

Investigating the Relationship between Work Burnout and Engagement with Business Performance (Study Case: Rural Entrepreneurs of Nahavand County)

Saeid Karimi^{✉1} | Sima Reisi²

1. Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agriculture, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. (Corresponding Author). E-mail: skarimi@basu.ac.ir
2. Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agriculture, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. E-mail: simaraeisi25@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:
Research Article

Article history:
Received: 13 Dec 2022
Received in revised form:
12 Jan 2023
Accepted: 17 Jan 2023
Available online:
17 Jan 2023

Keywords:
Entrepreneurship;
Work Burnout;
Work Engagement,
Business Performance;
Rural Entrepreneurs.

According to the literature, psychological factors play an important role in explaining entrepreneurial outcomes, but the impact of these factors on rural businesses has received less attention. The main purpose of the present study was to investigate the relationship between two factors of psychological well-being, namely work burnout and engagement, and the performance of rural businesses in Nahavand county. The statistical population of this research consisted of all rural entrepreneurs in Nahavand county (N = 200), among whom 110 people were selected as the sample using a convenience sampling method. Research data were collected through a questionnaire, and structural equation modeling was used to analyze the data in SmartPLS 3.0 statistical software. The results indicated that work burnout was not directly related to business performance. However, indirectly, it has a negative relationship with business performance via work engagement. In other words, work burnout reduces entrepreneurs' work engagement, and the reduction in work engagement, in turn, leads to a decrease in the performance of rural businesses. This finding improves our understanding of how psychological factors influence entrepreneurial outcomes and suggests that entrepreneurs can increase their business performance by improving their work well-being.

Education and Management of Entrepreneurship, 2023, Vol. 1, No. 1, pp 53-70

Cite this article: Karimi, S., & Reisi, S. (2023). Investigating the Relationship between Work Burnout and Engagement with Business Performance (Study Case: Rural Entrepreneurs of Nahavand County). *Education and Management of Entrepreneurship*, 1 (1), 53-70. doi: 10.22126/eme.2023.2462 (in Persian).



© The Author(s).

DOI: <https://doi.org/10.22126/eme.2023.2462>

Publisher: Razi University

بررسی رابطه بین درگیری و فرسودگی شغلی با عملکرد کسب و کار (مورد مطالعه: کارآفرینان روستایی شهرستان نهاوند)

سعید کریمی  | سیما رئیسی^۲

۱. گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
(نویسنده مسئول). رایانامه: skarimi@basu.ac.ir

۲. گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
رایانامه: simaraeisi25@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله علمی - پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۰/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۲۷

دسترسی آنلاین: ۱۴۰۱/۱۰/۲۷

کلیدواژه‌ها:

کارآفرینی،

فرسودگی شغلی،

درگیری شغلی،

عملکرد کسب و کار،

کارآفرینان روستایی.

بر اساس ادبیات پژوهش، عوامل بهزیستی روان‌شناختی نقش مهمی در تبیین پیامدهای کارآفرینانه دارند، ولیکن تأثیر این عوامل در کسب و کارهای روستایی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه دو عامل بهزیستی روان‌شناختی یعنی درگیری و فرسودگی شغلی با عملکرد کسب و کارهای روستایی در شهرستان نهاوند بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارآفرینان روستاهای شهرستان نهاوند بود ($N = 200$) که با روش نمونه‌گیری در دسترس، ۱۱۰ کارآفرین به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه گردآوری و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم افزار آماری Smart PLS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد فرسودگی شغلی رابطه مستقیمی با عملکرد کسب و کار ندارد، ولیکن به طور غیرمستقیم و از طریق درگیری شغلی رابطه منفی با عملکرد کسب و کار دارد. به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی باعث کاهش درگیری شغلی کارآفرینان می‌شود و کاهش درگیری شغلی هم به نوبه‌ی خود منجر به کاهش عملکرد کسب و کارهای روستایی می‌شود. این یافته‌ها درک ما از چگونگی تأثیر عوامل روان‌شناختی بر پیامدهای کارآفرینانه را بهبود می‌دهد و به کارآفرینان پیشنهاد می‌کند که می‌توانند با بهبود بهزیستی شغلی خود به افزایش عملکرد کسب و کار خویش کمک کنند.

آموزش و مدیریت کارآفرینی، دوره ۱، شماره ۱، سال ۱۴۰۱، صفحات ۷۰-۵۳

استناد: کریمی، سعید؛ رئیسی، سیما (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین درگیری و فرسودگی شغلی با عملکرد کسب و کار (مورد مطالعه: کارآفرینان روستایی شهرستان نهاوند). آموزش و مدیریت کارآفرینی، ۱ (۱)، ۷۰-۵۳. doi: 10.22126/eme.2023.2462



