

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای

هیأت علمی دانشگاه بوعلی‌سینا و دانشگاه علوم پزشکی همدان

A study of relationship between Organizational Diagnosis with Entrepreneurship and QWL (Quality of work life) From the Perspective Faculty Members of Bu-Ali Sina University and Medical sciences Universities in Hamadan City

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۱۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۲/۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۱۲

M.R. Ardalan (Ph.D), S. Ghanbari (Ph.D), E. Mohammadi shahed (M.A)

محمدرضا اردلان^۱، سیروس قنبری^۲ و الهام محمدی

شاهد^۳

Abstract: The aim of this study to investigate relationship between organizational diagnosis and entrepreneurial with quality of work Life in Bu-Ali Sina University and Hamadan university of medical sciences From the perspective of faculty members In The academic year is 92-91.the method study is Descriptive and correlation. The population included all faculty members Bu-Ali Sina University and medical sciences university the number of subjects 741. From this number, 254 patients were selected using a stratified random sampling. Data collection Were three questionnaires. 1- Organizational Diagnosis Questionnaire, 2- Entrepreneurial Behaviour Questionnaire in the organization, and 3- Quality of work life questionnaire. To determine the validity of These questionnaires from the method Validity And reliability of three questionnaires Using method Cronbach's alpha the 0.87, 0.81 and 0.83 is estimated. The results indicate that Average - Organizational diagnosis and Quality of Work Life Lower than average (3) and average Entrepreneurship is Above than average (3) between - Organizational diagnosis and quality of work life Also there are between - Organizational diagnosis and Entrepreneurship in Bu Ali Sina University, and Medical Sciences university Negative correlation and Significant the level 0/01.

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان از دیدگاه اعضای هیات علمی در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ بوده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان به تعداد ۷۴۱ نفر است. حجم نمونه با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای نسبی و از جدول کرجسی و مرگان به تعداد ۲۵۴ نفر انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه بود ۱- پرسشنامه عارضه‌یابی سازمانی ۲- پرسشنامه رفتار کارآفرینانه در سازمان و ۳- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری. نتایج پژوهش حاکی از آن است که میانگین عارضه‌های سازمانی و کیفیت زندگی کاری کمتر از حد متوسط (۳) و میانگین کارآفرینی بالاتر از حد متوسط (۳) است. بین عارضه‌های سازمانی و کیفیت زندگی کاری، همچنین بین عارضه‌های سازمانی و کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان رابطه منفی و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

Key Words: Organizational Diagnosis, Entrepreneurship, quality of work life, faculty members

کلید واژه‌ها: عارضه‌یابی سازمانی، کارآفرینی، کیفیت زندگی کاری، اعضای هیأت علمی

مقدمه

دانشگاه یک نهاد حیاتی در فرایند توسعه هر ملت است که می‌تواند توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را تسهیل کند. نقش برجسته دانشگاه در دو فعالیت عمده؛ یعنی آموزش و پژوهش نهفته است. تأثیر متقابل این دو ویژگی، ضامن پویایی و حیات دانشگاه است. موفقیت و پیشرفت دانشگاه به‌عنوان یک سازمان اجتماعی به منابع انسانی آن بستگی دارد. اگر مسئولان دانشگاه قادر به جذب و نگهداری منابع انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، دانشگاه در جهت انجام مسئولیت‌ها و وظایف خطیر با مشکل مواجه می‌شود. اعضای هیات علمی به‌عنوان یکی از بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه و نیز یکی از پر اهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقشی بس حساس و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آن‌ها در نهایت رشد و توسعه جامعه بشری را در پی دارد (نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). پژوهش حاضر به بررسی عارضه‌های سازمانی و ارتباط آن با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان پرداخته است. پیشنهادات کاربردی مبتنی بر یافته‌های پژوهش می‌تواند به مسئولان آموزش عالی در راستای رفع عارضه‌های سازمانی جهت بهبود کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی دانشگاه‌ها کمک نماید. به‌منظور شناسایی اهداف سازمان و میزان دستیابی به این اهداف، سازمان‌ها ناگزیرند به طراحی و اجرای سیستم‌های ارزیابی و اصلاح اهداف موردنظر بپردازند تا بتوانند موانع و محدودیت‌هایی را که باعث دست نیافتن به اهداف موردنظر شده‌اند را شناسایی کنند و برای این منظور از سیستم‌ها و چهارچوب‌های عارضه‌یابی سازمانی استفاده می‌کنند. منظور از عارضه‌یابی سازمان‌ها، کمک به آن‌ها برای اصلاح و بهبود وضعیت خود است، تا بتوانند از طریق یک فرایند مشاوره‌ای اثربخش، به تشخیص صحیح و دقیق دردها، عارضه‌ها و از آن مهم‌تر، ریشه دردها تحت عنوان مشکلات ریشه‌ای پرداخته و سپس راه‌حل‌های مناسب را یافته و به حذف یا کاهش مشکلات کمک نمایند. عارضه‌یابی سازمانی مستلزم تعریف و به‌کارگیری یک الگو برای درک مسائل سازمانی، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و نتیجه‌گیری‌هایی بر مبنای یافته‌ها به‌منظور انجام دادن تغییرات و اصلاحات احتمالی است. عارضه‌یابی فرایند استفاده از الگوهای مفهومی علوم رفتاری به‌منظور ارزیابی وضعیت موجود سازمان و یافتن روش‌هایی برای حل مشکلات خاص یا افزایش کارایی سازمان است. بارلو^۱ (۲۰۰۵) عارضه‌یابی را به‌عنوان روشی برای انطباق مسائل و نشانه‌ها با یک عامل بی‌نظمی تعریف می‌کند. عارضه‌یابی فرآیند درک نحوه کارکرد فعلی سازمان است و اطلاعات ضروری طراحی برنامه‌های تحول را به ما می‌دهد. عارضه‌یابی به فعالان توسعه سازمان و اعضای سازمان

1. Barlow

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

مشتری کمک می‌کند تا مسائل سازمانی که باید روی آن‌ها متمرکز شوند را تعیین کنند. هم-چنین نحوه گردآوری و تحلیل داده‌ها را تعیین کرده و نشان می‌دهد که چگونه برای پیشبرد گام‌های عملیاتی حاصل از عارضه‌یابی با یکدیگر همکاری کنند (کامینگز و ورلی^۱، ۲۰۰۵). در یک سازمان ممکن است اعضای آن رفتارهایی را انجام دهند که با اهداف آن سازمان در تعارض باشد. این رفتارها مشکل نیستند بلکه نشانه‌اند. نشانه‌هایی که در یک سیستم سازمانی به واسطه وجود برخی از ناهنجاری‌ها آشکار می‌شوند (کنوبل^۲، ۲۰۰۵). در این خصوص عارضه‌یابی سازمانی به‌عنوان روشی برای آماده ساختن سازمان برای چنین تغییری در جهت رشد و توسعه آتی تلقی می‌شود (کامینگز و ورلی، ۲۰۰۵). با کمک الگوی ویز بورد^۳ (۱۹۸۷) که به‌منظور عارضه‌یابی سازمانی طراحی شده است. علاوه بر عارضه‌یابی سازمان می‌توان یک برنامه تجزیه و تحلیل سازمانی نیز پی ریزی کرد و با شناسایی عارضه‌یابی سازمانی به بهبود کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری کمک کرد. عناصر الگوی شش جعبه ویز بورد عبارتند از: مقاصد، ساختار، روابط، پاداش‌ها، رهبری و مکانیزم‌های یاری‌رسان در الگوی شش جعبه بر اهمیت تناسب و همخوانی سازمانی تاکید می‌شود؛ کارآفرینی موضوع جدیدی در علوم اجتماعی نیست. مفهوم کارآفرینی در عرصه وسیعی از چشم‌اندازهای علمی در رشته‌های مختلفی از روان‌شناسی گرفته تا اقتصاد به طور عمیق مورد مطالعه قرار گرفته است (مقیم، ۱۳۸۴: ۱۹). درباره تعریف کارآفرینی و شخص کارآفرین و کارآفرینی سازمانی، تعاریف گوناگونی از سوی صاحب‌نظران ارائه شده است که با توجه به وسعت سیطره کارآفرینی در رشته‌ها و علوم مختلف، تنوع تعاریف نیز امری غیرقابل کنترل و ناگزیر است، در نتیجه ارائه تعریف کامل و جامعی که بتوان با ارائه آن، اجماع دیدگاه‌های صاحب‌نظران را جلب کرد، سخت و گاه غیرممکن می‌نماید. اقتصاددانان نخستین کسانی بودند که در نظریه‌های اقتصادی خود به تشریح کارآفرین^۴ و کارآفرینی پرداختند هیسریچ^۵ و پیترس (۲۰۰۲) کارآفرینی را فرایند خلق هر چیز نو و با ارزش، با صرف وقت و تلاش با فرض همراه داشتن خطرات مالی، روحی و اجتماعی و به‌دست آوردن پاداش‌های مالی و رضایت فردی و استقلالی که از آن ناشی می‌شود، تعریف کرده‌اند. کارآفرینی به فرایند افزایش توانایی سازمان برای به دست آوردن و به‌کارگیری مهارت نوآورانه و افزایش توانمندی‌های اعضای سازمان اشاره دارد (آنیگ و آنجلس^۶، ۲۰۱۰: ۴۳۴-۴۱۳). عدم اطمینان، ناهماهنگی و تلاطم

1. Cummings & Worely
2. Knoble
3. Wisboard
4. Entrepreneur
5. Hisrich
6. Annique & Angeles

محیطی موجب چالش‌های عملیاتی و استراتژیک برای سازمان‌های امروزی می‌شود. سازمان‌ها برای مقابله با این چالش‌ها به‌طور فزاینده‌ای بر کارآفرینی سازمانی تکیه می‌کنند. این امر مستلزم این است که مدیران در همه سطوح به‌طور فعال در طراحی و اجرای یک استراتژی برای اقدامات کارآفرینی سازمانی مشارکت داشته باشند (ایزت^۱، ۲۰۱۰: ۸). در این راستا عنصر کلیدی برای تحقق نوآوری و کسب مزیت رقابتی و افزایش ظرفیت نوآورانه سازمان‌ها، کارآفرینی می‌باشد (کاسترچیونوانی و همکاران^۲، ۲۰۱۱: ۴۷-۳۴). مارتینز و همکاران^۳ (۲۰۱۰) معتقدند کارآفرینی سازمانی مستلزم معرفی محصولات، فرآیندها و طراحی ساختار سازمانی متناسب و ایجاد کسب و کارهای جدید است. با این وجود باید توجه داشت که فعالیت‌های کارآفرینانه درون سازمان‌ها به‌وسیله افراد آغاز و تداوم پیدا می‌کند. سازمان‌ها به‌خودی خود هیچ چیز نیستند. فعالیت‌های جمعی در سازمان، ترکیب فعالیت‌های افراد سازمان است. در نتیجه سازمان می‌تواند از راه فعالیت اعضای خود، نوآور، فعال و خطرپذیر باشد (مونترو- سانچز، سوریانو^۴، ۲۰۱۱: ۱۳-۶). کارآفرینی سازمانی نه تنها شامل فعالیت‌های رسمی برای افزایش نوآوری در محصول، خطرپذیری و عکس‌العمل فعالانه در برابر نیروهای محیطی می‌شود. بلکه یادگیری سازمانی را نیز که ناشی از همکاری و تعهد است را دربرمی‌گیرد (ریبریو-ساریانو و همکاران^۵، ۲۰۱۰). مفهوم کیفیت زندگی کاری امروزه به یک موضوع اجتماعی عمده در سرتاسر دنیا مبدل شده است. از آن‌جا که بین اقدام‌های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، از این‌رو، حیات دوباره بخشیدن به کارکنان، از راه ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان بشمار می‌رود (بزاز جزایری و پرداختچی، ۲۰۰۷: ۱۵۱-۱۲۳). کیفیت زندگی کاری، فرایندی است که به‌واسطه آن همه اعضای سازمان از طریق مجاری ارتباطی باز و مناسبی که به این منظور ایجاد شده در تصمیم‌هایی که بر شغل آن‌ها به‌طور خاصی بر محیط کار آن‌ها به‌طور عام اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت دارند (چی رز و همکاران^۶، ۲۰۰۶: ۶۷-۶۱) و در نتیجه، مشارکت و رضایت شغلی آن‌ها بیشتر شده و فشار عصبی ناشی از کار بر روی آن‌ها کاهش می‌یابد (گوتام و آدیکانی^۷، ۲۰۱۰: ۵۳-۴۰). در واقع کیفیت زندگی کاری نمایان‌کننده نوعی فرهنگ سازمانی و شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس

