

ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی

Relationship between Entrepreneurship, Organizational Commitment and Job Burn Out

Kouros Parsa Moein
Islamic Azad University, Roudehen branch
Email: malekfd@yahoo.com
Fattah Nazem
Islamic Azad University, Roudehen branch

کوروش پارسا معین
کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
دکتر فتح ناظم
دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

Abstract

The research purpose is to evaluate the relationship between entrepreneurship, organizational commitment and job burnout; therefore, the tools administered were, "the researcher-designed Scale of Measuring Entrepreneurship, Meyer & Allen's Model of Commitment and Maslach Burnout Inventory (MBI)". Our sample that comprised 146 individuals was selected using simple random sampling and among from the members of administrative and service sectors of Islamic Azad University, Roudehen branch. Results which were analyzed using stepwise regression reveal that entrepreneurship and organizational commitment correlate positively, significantly with job burnout.

Keywords: Entrepreneurship, Organizational Commitment, Job Burn Out

چکیده

هدف: بررسی ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی هدف اساسی این مطالعه بود. **روش:** بر مبنای مفروضات پژوهشات همبستگی با اجرای سه مقیاس اندازه گیری کارآفرینی (محقق ساخته)، تعهد سازمانی آلن و مایر و تحلیل رفتگی شغلی مسلش بر روی نمونه منتخب (N=۱۴۶) از جامعه کارکنان غیر عضو هیأت علمی رسمی و قراردادی بخش های اداری- خدماتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن در سال ۱۳۸۹ با روش تصادفی ساده اطلاعات لازم جمع آوری شد. **نتایج:** نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که به طور کلی بین کارآفرینی و تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد
واژه های کلیدی: کارآفرینی ، تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی

مقدمه

پژوهش‌ها نشان داده است که کارکنان مشاغلی که به طور مستقیم با مردم در ارتباط هستند، با فشارهای روانی بیشتری روبرو بوده و بیشتر و زودتر از کارکنان مشاغل دیگر از نظر روحی و جسمی خسته می‌شوند. چون فشارهای روانی نیروی انسانی را ضایع کرده و پایه‌های سازمان را متزلزل می‌نماید. این سازمانها، که دانشگاه هم از جمله این سازمان‌ها است، بیشتر با پدیده تحلیل رفتگی اعضای خود روبرو هستند. فشار روانی شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار، به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی نامیده شده است. فرد تحلیل رفته، اهمیت و معنای خود را در کار از دست می‌دهد، پرخاشگر، بدگمان و منفی باف، و بدبین و عصبانی است. چنین فردی، حساس و زودرنج و بی‌حوصله است و با کوچکترین ناراحتی از کوره در می‌رود. اعتقاد بر این است که تحلیل رفتگی سرایت پذیری زیادی دارد و فرد تحلیل رفته، خیلی زود بسیاری از همکاران خود را به این مورد مبتلا می‌سازد. تحلیل رفتگی، ابتدا تعادل زیستی فرد و سپس تعادل سازمانی را بهم زده و کارایی و بهره‌وری و در نهایت اثربخشی را در سازمان مختل می‌سازد. از این رو، تشخیص فوری این پدیده و نشانگرهای آن، و جلوگیری از شیوع آن بسیار مهم است.

مفهوم تحلیل رفتگی شغلی در اوایل دهه ۱۹۷۰ برای اولین بار توسط فرویدنبرگر^۱ (۱۹۷۵) معرفی شد. او اولین کسی است که از واژه تحلیل رفتگی شغلی با مضمون امروزی آن استفاده کرد. وی آن را حالتی از خستگی جسمانی و ناکامی عاطفی می‌داند که به علت از خودگذشتگی و تلاش کم اثر فرد در روش زندگی یا ارتباطات شغلی بوجود می

آید. فرویدنبرگر بر این باور بود که تحلیل رفتگی شغلی می‌تواند بر کیفیت بهره‌وری و خدمات کارکنان اثر منفی داشته باشد. مسلش^۳ و جکسون^۴ (۱۹۸۱) اظهار داشتند که تحلیل رفتگی شغلی یک عامل ترک شغل، غیبت از کار و ضعف روحیه در کارکنان است. علاوه بر این، تحلیل رفتگی به نظر می‌رسد با شاخص‌های ناراحتی‌های شخصی از جمله خستگی جسمانی، بیخوابی، افزایش مصرف الکل و داروها و مشکلات زناشویی و خانوادگی ارتباط دارد. پژوهش‌های اولیه بر اساس فنون مختلف نظیر مصاحبه، زمینه‌یابی‌ها و مشاهدات معلوم ساخته‌اند که فشارهای مختلف محیط کار مانند فشار کار، ابهام نقش با تحلیل رفتگی همبستگی دارند و برخی از آن‌ها با خصوصیات شخصیتی تعامل دارند (گان^۵، ۱۹۷۹). نتایج پژوهش درباره این موضوع نشان داده‌اند پیامدهای تحلیل رفتگی به طور بالقوه برای کارکنان، مراجعان و موسسات بزرگ زیان‌بار است (مسلش، ۱۹۷۶، ۱۹۷۸؛ مسلش و جکسون، ۱۹۸۱؛ جکسون و مسلش، ۱۹۸۰؛ پینس^۶ و مسلش، ۱۹۸۰).

