترش نوآوری (Baden, 1995)، به دست آوردن درآمد (سید جوادین و همکاران، ۱۳۹۰)، موفقیت در سطح بین‌المللی (Morris et al., 2002) و ایجاد فضای مناسب برای ظهور قابلیت‌های کارآفرینانه شکل می‌گیرد. در این میان، وضعیت اقتصادی کشور و ترکیب کنونی جمعیت، بیش از پیش ما را به یافتن زمینه‌های پیشرو در صحنه اقتصادی نیازمند می‌کند و در نتیجه، لزوم استفاده از نیروهای کارآفرین فردی و سازمانی افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، برخی از صاحب نظران در خصوص اهمیت گرایش کارآفرینانه افراد، آنها را به شاهرگ حیاتی سازمان تشبیه می‌کنند که در صورت قطع شدن آنها، سازمان محکوم به نابودی است. نکته اساسی در این باره، توجه به پرورش این قابلیت‌ها در سازمان‌هاست؛ چرا که بخشی از گرایش‌های کارآفرینانه به شکل بالقوه در همه افراد وجود دارد و به فعلیت رساندن این توانایی‌ها مستلزم برنامه‌ریزی صحیح است. کارآفرینی به دست نیروی انسانی صورت می‌گیرد و بدون تردید موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. بدین

منظور، شناخت هرچه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن و در نهایت، مهارت استفاده از این سازه‌ها و ابزارها امری ضروری است (Hersey et al., 1998).

از سوی دیگر، سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را دارایی هوشمند و ارزشمندی در نظر می‌گیرند و بیش از پیش به ارتقای کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان توجه می‌کنند. بهبود کیفیت زندگی کارکنان، مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس، استفاده مطلوب از منابع انسانی، متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و انجام دادن اقداماتی برای صیانت جسم و روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان است؛ اقداماتی از قبیل امکانات رفاهی - درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و بهسازی و ...؛ که مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری قرار می‌گیرند. بدین ترتیب، سؤال اصلی این است که آیا کارآفرینی سازمانی با هشت عامل کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی، انسجام و یکپارچگی، توسعه قابلیت‌های فردی، محیط کاری ایمن و بهداشتی و وابستگی اجتماعی) همبستگی دارد؟ به بیان دیگر، اهمیت کارآفرینی سازمانی برای سازمان‌ها و از طرفی، تقاضای روزافزون کارکنان برای افزایش کیفیت زندگی کاری، این سؤال را به میان می‌آورد که آیا بین میزان ادراک کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی کارشناسان رابطه معنادار وجود دارد؟ اهمیت این مطالعه در این نکته نهفته است که در صورت وجود چنین رابطه‌ای، انگیزه سازمان‌ها برای ایجاد هزینه به منظور افزایش سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر می‌شود و تحقق این امر به یکی از اهداف و مأموریت‌های سازمان، یعنی کارآفرینی سازمانی کارشناسان، کمک می‌کند. از این رو، در این پژوهش به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی پرداخته شده است.

کارآفرینی سازمانی

مقوله کارآفرینی و ورود آن به سازمان، بحثی نیست که در مدتی کوتاه مطرح شده باشد؛ بلکه نزدیک به سه دهه است که این روند ادامه دارد و آنچه امروزه از کارآفرینی سازمانی می‌دانیم، حاصل ۳۰ سال تحقیق و پژوهش است (فرهنگی، ۱۳۸۶، ص. ۳۳). واژه کارآفرینی سازمانی^۱ را نخستین بار پینچات^۲ (1985) به کار برد. این واژه در آن زمان، به کارآفرینان سازمان‌های بزرگ کارآفرین سازمانی اطلاق می‌شد اما با گسترش روزافزون کارآفرینی در سازمان و پیشرفت‌های شگرف سازمان‌ها، به دلیل اجرایی کردن کارآفرینی، مفاهیم و تعاریف آن نیز دست‌خوش تغییرات شد. از اوایل دهه ۱۹۸۰، با تغییرات ناگهانی بازار در عرصه‌های جهانی، بر اهمیت تفکر و فرایندهای کارآفرینانه در شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ، بیش از گذشته تأکید شد و مدیران توجه خود را به چگونگی گسترش کارآفرینی در ساختارهای اداری سازمان‌های خود معطوف ساختند (استیونسون و گامیرت، 1985؛ نقل از کاظمی و همکاران، ۱۳۸۹).

کارآفرینی سازمانی را می‌توان بر اساس ویژگی‌ها و شاخص‌هایی به شرح ذیل سنجید: ساختار حمایت مدیریت، هدف‌ها و راهبردها، فرهنگ سازمانی، سیستم ارزیابی و تشویق، سیستم پیشنهادها و سیستم آموزش (قهرمانی و همکاران، ۱۳۸۹). در همین زمینه، فاکس (2005) معتقد است کارآفرینی سازمانی یکی از انواع کارآفرینی می‌باشد. کارآفرینی سازمانی شامل دو قسمت آرایش کارآفرینی و مدیریت کارآفرینی است. عبارت آرایش کارآفرینی، الگویی از رفتار سازمانی تعریف می‌شود که منعکس‌کننده تعهد سازمان در افزایش کارآفرینی و ترکیبی از تناوب کارآفرینی و میزان کارآفرینی است. تناوب کارآفرینی، تعداد رویدادهای کارآفرینی را نشان می‌دهد که سازمان درگیر آن است و با محصولات جدید، خدمات جدید و فرایندهای جدید مشخص می‌شود. میزان کارآفرینی عبارت است از میزان وارد شدن به رویدادهای

1. Corporate Entrepreneurship
2. pinchot

نوآورانه، ریسک پذیر و فعالانه. عبارت مدیریت کارآفرینی، تمایل مدیریت به پی گیری و بهره برداری از فرصت ها بدون در نظر گرفتن کنترل منابع است. بدین رو، کارآفرینی سازمانی فرایندی است که کارآفرین تحت حمایت یک سازمان، فعالیت های کارآفرینانه خود را به ثمر رسانده و با القای فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان، به نوآوری در محصول، خدمات و فرایندها دست می یابد. به عبارتی، کارآفرینی سازمانی فرایندی است که در آن یک یا تعدادی از کارکنان سازمان فعالیت کارآفرینانه ای را به ثمر می رسانند؛ در حالی که ممکن است آن سازمان یک سازمان کارآفرین نباشد. برای اینکه یک سازمان کارآفرین شود، باید شرایطی داشته باشد تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرین ظاهر و به این کار تشویق شوند و تمام فعالیت های کارآفرینانه را چه به صورت فردی و چه گروهی، بدون مانع و به آسانی در سازمان به ثمر رسانند. دس و دیگران (1999) بیان می کنند که جوامع و سازمان ها، برای ورود به بازار رقابتی باید رویکردی کارآفرینانه داشته باشند (Lee & et al., 2001; Lumpkin & Dess, 1996). بنابراین می توان گفت که کارآفرینی سازمانی، فرایندی است که فعالیت های سازمانی را به سمت گرایش های کارآفرینانه (خلاقیت، نوآوری، مخاطره پذیری، استقلال طلبی، نیاز به توفیق و...) سوق می دهد.