1. Izet
2. Castrogiovanni & et al
3. Martı́nez, & et al
4. Montoro-Sańchez., Soriano
5. Ribeiro-Soriano & et al
6. Che Rose & et al
7. Gautam & Adhikani

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

خودگردانی و عزت‌نفس می‌کنند. رامستاد^۱ (۲۰۰۹) کیفیت زندگی کاری فرایندی از تصمیم‌گیری مشترک، همکاری و سازش متقابل میان مدیریت و کارکنان می‌باشد و هدف آن تغییر شرایط کار به گونه‌ای است که کارکنان مشارکت بیشتری در کار داشته باشند و منافع بیشتری از شغل سازمانی خود کسب (علامه، ۱۳۷۸). مارگینین و همکاران^۲ (۲۰۰۶) کیفیت زندگی کاری را ترکیب زندگی کاری با زندگی شخصی دانسته است. لذا، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (شارف^۳، ۱۹۹۰: ۶۷-۵۰). والتون (۱۹۷۴) الگویی را برای تعیین ابعاد ۸ گانه کیفیت زندگی کاری به شرح ذیل تنظیم کرده است:

۱- پرداخت منصفانه: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار ۲- قانون‌گرایی: فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه‌ها و واکنش مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی ۳- تامین فرصت رشد و امنیت دائمی: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت پیشرفت، فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تامین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال ۴- وابستگی اجتماعی: برداشت (ادراک) کارکنان درباره مسئولیت اجتماعی سازمان ۵- توسعه توانمندی‌های فردی: فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به داده‌ها متناسب با کار ۶- فضای کلی کار: منظور از برقراری توازن و تعادل، هماهنگی زندگی کاری و سایر بخش‌های زندگی کارکنان است ۷- ایمنی محیط: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی ۸- یکپارچگی اجتماعی: ایجاد فضای کاری مناسب که احساس تعلق کارکنان به سازمان و این‌که آنان مورد نیاز سازمان هستند را تقویت کند. (شهبازی و ثناعی پور، ۲۰۰۹: ۸۴-۶۹). با توجه به این‌که در ارتباط با موضوع پژوهش حاضر کمتر در داخل کشور کاری انجام شده است لذا نتایج بعضی از تحقیقات که در رابطه با هر کدام از سه متغیر عارضه‌یابی سازمانی، کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری به تفکیک انجام شده، مورد بررسی قرار می‌گیرد. بیسل^۴ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان «هدایت ارزیابی و عارضه‌یابی سازمانی» دریافت هنگامی که سیستم‌های سازمانی مختل می‌شوند، سطوح استرس بین کارکنان افزایش می‌یابد، در صورت ادامه استرس، افراد ائتلاف‌هایی ایجاد می‌کنند که می‌تواند در تحقق اهداف سازمان مداخله کند. ویسیک^۵ (۲۰۰۹) تحقیقی با

-
1. Ramstad
 2. Marginean & et al
 3. Shareef
 4. Bissel
 5. Vicic

عنوان «عارضه‌یابی سازمان با توجه به مدل بورک و لیتوین در بین موسسات رفاه اجتماعی و مراقبت‌های بهداشتی» انجام داد. یافته‌ها نشان داد عناصری که تغییر می‌کنند باید شامل محیط خارجی باشند و تغییرات در رهبری و مدیریت پرستاری برای مراکز مراقبت‌های بهداشتی و رفاه اجتماعی و تغییر سیستم در مراکز مراقبت‌های بهداشتی ضروری است. همچنین، هوارد^۱ (۲۰۰۴) در پژوهشی تاثیر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی (استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت، کنترل درونی و اعتماد به نفس و جسارت خلاقیت) را بر کارآفرینی ۴۵۰ نفر از دانش-آموزان مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که رابطه مستقیمی بین این قابلیت‌ها و توانایی کارآفرینی افراد وجود دارد. در پژوهشی دیگر پوستیگو^۲ (۲۰۰۲) با بررسی و ارزیابی وضعیت موجود آموزش کارآفرینی دانشجویان در کشور آرژانتین بیان کرد که از نظر دانشجویان مهم‌ترین دوره‌ها برای آموزش کارآفرینی دوره‌های آموزش خلاقیت و نوآوری است. پوت و همکاران^۳ (۲۰۰۹) پس از بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی در چهار شرکت بزرگ و در کشورهای فنلاند، آلمان، ایرلند و هلند به این نتیجه دست یافتند که کیفیت زندگی کاری، بر خورداری از محیط کاری است که مناسب کارکنان باشد. نتایج همچنین، بهبود همزمان کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی در سازمان‌های مورد بررسی را از طریق برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نشان دادند. کونمی و همکاران^۴ (۲۰۱۰) طی پژوهشی به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اخلاقیات، کیفیت زندگی کاری و بروندهای کارکنان پرداخت. نتایج حاصل شده از این پژوهش، رابطه مثبت و معناداری را بین این سه مولفه نشان داد. نتایج همچنین به صورت تلویحی دلالت بر این داشتند که نهادینه‌سازی اخلاق و دو بعد کیفیت زندگی کاری، تاثیرات مثبتی روی سه جنبه مهم کار کارکنان دارند که این سه جنبه عبارتند از: رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه تیمی. روسلان و همکاران^۵ (۲۰۱۰) به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که دو متغیر کیفیت زندگی و سرمایه اجتماعی با یکدیگر ارتباط داشته و بر روی یکدیگر تاثیر مثبت می‌گذارند. بواله‌ری و همکاران^۶ (۲۰۱۱) در پژوهشی با هدف سنجش کیفیت زندگی کاری کارکنان فناوری اطلاعات و همچنین بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنان انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد که سطح کیفیت زندگی کاری آنان در سطح پایین‌تر از

1. Howard
2. Postigo
3. Pot & et al
4. Koonmee & et al
5. Roslan & et al
6. Bolhari & et al

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

حد متوسط است. نیکوکار (۱۳۸۸) در زمینه تدوین مولفه‌های اصلی عارضه‌یابی سازمانی مرکز ملی فرش ایران انجام داد، نتایج نشان داد که مولفه حقوق و پاداش سازمانی دارای بیشترین آسیب و بعد از آن مولفه‌های مکانیزم‌های مفید، مقصد و هدف سازمانی، ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی و در نهایت آسیب‌های رهبری دارای اهمیت بودند. رحیمی و همکاران (۱۳۸۹) به تحلیل عارضه‌های سازمانی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان و ارتباط آن با سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری پرداختند و در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که رابطه منفی، معکوس و معناداری بین هر یک از مولفه‌های عارضه‌یابی با سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد. یافته هم‌چنین نشان داد که در مولفه‌های رهبری، ارتباطات و پاداش میانگین عارضه‌های سازمانی کمی بالاتر از حد متوسط و در مولفه‌های اهداف، ساختار و مکانیزم‌های یاری‌رسان میانگین مولفه‌ها پایین‌تر از حد متوسط بودند. یدالهی فارسی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی کارآفرینی درون سازمانی در سازمان‌های دولتی مطالعه موردی سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان» است. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که بین تمام متغیرهای سازمانی مورد مطالعه (نظام کنترل، تصمیم‌گیری، ارتباطات، خطرپذیری، تغییر، نوآوری، آموزش و تحقیق، تشکیل گروه، اهداف و پاداش سازمانی) هم در شرایط موجود و هم در ارتباط با دیدگاه مدیران همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نارنجی ثانی (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف را انجام داد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که: ۱- اساتید دانشگاه‌های تهران و شریف از کیفیت زندگی کاری در سطح نسبتاً نامطلوب و از نظر رضایت شغلی در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد. ۲- بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد. ۳- بین میزان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اساتید دانشگاه‌های مذکور تفاوت معناداری وجود ندارد. و تنها از بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی که از ابعاد کیفیت زندگی کاری محسوب می‌شود تفاوت اندکی وجود دارد. به‌عبارت دیگر اعضای هیات علمی دانشگاه شریف از یکپارچگی و انسجام اجتماعی بالاتری نسبت به اساتید دانشگاه تهران، برخوردارند ۴- سایر نتایج نیز بیانگر این است که به ترتیب اولویت قانون‌گرایی در سازمان، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و توسعه قابلیت‌های انسانی به‌عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری که خود از مولفه‌های سازمان‌یادگیرنده نیز هستند با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارند. عنایتی و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بهشهر انجام دادند. نتایج نشان داد که فقط بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان در سطحی معادل میانگین قرار دارد. نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰) پژوهشی با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی

برای بهبود آن انجام دادند. یافته‌های این تحقیق نشان داد براساس میزان سه نوع فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدمات علمی اجرایی، کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی مورد بررسی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست، سطح بهره‌مندی هیات علمی از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای نیز در حد پایین و متوسط ارزیابی شد، میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیات علمی توسط بیشترین درصد از پاسخگویان در حد متوسط ارزیابی شد.

براساس آنچه در ادبیات و پیشینه پژوهش مورد بررسی قرار گرفت در بروز عارضه‌های سازمانی، عوامل زیادی دخیلند که پژوهش‌های مختلف هرکدام به جنبه‌ای از آن پرداخته‌اند. دو نکته بسیار مهم این که پژوهش‌های بسیار اندکی در زمینه عارضه‌یابی سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری انجام گرفته است، و به دلیل کمبود منابع و اطلاعات به خصوص در زمینه عارضه‌یابی سازمانی، پژوهشگر را بر آن داشت که در پژوهش خود به جای فرضیه از سوال استفاده کند. بنابراین پژوهش حاضر با هدف پوشش‌دهی به این کمبودها، در نظر دارد نقش عارضه‌یابی سازمانی و ارتباط آن با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری را از دیدگاه اعضای هیات علمی مورد بررسی قرار دهد. لذا سوالات پژوهش عبارتند از:

- ۱- وضعیت عارضه‌های سازمانی، کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان چگونه است؟
- ۲- آیا بین عارضه‌های سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان رابطه وجود دارد؟
- ۳- آیا بین عارضه‌های سازمانی براساس ابعاد شش‌گانه مدل ویزبورد و کارآفرینی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان رابطه وجود دارد؟
- ۴- آیا بین عارضه‌های سازمانی براساس ابعاد شش‌گانه مدل ویزبورد و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان رابطه وجود دارد؟
- ۵- کدام‌یک از مولفه‌های عارضه‌های سازمانی پیش‌بینی‌کننده بهتری برای کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان می‌باشند؟

روش پژوهش

در این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش از روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آمار این پژوهش کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان است، که تعداد آن‌ها در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ به تعداد ۷۴۱ نفر بوده است که از این تعداد ۱۶۶ نفر زن و ۵۷۵ نفر مرد می‌باشد. حجم نمونه این پژوهش با

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

توجه به جدول برآورد حجم نمونه، از روی جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۵۴ نفر برآورد شد. نظر به این که دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان شامل دانشکده‌های متعددی است، لذا جهت انتخاب نمونه پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی استفاده شده است برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از سه نوع پرسشنامه استفاده شده است.