© نویسندگان

DOI: <https://doi.org/10.22126/eme.2023.2462>

ناشر: دانشگاه رازی

مقدمه

کارآفرینی و توسعه کسب و کارهای کوچک روستایی باعث کاهش بیکاری، اشتغال‌زایی، رشد اقتصادی، افزایش بهره‌وری و منابع و بالطبع افزایش درآمد می‌گردد و بنابراین یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین راهکارهای توسعه اقتصاد روستایی در کشورهای جهان سوم محسوب می‌شود (قاسمی و یاراحمدی، ۱۳۹۹). عوامل مختلف محیطی یا خارجی (مانند شرایط اقتصادی و دسترسی به منابع مالی) و فردی یا درونی (مانند مدیریت، دانش و مهارت، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرین) بر کسب و کارهای روستایی تأثیر می‌گذارند که می‌توانند عملکرد آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهند. از آنجا که به‌واسطه ناپایداری مشاغل و کسب و کارهای کوچک و تأثیر عوامل مختلف، نرخ بقا در کسب و کارهای کوچک روستایی بسیار پایین است؛ بنابراین درک عملکرد کسب و کارهای روستایی دارای اهمیت است و به‌منظور بقا و بهبود وضعیت آن‌ها توجه به عوامل مؤثر بر آن‌ها ضروری است.

شواهد و مدارک مختلف نشان می‌دهند که عوامل روان‌شناختی و ویژگی‌های فردی کارآفرین اهمیت بسیار زیادی برای بهبود عملکرد و موفقیت کسب و کار دارند (راچ و فریز^۱، ۲۰۰۷؛ کریمی و رئیس، ۲۰۲۲)، (لیندبلوم و همکاران^۲، ۲۰۲۰). در بین عوامل فردی، عوامل روان‌شناختی و بهزیستی شغلی کارآفرینان همواره مورد توجه روان‌شناسان و محققان بوده است. بهزیستی روان‌شناختی، حالتی روانی است که از احساس رضایت از روابط نزدیک بین فردی در موقعیت‌های شغلی و اجتماعی حاصل می‌گردد و از جمله مهم‌ترین مؤلفه‌های بهزیستی شغلی، فرسودگی و درگیری شغلی است. کارآفرینان به علت داشتن وظایف چندگانه و مشکلات متعدد در حوزه کار و زندگی، درگیری شغلی زیادی دارند و به مرور زمان ممکن است دچار فرسودگی شغلی شوند (رئیس، ۱۴۰۰).

به‌طور کلی، کارآفرینان شرایط کاری منحصر به فردی دارند. از یک‌طرف در مقایسه با کارمندان، کارآفرینان به‌دلیل ساعات کاری طولانی، استرس کاری افزایش‌یافته، درآمد کمتر از حد متوسط و خطر از دست دادن پول سرمایه‌گذاری شده خود، با چالش‌های مهمی روبه‌رو می‌شوند و ممکن است دچار فرسودگی شغلی و عوارض ناشی از آن شوند. از طرف دیگر، کارآفرینان به‌دلیل استقلال کاری، تنوع وظایف و نیاز کمتر به هماهنگ کردن روال‌های کاری با دیگران، ممکن است درگیری شغلی، رضایت و عملکرد بهتری نسبت به کارمندان داشته باشند (برینگر و همکاران^۳، ۲۰۲۱). در همین راستا، دمول و همکاران^۴ (۲۰۱۸) بیان می‌کنند که برخلاف محیط‌های مرسوم و موقعیت‌های شغلی که در آن کارکنان در چارچوب محدوده‌های شغلی و دستورالعمل‌های تعیین‌شده عمل می‌کنند، در محیط کارآفرینی هنجارها و دستورالعمل‌های رفتاری ضعیف و شرح شغلی مبهم وجود دارد.

این امر به‌نوبه خود فضایی را ایجاد می‌کند که در آن افراد ممکن است بیشتر مستعد احساس استرس و فرسودگی شغلی باشند. فرسودگی شغلی منعکس‌کننده فرایندی است که در آن درگیری زیاد است، در محل کار منجر به تخلیه بیش‌ازحد منابع انرژی و اجتماعی، خستگی عاطفی، بدبینی و احساس ناکارآمدی می‌شود. اگرچه مطالعاتی درباره پیشایندها و پیامدهای درگیری و فرسودگی شغلی کارآفرینان انجام شده، اما تأثیر آن‌ها بر عملکرد کسب و کارها به‌ویژه در بین کارآفرینان روستایی مورد بررسی قرار نگرفته است؛ بنابراین،

1. Rauch & Frese
2. Lindblom et al.
3. Brieger et al.
4. De Mol et al.

پژوهش حاضر به بررسی این دو مؤلفه بهزیستی شغلی و تأثیر آن‌ها بر عملکرد کسب و کار در بین کارآفرینان روستایی شهرستان نهاوند پرداخته است. دانش حاصل می‌تواند ما را در تدوین راهبردها با هدف بهبود عملکرد کارآفرینان یاری نماید.