به بیان پینچات (1985) اصول استقرار و پرورش کارآفرینی سازمانی بدین شرح است: برای تبدیل شدن به یک کارآفرین سازمانی، فرد باید ریسک فعالیت ارزشمند را بپذیرد و در این راه از هزینه های مادی و معنوی، نظیر کاهش ۲۰ درصد حقوق، نهراسد. پاداش های ناشی از موفقیت در یک پروژه کارآفرینانه باید بین شرکت و کارآفرین به روش عادلانه تسهیم شود. کارآفرین سازمانی باید فرصت کافی برای خلق سرمایه درون سازمان را داشته باشد. کارآفرین سازمانی موفق، علاوه بر پاداش نقدی، کنترل مقدار معینی از بودجه را به دست می آورد و دستان او در سرمایه گذاری منابعی که به نیابت از سازمان در اختیار او قرار دارد، آزاد است. سازمان باید به کارآفرینان اجازه کارآفرین شدن را بدهد. کارآفرینان سازمانی موفق نباید در چهارچوب انضباط درونی سازمان محدود شوند. هر چند ممکن است انرژی های بی حد

کارکنان کارآفرین موجب بروز مشکلاتی برای مدیریت مرکز شود، آنها باید بدانند که مزایای کارآفرینان سازمانی، بیشتر از مقررات سازمانی است. آقای فیثانی و زارع‌نیا (۱۳۹۰) نیز از میان عوامل تسهیل‌کننده رشد کارآفرینی سازمانی، تشویق و پاداش، حمایت مدیریت، دسترسی به منابع و ساختار سازمانی را مهم‌تر دانسته‌اند.

موریس (2004) در مطالعات اخیر خود درباره کارآفرینی دولتی، کارآفرینی را با توجه به شش بعد اساسی عملیات سازمان بررسی می‌کند (Zerbinati & Souitaris, 2004):

۱- *گرایش استراتژیک*: گرایش استراتژیک، بُعدی از سازمان است که عوامل جهت دهنده به شکل‌گیری استراتژی سازمان را تشریح می‌کند. یک مدیر ترفیع‌گرا، فردی فرصت‌مدار است که می‌گوید: «همان‌گونه که یک استراتژی را تعیین می‌کنم، حرکت من بر مبنای ادراکم از فرصت‌هایی خواهد بود که در محیط سازمانم قرار دارد و خود را به منابعی که در اختیار دارم، محدود نخواهم کرد». اما یک سرپرست، فردی منبع‌مدار است و تمایل دارد بگوید: «چگونه باید از منابعی که در اختیار من است، استفاده کنم؟». مدیر کارآفرین می‌تواند فرصت‌ها را در ترکیب جدیدی از ایده‌های قدیمی بیابد و از آنها با رویکرد کارآفرینانه بهره‌گیرد.

۲- *تعهد به فرصت*: ضروری است تا علاوه بر شناسایی فرصت‌ها، حرکتی برای تعقیب آنها صورت گیرد. ترفیع‌گرا کسی است که به اقدام در چارچوب زمانی بسیار کوتاه برای پیگیری سریع فرصت تمایل دارد اما با قبول تعهد، درگیر کار می‌شود و به شیوه انقلابی عمل می‌کند. تعهد برای سرپرست، اتلاف وقت است و در طی دوره، آنقدر به کندی حرکت می‌کند که بعضی اوقات به نظر می‌رسد بی‌تحرك و فسیل شده است.

۳- *تعهد به منابع*: ویژگی دیگر کارآفرین این است که تعهد چندمرحله‌ای به منابع توأم با تعهد حداقل در هر مرحله دارد. دغدغه کارآفرین این است که چه منابعی برای پیگیری فرصت ضروری هستند؟ او می‌کوشد تا از منابع محدود، بیشترین بهره را ببرد و بالاترین ارزش را ایجاد کند. از ویژگی‌های مدیریت کارآفرینانه این است که فرد بیاموزد از

کمترین منابع، بیشترین استفاده را ببرد و البته ریسک و مخاطره بیشتری را در فرایندهای کاری خود در نظر بگیرد.

۴- کنترل منابع: کارآفرینان یاد می‌گیرند که از منابع افراد دیگر به‌خوبی استفاده کنند و می‌دانند که چه منابعی مورد نیاز آنهاست. مدیران ترفیع‌گرا، از منابع و امکانات مورد نیاز در مواقع لزوم استفاده می‌کنند اما یک سرپرست، منابع مورد نیاز را از طریق مالکیت مورد استفاده قرار می‌دهد. مدیران کارآفرین در استفاده از مهارت‌ها، استعدادها و ایده‌های دیگران ورزیده هستند.

۵- ساختار مدیریت: مدیران ترفیع‌گرا، دانش مربوط به پیشرفت و ترقی خود را از طریق تماس مستقیم با تمامی عوامل اصلی طلب می‌کنند؛ در حالی که یک سرپرست، با مسئولیت‌های ویژه‌ای که از طریق تفویض اختیار به او محول شده است، بیشتر متوجه روابط رسمی خود است و تصمیم‌گیری در خصوص استفاده از منابع از طریق مالکیت در اختیار او نیست.

۶- فلسفه پاداش: آخرین تفاوت سازمان‌های کارآفرینانه با سازمان‌هایی که به صورت اداری مدیریت می‌شوند، به فلسفه آنها در توجه به پاداش و جبران خدمات بازمی‌گردد. سازمان‌های کارآفرین، بیشتر به خدمات مبتنی بر عملکرد و پاداش‌دهی به تیم‌ها اهمیت می‌دهند؛ در حالی که سازمان‌های با فرهنگ اداری، به بیشتر سازی ارزش توجه می‌کنند و در تصمیم‌گیری‌های خود، همواره به محافظت از موقعیت فعلی تمایل دارند.