۱- پرسشنامه عارضه‌یابی سازمانی: این پرسشنامه توسط رحیمی و همکاران (۱۳۸۹) ساخته شده و تا حدودی برگرفته از پرسشنامه استاندارد شناخت سازمانی (رجایی پور و نادری، ۱۳۸۸) و براساس مدل شش جعبه ویزبود^۱ (۱۹۸۷) می‌باشد. این پرسشنامه شامل ۷۷ سوال است. که مشتمل بر مولفه‌های (مقاصد، ساختار، رهبری، روابط، پاداش و مکانیزم یاری‌رسان) می‌باشد. جهت تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا و پایایی آن نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برآورد گردیده است.

۲- پرسشنامه رفتار کارآفرینانه در سازمان: این پرسشنامه توسط لئون دایس زامپتاکیس و واسیلیس موستاکیس^۲ تهیه و تنظیم، و توسط مقیمی ترجمه شده است و دارای ۱۲ سوال است که مشتمل بر مولفه‌های (کاهش کاغذ بازی، تغییر در رفتار کارکنان، بینش استراتژیک، ایجاد یک محیط کاری پر انرژی و محیط حمایتی) می‌باشد. برای تعیین روایی این پرسشنامه نیز از روش روایی محتوا استفاده شده است. روایی محتوایی این اطمینان را به وجود می‌آورد که مقیاس شامل یک سری موارد کافی و نمونه برای استفاده از مفهوم است. هرچه موارد معرف حیطة مفهومی که اندازه‌گیری می‌شود، بیشتر باشد روایی محتوایی آن بیشتر خواهد بود (خاکی، ۱۳۸۲: ۲۸۹). در خصوص روایی صوری، خوبی نژاد (۱۳۸۲) اشاره دارد، این نوع روایی یکی از مشخصات روایی محتوایی است و حاوی این مطلب است که سوالات آزمون تا چه حد در ظاهر شبیه به موضوعی هستند که برای اندازه‌گیری آن تهیه شده‌اند. به‌منظور تعیین روایی صوری و محتوایی این پژوهش هر سه پرسشنامه طبق نظر هومن (۱۳۸۷) در اختیار ۱۰ نفر از اساتید گروه‌های علوم تربیتی، روانشناسی، علوم اجتماعی و اقتصاد دانشگاه بوعلی‌سینای همدان قرار گرفت و بعد از دریافت نظرات آنان اصلاحات ضروری در پرسشنامه‌ها انجام شد. پایایی این پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ برآورد شده است

۳- پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه براساس مدل والتون طراحی شده است که مشتمل بر مولفه‌های (پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن و بهداشتی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی‌کاری، فضای کلی زندگی،

1. Weisbord

2. Leonidas A.Zampetakis,Vassillis Moustakis

یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی) می‌باشد. جهت تعیین روایی پرسشنامه، از روش روایی محتوا و پایایی آن نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/83$ برآورد گردیده است.

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه

جنسیت نمونه مورد مطالعه

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت

جنسیت	شاخص	فراوانی	درصد فراوانی
مرد		۱۹۷	۷۷/۶
زن		۵۷	۲۲/۴
جمع		۲۵۴	۱۰۰

تعداد کل اعضای هیأت علمی نمونه مورد مطالعه در پژوهش ۲۵۴ نفر بودند که ۱۹۷ نفر (۷۷/۶ درصد) از آن‌ها مرد و ۵۷ نفر (۲۲/۴ درصد) زن هستند.

سن نمونه مورد مطالعه

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به لحاظ سن

سن	شاخص	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تراکمی
۲۶ تا ۳۵ سال		۳۸	۱۵	۱۵
۳۶ تا ۴۵ سال		۸۵	۳۳/۵	۴۸/۵
۴۶ تا ۵۵ سال		۸۴	۳۳/۱	۸۱/۶
۵۶ سال و بالاتر		۴۷	۱۸/۴	۱۰۰
جمع		۲۵۴	۱۰۰	-

براساس داده‌های جدول ۲ بیشتر اعضای هیأت علمی نمونه مورد مطالعه ۸۵ نفر (۳۳/۵ درصد) بین ۳۶ تا ۴۵ سال سن دارند. ۳۸ نفر (۱۵ درصد) از اعضا هیأت علمی بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۸۴ نفر (۳۳/۱ درصد) بین ۴۶ تا ۵۵ سال و ۴۷ نفر (۱۸/۴ درصد) ۵۶ سال و بالاتر سن دارند.

مدرک تحصیلی نمونه مورد مطالعه

جدول ۳. فراوانی و درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به لحاظ مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	شاخص	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تراکمی
کارشناسی ارشد	۶۴	۲۵/۲	۲۵/۲	۲۵/۲
دکتری	۱۹۰	۷۴/۸	۱۰۰	۱۰۰
جمع	۲۵۴	۱۰۰	-	-

براساس داده‌های جدول ۳ بیشتر اعضای هیأت علمی نمونه مورد مطالعه در پژوهش دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند. به عبارت دقیق‌تر ۱۹۰ نفر (۷۴/۸ درصد) از اعضای هیأت علمی مدرک تحصیلی دکتری دارند. همچنین ۶۴ نفر (۲۵/۲ درصد) از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد هستند.

مرتب‌بندی علمی نمونه مورد مطالعه

جدول ۴. فراوانی و درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به لحاظ مرتبه علمی

مرتبه علمی	شاخص	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تراکمی
مربی	۶۴	۲۵/۲	۲۵/۲	۲۵/۲
استادیار	۱۵۲	۵۹/۸	۸۵	۸۵
دانشیار	۳۴	۱۳/۴	۹۸/۴	۹۸/۴
استاد	۴	۱/۶	۱۰۰	۱۰۰
جمع	۲۵۴	۱۰۰	-	-

براساس داده‌های جدول ۴ بیشتر اعضای هیأت علمی نمونه مورد مطالعه ۱۵۲ نفر (۵۹/۸ درصد) در مرتبه علمی استادیاری می‌باشند. ۶۴ نفر (۲۵/۲ درصد) مربی، ۳۴ نفر (۱۳/۴ درصد) دانشیار و ۴ نفر (۱/۶ درصد) استاد می‌باشند.

سابقه خدمت نمونه مورد مطالعه

جدول ۵. فراوانی و درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به لحاظ سابقه خدمت

سابقه خدمت	شاخص	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تراکمی
کمتر از ۱۰ سال	۸۸	۳۴/۶	۳۴/۶	۳۴/۶
۱۱ تا ۲۰ سال	۷۵	۲۹/۵	۶۴/۱	۶۴/۱
۲۱ تا ۳۰ سال	۸۸	۳۴/۶	۹۸/۸	۹۸/۸
۳۱ سال و بالاتر	۳	۱/۳	۱۰۰	۱۰۰
جمع	۲۵۴	۱۰۰	-	-

براساس داده‌های جدول ۵ بیشتر اعضای هیأت علمی نمونه مورد مطالعه ۸۸ نفر (۳۴/۶ درصد) در دو دسته کمتر از ۱۰ سال و نیز ۲۱ تا ۳۰ سال قرار دارند. ۷۵ نفر (۲۹/۵ درصد) ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳ نفر (۱/۳ درصد) ۳۱ سال و بالاتر سابقه خدمت دارند.

دانشگاه محل خدمت نمونه مورد مطالعه

جدول ۶. فراوانی و درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به لحاظ دانشگاه محل خدمت

سابقه خدمت	شاخص	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تراکمی
دانشگاه بوعلی سینا	۱۳۴	۵۳	۵۳	۵۳
دانشگاه علوم پزشکی	۱۲۰	۴۷	۱۰۰	۱۰۰
جمع	۲۵۴	۱۰۰	-	-

براساس داده‌های جدول ۶ بیشتر اعضای هیأت علمی نمونه مورد مطالعه ۱۳۴ نفر (۵۳ درصد) در دانشگاه بوعلی سینا و ۱۲۰ نفر (۴۷ درصد) در دانشگاه علوم پزشکی همدان مشغول به خدمت هستند.

جدول ۷. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرونوف جهت سنجش نرمال بودن متغیرها

متغیر	تعداد	مقدار Z	سطح معناداری
پرسشنامه عارضه‌های سازمانی	مقاصد	۲۵۴	۰/۰۸۲
	ساختار	۲۵۴	۰/۰۶۱
	رهبری	۲۵۴	۰/۱۲۴
	روابط	۲۵۴	۰/۱۴۴
	پاداش	۲۵۴	۰/۸۰۹
	مکانیزم یاری رسان	۲۵۴	۰/۱۴۶
	عارضه‌های سازمانی	۲۵۴	۰/۴۴۶
پرسشنامه کارآفرینی	کاهش کاغذ بازی	۲۵۴	۰/۱۰۴
	تغییر در رفتار کارکنان	۲۵۴	۰/۳۶۵
	بینش استراتژیک	۲۵۴	۰/۰۶۳
	ایجاد محیط کاری پرنرژی	۲۵۴	۰/۰۵۵
	محیط حمایتی	۲۵۴	۰/۳۱۶
	کارآفرینی	۲۵۴	۰/۲۸۹
پرسشنامه کیفیت زندگی کاری	پرداخت منصفانه و کافی	۲۵۴	۰/۳۵۲

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

۰/۰۶۱	۱/۳۲۰	۲۵۴	محیط کاری ایمن و بهداشتی
۰/۱۴۰	۱/۱۵۳	۲۵۴	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم
۱/۱۳۵	۱/۱۶۰	۲۵۴	قانون‌گرایی در سازمان کار
۰/۳۴۸	۰/۹۳۴	۲۵۴	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۳۱۶	۰/۹۵۰	۲۵۴	فضای کلی زندگی
۰/۱۰۳	۱/۲۱۰	۲۵۴	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار
۰/۰۸۲	۱/۲۶۰	۲۵۴	توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۲۴۳	۱/۰۳۰	۲۵۴	کیفیت زندگی کاری

با توجه به نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرونوف در جدول ۷ می‌توان اظهار نمود که همه متغیرهای عارضه‌های سازمانی، کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی (و زیرمقیاس‌های آن‌ها) نرمال می‌باشد زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هر یک سه متغیر بزرگ‌تر از $۰/۰۵$ می‌باشد ($p > ۰/۰۵$). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که از آزمون‌های پارامتری برای تحلیل سوال‌های پژوهش می‌توان استفاده کرد.