در دهه ۱۹۵۰، غرب شاهد تاثیرات عمیق اقتصادی کارآفرینی^۷ (مینیتی^۸ و بایگراو^۹، ۲۰۰۴؛ کوراتکو^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ وینیکرز^{۱۱} و توریک^{۱۲}، ۱۹۹۹؛ پارکر^{۱۳}، ۲۰۰۴) و شکل‌گیری یک موج علمی با هدف شناخت و پرورش آن بود (مک مولان^{۱۴} و گیلین^{۱۵}، ۲۰۰۱؛ کاتز^{۱۶}، ۲۰۰۳؛ کوراتکو، ۲۰۰۵؛

³ -Maslasch

⁴ -Jackson

⁵ -Gann

⁶ -Pinnes

⁷ - enterprenurship

⁸ -Minniti

⁹ -Bygrave

¹⁰ -Kuratko

¹¹ -Wennekers

¹² -Thurik

¹³ -Parker

¹⁴ -McMullan

¹⁵ -Gillin

¹ -Burnout

² -Freudenberger

کرده اند. ماودی^۵، پورتر^۶ و استیرز^۷ (۱۹۸۲)، تعهد سازمانی را با دید رفتاری و نگرشی بررسی نموده اند. در این دید، نگرشها، که به نظر می رسند راه انداز تکامل اخلاقی هستند، شامل هویت سازمانی، میزان تعامل در کار سازمان، توجه عاطفی گرم نسبت به سازمان یا وفاداری به آن، و رفتارها شامل اشتیاق به تلاش بیشتر در سازمان، و تمایل و شوق به باقی ماندن در سازمان هستند. هدف اکثر پژوهشات انجام شده در زمینه تعهد سازمانی، برقراری یک حلقه ارتباطی میان این عامل و مسئله انتقال کارکنان به سازمان ها و مؤسسات دیگر است ارتباطی که حمایت تجربی بسیاری را نیز به خود جلب کرده است (مایر^۸، ۱۹۹۰).

نکته جالب توجه این است که تعداد پژوهشاتی که به بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان پرداختند بسیار اندک بوده است (آلن و مایر، ۱۹۹۰؛ تاموسایتیس^۹، ۲۰۰۶؛ چو^{۱۰}، ۲۰۰۳؛ شونی^{۱۱}، ۱۹۹۷). قسمتی از این مسئله از این حقیقت ناشی می شود که پژوهشات اندک اولیه در نشان دادن ارتباط قوی میان تعهد سازمانی و عملکرد ناکام مانده اند. در حقیقت، در یک پژوهش فرا تحلیلی تنها وجود یک ارتباط ضعیف ($r=0/051$) را میان تعهد سازمانی و شاخص های عملکردی فرد نشان داده اند. صباغیان راد (۱۳۸۴) در پژوهش خود دریافت که بین تعهد عاطفی و فراوانی فرسودگی عاطفی و همچنین تعهد عاطفی و شدت تهی شدگی از ویژگی های شخصی تفاوت معنادار وجود دارد. لیتر^{۱۲} (۱۹۹۸) در پژوهش خود پی برد که خستگی زیاد در محیط های کاری باعث کاهش تعهد سازمانی می شود که مربوط به جنبه های ارتباطی محیط سازمانی است. نتایج پژوهش وی در مورد نظریه های جامع سازگاری روانی محیط

ادواردز^۱ و مویر^۲ (۲۰۰۵). برای نمونه، در ۱۹۷۰ چند دانشگاه در ایالات متحده دوره های آموزش کارآفرینی برگزار کردند، اما در اوایل دهه ۱۹۸۰ بیش از ۳۰۰ دانشگاه موضوع کارآفرینی را از منظر آموزش و پژوهش مد نظر قرار دادند. از همان زمان اولین مطالعات و پژوهشات بنیادی و هدف دار در مورد کارآفرینی آغاز گردید، امروزه این موج با گذشت نیم قرن از حرکت آن از دریای بیکران کارآفرینی، دستاوردهایی گران به ساحل دانش هدیه کرده است. البته علی رغم پژوهشات و مطالعات فراوان روان شناسان و متخصصان در طول این مدت، هنوز هم ماهیت واقعی کارآفرینی انسان به طور کامل شناخته نشده است و آنچه تاکنون به دست آمده نیز توأم با برخی اختلاف نظر است. کارآفرینی شامل جستجوی فرصت و سپس جستجوی منابع مورد نیاز است. بنابر این سطح نا کافی فعالیت کارآفرینانه اغلب انعکاس دهنده عرضه نا کافی فرصتهای مشاهده شده بوسیله اعضای سازمان است. سازمانهایی که امید به رشد دارند باید بفهمند که چطور فرصت ها ظهور و بروز پیدا می کنند (مقیمی، ۱۳۸۳).

طی سه دهه اخیر، مفهوم تعهد سازمانی، مبحث مهم و مورد علاقه محققین بوده است. مفهوم تعهد سازمانی از آنجا اهمیت می یابد که عوامل ریشه گرفته از سطح تعهد کارکنان سازمان، بر سازمانها بصورت یک جزء، و بر جامعه به عنوان یک کل، اثرات عمده و مهمی دارد. برای تعیین پیش آیندها و پی آمدهای مختلف تعهد سازمانی، که از روابط مثبت و منفی این متغیرها با سازه تعهد ناشی می شود، وقت و تلاش بسیار زیادی صرف شده است. بسیاری از پژوهشات انجام شده تاکنون از آن جهت بر تعهد تمرکز داشته اند که این عامل با پی آمدهای منفی جدی منجمله اختلال در عملکرد و تقاضا برای ترک شغل و تغییر آن مرتبط بوده است. بسیاری از پژوهشات انجام شده در زمینه تعهد، از رویکرد رفتار سازمانی^۴ پیروی

⁵ -Mowday

⁶ -Porter

⁷ -Steers

⁸ -Meyer

⁹ Tamosaitis

¹⁰ Chuo

¹¹ Schoeny

¹² Lieter

¹ -Katz

² -Edwards

³ -Muir

⁴ -organizational behavior approach

کاری است. معلوم شده است که تعهد بر دیگر متغیرهای کاری مانند رفتارهای کاری خاص افراد تاثیر گذار است. اداره و کنترل تعهد سازمانی به آن دلیل مهم است که می تواند بر مسایل و مشکلاتی مانند ترك شغل و غیبت از کار تاثیر گذارده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشد. بدترین تاثیر تحلیل رفتگی در سطح سازمانی، تخریب و زایل نمودن تعهد سازمانی در میان کارمندان و حرفه‌ای‌های کار است.