با آشکار شدن مفهوم کارآفرینی، به‌ویژه کارآفرینی سازمانی و ضرورت آن در توسعه سازمان و جامعه، تردیدی در تربیت کارآفرینان سازمانی جهت تحقق این هدف بزرگ باقی نمی‌ماند. با توجه به ضرورت کارآفرینی سازمانی به مثابه موتور توسعه و پیشرفت سازمان و جامعه، آنچه اهمیت حیاتی پیدا می‌کند، روشن کردن و به راه انداختن این موتورها جهت توسعه و بالندگی است. لیکن واقعیت آن است که برای روشن شدن موتور کافی است استارت زده شود ولی برای استمرار فعالیت آن باید همواره به آن سوخت رساند و شرایط جهت

فعالیت‌های بی‌نقص آن را مهیا کرد. به هر حال، برای آگاه شدن و شروع به حرکت کارآفرینان سازمانی کافی است به آنها آموزش‌های لازم را در این زمینه‌ها ارائه کرد تا علاوه بر تبیین ضرورت مسئله، جرعه کارآفرینی نیز در ذهن آنان زده شود؛ اما برای تداوم این حرکت، باید با پرورش آنان از طریق اقداماتی در جنبه‌های مختلف، از قبیل حمایت مدیریت، ارتقاء، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و عوامل ساختاری و فرهنگی، بستر فعالیت مستمر و بالنده را فراهم نمود.

کیفیت زندگی کاری

در مدیریت معاصر، مفهوم کیفیت زندگی کاری^۱ به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است (Martel & Dupuis, 2006). در دهه‌های گذشته، فقط بر زندگی فردی (غیر کاری) تأکید می‌شد (محب علی، ۱۳۸۴). طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری، در جست‌وجوی نظام‌ها و برنامه‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. برنامه کیفیت زندگی کاری، شامل هرگونه بهبود در سازمان است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (Flippo, 2006). یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجرای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش میزان غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان، به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد. دانا و گریفین (1999) معتقدند که کیفیت زندگی کاری به مثابه هرمی است که مفاهیم آن شامل رضایت از زندگی (در رأس هرم)، رضایت شغلی (در اواسط هرم) و رضایت از سایر جنبه‌های مختص کار، نظیر رضایت از میزان حقوق، همکاران و ناظران، می‌شود. در نتیجه، محدوده کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است. کیفیت زندگی کاری، فلسفه‌ای از

1. quality work life

مدیریت با هدف بالا بردن شأن و منزلت کارکنان، از قبیل فراهم آوردن فرصت‌های رشد و پیشرفت برای آنان است (Ivancevich and Matteson, 1990). وقتی شرایط کاری فرد، سلامت جسمی و روحی برای وی فراهم آورد، احتمالاً با ذهنی بازتر آماده‌ارائه ایده‌های نو و خلاق به سازمان خواهد بود و این سلامت جسمی و روحی، در سایه توجه به کیفیت زندگی کاری محقق خواهد شد. کیفیت زندگی کاری، برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آنها را در محیط تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات و نوآوری‌های نظام یافته، یاری می‌رساند. نارضایتی کارکنان از کیفیت زندگی کاری، مشکلی است که تقریباً به همه کارمندان، بدون توجه به مقام و جایگاه آنها، آسیب می‌رساند. کیفیت زندگی کاری، مفهومی چندوجهی، نسبی و متأثر از زمان، مکان و ارزش‌های فردی و اجتماعی است و در سطح فردی، به جهان‌بینی فرد و نگاه او به زندگی بستگی دارد. در واقع، کیفیت زندگی کاری، ساختاری چندبعدی حاوی مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش تعارضات و ابهامات شغلی، آموزش و سیستم‌های پاداش است. کیفیت زندگی کاری را می‌توان در دو بعد عینی (جهان واقعی) و ذهنی (جهان متصور) طبقه‌بندی کرد. ابعاد عینی آن مواردی چون شغل مناسب، درآمد، مسکن، آموزش (دسترسی به فرصت‌ها و پرورش قابلیت‌ها)، سلامتی، بهداشت-درمان، کیفیت محیط زندگی، خدمات، امنیت و محیط زیست را در برمی‌گیرد. ابعاد ذهنی آن نیز شامل ترکیب و تنوع نیازها، برداشت فرد از واقعیت‌ها و احساس امنیت و آسایش، برخورداری از آنچه برای فرد اهمیت دارد، احساس رشد و پیشرفت، احساس عقب‌نماندن از زمانه، نگاه فرد به زندگی، رنج، درد، مرگ، بیماری، محدودیت، پایداری، طبیعت و از همه مهم‌تر، عشق می‌شود. والتون (1998) نخستین کسی است که رویکرد کیفیت زندگی کاری را مطرح کرد. وی شاخص‌ها و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری را در هشت گروه به شرح زیر طبقه‌بندی کرده است:

- ۱- پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت مساوی با کار و همچنین تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و شخصیت آنان با دیگر انواع کار است.
 - ۲- تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر: فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت به کارگیری مهارت‌های کسب شده و نیز تأمین امنیت درآمد و شغل است.
 - ۳- محیط کاری ایمن و بهداشتی: منظور، ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی است.
 - ۴- قانون‌گرایی در سازمان: فراهم بودن زمینه آزادی سخن کارکنان، بدون ترس از انتقام مقام بالاتر است.
 - ۵- تناسب اجتماعی: به نحوه برداشت کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان اشاره دارد.
 - ۶- فضای کلی زندگی کاری: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر مسئولیت‌های زندگی کارکنان است.
 - ۷- انسجام و یکپارچگی اجتماعی: ایجاد یک فضا و جو کاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان و نیاز سازمان را به آنان تقویت کند.
 - ۸- توسعه قابلیت‌های فردی: فراهم‌سازی فرصت‌هایی برای بهره‌گیری از استقلال و خودکنترلی در کار، استفاده از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات مناسب کار می‌باشد.
- کیفیت زندگی کاری، برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت و خشنودی کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آنها را در محیط کار تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت تغییر و تحولات و نوآوری‌های نظام‌یافته یاری می‌رساند. مطالعات درباره موضوع تحقیق بیانگر آن است که در میان طرح‌های پژوهشی انجام‌شده، نقش کیفیت زندگی کاری در کارآفرینی سازمانی کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است. این مطلب خود نشان‌دهنده و مؤید نوآوری و