یافته‌های سوال اول - وضعیت عارضه‌های سازمانی، کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان چگونه است؟

جدول ۸. وضعیت عارضه‌های سازمانی، کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی
دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار آماره t	میانگین آماری ۱	انحراف استاندارد	میانگین مشاهده شده	پارامترها
**./...	۲۵۳	۴۶/۳۴	۳	۰/۰۵	۲/۸۳	عارضه یابی سازمانی
**./...	۲۵۳	۶۸/۲۴	۳	۰/۱۷	۳/۷۶	مقاصد
**./...	۲۵۳	۴۲/۹۴	۳	۰/۱۵	۳/۴۰	ساختار
**./...	۲۵۳	۹۲/۰۳	۳	۰/۱۲	۲/۳۰	رهبری
**./...	۲۵۳	۱۰۹/۴۰	۳	۰/۱۴	۲/۰۱	روابط
**./...	۲۵۳	۸۸/۱۷	۳	۰/۱۱	۲/۳۵	پاداش
**./...	۲۵۳	۲۰/۱۶	۳	۰/۱۲	۳/۱۶	مکانیزم یاری رسان
**./...	۲۵۳	۲۲/۲۹	۳	۰/۱۶	۳/۲۳	کارآفرینی
**./...	۲۵۳	۱۶/۵۴	۳	۰/۵۰	۳/۵۱	کاهش کاغذبازی
**./...	۲۵۳	۵۰/۲۳	۳	۰/۲۱	۳/۶۸	تغییر در رفتار کارکنان
**./...	۲۵۳	۲۰/۶	۳	۰/۳۶	۳/۴۷	بینش استراتژیک
**./...	۲۵۳	۲۳/۶۹	۳	۰/۳۴	۲/۴۸	ایجاد محیط کاری پرنرژی
۰/۹۲۹	۲۵۳	۰/۰۸۹	۳	۰/۳۵	۳	محیط حمایتی
**./...	۲۵۳	۷/۶۸	۳	۰/۲۱	۲/۸۹	کیفیت زندگی کاری
**./...	۲۵۳	۱۴/۶۱	۳	۰/۵۶	۲/۴۸	پرداخت منصفانه و کافی
**./...	۲۵۳	۴/۵۴	۳	۰/۵۴	۳/۱۵	محیط کاری ایمن و بهداشتی
**./...	۲۵۳	۸/۵۶	۳	۰/۴۸	۲/۷۴	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم
**./...	۲۵۳	۲۲/۳۶	۳	۰/۲۷	۲/۶۱	قانون‌گرایی در سازمان کار
۰/۴۰۴	۲۵۳	۳/۸۳	۳	۰/۲۶	۲/۹۸	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
**./...	۲۵۳	۳۱/۸۸	۳	۰/۳۹	۳/۷۸	فضای کلی زندگی
**./...	۲۵۳	۲۱/۵۲	۳	۰/۲۳	۲/۶۸	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
**./...	۲۵۳	۱۴/۲۵	۳	۰/۲۹	۲/۷۳	توسعه قابلیت‌های انسانی

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

۱- میانگین آماری هر گویه در مقیاس عارضه‌های سازمانی، کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی ۳ است؛ زیرا $3 = 1 \div 5 = 1 + 2 + 3 + 4 + 5$

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

براساس داده‌های جدول ۸، میانگین عارضه‌های سازمانی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان ۲/۸۳ به‌دست آمده که نشان می‌دهد میزان عارضه‌های سازمانی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کمتر از حد متوسط ۳ است

میزان عارضه‌های سازمانی در زیرمقیاس‌های مقاصد، ساختار و مکانیزم یاری‌رسان در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان بالاتر از حد متوسط ۳ است. میزان عارضه‌های سازمانی در زیرمقیاس‌های رهبری، روابط و پاداش در دانشگاه بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کمتر از حد متوسط ۳ است. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که میزان عارضه‌های سازمانی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کمتر از حد متوسط ۳ است که بیشترین میزان عارضه سازمانی در زیرمقیاس مقاصد و کمترین عارضه سازمانی در زیرمقیاس روابط است. بر اساس داده‌های جدول ۸، میانگین کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان ۳/۲۳ به‌دست آمده که نشان می‌دهد میزان کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان بالاتر از حد متوسط ۳ است. میزان کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس‌های کاهش کاغذبازی، تغییر در رفتار کارکنان و بینش استراتژیک بالاتر از حد متوسط ۳ است. میزان کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس محیط حمایتی در حد متوسط ۳ است. میزان کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس ایجاد محیط کار پرنرژی کمتر از حد متوسط ۳ است. براساس داده‌های جدول ۸، میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان ۲/۸۹ به‌دست آمده که نشان می‌دهد میزان کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کمتر از حد متوسط ۳ است. هم‌چنین میزان کیفیت زندگی کاری در زیرمقیاس‌های پرداخت منصفانه و کافی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، توسعه قابلیت‌های انسانی کمتر از حد متوسط ۳ است. میزان کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس وابستگی اجتماعی زندگی کاری در حد متوسط ۳ است. میزان کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس محیط کاری ایمن و بهداشتی و فضای کلی زندگی بالاتر از حد متوسط ۳ است.

یافته‌های سوال دوم- آیا بین عارضه‌های سازمانی با کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان رابطه وجود دارد؟

جدول ۹. ضرایب همبستگی عارضه‌های سازمانی با کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان

سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	متغیرها	
**/۰/۰۰۰	-۰/۶۲۳	۲۵۳	کارآفرینی	عارضه‌های سازمانی
**/۰/۰۰۰	-۰/۶۵۲	۲۵۳		

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۹ نشان داد که بین عارضه‌های سازمانی با کیفیت زندگی کاری ($r=-0/623$ و $p=0/0001$) و کارآفرینی ($r=-0/652$ و $p=0/0001$) در دانشگاه بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان رابطه منفی و معنادار در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ زیرا ($p<0/01$) است. بنابراین با افزایش عارضه‌های سازمانی، میزان کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان کاهش یافته و بالعکس. یافته‌های سوال سوم- آیا بین عارضه‌های سازمانی براساس ابعاد شش‌گانه و کارآفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان رابطه وجود دارد؟

جدول ۱۰. ضرایب همبستگی عارضه‌های سازمانی براساس ابعاد شش‌گانه و کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان

سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	متغیرها	
**/۰/۰۰۰	-۰/۲۵۲	۲۵۳	کارآفرینی	۱- مقاصد
**/۰/۰۰۰	-۰/۴۱۲	۲۵۳		۲- ساختار
**/۰/۰۰۰	-۰/۲۸۵	۲۵۳		۳- رهبری
*/۰/۰۲۶	-۰/۱۴۰	۲۵۳		۴- روابط
**/۰/۰۰۰	-۰/۲۹۶	۲۵۳		۵- پاداش
**/۰/۰۰۱	-۰/۲۰۵	۲۵۳		۶- مکانیزم یاری رسان

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۱۰ نشان داد که بین ابعاد شش‌گانه عارضه‌های سازمانی یعنی بعد مقاصد ($r=-0/252$ و $p=0/000$)، ساختار ($r=-0/412$ و $p=0/000$)، رهبری ($r=-0/285$ و $p=0/000$)، روابط ($r=-0/140$ و $p=0/026$)، پاداش ($r=-0/296$ و $p=0/000$)، مکانیزم یاری رسان ($r=-0/205$ و $p=0/001$) و کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. زیرا ($p<0/05$) است. بنابراین با افزایش هر یک

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

از ابعاد شش‌گانه عارضه‌های سازمانی، میزان کارآفرینی در دانشگاه بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کاهش یافته و بالعکس.

یافته‌های سوال چهارم- آیا بین عارضه‌های سازمانی براساس ابعاد شش‌گانه و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان رابطه وجود دارد؟

جدول ۱۱. ضرایب همبستگی عارضه‌های سازمانی براساس ابعاد شش‌گانه و کیفیت

زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان

سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	متغیرها	
**/۰۰۰	-۰/۲۵۸	۲۵۳	کیفیت زندگی کاری	۱- مقاصد
**/۰۰۰	-۰/۳۳۷	۲۵۳		۲- ساختار
**/۰۰۰	-۰/۲۴۰	۲۵۳		۳- رهبری
**/۰۰۲	-۰/۱۹۵	۲۵۳		۴- روابط
**/۰۰۰	-۰/۲۹۲	۲۵۳		۵- پاداش
**/۰۰۲	-۰/۱۹۲	۲۵۳		۶- مکانیزم یاری‌رسان

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۱۱ نشان داد که بین ابعاد شش‌گانه عارضه‌های سازمانی یعنی بعد مقاصد ($r=-0/258$ و $p=0/000$)، ساختار ($r=-0/337$ و $p=0/000$)، رهبری ($r=-0/240$ و $p=0/000$)، روابط ($r=-0/195$ و $p=0/002$)، پاداش ($r=-0/292$ و $p=0/000$)، مکانیزم یاری‌رسان ($r=-0/192$ و $p=0/002$) و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. زیرا ($p<0/05$) است. بنابراین با افزایش هر یک از ابعاد شش‌گانه عارضه‌های سازمانی، میزان کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کاهش یافته و بالعکس.

یافته‌های سوال پنجم- کدام یک از مولفه‌های عارضه‌یابی سازمانی پیش‌بینی‌کننده بهتری برای کارآفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان می‌باشند؟

جدول ۱۲. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره تاثیر ابعاد عارضه‌های سازمانی بر کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان

سطح معناداری	F	دوربین واتسون	ضریب تعیین اصلاح شده R2	ضریب تعیین R2	ضریب همبستگی (R)	مدل	
۰/۰۰۰	۵۰/۳۳	۰/۸۲۴	۰/۱۶۴	۰/۱۶۷	۰/۴۰۹	ساختار	
۰/۰۰۰	۴۱/۳۲		۰/۲۴۲	۰/۲۴۸	۰/۴۹۸	پاداش	
۰/۰۰۰	۳۸/۸۵		۰/۳۱۱	۰/۳۱۹	۰/۵۶۵	مقاصد	
۰/۰۰۰	۶۳/۳۹		۰/۳۸۰	۰/۳۹۰	۰/۶۲۴	رهبری	
۰/۰۰۰	۳۸/۲۵		۰/۴۲۵	۰/۴۳۶	۰/۶۶۱	مکانیز م یاری رسان	
۰/۰۰۰	۳۴/۲۷		۰/۴۴۲	۰/۴۵۵	۰/۶۷۵	روابط	
مفروضه‌های هم خطی			T	ضرایب غیر استاندارد		B	مدل
تورم واریانس VIF	تولرنس Tolerance	سطح معناداری		Beta	میانگین خطای استاندارد		
		۰/۰۰۰	۲۱/۸۹	۰/۳۹۹	۸/۷۲۸	مقدار ثابت	
۱/۰۱	۰/۹۸	۰/۰۰۰	۷/۶۹	-۰/۳۶۵	۰/۰۵۲	-۰/۳۹۶	ساختار
۱	۰/۹۹	۰/۰۰۰	۵/۹۲	-۰/۲۷۹	۰/۰۶۷	-۰/۳۹۸	پاداش
۱/۰۲	۰/۹۷	۰/۰۰۰	۶/۶۳	-۰/۳۱۶	۰/۰۴۴	-۰/۲۹۴	مقاصد
۱/۰۲	۰/۹۸	۰/۰۰۰	۵/۶۹	-۰/۲۷۱	۰/۰۶۶	-۰/۳۷۳	رهبری
۱/۰۲	۰/۹۸	۰/۰۰۰	۴/۷۲	-۰/۲۲۵	۰/۰۶۱	-۰/۲۹۰	مکانیز م یاری رسان
۱	۰/۹۹	۰/۰۰۴	۲/۹۲	-۰/۱۳۵	۰/۰۵۴	-۰/۱۵۹	روابط