اما بدترین تاثیر تحلیل رفتگی در سطح سازمانی، تخریب و زایل نمودن تعهد سازمانی در میان کارمندان و حرفه‌ای‌های کار است. از این روی، تعهد سازمانی، یکی از جنبه‌های مهم مورد علاقه در زمینه توسعه سازمان بوده است. یکی از یافته‌های مهم در ادبیات پژوهشی تحلیل رفتگی این بوده است که تعهد سازمانی بطور منفی با تحلیل رفتگی مرتبط بوده است. نتایج حاکی از این است که میزان تعهد فرد به اهداف جمعی با میزان مشارکت وی در سازمان و درگیر شدن وی در امور سازمان افزایش می یابد و این مورد به نوبه خود آمادگی فرد و مستعد بودن وی برای ابتلا به تحلیل رفتگی را کاهش می دهد. شواهد نشان داده است که متعهد نگهداشتن کارکنان به سازمان بسیار مهم است و عامل مهم بروز تحلیل رفتگی، افزایش شدت و حجم کار و میزان تعهد فرد به شغل خود است، به طوری که این دو مورد فشار زیادی بر منابع عاطفی فرد و توانایی تعامل مؤثر وی با دیگران وارد می آورد (گان، ۱۹۷۹). استرس و فشار ناشی از انتظارات برآورد نشده آنان به افزایش تحلیل رفتگی منجر شده و هر دوی تعهد سازمانی و شغلی را کاهش می دهد (مسلش، ۱۹۷۶؛ مسلش و جکسون، ۱۹۸۷).

از آنجا که افراد کارآفرین در شرایط مختلف راه کارها و روش‌های متفاوتی خلق می کنند، این سؤال مطرح می شود که کارآفرینی کارکنان در ارائه خدمات آیا با تحلیل رفتگی آنان ارتباط دارد؟ و آیا افراد کارآفرین که به طبع مشکلات درون سازمانی و مسائل را بهتر حل و فصل می کنند و همواره راهی برای ارتباط مثبت با سازمان خود می یابند به سازمان

خود متعهد هستند؟ با پاسخگویی به سؤالات این پژوهش، میزان و ارتباط کارآفرینی، تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن معلوم می شود و آن وقت در صورت لزوم می توان جهت افزایش تعهد سازمانی و کارآفرینی و یا کاهش تحلیل رفتگی کارکنان بیش تر تلاش کرد و یا در فکر چاره جویی بود.

هدف کلی از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط بین کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن است. اهداف ویژه این پژوهش عبارتند از:

- بررسی ارتباط بین کارآفرینی و اجزاء تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

- بررسی ارتباط بین اجزاء تعهد سازمانی و اجزاء تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

- بررسی ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

فرضیه‌های مطرح شده در این پژوهش نیز عبارتند از:

فرضیه اول: بر اساس مولفه‌های کارآفرینی، و مولفه‌های تعهد سازمانی می توان سطح مولفه تحلیل رفتگی عاطفی کارکنان را پیش بینی کرد.

فرضیه دوم: بر اساس مولفه‌های کارآفرینی، و مولفه‌های تعهد سازمانی می توان سطح مولفه رشد شخصی کارکنان را پیش بینی کرد.

فرضیه سوم: بر اساس مولفه‌های کارآفرینی، و مولفه‌های تعهد سازمانی می توان سطح مولفه مسخ شخصیت کارکنان را پیش بینی کرد.

فرضیه چهارم: بر اساس مولفه‌های کارآفرینی، و مولفه‌های تعهد سازمانی می توان سطح تحلیل رفتگی شغلی (نمره کل) کارکنان را پیش بینی کرد.

روش پژوهش

در این مطالعه با استفاده از روش همسانی درونی بین سوال ها (آلفای کرونباخ) ضریب اعتبار کل این پرسشنامه ۰/۷۰۹ در یک نمونه ۴۹ نفری که به طور تصادفی انتخاب شدند، به دست آمد. در خصوص سه مولفه آن نیز ضرایب اعتبار مربوط به مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۴۵۱، ۰/۸۲۰، و ۰/۴۵۵ به دست آمد.

(۳) پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلش:

پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلش (MBI) به منظور اندازه گیری جنبه های مختلف سندرم تحلیل رفتگی شغلی توسط مسلش و جکسون تهیه شد. داده های به دست آمده از مصاحبه ها و پرسشنامه و پژوهش های اکتشافی حاکی از وجود نگرش ها و احساساتی بودند که در قالب تحلیل رفتگی شغلی نامیده می شوند. هر عبارت این پرسشنامه ۲۲ ماده ای بر اساس دو بعد درجه بندی می شود: فراوانی و شدت و در دامنه ۱ کمترین تا ۷ بیشترین قرار دارد. این پرسشنامه حاوی سه مقیاس فرعی تحلیل رفتگی عاطفی، رشد شخصی و، و مسخ شخصیت است. در این مطالعه با استفاده از روش همسانی درونی بین سوال ها (آلفای کرونباخ) ضریب اعتبار کل این پرسشنامه ۰/۸۴۳ در یک نمونه ۴۹ نفری که به طور تصادفی انتخاب شدند، به دست آمد. در خصوص سه مولفه آن نیز ضرایب اعتبار مربوط به مولفه تحلیل رفتگی عاطفی، رشد شخصی و، و مسخ شخصیت به ترتیب ۰/۷۶۴، ۰/۶۲۷، و ۰/۴۵۵ به دست آمد.