ابداع در پژوهش حاضر است. در عین حال، پژوهش‌های دیگری وجود دارند که به نحوی به یکی از جنبه‌های موضوع مورد تحقیق، آن هم غیرمستقیم، پرداخته‌اند:

رحیمی (۱۳۸۶)، میزان تأثیر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی و میزان کارآفرینی آنان را در دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بررسی کرده و به این نتیجه رسیده است که بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد؛ اما تفاوت معناداری بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت عملی بر حسب سن، جنسیت، دانشگاه، محل خدمت، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی به دست نیامورد. معمارزاده و اسدی (۱۳۸۸)، در پژوهشی تأثیر کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک عامل درون‌سازمانی روی بهره‌وری کارکنان بررسی کردند که نتایج تحقیق، حکایت از وجود رابطه معنی‌دار و مستقیم بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان سازمان دارد و این رابطه، از طریق آزمون همبستگی بین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان تأیید شده است. طالب‌پور و همکاران (۱۳۸۸) و نیز حق شناس و همکاران (۱۳۸۶)، بیان می‌کنند که عوامل متعددی می‌تواند در درون و بیرون سازمان باعث ارتقا یا مانع رشد کارآفرینی شود. عوامل درون‌سازمانی که مدیریت بر روی آنها کنترل دارد و به رفتار کارآفرینانه کمک می‌کند، عبارت است از: حمایت مدیریت، آزادی عمل، استقلال کاری، پاداش تقویت، دسترسی زمانی و مرزهای سازمانی، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، نظام کنترل، وضعیت انگیزشی، نظام ارتباطات، نظام پرداخت حقوق و دستمزد و غیره.

آلوارز و دیگران (2011) در پژوهش خود با عنوان شرایط محیطی و کاری و فعالیت کارآفرینانه، نتیجه گرفتند که عوامل رسمی (حق مالکیت فکری) و عوامل غیررسمی (هنجارهای اجتماعی، درک فرصت‌های راه‌اندازی کسب و کار و تصور اجتماعی کارآفرینان) بر کارآفرینی اثر می‌گذارند اما متغیرهای غیررسمی، تعیین‌کننده‌تر هستند. انگلن (2010)، در پژوهشی دیگر، با عنوان «گرایش کارآفرینانه به عنوان تابعی از تنوع ملت‌ها در دو کشور چین

و آلمان»، به این نتیجه رسید که بعضی از ساز و کارهای سازمانی، از قبیل ساختار سازمانی یا شیوه رهبری که زیربنای سازمان‌های کارآفرینانه هستند، یا جهانی‌اند یا مشروط به فرهنگ ملی. سولیمان و دیگران در بررسی خود نتیجه گرفته‌اند که عوامل رسمی، از قبیل فرهنگ ملت‌ها، بر کارآفرینی در سطوح مختلف اثرگذار هستند (نقل از مبینی دهکردی و همکاران، ۱۳۹۱). در پژوهشی دیگر، مبینی دهکردی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی اثرهای ویژگی‌های فرهنگی - اجتماعی بر گرایش کارآفرینانه افراد در شرکت‌های کوچک پرداختند و نتیجه گرفتند که ویژگی‌هایی از قبیل آموزش و تجربه، بر گرایش کارآفرینانه اثر مثبت دارند. در پژوهش‌هایی که هرنزی (1993) و کوراتکو و موریس (1993) انجام دادند، از بین شاخص‌های مرتبط با محیط درون‌سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی، عواملی از جمله پشتیبانی مدیریت، پاداش و برنامه‌های تقویتی و دسترسی به زمان را مهم‌تر دانسته‌اند. همچنین طلایی (۱۳۹۰) در پژوهش خود نتیجه گرفت مهم‌ترین شاخص‌های درون‌سازمانی تأثیرگذار در کارآفرینی سازمانی، پشتیبانی مدیریت از کارآفرینی و بهره‌گیری از برنامه‌های تقویتی به همراه پاداش و مزایاست.

در مجموع می‌توان گفت اگرچه تحقیقات مختلفی در داخل و خارج از کشور در زمینه کارآفرینی سازمانی و کیفیت زندگی کاری انجام شده، تحقیقی در خصوص بررسی ارتباط مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با ابعاد کارآفرینی سازمانی در نهادهای خط مشی‌گذار در زمینه کارآفرینی انجام نگرفته است. از طرفی، با نگاهی به تحقیقات انجام‌یافته در زمینه کارآفرینی سازمانی مشخص می‌شود که بیشتر این تحقیقات در سازمان‌های غیر دولتی و خصوصی انجام گرفته و تحقیقات کمی در این باره در سازمان‌های دولتی به اجرا در آمده است (Mueller & Price, 1986). این موضوع، به نوعی در مورد تحقیقات انجام گرفته در داخل کشور نیز صدق می‌کند (حافظی، ۱۳۷۶ و آصفی، ۱۳۸۲ به نقل از عریضی سامانی، ۱۳۸۴). با توجه به مراتب فوق و اهمیت هر دو موضوع، رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی سازمانی در بین مجموعه کارشناسی معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی

رییس جمهور، مهم‌ترین نهاد خط‌مشی‌گذار در زمینه کارآفرینی (الوانی و همکاران، ۱۳۹۰)، به عنوان موضوع اصلی این تحقیق انتخاب شد.

پژوهش حاضر، در پی پاسخ‌گویی به سؤالات زیر است:

- ۱- آیا بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد؟
- ۲- رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی، انسجام و یکپارچگی، توسعه قابلیت‌های فردی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی) و کارآفرینی سازمانی چگونه است؟
- ۳- سهم هر یک از مؤلفه‌های هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری، در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی به چه میزان است؟

روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارشناسان معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس جمهور است که از میان آنها با استفاده از جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم ۱۳۲ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی ساده از میان دفاتر معاونت‌های برنامه‌ریزی، نظارت و بودجه سازمان مزبور انتخاب شده است. با توجه به هدف پژوهش و نیز بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی سازمانی و پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی (متغیر ملاک) از کیفیت زندگی کاری (متغیر پیش‌بین)، از طرح تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری همبستگی و رگرسیون بهره‌گیری شده است. در پژوهش حاضر، با توجه به بررسی متغیرهای کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی، از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

- ۱- پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری، بر اساس مؤلفه‌های والتون (1973) ساخته و توسط پژوهشگران بسیاری استفاده شده است. والتون، ضریب

پایایی آزمون را ۰/۸۸ گزارش کرد. همچنین رحیمی (۱۳۸۵) در پژوهش خود ضریب پایایی آن را ۰/۸۵ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر نیز برای سنجش پایایی آزمون بعد از مطالعه مقدماتی، ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۹۲ به دست آمد که ضریب مطلوبی است. همچنین برای تعیین روایی صوری از نظرهای کارشناسان و متخصصان استفاده شده است.