به منظور بررسی تاثیر ابعاد عارضه‌های سازمانی بر کارآفرینی، اقدام به آنالیز رگرسیون چندمتغیره گردید. برای استفاده از مدل رگرسیون لازم است، پیش فرض‌های استفاده از آن مورد آزمون قرار گیرد. بدین منظور، آزمون‌های دوربین واتسون، هم خطی، بررسی نرمال بودن خطاها و نرمال بودن کولموگروف اسمیرونف انجام شده که براساس اطلاعات جدول (۱۲) مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

است. هم‌چنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) به‌دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و براساس شاخص‌های هم خطی بودن (تولرنس و تورم واریانس (VIF)؛ بین متغیرهای پیش‌بین هم‌خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. و شرط نرمال بودن خطاها نیز برقرار است چرا که خطا دارای میانگین نزدیک به صفر و انحراف معیار نزدیک به یک (۰/۹۸۸) است. و شرط نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. در ابتدا کارآفرینی به‌عنوان متغیر ملاک و ابعاد عارضه‌های سازمانی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد. سپس با استفاده از روش همزمان، ابعاد ساختار، پاداش، مقاصد، رهبری، مکانیزم یاری‌رسان و روابط به‌ترتیب بیشترین تأثیر را در رگرسیون چندگانه داشته و وارد مدل گردید.

بنابراین نتایج جدول ۱۲ بیانگر آن است که ۱۶٪ از تغییرات متغیر کارآفرینی توسط بعد ساختار، ۲۴٪ توسط بعد پاداش، ۳۱٪ توسط بعد مقاصد، ۳۸٪ توسط بعد رهبری، ۴۲٪ توسط بعد مکانیزم یاری‌رسان و ۴۴٪ درصد توسط بعد روابط تبیین می‌گردد. هم‌چنین سهم مولفه‌های ساختار، پاداش، مقاصد، رهبری، مکانیزم یاری‌رسان و روابط به ترتیب ۰/۳۶، ۰/۲۷، ۰/۳۱، ۰/۲۷، ۰/۲۲ و ۰/۱۳ می‌باشد. نتایج نهایی آنالیز رگرسیون چندگانه، به همراه ضرایب متغیرهای موثر در مدل، در زیر آمده است. مدل نهایی عبارت است از:

$$\begin{aligned} & \text{(مقاصد)} 0/294 - \text{(پاداش)} 0/398 - \text{(ساختار)} 0/396 = \text{کارآفرینی} \\ & 8/728 + \text{(روابط)} 0/159 - \text{(مکانیزم یاری‌رسان)} 0/290 - \text{(رهبری)} 0/373 - \end{aligned}$$

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱۳. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره تأثیر ابعاد عارضه‌های سازمانی بر کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان

سطح معناداری		F	دوربین واتسون	ضریب تعیین اصلاح شده R2	ضریب تعیین R2	ضریب همبستگی ی (R)	متغیرها ی پیش بین
۰/۰۰۰		۳۲/۲۰	۱/۶۷۱	۰/۱۱۰	۰/۱۱۴	۰/۳۳۷	ساختار
۰/۰۰۰		۲۹/۴۵		۰/۱۸۴	۰/۱۹۱	۰/۴۳۷	پاداش
۰/۰۰۰		۲۹/۶۸		۰/۲۵۵	۰/۲۶۳	۰/۵۱۳	مقاصد
۰/۰۰۰		۲۸/۶۱		۰/۳۰۵	۰/۳۱۶	۰/۵۶۲	رهبری
۰/۰۰۰		۲۷/۵۵		۰/۳۴۵	۰/۳۵۸	۰/۵۹۸	مکانیزم یاری
۰/۰۰۰		۲۷/۰۸		۰/۳۸۳	۰/۳۹۸	۰/۶۳۱	رسان روابط
مفروضه‌های هم‌خطی		سطح معنادار ی	T	ضرایب غیراستاندارد		B	مدل
تورم واریانس VIF	تولرنس Tolerance			ضرایب استاندارد د			
		۰/۰۰۰	۲۱/۸۹		۰/۳۹۹	۸/۷۲۸	مقدار ثابت
۱/۰۱	۰/۹۸	۰/۰۰۰	۵/۹۶	-۰/۲۹۸	۰/۰۶۹	-۰/۴۰۹	ساختار
۱	۰/۹۹	۰/۰۰۰	۵/۴۶	-۰/۲۷۱	۰/۰۸۹	-۰/۴۸۹	پاداش
۱/۰۲	۰/۹۷	۰/۰۰۰	۶/۳۰	-۰/۳۱۶	۰/۰۵۹	-۰/۳۷۱	مقاصد
۱/۰۲	۰/۹۸	۰/۰۰۰	۴/۶۶	-۰/۳۳۳	۰/۰۸۷	-۰/۴۰۷	رهبری
۱/۰۲	۰/۹۷	۰/۰۰۰	۴/۳۵	-۰/۳۱۸	۰/۰۸۲	-۰/۳۵۶	مکانیزم یاری
۱	۰/۹۹	۰/۰۰۰	۴/۰۲	-۰/۲۰۰	۰/۰۷۲	-۰/۲۹۲	رسان روابط

به‌منظور بررسی تأثیر ابعاد عارضه‌های سازمانی بر کیفیت زندگی کاری، اقدام به آنالیز رگرسیون چندمتغیره گردید. براساس اطلاعات جدول (۱۳) F مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده، بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) به‌دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و براساس شاخص‌های هم خطی بودن (تولرنس و تورم واریانس (VIF))؛ بین متغیرهای

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

پیش بین هم‌خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. و شرط نرمال بودن خطاها نیز برقرار است چراکه خطا دارای میانگین نزدیک به صفر و انحراف معیار نزدیک به یک (۰/۹۸۸) است. و شرط نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. در ابتدا کیفیت زندگی کاری به‌عنوان متغیر ملاک و ابعاد عارضه‌های- سازمانی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد. سپس با استفاده از روش هم‌زمان، ابعاد ساختار، پاداش، مقاصد، رهبری، مکانیزم یاری‌رسان و روابط به‌ترتیب بیشترین تأثیر را در رگرسیون چندگانه داشته و وارد مدل گردید. بنابراین نتایج جدول ۱۳ بیانگر آن است که ۱۱ درصد از تغییرات متغیر کیفیت زندگی کاری توسط بعد ساختار، ۱۸٪ توسط بعد پاداش، ۲۵٪ توسط بعد مقاصد، ۳۰٪ توسط بعد رهبری، ۳۴٪ توسط بعد مکانیزم یاری‌رسان و ۳۸٪ درصد توسط بعد روابط تبیین می‌گردد. هم‌چنین سهم مولفه‌های ساختار، پاداش، مقاصد، رهبری، مکانیزم یاری‌رسان و روابط به ترتیب ۰/۲۹، ۰/۲۷، ۰/۳۱، ۰/۲۳، ۰/۲۱، و ۰/۲۰ می‌باشد. نتایج نهایی آنالیز رگرسیون چندگانه، به‌همراه ضرایب متغیرهای موثر در مدل، در زیر آمده است. مدل نهایی عبارت است از:

$$\begin{aligned} & \text{(مقاصد)} \quad 0/371 - \text{(پاداش)} \quad 0/489 - \text{(ساختار)} \quad 0/409 - = \text{کیفیت زندگی کاری} \\ & +9/492 \text{(روابط)} \quad 0/292 - \text{(مکانیزم یاری رسان)} \quad 0/356 - \text{(رهبری)} \quad 0/407 - \end{aligned}$$

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شده است رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی و کارآفرینی با کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان از دیدگاه هیات علمی در سال- تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ بررسی شود. براساس یافته‌های حاصل از سوال ۱ میزان عارضه‌های سازمانی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کمتر از حد متوسط ۳ است. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که بیشترین میزان عارضه سازمانی در زیرمقیاس مقاصد و کمترین عارضه سازمانی در زیرمقیاس روابط است. در مطابقت با این یافته‌ها پژوهشی یافت نشد. اما این یافته‌ها با نتایج پژوهش زالی (۱۳۸۷)، نیکوکار (۱۳۸۸) و رحیمی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی ندارد که می‌تواند به‌دلیل متفاوت بودن جامعه آماری این دو پژوهش که باعث تفاوت در نتایج آماری آن‌ها، شده است باشد. بررسی میانگین مولفه‌ها نشان می‌دهد که در مولفه اهداف، میانگین بالاتر از حد متوسط ۳ است که شاید به‌دلیل، نداشتن صراحت و شفافیت در اهداف، آگاهی کم از اهداف حوزه فعالیت، تطابق نداشتن سیاست‌های دانشگاه در جهت اهداف، سازگاری کم بین اهداف کمی و کیفی، توجه نکردن به اهداف سازمانی و فردی و انتظارات تا حدودی

غیرمعمول و غیرمنطقی، دانشگاه از اعضای هیات علمی است. در مولفه ساختار میانگین، بالاتر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلایل ساختار نسبتاً نامشخص در حوزه فعالیت، اعمال سبک تصمیم‌گیری غیرمشارکتی، عدم به‌کارگیری خط و مشی‌های جدید، عدم رعایت قوانین و مقررات و اعمال سلیقه شخصی در اجرای قوانین و مقررات می‌باشد. در مولفه مکانیزم یاری‌رسان میانگین بالاتر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلایل، نوع کنترل و نظارت در دانشگاه، عدم صراحت نسبی قوانین و مقررات، دست و پا گیر بودن قوانین و مقررات، تعیین معیارهای نسبتاً غیرمنطقی برای سنجش عملکرد آموزشی، عدم وجود سازوکارهایی برای انسجام و نظم بخشیدن به امور و ناکارآمدی نظام اطلاع‌رسانی دانشگاه باشد. در مولفه رهبری میانگین پایین‌تر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلایل تلاش زیاد مدیران و روسا برای ارتقای شغلی و حرفه‌ای اعضای هیات علمی، انتظارات تا حدودی منطقی مدیران از اعضا، تدارک نسبتاً خوب مدیران برای حضور اعضا در همایش‌ها، سمینارها و اعطای فرصت‌های مطالعاتی، حمایت تقریباً مناسب مدیران از طرح‌های ارائه شده توسط اعضا، حمایت مدیران از ابتکارات و نوآوری‌های ارائه شده توسط اعضا، اختیارات مناسب اعضا، صراحت مناسب در گفتار و عمل مدیران، حمایت مناسب مدیران از اعضا در برابر خواسته‌های غیرمنطقی دانشجویان، آسیب‌پذیری نسبتاً کم مدیران در برابر فشارهای خارج از دانشگاه و عدم نفوذ افراد بانفوذ در شورای دانشگاه باشد. در مولفه ارتباطات میانگین پایین‌تر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلایل رضایت داشتن اعضای هیات علمی از رفتار و برخورد همکاران، وجود فعالیت‌های مشترک میان اعضا، وجود همفکری با همکاران در ارتباط با مسائل و مشکلات شغلی، وجود انسجام و هماهنگی میان اعضا، عدم وجود مبارزه پشت پرده میان اعضا، وجود صداقت بین اعضا و مدیران، حمایت اعضا از یکدیگر، وجود تعارض و مشکلات حل نشده اندک در دانشگاه، وجود داشتن روابط لازم برای انجام دادن بهینه امور در محیط کار، وجود تعامل و گفتگو بین مدیران و اعضا باشد. در مولفه انگیزش و پاداش میانگین پایین‌تر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلایل رعایت میزان پاداش‌ها براساس میزان شایستگی، رضایت داشتن از میزان تسهیلات و خدمات، وجود تناسب میان حقوق و میزان کار، صورت گرفتن ارزشیابی اعضا براساس معیارهای اعلام شده، دادن پاداش به ابتکارات و نوآوری‌ها، وجود تنوع در شغل و عدم یکنواختی آن، وجود تناسب بین حقوق، پاداش و عملکرد، برخورد نسبتاً منصفانه روسا با اعضا، کافی بودن فضا، امکانات و تجهیزات می‌باشد. هم‌چنین میزان کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان بالاتر از حد متوسط ۳ است. میزان کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس‌های کاهش کاغذبازی، تغییر در رفتار کارکنان و بینش استراتژیک بالاتر از حد متوسط ۳ است. میزان کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس محیط حمایتی در حد متوسط ۳ است و میزان