یافته ها

با توجه به متغیرهای مورد مطالعه و داده های حاصل از اندازه گیری آنها، به منظور توصیف داده ها از روش های مناسب آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد، شاخص های گرایش مرکزی، پراکندگی و توزیع استفاده شد. علاوه بر این، برای نمایش دیداری داده ها نمودارهای ستونی و هیستوگرام ترسیم شد. در نهایت برای پاسخ دادن به فرضیه های پژوهش با در نظر گرفتن نوع داده ها، تحلیل رگرسیون گام به گام به کار گرفته شد.

این پژوهش بر مبنای مفروضات پژوهشات همبستگی انجام شده است که طی آن ارتباط متغیرهای کارآفرینی و تعهد سازمانی با سطح تحلیل رفتگی شغلی کارکنان سنجیده شد.

جامعه پژوهش، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری عبارت بود از کلیه کارکنان غیر عضو هیأت علمی رسمی و قراردادی بخش های اداری - خدماتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن در سال ۱۳۸۹. با توجه امکان دسترسی به فهرست اسامی جامعه مورد مطالعه، با نمونه گیری تصادفی ساده نمونه مورد نیاز انتخاب شد. با توجه به نوع مطالعه و تعداد متغیرهای پیش بین در تحلیل رگرسیون بنا به توصیه محققان (بریس، کمپو سنلگاری تا، ۱۳۸۸) حداقل حجم نمونه در بالاترین میزان متغیرهای وارد شده در مدل برابر تعداد متغیرهای پیش بین (۲۰ متغیر جمعیتی، کارآفرینی و تعهد سازمانی) به اضافه ۱۰۴ به میزان ۱۲۴ نفر برآورد شد. بادر نظر گرفتن احتمال ریزش آزمودنی ها این رقم به ۱۵۰ نفر افزایش داده شد. در نهایت با کنار گذاشتن پرسشنامه های مخدوش و ناقص داده های ۱۴۶ پرسشنامه استخراج و تحلیل شد.

ابزار اندازه گیری

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

(۱) پرسشنامه کارآفرینی:

پس از مرور ادبیات مرتبط با کارآفرینی به ویژه در زمینه ابعاد و مولفه های آن و اقتباس از برخی از مقیاس های موجود مقیاسی با ۵۸ عبارت که ۱۳ مولفه را اندازه گیری می کند تهیه شد. روایی محتوایی آن با نظرخواهی از گروهی از متخصصان به تایید رسید. همچنین، با استفاده از روش همسانی درونی بین سوال ها (آلفای کرونباخ) ضریب اعتبار کل این پرسشنامه ۰/۸۴۹ در یک نمونه ۴۹ نفری که به طور تصادفی انتخاب شدند، به دست آمد.

(۲) پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر:

گرایی، بانرژی بودن) و مولفه های تعهد سازمانی (۳ مولفه: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) می توان سطح مولفه تحلیل رفتگی عاطفی را پیش بینی کرد، با توجه به تعداد و نوع متغیرهای پیش بین، مولفه های کارآفرینی (کمی) و مولفه های تعهد سازمانی (کمی) از روش تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. شرح تفصیلی محاسبات آماری مربوط به هر کدام از سه مولفه تحلیل رفتگی به طور جداگانه در زیر ارائه شده است.

● فرضیه اول: بر اساس مولفه های کارآفرینی، و مولفه های تعهد سازمانی می توان سطح مولفه تحلیل رفتگی عاطفی کارکنان را پیش بینی کرد

جدول ۲: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تحلیل رفتگی عاطفی کارکنان بر اساس متغیرهای مولفه های کارآفرینی، و مولفه های تعهد سازمانی

Sig	t	متغیر وابسته: تحلیل رفتگی عاطفی	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	پیش بینی کننده ها
۰/۰۰۴	۲/۹۷۹**		-	۱/۰۳۵	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۶/۴۱۲**		۰/۵۴۰	۰/۶۱۲	تعهد
					هنجاری
۰/۰۰۰	-۴/۵۰۷**		-۰/۳۴۶	-۰/۴۵۰	مدیریت
					زمان
۰/۰۱۵	۲/۴۸۴*		۰/۲۲۲	۰/۲۱۶	رقابت
					جویی
۰/۰۲۲	۲/۳۱۵*		۰/۲۱۸	۰/۲۵۱	خطرپذیری
					ی

$$R^2 = ۰/۵۵۰ \text{؛ } R^2 \text{ تعدیل شده} = ۰/۵۳۴ \text{؛ } F = ۳۳/۳۱۹ \text{**} \text{؛}$$

$$R = ۰/۷۴۲ \text{؛}$$

** معنی دار در سطح ۰/۰۱؛ * معنی دار در سطح ۰/۰۵
همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بعد از حذف متغیرهای جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سابقه کار، نیاز پیشرفت، استقلال، پشتکار، هدف مداری، اعتماد به نفس، منبع کنترل درونی، انتقادپذیری، واقع گرایی، بانرژی بودن، تعهد عاطفی و تعهد مستمر که همبستگی معنی دار با تحلیل رفتگی عاطفی نداشتند مقدار R^2 (۰/۵۵۰) بدین معنی است که ۵۵ درصد از واریانس متغیر تحلیل رفتگی عاطفی توسط متغیرهای