۲- پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی: این پرسشنامه توسط براون^۱ (۲۰۰۱) ساخته شده که فوکس^۲ در پایان‌نامه دکتری خود در سال ۲۰۰۵ از آن استفاده کرده است و بر اساس آن، کارآفرینی سازمانی دارای ۲۵ سؤال و هشت بُعد ابداع، پیش‌فعالی، خطرپذیری، آرایش استراتژیک کارآفرینی، آرایش منابع، ساختار مدیریت، فلسفه پاداش و فرهنگ کارآفرینی است. این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و در یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تهیه و تنظیم شده است. در تحقیق انجام شده توسط رضایی و همکاران (۱۳۹۰)، این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۹ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز ضرایب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه شده که ۰/۹۴ به دست آمده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های مطالعه در مورد سؤال‌های پژوهش، عبارت‌اند از:

- ۱- آیا بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی در معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس‌جمهور رابطه وجود دارد.

1. Brown
2. Fox

جدول ۱. ضریب همبستگی کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی

متغیرها	کارآفرینی سازمانی	عدالت سازمانی
ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۶۰۸**
کارآفرینی سازمانی		
N	۱۳۲	۱۳۲

**معناداری در سطح ۰/۰۰۱

با توجه به اطلاعات جدول فوق، با اطمینان ۹۹ درصد مشاهده می‌شود بین دو متغیر کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و همبستگی بین آنها ۶۰ درصد است که رابطه مستقیم بین دو متغیر را نشان می‌دهد.

۱- رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی، انسجام و یکپارچگی، توسعه قابلیت‌های فردی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی) و کارآفرینی سازمانی چگونه است؟

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با کارآفرینی سازمانی

شاخص‌ها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پرداخت منصفانه حقوق و مزایا	۱۳۲	۰/۴۱۱	۰/۰۰۱
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۱۳۲	۰/۱۳	۰/۱۲۸
تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر	۱۳۲	۰/۶۸۲	۰/۰۰۱
وابستگی اجتماعی	۱۳۲	۰/۰۶۰	۰/۴۹۶
قانون‌گرایی	۱۳۲	۰/۶۲۱	۰/۰۰۱
فضای کلی زندگی	۱۳۲	۰/۲۶۴	۰/۰۰۲
انسجام و یکپارچگی اجتماعی	۱۳۲	۰/۳۱۷	۰/۰۰۱
توسعه قابلیت‌های فردی	۱۳۲	۰/۳۹۶	۰/۰۰۰

همان‌طور که ضرایب آرایه شده در جدول شماره دو نشان می‌دهد، پرداخت منصفانه حقوق و مزایا ($P < 0/01$ و $r = 0/411$)، تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر ($P < 0/01$) و $r = 0/682$ ، قانون‌گرایی ($P < 0/01$ و $r = 0/621$)، فضای کلی زندگی ($P < 0/01$ و $r = 0/264$)، انسجام و یکپارچگی ($P < 0/01$ و $r = 0/317$) و توسعه قابلیت‌های فردی ($P < 0/01$ و $r = 0/396$)، با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارند اما ابعاد محیط کاری ایمن و بهداشتی و وابستگی اجتماعی، با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار ندارند. بنا بر سؤال دوم، به استثنای نبود رابطه بین محیط کاری ایمن و بهداشتی و وابستگی اجتماعی با کارآفرینی سازمانی، رابطه سایر ابعاد با کارآفرینی سازمانی معنادار است.

جدول ۳. ضرایب

سطح معناداری	T	ضریب استاندار Beta	ضرایب استاندارد نشده		شاخص مدل
			خطای استاندارد	B	
0/003	3/058		8/073	24/688	(Constant) ضریب ثابت
0/001	4/960	0/308	0/370	1/835	پرداخت منصفانه حقوق و مزایا
0/001	-4/441	-0/303	0/647	-2/872	محیط کاری ایمن و بهداشتی
0/001	5/642	0/580	0/412	2/327	تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر
0/001	3/495	0/325	0/535	1/869	قانون‌گرایی
0/205	1/275	0/083	0/545	0/659	وابستگی اجتماعی
0/413	-0/821	-0/065	0/625	-0/513	فضای کلی زندگی
0/252	-1/150	-0/112	0/652	-0/750	انسجام و یکپارچگی اجتماعی
0/810	-0/242	-0/022	0/710	-0/171	توسعه قابلیت‌های فردی

در جدول ۳، ضرایب لازم برای نوشتن معادله رگرسیونی قابل مشاهده است. متغیرهای محیط کاری ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی، فضای کلی زندگی، انسجام و یکپارچگی

اجتماعی و توسعه قابلیت‌های فردی، با کارآفرینی سطح معنادار قابل قبول ندارند و $sig < 0/05$ است. از این رو، برای گرفتن نتیجه دقیق‌تر، این متغیرها حذف شده و متغیرهای مورد تأیید، دوباره وارد معادله رگرسیون می‌شوند.

سهم هر یک از مؤلفه‌های پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر و قانون‌گرایی، در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی به چه میزان است؟ برای پاسخ‌گویی به سؤال سوم پژوهش و نیز تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش‌بین (پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر، قانون‌گرایی) در پیش‌بینی متغیر ملاک (کارآفرینی سازمانی)، از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است.