بررسی رابطه بین عرضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

کارآفرینی در دانشگاه بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس ایجاد محیط کار پراثری کمتر از حد متوسط ۳ است. در مولفه کاهش کاغذ بازی میانگین بالاتر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلیل دریافت اقدامات پیشنهادی به شیوه کارآمد از طریق کاغذ بازی بوروکراتیک باشد. در مولفه تغییر در رفتار کارکنان میانگین بالاتر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلایل علاقه اعضای هیات علمی به کسب مهارت‌های جدید، کاهش سرعت اقدامات اعضا در اثر به دست نیامدن نتایج موردنظر، تشویق همکاران توسط اعضا به بیان ایده‌ها و نظرات جهت بهبود خدمات دانشگاه، الهام‌بخش بودن اعضا برای همکارانشان جهت تفکر درباره امور به شیوه جدید، تخصیص دادن زمان توسط اعضا برای همکاران جهت یافتن روش‌هایی برای بهبود خدمات دانشگاه، می‌باشد در مولفه محیط حمایتی میانگین در حد متوسط ۳ است که شاید به دلیل حمایت نسبی اعضا از ابتکارات یکدیگر در محیط کار و امکان دستیابی نسبی به اطلاعات مدیریتی در محیط کار باشد. در مولفه ایجاد یک محیط کاری پر انرژی میانگین پایین‌تر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلایل، کار گروهی مبتنی بر همکاری کم در بین اعضا در هنگام مواجه شدن با چالش‌ها، عدم ایجاد محیطی که در آن افراد به ایجاد بهبود علاقمند شوند، میزان کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کمتر از حد متوسط ۳ است. این یافته با پژوهش بوالهروی و همکاران (۲۰۱۱)، سمیعی و نورشاهی (۱۳۹۰) و میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. میزان کیفیت زندگی کاری در دانشگاه بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس‌های پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان کار، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، توسعه قابلیت‌های انسانی کمتر از حد متوسط ۳ است. میزان کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس وابستگی اجتماعی زندگی کاری در حد متوسط ۳ است. میزان کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس محیط کاری ایمن و بهداشتی و فضای کلی زندگی بالاتر از حد متوسط ۳ است. در مولفه پرداخت منصفانه و کافی میانگین پایین‌تر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلیل عدم تطابق بین میزان حقوق دریافتی با معیارهای موردنظر، عدم تطابق بین نظام پرداخت حقوق با پرداخت حقوق مشاغل دیگر، عدم رضایت از میزان حقوق دریافتی از دانشگاه، عدم تناسب بین حقوق دریافتی از دانشگاه با مخارج زندگی می‌باشد. در مولفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم میانگین کمتر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلایل فراهم نبودن امکان رشد ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه در شغل، استفاده کم از مهارت‌های آموخته شده در محیط کاری، امنیت شغلی کم برای اعضای هیات علمی جوان‌تر. در مولفه قانون‌گرایی در سازمان کار میانگین پایین‌تر از حد متوسط است که شاید به دلایل منصفانه نبودن نحوه رفتار و برخورد مسئولان با اعضای هیات علمی، فراهم نبودن شرایط مساعد برای

بیان آزادانه نظرات بدون ترس و واهمه از مسئولان، عدم وجود روش مدون مناسب برای اظهار شکایات در دانشگاه، عدم وجود مقررات رضایت بخش برای ارتقای اعضای هیات علمی، عدم وجود مقررات مناسب برای ارتقای سالیانه اعضای هیات علمی، عدم وضوح مقررات برای ترفیعات سالانه اعضای هیات علمی، عدم وجود روشی مناسب برای حل مسائل و مشکلات اعضای هیات علمی براساس قوانین و مقررات باشد. در مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار میانگین پایین‌تر از حد متوسط است که شاید به دلایل، عدم منصفانه بودن تصمیمات مسئولان در مورد زبردستان، عدم رعایت مناسب ساسله مراتب اداری در انجام امور، اعتماد کم همکاران به یکدیگر، فقدان شرایط مناسب برای ارتقای اعضای هیات علمی به مراتب بالاتر، حمایت کم اعضای هیات علمی از یکدیگر، در مولفه توسعه قابلیت‌های انسانی میانگین پایین‌تر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلایل، فراهم نبودن شرایط مناسب برای یادگیری مهارت‌های جانبی در شغل، دسترسی نامناسب به اطلاعات مربوط به کار، انعکاس کم تلاش واقعی اعضای هیات علمی در ارزیابی از عملکرد می‌باشد. در مولفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری میانگین در حد متوسط است که شاید به دلایل، احترام نسبی مسئولان دانشگاه به قوانین حاکم بر جامعه، رعایت نسبی قوانین و مقررات حاکم بر دانشگاه توسط مسئولین، منصفانه بودن نسبی تصمیمات مسئولان در برابر مشکلات، حمایت نسبی مسئولان در هنگام بروز مشکلات فردی اعضای هیات علمی، می‌باشد. در مولفه محیط کاری ایمن و بهداشتی میانگین بالاتر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلیل، برخورداری کافی از شرایط فیزیکی، ایمنی، بهداشتی و آرامش نسبی در محیط کار می‌باشد. در مولفه فضای کلی زندگی میانگین بالاتر از حد متوسط ۳ است که شاید به دلایل ماهیت شغلی اعضا که مانعی در انجام مسئولیت‌های خانوادگی، هم‌چنین مانع ایفای سایر نقش‌های اجتماعی در زندگی غیرکاری و مانع داشتن اوقات فراغت موردنظر باشد، تسهیلات مناسب دانشگاه برای اعضای هیات علمی جهت عرضه مقالات علمی در همایش‌ها و سمینارها، باشد. براساس یافته‌های سوال ۲ بین عارضه‌های سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان رابطه منفی و معنادار در سطح $0/01$ وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/01$) است. بنابراین با افزایش عارضه‌های سازمانی، میزان کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کاهش یافته و بالعکس. این نتیجه با یافته‌های حاصل از پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۸۹)، اخوان صراف (۱۳۸۴)، رضانی (۱۳۸۰)، جان سورد (۲۰۰۲)، گلاسر (۲۰۰۹)، بلانچارد (۲۰۰۹)، شهرانی (۲۰۰۸)، فورد، (۲۰۰۷)، ویس وس وارن (۲۰۰۵) و پولتیس (۲۰۰۸) هوارد (۲۰۰۴)، پوستیگو (۲۰۰۲) پوت و همکاران (۲۰۰۹)، کونمی و همکاران (۲۰۱۰) و روسلان و همکاران (۲۰۱۰)، نارنجی ثانی (۱۳۸۷)، همخوانی دارد.

بررسی رابطه بین عرضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

هم‌چنین یافته‌های حاصل از سوال ۳ نشان می‌دهد که بین ابعاد شش‌گانه عرضه‌های سازمانی یعنی بعد مقاصد، ساختار، رهبری، روابط، پاداش، مکانیزم یاری‌رسان و کارآفرینی در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. زیرا ($p < 0/05$) است. بنابراین با افزایش هریک از ابعاد شش‌گانه عرضه‌های سازمانی، میزان کارآفرینی در دانشگاه بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کاهش یافته و بالعکس. این نتیجه با پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. دفت^۱ (۲۰۰۵) معتقد است که انتخاب نامناسب، استفاده نامطلوب از مهارت‌ها و نبود جو مناسب برای شکوفایی خلاقیت‌ها می‌تواند سلامت و ارتقای سازمان را به‌خطر بیندازد. وقتی که به افراد مقام یا پستی داده می‌شود که متناسب با شان آن‌ها نیست، به نافرمانی، غیبت از کار، تاخیر و استعفا منجر می‌شود. چنان‌چه در سازمان جریان ارتباطات در تمام سطوح به‌صورت چندجانبه و باز برقرار نشود و اعتماد کامل بین بخش‌های مختلف وجود نداشته باشد، سوتفاهم و ناهماهنگی ایجاد می‌شود. زمانی که اهداف مشخص نباشد، ابهام در هدف ایجاد می‌شود و در نتیجه تلاش هماهنگی از طرف کارکنان برای تحقق اهداف صورت نمی‌گیرد. چنان‌چه به یادگیری در سازمان نیز اهمیت داده نشود، سازمان به حفظ، بقا و رشد سازمانی خود موفق نمی‌شود. نتایج حاصل از یافته‌های سوال ۴ نشان داد که بین ابعاد شش‌گانه عرضه‌های سازمانی یعنی بعد مقاصد ($p = 0/000$ و $t = -0/258$)، ساختار ($p = 0/000$ و $t = -0/337$)، رهبری ($p = 0/000$ و $t = -0/240$)، روابط ($p = 0/002$ و $t = -0/195$)، پاداش ($p = 0/000$ و $t = -0/292$)، مکانیزم یاری‌رسان ($p = 0/002$ و $t = -0/192$) و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. زیرا ($p < 0/05$) است. بنابراین با افزایش هریک از ابعاد شش‌گانه عرضه‌های سازمانی، میزان کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی‌سینا و علوم پزشکی همدان کاهش یافته و بالعکس. اخوان صراف (۱۳۸۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که در زمینه رضایت کارکنان، حقوق و مزایا، انتصاب و ارتقا، توانمندسازی کارکنان، درگیر بودن با مسائل مختلف شغلی، استفاده از کارکنان ناکارآمد و بدون انگیزه و نبود مکانیزم مناسب در برقراری ارتباط با مشتریان با مشکل مواجه هستند، زمینه شکست خود را فراهم می‌آورند. رضانی (۱۳۸۰) دریافت که بین تعارض و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد و تعارض خانوادگی و کاری بر کیفیت زندگی کاری تاثیر منفی می‌گذارد. جان سورد^۲ (۲۰۰۲) عامل اصلی ترک خدمت کارکنان را روحیه آن‌ها می‌داند و علاوه بر روحیه، پاداش، حمایت، ارتباطات اداری، کیفیت خدمات و مزایا در روحیه اعضا موثر است. هم‌چنین