جدول ۱: خلاصه شاخص های آماری مربوط به نمره های آزمودنی ها در آزمون های کارآفرینی، تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی و (مولفه های آن) (N=۱۴۶)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
نیاز پیشرفت	۳/۷۹	۰/۷۳۲
استقلال	۳/۲۹	۰/۵۹۰
خطرپذیری	۳/۶۸	۰/۶۵۱
خلاصیت	۳/۴۱	۰/۵۴۵
مدیریت زمان	۳/۵۹	۰/۵۹۹
پشتکار	۳/۸۵	۰/۸۹۰
هدف مداری	۳/۸۷	۰/۶۹۵
رقابت جویی	۳/۶۶	۰/۷۸۸
اعتماد به نفس	۳/۸۲	۰/۷۰۶
منبع کنترل درونی	۲/۷۹	۰/۵۳۱
انتقادی پذیری	۳/۸۲	۰/۷۶۲
واقع گرایی	۳/۵۱	۰/۵۷۶
بانرژی بودن	۳/۵۳	۰/۶۰۵
تعهد عاطفی	۳/۶۳	۰/۷۰۶
تعهد مستمر	۳/۶۷۷	۰/۷۷۹
تعهد هنجاری	۳/۵۴	۰/۶۹۹
تحلیل رفتگی عاطفی	۳/۳۳	۰/۷۷۷
رشد شخصی	۳/۶۳	۰/۶۶۰
مسخ شخصیت	۳/۴۲	۰/۸۸۸
تحلیل رفتگی شغلی (نمره کل)	۳/۴۳	۰/۶۶۲

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

برای آزمودن فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که: بر اساس مولفه های کارآفرینی (۱۳ مولفه: نیاز پیشرفت، استقلال، خطرپذیری، مدیریت زمان، پشتکار، هدف مداری، رقابت جویی، اعتماد به نفس، منبع کنترل درونی، انتقادپذیری، واقع

** معنی دار در سطح ۰/۰۱

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بعد از حذف متغیرهای جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سابقه کار، استقلال، خطرپذیری، پشتکار، هدف مداری، اعتماد به نفس، منبع کنترل درونی، انتقادپذیری، واقع گرایی، باانرژی بودن، و تعهد هنجاری که همبستگی معنی دار با رشد شخصی نداشتند مقدار R^2 (۰/۵۷۲) بدین معنی است که ۵۷ درصد از واریانس متغیر رشد شخصی توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود. مقدار R مشاهده شده (۰/۷۵۶) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۲۸/۸۴۴) در سطح اطمینان حداقل ۹۹ درصد معنی دار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر رشد شخصی همبستگی معنی دار وجود دارد. با این حال، با مراجعه به آماره t و سطوح معنی داری می توان قضاوت کرد که از بین همه متغیرها تنها متغیرهای تعهد عاطفی، نیازپشرفت، تعهد هنجاری، رقابت جویی و مدیریت زمان با متغیر رشد شخصی همبستگی معنادار دارند. در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضرایب به دست آمده می توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده (ستون بتا) به صورت زیر تدوین کرد:

$$\text{مدیریت زمان} (۲۰۵) + \text{رقابت جویی} (۲۶۳) + \\ - \text{تعهد هنجاری} (۳۶۸) + \text{نیاز پیشرفت} (۳۱۸) + \\ \text{تعهد عاطفی} (۳۵۷) + ۰/۸۲۲ = Y \text{ (رشد شخصی)}$$

• فرضیه سوم: بر اساس مولفه های کارآفرینی، و مولفه های تعهد سازمانی می توان سطح مولفه مسخ شخصیت کارکنان را پیش بینی کرد.

جدول ۴: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی مسخ شخصیت کارکنان بر اساس متغیرهای جمعیتی و حرفه ای، مولفه های کارآفرینی، و مولفه های تعهد سازمانی

پیش بینی کننده	ضرایب	متغیر وابسته: مسخ	پیش بینی کننده	ضرایب	متغیر وابسته: مسخ
ها	استاندارد نشده	شخصیت	ها	t	Sig
		ضرایب استاندارد شده			

پیش بین تبیین می شود. مقدار R مشاهده شده (۰/۷۴۲) نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده (۳۳/۳۱۹) در سطح اطمینان حداقل ۹۹ درصد معنی دار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر تحلیل رفتگی عاطفی همبستگی معنی دار وجود دارد. با این حال، با مراجعه به آماره t و سطوح معنی داری می توان قضاوت کرد که از بین همه متغیرها تنها متغیرهای تعهد هنجاری، مدیریت زمان، رقابت جویی و خطرپذیری با متغیر تحلیل رفتگی عاطفی همبستگی معنادار دارند. با توجه به این توضیحات و ضرایب به دست آمده می توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده (ستون بتا) به صورت زیر تدوین کرد:

$$\text{خطرپذیری} (۲۱۸) + \text{رقابت جویی} (۲۲۲) + \\ \text{مدیریت زمان} (۳۴۶) - \text{تعهد هنجاری} (۵۴۰) + \\ Y = ۱/۰۳۵ \text{ (تحلیل رفتگی عاطفی)}$$

• فرضیه دوم: بر اساس مولفه های کارآفرینی، و مولفه های تعهد سازمانی می توان سطح مولفه رشد شخصی کارکنان را پیش بینی کرد

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی رشد شخصی کارکنان بر اساس مولفه های کارآفرینی، و مولفه های تعهد سازمانی