جدول ۴. آمارهای توصیفی مدل رگرسیون برای تعیین سهم مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در پیش‌بینی

کارآفرینی سازمانی

مرحله	متغیر	R چندگانه	R2	F	سطح معناداری
۱	پرداخت منصفانه حقوق و مزایا	۰/۴۱۱	۰/۱۶۹	۲۶/۴۵	۰/۰۰۱
۲	تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر	۰/۶۸۲	۰/۴۶۵	۱۱۳/۰۵	۰/۰۰۱
۳	قانون‌گرایی	۰/۶۲۱	۰/۳۸۵	۸۱/۵۳۶	۰/۰۰۱

جدول ۵. اطلاعات مربوط به مدل رگرسیون برای پیش بینی کارآفرینی سازمانی

گام	متغیر	B	Beta	T	سطح معناداری
گام اول	مقدار ثابت	۰/۳۱		۷/۱۷۷	۰/۰۰۱
	تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر	۲/۷۳۹	۰/۶۸۲	۱۰/۶۳۳	۰/۰۰۱
گام دوم	مقدار ثابت	۱۳/۵۵۶		۲/۴۴۳	۰/۰۱۶
	تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر	۱/۹۶۲	۰/۴۸۹	۵/۲۳۳	۰/۰۰۱
	پرداخت منصفانه حقوق و مزایا	۱/۴۷۹	۰/۲۴۸	۳/۹۹۹	۰/۰۰۳
	قانون گرایی	۱/۰۱۳	۰/۱۷۶	۱/۸۶۴	۰/۰۰۵

همان‌طور که در جداول فوق مشاهده می‌شود، در گام اول، متغیر تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر وارد معادله شده است که مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر ۰/۶۸۲ و ضریب تعیین برابر ۰/۴۶۵ به دست آمد؛ یعنی ۴۶ درصد تغییرات کارآفرینی سازمانی با تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر تبیین پذیر است. در گام دوم، متغیرهای تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر، پرداخت منصفانه حقوق و مزایا و قانون گرایی، به طور هم‌زمان وارد معادله شدند. نتایج نشان داد که با ورود متغیرهای پرداخت منصفانه حقوق و مزایا و قانون گرایی، سهم متغیر تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر به ۰/۴۸۹ کاهش یافت. در گام دوم، نتایج جدول حاکی از آن است که ضرایب همبستگی متغیرهای تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر ۰/۴۸۹، پرداخت منصفانه حقوق و مزایا ۰/۲۴۸ و قانون گرایی ۰/۱۷۶ به دست آمده است. با توجه به جدول ۶، تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر ۴۶ درصد، پرداخت منصفانه حقوق و مزایا ۱۶ درصد و قانون گرایی ۳۸ درصد از تغییرات واریانس کارآفرینی سازمانی کارشناسان معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس‌جمهور را تبیین می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش بر دو محور اصلی مبتنی است. نخست آنکه آیا کیفیت زندگی کاری، با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار دارد؟ یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که در مجموع، بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تحقیقات دیگران نیز این مطلب را ثابت کرده است و نتایج آنها با نتیجه پژوهش هم‌خوانی دارد. در تأیید این یافته، پینچات نیز به این نتیجه رسید که یکی از اصول استقرار و پرورش کارآفرینان سازمانی، برقراری عدالت و توزیع پاداش‌های ناشی از موفقیت در یک پروژه کارآفرینانه بین سازمان و کارآفرین است (Pinchot, 1978, p. 40). رحیمی (۱۳۸۵)، در نتایج مطالعه خود دریافت که کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معنادار با کارآفرینی سازمانی دارد. ابوعلانیان (2010) نیز بیان کرده است که عدالت سازمانی رابطه قوی و محکم با عملکرد خلاق و نوآورانه کارکنان دارد. اما هیچ یک از پژوهش‌های گذشته، به صورت مستقیم رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی را در نهادهای خط مشی‌گذار در زمینه کارآفرینی بررسی نکرده‌اند.

دیگر این که هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، تا چه میزان کارآفرینی سازمانی را به صورت کلی و به تفکیک ابعاد به صورت معناداری تبیین می‌کنند. پژوهش نشان می‌دهد از میان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده، تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر، بهترین پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی سازمانی است؛ به طوری که تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر در کنار پرداخت منصفانه حقوق و مزایا و قانون‌گرایی توانسته است کارآفرینی سازمانی را تبیین کند. با توجه به مقادیر ضرایب رگرسیونی، سهم تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر و پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی بیشتر از سایر متغیرهاست. این نتایج، با نتایج پژوهش حجازی (۱۳۹۱) و رضایی دیزگاه و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد که بیان می‌کنند بین ویژگی‌های گرایش کارآفرینانه با کارآفرینی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد و بین پرداخت حقوق و مزایا با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار است؛ اما با نتایج پژوهش‌های تیلر و لیند

(1988)، هم‌سویی ندارد که بیان می‌کنند بین پرداخت حقوق و مزایا، رویه‌های مورد عمل و ارتباط درون شخصی افراد و عملکرد خلاقانه کارکنان رابطه نزدیکی وجود ندارد. بررسی‌های کیم و مامبورگن نیز این گفته را تصدیق می‌کند (Kim and Mauborgen, 1993). این در حالی است که یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد بین تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر در کنار پرداخت منصفانه حقوق و مزایا و قانون‌گرایی و عملکرد آنها در زمینه کارآفرینی سازمانی، ارتباط قوی وجود دارد. این دقیقاً بر خلاف نتایج تحقیقات مذکور است. این نتایج ممکن است علل متفاوتی داشته باشند. یکی از دلایل آن تفاوت فرهنگی بین جامعه آماری ما و جامعه آماری محققان مذکور است. در جوامع توسعه‌یافته، به علت ارضای نیازهای اولیه افراد (خوراک، پوشاک، مسکن و...)، بیشتر توجه‌ها و تمایلات به سمت نیازهای ثانویه (نیاز به تعلق، احترام، رقابت و مانند آن) است؛ در حالی که در جوامع توسعه‌نیافته، نیازهای اولیه ارضا نشده‌اند و بیشتر افراد به این نیازها توجه دارند. بر این اساس، چون در جامعه ما نیازهای اولیه هنوز به اندازه کافی رفع نشده‌اند، افراد به میزان دریافت حقوق و مزایای خود حساسیت زیادی دارند، به همین دلیل ادراک آنها از میزان رعایت پرداخت منصفانه بر عملکرد کارآفرینانه آنها تأثیرگذار بوده است. دلیل دیگر برای توجیه نتایج این بررسی می‌تواند این باشد که بیشتر تحقیقات در زمینه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های بزرگ و غیر دولتی صورت گرفته‌اند، در صورتی که این تحقیق در یک سازمان دولتی خط‌مشی‌گذار در زمینه کارآفرینی انجام شده است و در چنین سازمان‌هایی، نگرش‌ها و انصاف ادراک‌شده در خصوص توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و آورده‌های کارکنان، تشویق می‌شود. از این رو، همراه با عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند، آنها می‌توانند به ایده‌های جدیدی برسند و با بحث و گفت‌وگوی بیشتر، فرصت‌های لازم را از بین ایده‌های طرح‌شده، کشف و از این راه، خدمات جدیدی ارائه نمایند. لذا در بیان نتایج به‌دست آمده می‌توان گفت کارآفرینی سازمانی کارکنان می‌تواند پیامدهای مثبت برای سازمان به وجود آورد. سازمان برای ایجاد و پرورش کارآفرینی سازمانی