1. Daft

2. Johnsrud

ادراکات اعضا از کیفیت زندگی کاری تاثیر مستقیم بر روحیه آنان دارد. گلاسر^۱ (۲۰۰۹) معتقد بود که طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی از مهم‌ترین عوامل بهبود زندگی کاری به‌شمار می‌روند. بلانچارد^۲ (۲۰۰۹) به این نتیجه رسید که بین فشارهای کاری، تعارض، افسردگی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شهرانی (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان آسیب‌شناسی، چالش‌ها و موانع توانمندسازی کارکنان دریافت که بین عدم شفاف‌سازی اهداف، عدم دسترسی به اطلاعات، عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، نظارت و کنترل شدید و عدم تفویض اختیار با سطح توانمندی کارکنان رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. در یک محیط کاری مناسب لازم است کیفیت زندگی کاری کارکنان همواره ارتقا یابد، کارکنان برقراری عدالت را احساس کنند، در تصمیم‌گیری‌ها شرکت داده شوند، از امنیت شغلی لازم و کافی برخوردار شوند. توجه و به‌کارگیری راهکارهای افزایش ایمنی و سلامت محیط کار، کاهش میزان استرس و ایجاد و امنیت شغلی مناسب و در نهایت ایجاد رضایت شغلی موثر از عواملی هستند که در بهبود مستمر و تعالی سازمان‌ها باید در نظر گرفته شوند. طبق نتایج بین شفاف نبودن اهداف، دسترسی نداشتن به اطلاعات، مشارکت نداشتن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، نظارت و کنترل شدید و نبود تفویض اختیار با سطح توانمندی کارکنان با کیفیت محیط کار ارتباط معنادار وجود دارد. زیرا هنگامی که سیستم‌های سازمانی مختل می‌شوند میزان استرس بین کارکنان افزایش می‌یابد و در صورت ادامه استرس افراد ائتلاف‌هایی ایجاد می‌کنند که می‌تواند در تحقق اهداف سازمانی مداخله کند. استرس در محیط کار به‌طور معناداری در میزان تعارض کار تاثیر می‌گذارد (فورد^۳، ۲۰۰۷). ویس وس وارن^۴ (۲۰۰۵)، فشارهای مهم در محیط کار را نبود روابط رضایت بخش با رئیس، زیردستان و همکاران، ابهام نقش، حجم بالای نقش، انجام دادن کار زیاد، حجم اطلاعات زیاد و مسئولیت‌های سنگین می‌داند. وجود این فشارها به تعارض در محیط کار، اختلالات روانی، افسردگی و فرسودگی شغلی منجر می‌شود پولتیس^۵ (۲۰۰۸) معتقد بود که انگیزش در محیط کار تاثیر مثبت و معنادار بر خلاقیت و بهره‌وری دارد. به‌منظور بررسی تاثیر ابعاد عارضه‌های سازمانی بر کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری اقدام به آنالیز رگرسیون چندمتغیره گردید. در ابتدا کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری به‌عنوان متغیرهای ملاک و ابعاد عارضه‌های سازمانی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد. سپس با استفاده از روش هم‌زمان، ابعاد ساختار، پاداش، مقاصد، رهبری، مکانیزم

1. Glaser
2. Blanchard
3. Ford
4. Viswesvaran
5. Polities

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

یاری‌رسان و روابط به ترتیب بیشترین تأثیر را در رگرسیون چندگانه داشته و وارد مدل گردید. بنابراین نتایج جداول ۱۲ و ۱۳ بیانگر آن است که با استفاده از مدل رگرسیون مذکور می‌توان کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری در سازمان مورد مطالعه را با توجه به ابعاد عارضه‌های سازمانی پیش‌بینی کرد. در مطابقت یا عدم مطابقت با این یافته‌ها پژوهشی یافت نشد.

پیشنهادات

در راستای نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود که موارد زیر در سازمان‌های آموزشی به خصوص در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور مورد توجه قرار گیرد:

۱- با توجه به نتایج سوال اول که در آن بیشترین میزان عارضه سازمانی در زیر مقیاس مقاصد است پیشنهاد می‌شود که: اهداف دانشگاه به روشنی و صراحت بیان شوند، اعضای هیات علمی از اهداف معین در حوزه فعالیت‌هایشان آگاه شوند، سیاست‌های دانشگاه در پیشبرد اهداف دانشگاه موثر باشند، بین اهداف کمی و کیفی دانشگاه سازگاری وجود داشته باشد، انتظارات دانشگاه از اعضا برای تحقق اهداف معقول و قطعی باشد، و اولویت‌های دانشگاه توسط اعضای هیات علمی فهمیده شوند.

۲- در زمینه ساختار که بعد از اهداف بیشترین عارضه‌ها را به خود اختصاص داده است پیشنهاد می‌شود که: حوزه فعالیت اعضا دارای ساختار مشخصی باشد، تقسیم کار دانشگاه در جهت تحقق اهداف دانشگاه باشد، دانشگاه به حد کافی خط و مشی و رویه‌های جدید را به کار برد، تقسیم وظایف در واحد کاری اعضا به صورت منطقی صورت گیرد، تقسیم نیروی کار این دانشگاه در دستیابی به اهداف کمک کند، تقسیم کار در واحدهای مختلف با توجه به وظایف، مناسب باشد.

۳- در زمینه مولفه مکانیزم یاری‌رسان که بعد از اهداف و ساختار دارای بیشترین عارضه است پیشنهاد می‌شود که: کنترل و نظارت از حالت شدید و مستقیم به صورت غیرمستقیم و نامحسوس باشد، قوانین و مقررات صراحت داشته باشند، قوانین و مقررات دست و پا گیر نباشند، دانشگاه معیار منطقی و قطعی برای عملکرد آموزشی تعیین کرده باشد، در دانشگاه ساز و کارهای کافی برای انسجام و نظم بخشیدن به امور وجود داشته باشد، اعضا برای رفع مشکلات مربوط به کار روی سایر بخش‌ها حساب کنند، برنامه‌ریزی‌های دانشگاه در رشد و توسعه آن مفید باشد، اعضا به حد کافی با خط و مشی‌ها و رویه‌های جدید آشنایی داشته باشند، روسا و مدیران دارای ایده‌هایی باشند که برای اعضا و گروه کاری مفید باشد، تصمیم‌گیری در دانشگاه مبتنی بر خردگرایی و علم محوری باشد.

۴- نظر به این که میزان کارآفرینی در دانشگاه بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس ایجاد محیط کار پرانرژی کمتر از حد متوسط ۳ است، پیشنهاد می شود که: اعضای هیات علمی دانشگاه برای آن که بتوانند از عهده چالش‌ها برآیند یک جو کار گروهی مبتنی بر همکاری را در محیط کاری خود ایجاد کنند و اعضای هیات علمی دانشگاه با همکاری یکدیگر محیطی را ایجاد کنند که در آن محیط افراد به ایجاد بهبود در کار و خدمات دانشگاه علاقمند شوند.

۵- با توجه به این که میزان کیفیت زندگی کاری در دانشگاه بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان در زیرمقیاس پرداخت منصفانه و کافی، کمتر از حد متوسط ۳ است. پیشنهاد می شود که: میزان حقوق دریافتی اعضای هیات علمی با معیارهای موردنظر آن‌ها مطابقت داشته باشد، نظام پرداخت حقوق اعضای هیات علمی با پرداخت حقوق مشاغل دیگر سازگاری داشته باشد، اعضای هیات علمی از حقوق دریافتی از دانشگاه رضایت نسبی داشته باشند و حقوق دریافتی از دانشگاه، متناسب با مخارج زندگی آن‌ها باشد.

۶- در مورد مولفه فرصت رشد و امنیت مداوم که میانگین آن پایین‌تر از حد متوسط است پیشنهاد می شود که: شغل اعضا امکان رشد ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه را برای آنان فراهم کند، در محیط کاری اعضا، امکان به‌کارگیری مهارت‌های آموخته شده برای آن‌ها فراهم شود، اعضای هیات علمی به‌خصوص اعضای جوان‌تر احساس امنیت شغلی داشته باشند.

۷- در مولفه یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار نیز میانگین پایین‌تر از حد متوسط است که پیشنهاد می شود: تصمیمات مسئولان در مورد زیردستان و اعضای هیات علمی مورد بازنگری قرار گیرد و این تصمیمات در مورد اعضای هیات علمی منصفانه باشد، اعضا در محیط کار به یکدیگر اعتماد داشته باشند، زمینه ارتقای اعضای هیات علمی به درجات بالاتر فراهم شود و اعضای هیات علمی در مواقع لزوم مورد حمایت همکارانشان قرار گیرند.

۸- هم‌چنین در مولفه توسعه قابلیت‌های انسانی که میانگین پایین‌تر از حد متوسط است پیشنهاد می شود که: امکان یادگیری مهارت‌های جانبی در شغل اعضا فراهم شود، امکان دسترسی به اطلاعات لازم و مربوط به کار برای اعضا فراهم باشد و تلاش واقعی اعضای هیات علمی در ارزیابی عملکرد آنان منعکس شود.

۹- با توجه به این که براساس یافته‌های حاصل از سوال‌های دوم، سوم و چهارم پژوهش، با افزایش عارضه‌های سازمانی، کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان کاهش می‌یابد پیشنهاد می شود که: مسئولان نظام آموزش عالی کشور، خصوصاً دست‌اندرکاران مدیریتی با شناسایی به موقع مشکلات و نارسایی‌ها و انجام اقدامات مناسب برای رفع به موقع آن‌ها و حرکت از وضع موجود به وضعیت نسبتاً مطلوب، به طوری که به فعال شدن بیشتر نیروی انسانی، شادابی آن‌ها، ایجاد محیطی آرام و بهره‌ور در سازمان‌ها، کاهش افسردگی،

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

رشد تولید، افزایش خدمات مثبت و در نهایت دستیابی به بهره‌وری و تقویت بیشتر روحیه کارآفرینی در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های بوعلی سینا و علوم پزشکی همدان گردد، می‌تواند گامی بلند در جهت رفع و یا به حداقل رساندن عارضه‌های سازمانی بردارند.