پیش بینی کننده ها	ضرایب استاندارد نشده	متغیر وابسته: رشد شخصی	پیش بینی کننده ها	ضرایب استاندارد نشده	متغیر وابسته: رشد شخصی
عدد ثابت	۰/۲۴۸	-	عدد ثابت	۰/۴۱۳	۰/۸۲۲
تعهد عاطفی	۰/۳۴۲	۰/۳۵۷	تعهد عاطفی	۰/۰۰۰	۳/۵۹۴**
نیاز پیشرفت	۰/۳۰۲	۰/۳۱۸	نیاز پیشرفت	۰/۰۰۰	۳/۹۲۷**
تعهد هنجاری	۰/۲۶۳	۰/۲۶۸	تعهد هنجاری	۰/۰۰۴	۲/۹۷۵**
رقابت جویی	-۰/۲۲۱	-۰/۲۶۳	رقابت جویی	۰/۰۰۵	۲/۸۹۶**
مدیریت زمان	۰/۲۳۱	۰/۲۰۵	مدیریت زمان	۰/۰۰۷	۲/۷۳۰**

$$R^2 = ۰/۵۵۲ ; F = ۲۸/۸۴۴** ; R^2 \text{ تعدیل شده} = ۰/۵۷۲$$

$$R = ۰/۷۵۶$$

• فرضیه چهارم: بر اساس مولفه های کارآفرینی، و مولفه های تعهد سازمانی می توان سطح تحلیل رفتگی شغلی (نمره کل) کارکنان را پیش بینی کرد

جدول ۵: خلاصه تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی تحلیل رفتگی شغلی (نمره کل) کارکنان بر اساس مولفه های کارآفرینی، و مولفه های تعهد سازمانی

Sig	t	متغیر وابسته: تحلیل رفتگی شغلی	ضرایب استاندارد نشده	پیش بینی کننده ها
		ضرایب استاندارد شده		
۰/۰۰۰	۳/۶۳۳**	-	۱/۴۴۶	عدد ثابت
۰/۰۰۰	۵/۸۰۱**	۰/۴۹۵	۰/۴۷۸	تعهد هنجاری
۰/۰۱۱	۲/۵۸۷*	۰/۲۱۶	۰/۲۱۲	خطرپذیری
۰/۰۲۴	-۲/۲۹۵*	-۰/۱۴۶	-۰/۱۷۱	منبع کنترل درونی
۰/۰۱۶	-۲/۴۵۱*	-۰/۱۶۹	-۰/۱۸۸	مدیریت زمان
۰/۰۳۷	۲/۱۱۲*	۰/۱۸۶	۰/۱۷۶	تعهد عاطفی

$R^2 = ۰/۶۴۳$ ؛ تعدیل شده؛ $R^2 = ۰/۶۲۶$ ؛ $F = ۳۸/۸۲۹$ ***

$R = ۰/۸۰۲$ ؛

** معنی دار در سطح ۰/۰۱؛ * معنی دار در سطح ۰/۰۵

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بعد از حذف متغیرهای جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سابقه کار، نیاز پیشرفت، مدیریت زمان، استقلال، پشتکار، هدف مداری، رقابت جویی، اعتماد به نفس، انتقادپذیری، واقع گرایی، باانرژی بودن و تعهد مستمر که همبستگی معنی دار با تحلیل رفتگی شغلی نداشتند مقدار $R^2 (۰/۶۴۳)$ بدین معنی است که ۶۴ درصد از واریانس متغیر تحلیل رفتگی شغلی توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شود. مقدار R مشاهده شده $(۰/۸۰۲)$ نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده $(۳۸/۸۲۹)$ در سطح اطمینان حداقل ۹۹ درصد معنی دار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر تحلیل رفتگی شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد. با این حال، با مراجعه

عدد ثابت	۱/۸۳۰	-	۲/۵۷۷*	۰/۰۱۱
تعهد هنجاری	۰/۶۸۲	۰/۵۳۱	۷/۰۲۹**	۰/۰۰۰
استقلال	-۰/۳۳۴	-۰/۲۲۴	-۳/۳۳۴**	۰/۰۰۱
خلاقیت	۰/۲۷۹	۰/۱۷۷	۲/۴۰۲*	۰/۰۱۹
منبع کنترل درونی	-۰/۲۷۲	-۰/۱۷۵	-۲/۳۴۹**	۰/۰۲۱

$R^2 = ۰/۵۰۱$ ؛ تعدیل شده؛ $R^2 = ۰/۵۱۹$ ؛ $F = ۲۹/۳۸۸$ ***

$R = ۰/۷۲۰$ ؛

** معنی دار در سطح ۰/۰۱؛ * معنی دار در سطح ۰/۰۵

همان طور که در جدول بالا مشاهده می شود، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بعد از حذف متغیرهای جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سابقه کار، نیاز پیشرفت، خطرپذیری، مدیریت زمان، پشتکار، هدف مداری، رقابت جویی، اعتماد به نفس، انتقادپذیری، واقع گرایی، باانرژی بودن، تعهد عاطفی و تعهد مستمر که همبستگی معنی دار با مسخ شخصیت نداشتند مقدار $R^2 (۰/۵۱۹)$ بدین معنی است که ۵۲ درصد از واریانس متغیر مسخ شخصیت توسط متغیرهای پیش بینی تبیین می شود. مقدار R مشاهده شده $(۰/۷۲۰)$ نیز نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر به خوبی می تواند برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، نسبت F محاسبه شده $(۲۹/۳۸۸)$ در سطح اطمینان حداقل ۹۹ درصد معنی دار است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر رشد شخصی همبستگی معنی دار وجود دارد. با این حال، با مراجعه به آماره t و سطوح معنی داری می توان قضاوت کرد که از بین همه متغیرها تنها متغیرهای تعهد هنجاری، استقلال، خلاقیت، و منبع کنترل درونی با متغیر مسخ شخصیت همبستگی معنادار دارند. در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضرایب به دست آمده می توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده (ستون بتا) به صورت زیر تدوین کرد:

$$Y = ۱/۸۳۰ (\text{مسخ شخصیت}) + ۰/۲۲۴ (\text{تعهد هنجاری}) - ۰/۵۳۱ (\text{خلاقیت}) + ۰/۱۷۷ (\text{منبع کنترل درونی}) - ۰/۱۷۵ (\text{استقلال})$$

مثبت و معنادار به دست آمد. در نتیجه، فرضیه دوم را نیز می توان پذیرفت.