باید شیوه‌هایی به کار گیرد که کارکنان قابلیت‌های کارآفرینانه خود را در سازمان بروز دهند. همچنین تحقیقات بر موضوع و عوامل و متغیرهایی متمرکز شود که تمایل به کارآفرینی سازمانی و بروز قابلیت‌های کارآفرینانه سازمانی افراد را افزایش می‌دهد.

این مقاله، افزون بر این که شکاف نظری کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی را پر می‌کند، می‌تواند کاربردهایی برای سازمان‌ها داشته باشد. نخست این که نتایج این پژوهش، نقش و اهمیت توجه و ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان را برای مدیران، به عنوان یکی از عوامل توانمندسازی کارآفرینی در سازمان، برجسته می‌کند. دوم این که این پژوهش به مدیران و سازمان‌های خط مشی‌گذار در زمینه کارآفرینی نشان می‌دهد برای موفقیت در کارآفرینی، باید با نگاه نظام‌مند و سیستمی، از کلیه فرایندهای توجه به منابع انسانی و ارتقای کیفیت زندگی کاری آنان پشتیبانی کنند. به رغم اهمیت نتایج به دست آمده، جامعه آماری این پژوهش تنها شامل یکی از نهادهای خط مشی‌گذار در زمینه کارآفرینی است که پیشنهاد می‌شود این تحقیق، در سایر سازمان‌های خط‌مشی‌گذار در زمینه کارآفرینی نیز انجام شود. جمع‌آوری داده‌ها توسط پرسش‌نامه انجام شده است؛ از این رو پیشنهاد می‌شود از روش‌های دیگری مانند مشاهده و تحلیل محتوا نیز در کنار روش پرسشنامه استفاده گردد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر در کنار پرداخت منصفانه حقوق و مزایا و قانون‌گرایی، بهترین پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی سازمانی کارکنان بوده و دارای بالاترین میزان همبستگی با کارآفرینی سازمانی است؛ بنابراین برای حفظ و بالا بردن کارآفرینی سازمانی، سازمان‌ها باید به ایجاد فرصت رشد و امنیت مستمر، توزیع امکانات رفاهی، پرداخت حقوق و دستمزد و نیز ارتقا و ترفیع کارشناسان توجه عادلانه‌ای داشته باشند. با توجه به همبستگی مثبت و معنادار کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی و برای تحقق هر چه بیشتر رسالت‌ها و مأموریت‌های سازمان‌ها، دوره‌هایی در زمینه کیفیت زندگی کاری برای مدیران برگزار شود و مدیران در زمینه چگونگی برقراری و ارتقای کیفیت زندگی کاری در بین کارشناسان آگاهی

- لازم را به دست آورند. با توجه به یافته‌های پژوهش، راه کارهای زیر برای بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش امکان بروز رفتارهای کارآفرینانه توصیه می‌شود:
- تلاش برای تثبیت رویه‌ها و قوانین در حوزه آموزش‌های رسمی و غیر رسمی کارآفرینی سازمانی.
 - ایجاد انگیزش برای آموزش‌های مهارت آموزی متناسب با نیازهای کار.
 - نگاه تخصصی به بحث کارآفرینی بر پایه نیازهای مختلف.
 - ارایه الگوهای استاندارد کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی با رویکرد بومی سازی (مختص ایران).
 - ارائه حمایت‌های مالی لازم برای راه اندازی و تجهیز مراکز آموزش و توسعه کارآفرینی.

منابع

- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۱). کارآفرینی، تعاریف، نظریات و الگوها. تهران: شرکت پردیس.
- الوانی، سیدمهدی؛ مقیمی، سید محمد؛ آذر، عادل (۱۳۹۰). خط‌مشی‌گذاری در نظام آموزش کارآفرینی در ایران. ماهنامه کار و جامعه، ۱۴۰، ۴-۲۹.
- آقایی‌فیشانی، تیمور؛ زارع‌نیا، محمود (۱۳۹۰). کتاب جامع کارآفرینی و کسب کار (رویکردی سیستمی بر مفاهیم، فرایندها و کاربردها). تهران: انتشارات کتاب طلایی جامع.
- حجازی، اسد (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های گرایش کارآفرینانه با کارآفرینی. فصل‌نامه علمی، پژوهشی رهپویه هنر، ۳ (۲۲)، ۷۸-۸۷.
- حق شناس، اصغر؛ جمشیدیان، مهدی؛ شاهین، آرش؛ یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶). الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران. فصل‌نامه علوم مدیریت ایران، ۲ (۸)، ۳۱-۷۳.
- رابینزه، استیفن پی (۲۰۰۲). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی. چاپ پنجم. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رحیمی، حمید (۱۳۸۶). *ارزیابی میزان اثربخشی کیفیت زندگی شغلی و میزان کارآفرینی اعضای هیئت علمی در دانشگاه دولتی اصفهان*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

رضایی دیزگاه، مراد، گودرزوند چگینی، مهرداد؛ اسدی، منوچهر (۱۳۹۰). *رابطه ابعاد مختلف عدالت سازمانی با کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های کوچک*. *فصل‌نامه فراسوی مدیریت*، ۴(۱۶)، ۱۰۷-۱۲۴.

سیدجوادین، سیدرضا؛ احمدی، علی (۱۳۹۰). *مدیریت دانش در شرکت‌های کوچک و کارآفرین: بررسی عوامل سازمانی تأثیرگذار در ایجاد و انتقال دانش در صنعت انفورماتیک ایران*. *فصل‌نامه توسعه کارآفرینی*، ۳(۱۱)، ۲۷-۴۶.