منابع

- احمدپور داریانی، م. (۱۳۸۳)، کارآفرینی تعاریف، نظریات و الگوها، تهران، شرکت پردیس
- احمدپور داریانی، م. (۱۳۸۱)، کارآفرینی موتور توسعه اقتصادی است، ماهنامه تخصصی بازاریابی، شماره بیست دوم دیماه
- اخوان صراف، ا. ر. (۱۳۸۴)، آسیب‌های واحدهای صنعتی، از ۲ ان دی، کنفرانس مدیریت عملکرد اعرابی، س م، (۱۳۸۲)، تبیین عوامل توفیق کارآفرینان و آرایه الگوی مناسب از علل توفیق کارآفرینان در بازار ایران، مجموعه مباحث و مقالات اولین کنگره کارآفرینی در بخش بهداشت و درمان، تهران، سیمای فرهنگ
- الوانی، س م.، ریاحی، ب. (۱۳۸۲)، نظریه نوین مدیریت کیفیت جامعه در بخش دولتی ایران، تحول اداری، شماره ۴۱ و ۴۲، ص ۲۴-۴۶
- بزاز جزایری، س ا.، و پرداختچی، م. ح. (۱۳۸۶)، تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۵(۲)، ص. ۱۵۱-۱۲۳
- حسن مرادی، ن. (۱۳۸۴)، تدوین الگوی دانشگاه کارآفرین، رساله دکترا در رشته مدیریت آموزشی، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی تهران
- رحیمی و همکاران، (۱۳۸۹)، تحلیل عارضه‌های سازمانی براساس مدل شش جعبه از دیدگاه اعضای هیات علمی و ارتباط آن با سلامت سازمانی و کیفیت محیط کاری در دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۸، ص. ۳۹-۱۹
- رضاییان، ع. (۱۳۸۹)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت
- رضانی، ط. (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مدیریت عملکرد در دبیرستان‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
- زالی، م. ر. (۱۳۸۷)، آسیب‌های سازمانی در یک شرکت عمومی، مجله مدیریت اجرایی، جلد ۲۱، شماره ۲، ص. ۲۸-۴۵
- سلمانی، د. (۱۳۸۴)، کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- شهبازی، ب.، واعظی، م.، ثنایی پور، ه. (۱۳۸۸)، تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه-های آموزشی دانشگاه اصفهان، نشریه مدیریت دولتی، ص. ۸۴-۶۹
- شهرانی، ع. (۱۳۸۷)، آسیب‌ها، چالش‌ها، موانع توانمندسازی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت علامه، م (۱۳۷۸)، توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی (با تأکید بر نهج البلاغه) و تعیین تاثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی، رساله دکتری چاپ نشده، دانشگاه تربیت مدرس

عنایتی، ت، صالحی، م، خوش باور رستمی، ر، (۱۳۸۹)، بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳، ص. ۱۷۵-۱۵۰

کرباسی، ع و همکاران (۱۳۸۱)، مروری بر ادبیات کار آفرینی، فصلنامه صنایع، شماره ۳۳ مقیمی، س، م، (۱۳۸۴)، کار آفرینی در سازمان‌های دولتی، نشر فراندیش، تهران، چاپ اول میرکمالی، م، (۱۳۸۳)، مبانی مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، تهران، انتشارات یسطرون هزار جریبی، ج (۱۳۸۴) کار آفرینی، تهران: انتشارات پژوهشکده امور اقتصادی هیسریچ، روبرت، دی. پترز، مایکل، پی، (۱۳۸۳)، کار آفرینی، جلد اول (ترجمه علیرضا فیض بخش و حمید رضا تقی یاری) تهران: موسسه انتشارات دانشگاه صنعتی شریف

نارنجی ثانی، ف، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیات علمی دانشگاه تهران و صنعتی شریف، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران

ناهیدم، م، (۱۳۸۸)، مقاله چپستی و چرایی کار آفرینی و کار آفرینی سازمانی در یک نگاه، فصل نامه بررسی- های بازرگانی، شماره ۳۴، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۸

نور شاهی، ن.، سمیعی، ح، (۱۳۹۰)، بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های دولتی ایران و برخی راه‌حل‌های بهبود برای آن، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۹، ص. ۱۱۴-۹۱

نیکوکار، غ، (۱۳۸۸)، تنظیم ابعاد عارضه یابی سازمانی در مرکز فرش ایران، مجله مدیریت کسب و کار، جلد ۳، شماره ۱۶۵

یدالهی فارسی، ج و همکاران، (۱۳۸۷)، بررسی کار آفرینی درون سازمانی در سازمان‌های دولتی مطالعه موردی سازمان جهاد کشاورزی استان خوزستان، فصلنامه توسعه کار آفرینی، سال اول، شماره اول، ص ۱۷۱-۲۰۶

Akdere, M, (2006), improving quality of work life implication for human resources rivew, vol.1, pp173.

Annique, C. Un & Montoro-Sanchez, Angeles, (2010), Innovative Capability Development for Entrepreneurship, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 23, No. 4, pp. 413-434

Barlow, D. H, (2005), "Abnormal Psychology, Wads Worth"; Belmont, CA.

Bissell, B, (2008), "Organizational Diagnosis: The Role of Contagion Groups"; *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 16, No. ½, pp. 7-17.

Blanchard, C. M, (2009), "A Combination of Work Environment Factors and Individual Difference Variables in Work Interfering with Family"; *International Journal of Workplace Health Management*, Vol.2, No. 1, pp. 63-90.

Bolhari, A; Rezaeean, A; Bolhari, J; Bairamzadeh, S; & Arzi Soltan, A, (2011), The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs. International Conference on Computer Communication and Management, IACSIT Press, Singapore, 5, 374-378.

- Retrieved 26 November 2011 from World Wide Web: <http://www.ipcsit.com/vol5/67-ICCCM2011-C009.pdf>
- Cassio w. F, (1998), *managing human resource*; Boston: mc grow. hill 1thed. London: McGraw-Hill.
- Castrogiovanni G. J. Urbano D., Loras J, (2011), Linking corporate entrepreneurship and human resource management in SMEs; *International Journal of Manpower*, Vol. 32, No. 1,.
- Che Rose, R., Beh, L. S., Uli, J., Idris, K, (2006), Quality of work life: Implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2).
- Churchill, N. C, (1992), *Research Issues in Entrepreneurship*. In D. L Sexton and J. D. Kasarda, eds., *the State of the Art of Entrepreneurship* Boston, MA: PWS-KENT. 47
- Cummings, T. G, & Worley, C.G, (2005), *Organization Development and Change*; 8th Edition, Ohio: South.Western Thompson, Chapter 5.
- Daft, R, (2005), *Theory and Organization Design*; Tehran: Cultural Research Office (in Persian)
- Dipofi, J. A, (2005), "Organizational Diagnostics"; *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 15, pp. 156-172.
- Drucker, P, (1985), 'Innovation and entrepreneurship' New York: Harper and Row.
- Ford, M. T, (2007), "Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-analysis of Cross-domain Relations"; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 57-80.
- Fry, F, (1993), "Entrepreneurship: Developing Corporate entrepreneurship" Chapter 3,
- Gautam, D. K., Adhikani, D. R, (2010), Labor legislations for improving quality of work life. *International Journal of Law and Management*, 52(1), 40-53.
- Glaser, M, (2004), *Improving the Quality of Work Life and Improving*; [http://eric, Ed .gov /Eric web](http://eric.ed.gov/Eric web).
- Harrison, M. I, (1994), *Diagnosing Organizations: Methods, Models and Process*; 2nd Ed, Sage, Thousand Oaks, CA
- Hayton, J, (2005), promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A Review of empirical research, *Hum Resource Management Review*, volume 15, Issue 1, pages 21-41.
- Hernandez-Matoas, J. C., Vizan, A., Perez-Garcia, J., Rios, J, (2008), "An integrated modeling framework to support manufacturing system," *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, pp.187-199
- Hisrich, R, (1985), *The Woman Entrepreneur- Candida Brush on The Entrepreneurs Early lg development*.
- Hisrich, R. & Peters, M.P, (2002), *Entrepreneurship*" Fifth, Edition, MC, Grow. Hill.
- Huse M., Neubaum D.O., Gabriellsson J, (2005), "Corporate innovation and competitive environment"; *International Entrepreneurship and Management Journal*, Vol. 1, No. 3,
- Izet Z, (2010), a theoretical overview of the interactions between entrepreneurship and strategic management, MPRA Paper, No. 21943, posted 07, Online at <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/21943/>, pp. 1-10.
- Johnson, Debra- Craig, Justin B.L- Hildebrand, Ryan, (2006) "Entrepreneurship education: Towards a discipline- based framework", *Journal of management Development*, Vol.25, No.1.

- Johnsrud, P. K., (2002), "Faculty Member's Morale and their Intention to Leave"; the *Journal of Organization Development and Change*, Vol.10, No. 2, pp. 136.
- Knoble, M., (2005), Implications for Policy and Digital Divides in Education, Policy Options and Models for Birding Digital Divides, Conference Global Challenges of Development Project
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B. & Lee. D. J. (2010). Ethicsinstitutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of BusinessResearch*, 63(1), p. 20. Retrieved 24 may 2011 from world wide web: <http://www.emeraldinsight.com/>
- Lok, E. (2006); "Goal Setting and Task Performance; *Psychological Bulletin*, Vol. 90, pp. 125-152.
- Luthans, f (1998); *organizational behavior*; English edition; mc graw-hill, p. 205
- Marginean, I., Precupetue, I., Tzanov, V., Preoteasa, A. M., & Voicu, B. (2006). First European quality of life survey: Quality of life in Bulgaria and Romania. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 3, 1-75.
- Martínez, A; Zulima, F and Zquez, I (2010). Exploring corporate entrepreneurship in privatized firms. *Journal of World Business*, 45: 2-8.
- Montoro-Sánchez A., Soriano D. R.; (2011) Human resource management and corporate entrepreneurship; *International Journal of Manpower*, Vol. 32, No. 1.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*, 11th ed. London: McGraw-Hill.
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring*. New York: Harper & Rowe
- Polities, J (2005); "Dispersed Leadership Predictor of the Work Environment for Creativity and Productivity"; *the Journal of Innovation Management*, Vol. 8, No. 2, pp. 182-204
- Pot, F. D., Koningsveld, E., Erg, E. (2009). Quality of working life and organizational performance – two sides of the same coin? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(6), 421-428.
- Ramstad, E. (2009). Promoting performance and the quality of working life simultaneously. *International Journal of Productivity and Performance*
- Ribeiro-Soriano, Domingo & Urbano, David (2010), Employee-Organization Relationship in Collective Entrepreneurship: An Overview, *Journal of Organizational Change Management*, Vol.23 No. 4, pp. 349-359
- Romero & et al, (2010) Exploring corporate entrepreneurship in privatized firms, *journal of world business*, vol45
- Roslan, A. Russayani, I. Nor azam.A. (2010). the Relationship between Social Capital and Quality of Life among Rural Households in Terengganu, *Malaysia. International Journal of Sustainable Development*, Vol. 01, No. 05, pp. 99-106
- Sirgy et al (2001)" A new mesure of quality of work life based on need satisfaction and spill ver theories"; *social indicators research*, vol.55, pp.247
- Shareef, R (1990)" owl programs facilitate change"; *personnel journal*, vol.69, pp.50-67

بررسی رابطه بین عارضه‌یابی سازمانی با کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه اعضای...

- Thompson, J. L. (1999), "The World of the Entrepreneur – A New Perspective", *Journal of Workplace Learning: Employee counseling Today*, Vol. 11 (6): pp.209-24.
- Vicic, V. (2009); Necessary Organizational Changes According to Burke- litwin Model in the Head Nurses System of Management in Health Care and Social Welfare Institution; Elsevier Ireland Ltd.
- Viswesvaran, C. (2005); "Convergence between Measures of Work-to-Family and Family-to Work Conflict"; *Journal of Vocational Behavior*, No. 67. pp. 215-232.
- Weisbord, M. (1976); "Organizational Diagnosis, Six Places to Look for Trouble with or Without a Theory"; *The Journal of Group and Organizational Management*, Vol .1, No 4, pp.430-447
- Zampetakis, Leonidas A-Beldekos, Panagiotis-Moustakis, Vassiliss S. (2009) Day-to-Day, entrepreneurship within organizations: The role of trait emotional intelligence and perceived organizational support", *European Management Journal*, Vol.27.