با توجه به اطلاعات به دست آمده تحلیل رگرسیون گام به گام حاکی از رابطه معنادار بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر مسخ شخصیت همبستگی معنی دار وجود دارد. با این حال، از بین همه متغیرها تنها متغیرهای تعهد هنجاری، استقلال، خلاقیت، و منبع کنترل درونی با متغیر مسخ شخصیت همبستگی معنادار داشتند. شواهد نشان داد که نوع رابطه بین منبع کنترل درونی و خلاقیت با مسخ شخصیت همبستگی منفی و معنادار داشتند.

در خصوص یافته های به دست آمده در این مطالعه، شواهد حاصل از سایر مطالعات از جمله احمدپور داریانی (۱۳۷۸)، کوارتکو (۲۰۰۵) مجیدی (۱۳۷۶) مویذ نتایج مطالعه حاضر هستند. علاوه بر این، نتایج پژوهشات سایر پژوهشگران (فرویدنبرگر، ۱۹۷۵؛ مسلش، ۱۹۷۶؛ مسلش و جکسون، ۱۹۸۷) مبنی بر ارتباط بین متغیر تعهد سازمانی با متغیرهای مرتبط با عملکرد و ویژگی های کارآفرینی از نتایج این پژوهش حمایت می کنند. در عین حال، به طور کلی، شواهدی دیگر مانند صباغیان راد (۱۳۸۴)، شونی (۱۹۹۷)، لیتز (۱۹۹۸)، گان (۱۹۷۹)، تاموسایتیس (۲۰۰۶)، و چو (۲۰۰۳) با یافته های این پژوهش به ویژه از منظر رابطه تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی همسو است. روشن است که با در نظر گرفتن ماهیت متغیرهای تعهد سازمانی به نوعی نگرش سازمانی و کارآفرینی به عنوان مجموعه ای از ویژگی های شخصیت فرض وجود رابطه بین آنها تایید می شود. به طور حتم، در صورت برخورداری از این قبیل نگرش ها و ویژگی ها می توان پیش بینی کرد که تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان کاهش یابد.

هرچند یافته های این مطالعه مویذ نتایج بسیاری از سایر مطالعات است، با این حال پژوهشگر با برخی محدودیت ها نیز رو به رو بوده است. عمده ترین محدودیت از لحاظ ابزار اندازه گیری متغیرهای مورد نظر، به ویژه کارآفرینی، بود.

به آماره t و سطوح معنی داری می توان قضاوت کرد که از بین همه متغیرها تنها متغیرهای تعهد هنجاری خطرپذیری، منبع کنترل درونی، مدیریت زمان و تعهد عاطفی با متغیر تحلیل رفتگی شغلی همبستگی معنادار دارند. در نهایت، با توجه به این توضیحات و ضرایب به دست آمده می توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده (ستون بتا) به صورت زیر تدوین کرد:

$$\begin{aligned} & \text{(تعهد عاطفی)} ۱۸۶ / ۰ + \text{(مدیریت زمان)} ۱۴۹ / ۰ - \\ & \text{(منبع کنترل درونی)} ۱۴۶ / ۰ - \text{(خطرپذیری)} ۲۱۶ / ۰ \\ & + \text{(تعهد هنجاری)} ۴۹۵ / ۰ + ۱ / ۴۴۶ = Y \text{ (تحلیلی} \\ & \text{رفتگی شغلی)} \end{aligned}$$

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته های این پژوهش در خصوص فرضیه اول، طبق مناسب ترین مدل به دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام بین متغیرهای مورد مطالعه و متغیر تحلیل رفتگی عاطفی همبستگی معنی دار وجود دارد. با این حال، همه متغیرها تنها متغیرهای تعهد هنجاری، مدیریت زمان، رقابت جویی و خطرپذیری با متغیر تحلیل رفتگی عاطفی همبستگی معنادار داشتند. نتایج نشان داد که متغیر مدیریت زمان با تحلیل رفتگی عاطفی همبستگی منفی و معنادار و ۳ متغیر دیگر (تعهد هنجاری، خطرپذیری و رقابت جویی) با تحلیل رفتگی عاطفی همبستگی مثبت و معنادار داشتند. بنابراین، شواهد برای تایید فرضیه اول کافی است.

در خصوص فرضیه دوم نیز نتایج نشان داد که بین متغیرهای مورد مطالعه و مولفه رشد شخصی همبستگی معنی دار وجود دارد. هرچند، از بین همه متغیرها تنها متغیرهای تعهد عاطفی، نیازپیشرفت، تعهد هنجاری، رقابت جویی و مدیریت زمان با متغیر رشد شخصی همبستگی معنادار داشتند. در این میان، متغیر رقابت جویی با رشد شخصی همبستگی منفی و معنادار نشان داد. اما، بین ۴ متغیر دیگر یعنی تعهد عاطفی، نیازپیشرفت، تعهد هنجاری و مدیریت زمان با رشد شخصی همبستگی

مجیدی، ع. (۱۳۷۶). تأثیر جایجایی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس. دانشکده علوم انسانی.