سیدجوادین، سید رضا، فراهی، محمد مهدی؛ و طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). *شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی*. *نشریه مدیریت بازرگانی*، ۱(۱۱)، ۵۵-۷۰.

طالب پور، مهدی؛ معرفتی، اکبر؛ غلامیان، جواد (۱۳۸۸). *ارائه مدل رگرسیونی جو سازمانی و کارآفرینی سازمانی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران*. *پژوهش در علوم ورزشی*، ۲۲، ۹۷-۱۱۶.

طلایی، قدرت‌الله (۱۳۹۰). *الگوی سنجش کارآفرینی شرکتی با توجه به شاخص‌های درون سازمانی و اثر گذاری آن بر کارآفرینی*. *فصل‌نامه توسعه کارآفرینی*، ۳(۱۲)، ۲۷-۴۶.

ظهیری منصور؛ و تورانی، سوگند (۱۳۸۶). *ارائه الگوی راه‌اندازی مراکز کارآفرینی در دانشگاه‌های علوم پزشکی*. *فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۱(۴۷)، ۱-۱۸.

عریضی سامانی، حمیدرضا (۱۳۸۴). *بررسی میزان تعلق سازمانی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان اصفهان*. *طرح پژوهشی، شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان*.

فرهنگی، علی اکبر؛ حسین زاده، علی (۱۳۸۶). *دیدگاه‌های نوین درباره عدالت سازمانی*. *نشریه تدبیر*، ۱۵۷، ۱۴-۱۷.

قهرمانی، محمد؛ پرداختچی محمد حسن؛ و حسین‌زاده طاهر (۱۳۸۹). *فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی*. *فصل‌نامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱، ۲۵-۳۹.

کاظمی، مصطفی؛ و افتخار، آفاق (۱۳۸۹). بررسی کارآفرینی درون‌سازمانی با استفاده از مدل استیونسون. *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی*، ۲۷ و ۲۸ بهمن، شیراز. مجبعلی، داوود (۱۳۷۳). زندگی کاری بهتر، عاملی در افزایش بهره‌وری. *فصل‌نامه مطالعات مدیریت*، ۱۳ و ۱۴، ۳۵-۵۴.

میینی دهکردی، علی؛ رضازاده، آرش؛ دهقان‌نجم‌آبادی، عامر؛ و دهقان‌نجم‌آبادی، منصور (۱۳۹۱). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمان. *فصل‌نامه توسعه کارآفرینی*، ۵(۲)، ۴۷-۶۶.

- Abuelanian, H. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes. *Journal of Management Development*, 29 (1), 42-60.
- Alvarez, J., Mclean, C., Harris, A. H. S., Rosen, C.S. & Ruzek, J. (2011). The Comparative Effectiveness of Cognitive Processing Therapy for male veterans Treated in a VHA Posttraumatic Stress Disorder Residential Rehabilitation Program. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 79 (5), 590-599.
- Baden, C. (1995). Strategic Innovation, Corporate Entrepreneurship and Matching Outside-in to Inside-out Approaches to Strategy Research, *British Journal of Management*, 6(s1), p.3-s16; [Peer Reviewed]
- Baptisa, R. & Madruga, P. (2005). Entrepreneurship, regional development and job creation: Discussion Paper on Entrepreneurship, Growth and Public Policy, Max Planck Institute of Economics.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 3, 356-375.
- Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). Health and well being in the work place. A review and synthesis of the literature; *Journal of Management*, 12:375-384.
- Dess, G.G. & Lumpkin, G.T. (2005). The role of Entrepreneurship orientation in stimulating effective corporate Entrepreneurship. *Academy of Management Executive*, 19 (1), 147-156
- Dess, G.G. & Lumpkin, G.T., & McGee, J. E. (1999). Linking corporate Entrepreneurship to strategy, structure, & Process: Suggested Research Directions. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 24 (1), 85-102.
- Engelen, A., (2010). "Entrepreneurial Orientation as a Function of National Cultural Variation in two Countries", *Journal of International Management*, Vol. 16, pp: 354- 368.
- Fox, Julie. M, (2005). Organizational Entrepreneurship and the organizational performance linkage in university extension, Doctoral dissertation, Ohio state university p. 9, 25.

- Filippo, E. B. (2006). *Personal Management*, McGraw-Hill Publishing.
- Hornsby, J. S., Naffziger, D. W., Kuratko, D.F. & Montagno, R.V. (1993). An Interactive model of the corporate Entrepreneurship process. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(2), 29-37.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1998). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ivancevich, JM & Matteson, MT. (1990). *Organisational behaviour and management*. 2nd edition. Boston: Irwin.
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2008) *Educational research: Quantitative, qualitative and mixed approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Kim, W. C. & Maubor G. R. A., (1993). Procedural justice, attitudes and subsidiary top management compliance with multinational corporate strategic decisions. *Academy of Management*, 36 (2), 502-526.
- Lee, S. M., Seong-bae, L., & Raghavar, D. P. (2001). Culture & Entrepreneurial orientation: a multicountry study. *International Entrepreneurship & Management Journal*, 7, 1-15.
- Lind, E.A. & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum pres.
- Martel J. P., & Dupuis. G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2):333-368.
- Morris, M. H., Coombes, S., Minet, S., & Allen, J. (2007). Antecedents & outcome of Entrepreneurship & Market orientations in a Non-Profit Context: Theoretical & Empirical Insights, *Journal of Leadership & organizational Studies*, 13(4), 12-38.
- Morris, M. H. & Kuratko, D. F. (2002). *Corporate Entrepreneurship*. Orlando, Florida: Harcourt College Publishers.
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring: Why You Don't Have to Leave the Corporation to Become an Entrepreneur*. New York: Harper and Row
- Price, J. L. & Mueller, C.W. (1986). Absenteeism and turnover among hospital employees. Greenwich, Connecticut: JAI Press
- Price, J. L. & Mueller, C.W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Robbins, S.P., Bergman, R., & Stag, I. (2000). *Management*, Sydney: Pearson Education.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life. *Sloan Management Review*, 15(1): 11-12.
- Zahra SA, Korri JS, Yu J. (2005). Cognition and international entrepreneurship: Implications for research on international opportunity recognition and exploitation. *International Business Review* 14(3), 129-146.
- Zerbinati, S., & Suitaris, V. (2004). Entrepreneurship in the public sector: a framework of analysis in European local government, *Entrepreneurship and Regional Development*, 17(1): 43-64.