مقیم، س. م. (۱۳۸۳). کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative Commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1- 18.

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

Edwards, L.J. & Muir, E.J. (2005), "Promoting entrepreneurship at the University of Glamorgan through formal and informal learning", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 12 No. 4, 613-26.

Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions', *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12 (1), 73-82.

Gann, M. L. (1979). *The role of personality factors and job characteristics in burnout: A study of social service workers*. Unpublished doctoral dissertation, University of California at Berkeley.

Jackson, S. E., & Maslach, C. (1980). *Job stress among helping professionals: The effects on workers and their families*. Presented at the Research Workshop on Current Issues in Occupational Stress: Theory, Research, and Intervention, Downsview, Ontario, April.

Katz, J.A. (2003), "The chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education", *Journal of Business Venturing*, Vol. 18 No. 2, 283-300.

Kirby, D.A. (2006), Entrepreneurship education: changing the paradigm", In Fayolle, A. (Ed.), *Handbook of Research in Entrepreneurship Education*, Edward Elgar, London.

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

هرچند، برای اندازه‌گیری دو متغیر از آزمون‌های معروف و پرکاربرد استفاده شد، اما به دلیل عدم نرم‌یابی آن‌ها در جامعه ایرانی، در این موارد نیز با محدودیت‌هایی رو به رو بودیم. علاوه بر این، برای اندازه‌گیری متغیر کارآفرینی نیز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد، هرچند تلاش شد که ویژگی‌های روان‌سنجی آنان بررسی شود. البته، تأکید بر داده‌های جمع‌آوری شده از صرفاً اجرای پرسشنامه می‌تواند به عنوان محدودیتی دیگر در ارتباط با ابزار باشد. روشن است که استفاده از ابزار تکمیلی دیگر نظیر مصاحبه می‌تواند بر غنای اطلاعات بیفزاید.

همچنین، با توجه به این که در این مطالعه تنها متغیرهای کارآفرینی و تعهد سازمانی به عنوان عوامل محدودی از متغیرهای فردی و اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفت. از این رو، وارد کردن متغیرهای دیگر به ویژه متغیرها و عوامل مرتبط با محیط کار و ویژگی‌های شخصیتی و جنبه‌های مختلف، فضای سازمانی و سایر متغیرهای موقعیتی و نظایر این‌ها می‌تواند در تبیین واریانس تحلیل رفتگی شغلی با اطمینان بیشتری قضاوت کرد. مشکل عمده در این مطالعه بیشتر به عدم همکاری اعضای گروه نمونه در تکمیل پرسشنامه مربوط بود؛ تا آنجا که کار جمع‌آوری اطلاعات بیش از ۲ ماه به طول انجامید. با وجود نرخ پاسخ بالای آزمودنی‌ها، باز هم در خصوص معرف دانستن نمونه و در نتیجه تعمیم نتایج به دست آمده از این نمونه به جامعه باید جانب احتیاط را نگاه داشت.

منابع

احمد پور داریانی، م. (۱۳۷۸). کارآفرینی: ارزش مفهومی جدید در توسعه اقتصادی. توسعه مدیریت، شماره ۶.

بریس، ن.، کمپ، ر. و سنلگار، ر. (۱۳۸۸). تحلیل داده‌های روانشناسی با برنامه SPSS. ویرایش سوم. ترجمه خدیجه علی آبادی و سیدعلی صمدی. تهران: دوران.

صباغیان رادل. (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین خلاقیت و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی در میان مدرسین واحد تربیت بدنی عمومی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی. پایان نامه دکتری چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و پژوهشات تهران.

- Maslach, C. (1976). 'Burned-out', *Human Behavior*, 5(9), 16-22
- Maslach, C. (1978a). Job burn-out: How people cope, *Public Welfare*, 36, 56-58.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. Vol, 2, 99-113
- McMullan, W.E. & Gillin, L.M. (2001). Entrepreneurship education in the nineties, revisited, in Brockhaus, R.H., Hills, G.E., Klandt, H. and Welch, H.P. (Eds), *Entrepreneurship Education: A Global View*, Ashgate Publishing, Aldershot,
- Leiter, Michael, P., & Maslach, C. (1998). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment; *Summary Journal of Organizational Behavior*. Vol. 9, Iss. 4; 297-310
- Minniti, M. & Bygrave, W.D. (2004). *Global Entrepreneurship Monitor*, Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership, Kansas City, MO.
- Mowday, R. T., (1998). Human resource management review. reflection of study and relevance. *Organizational Commitment*. 8 (4), 387- 401.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee- Organization linkage: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press, New York.
- Parker, S.C. (2004). *The Economics of Self Employment and Entrepreneurship*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Pines, A., & Maslach, C. (1980). Combatting staff burn-out in a day care center: A case study. *Child Care Quarterly*, 9(1), 5-16
- Schoeny, A. C., (1997). The relation of person-environment fit to measures of job satisfaction and organizational commitment for volunteers in the nonprofit sector. *Dissertation Abstract Ph.D.* Depaul University.
- Tamosaitis, Walter L., (2006). *The relationship between employee performance ratings and the three components of organizational commitment for technical personnel in a project environment*. Dissertation Abstract Ph.D. The University of Alabama In Hurtsville.
- Wennekers, S. & Thurik, R. (1999). Linking entrepreneurship and economic growth, *Small Business Economics*, Vol. 13, 27-55.