عملکرد کسب و کار

در محیط کسب و کار پویای امروزی، تأکید زیادی بر روی عملکرد کسب و کار شده است (زهیر و همکاران^۱، ۲۰۱۵) و شرکت‌ها ناگزیرند برای ماندن در صحنه رقابت، شناخت و نظارت دقیقی بر عملکرد کسب و کار خود داشته باشند (بایارکلیک و اوزساهییم^۲، ۲۰۱۴). با توجه به اهمیت موضوع، در بسیاری از کشورها، ارزیابی عملکرد را به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیر برنامه‌های مدیریت منابع و ابزاری بسیار کارآمد در توسعه عملکرد می‌دانند. عملکرد کسب و کار مفهومی چندبعدی است که برای اندازه‌گیری میزان دستیابی شرکت به اهداف خود و به عبارتی میزان برآورده شدن انتظارات کارآفرین از کسب و کار خود به کار می‌رود (ویکلوند و شفرد^۳، ۲۰۰۵). عملکرد کسب و کار یکی از مهم‌ترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریت است؛ اما به‌طور کلی درباره اینکه شاخص‌های عملکرد کدام‌اند هنوز توافق نظر کاملی در بین صاحب‌نظران وجود ندارد. به‌طور کلی شاخص‌های سنجش عملکرد به دو دسته عینی و ذهنی تقسیم‌پذیر است.

مقیاس‌های عملکرد عینی اشاره به معیارهای کمی دارد. این معیارها معمولاً شامل معیارهای مالی است. از طرف دیگر، مقیاس‌های ذهنی بستگی به ارزیابی‌های قضاوتی پاسخگویان دارد و این معیارها معمولاً هر دو معیارهای مالی و غیرمالی را دربر می‌گیرد. صاحب‌نظران پیشنهاد می‌کنند که در تحقیقات بهتر است از مقیاس ذهنی استفاده شود، زیرا این نوع مقیاس، اندازه‌گیری ابعاد پیچیده عملکرد را تسهیل می‌کند و دارای روایی و پایایی خوبی است. بعضی از محققان دریافتند که به دست آوردن مقیاس‌های عینی مشکل است و گاهی قابل اعتماد هم نیستند؛ زیرا داده‌ها می‌توانند بسیار محدود و ناقص باشند و یا اینکه به‌روز نباشند (کریمی و شاهدوستی، ۱۳۹۷). با توجه به مطالب مذکور، در این پژوهش از مقیاس ذهنی عملکرد استفاده می‌شود.

درگیری شغلی

مفهوم «درگیری شغلی» به‌تازگی در ادبیات مدیریت، توجه زیادی را به خود جلب کرده است. به‌گونه‌ای که این توجه نشان‌دهنده تأثیرگذاری چشم‌گیر درگیری شغلی بر نتایج عملکرد و در عین حال پایین بودن سطح درگیری کارکنان در سازمان‌ها بوده است. بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که درگیری شغلی، پیش‌بینی‌کننده نتایج کارکنان، موفقیت سازمانی و بهبود عملکرد است (سید نقوی و صفری، ۱۳۹۷). درگیری کاری یک شاخص مثبت و نسبتاً پایدار از بهزیستی در کار است (اسچوفلی و همکاران^۴، ۲۰۰۲). درگیری شغلی اغلب به‌عنوان حالت ذهنی مثبت درباره شغل تعریف می‌شود که از طریق سه مؤلفه انرژی^۵، فداکاری^۶ و شیفتگی^۷ مورد سنجش قرار می‌گیرد. مؤلفه انرژی بیان‌کننده حالتی است که فرد سطح بالایی از

1. Zehir et al.
2. Bayarcelik & Ozsahim
3. Wiklund & Shepherd
4. Schaufeli et al.
5. Vigor
6. Dedication
7. Absorption

انرژی و پشتکار را با اشتیاق و انعطاف‌پذیری ذهنی درمی‌آمیزد تا وظایفش را به‌خوبی انجام دهد. بُعد فداکاری بیان‌کننده حالت الهام‌بخشی است که فرد با اعتقاد به اهمیت چالش‌پذیری شغلش فعالیت می‌کند و در نهایت، مؤلفه شیفتگی نشان‌دهنده حالتی است که فرد به‌طور کامل و با خوشحالی در شغلش غوطه‌ور می‌شود و این تصور را برای او ایجاد می‌کند که زمان با سرعت بیشتری می‌گذرد و جدا شدن از کار را برای او دشوارتر می‌کند (باکر و همکاران^۱، ۲۰۰۸؛ اسچوفلی و همکاران، ۲۰۰۲). کارآفرینان سطح بسیار بالایی از درگیری دارند و بیش از کارمندان در اجرای فعالیت‌های خود درگیر هستند (گورگیوسکی و همکاران^۲، ۲۰۱۰؛ اسمالدرز^۳، ۲۰۰۶).

فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی از پدیده‌های قرن اخیر است. استفاده فنی و تخصصی از واژه تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی شغلی) در اصل به فریدنبرگر^۴ برمی‌گردد؛ کسی که اولین مطلب را در سال ۱۹۷۴ درباره این مفهوم به رشته تحریر درآورد. تا سال ۱۹۸۰ فرسودگی شغلی تنها در آمریکا مطالعه می‌شد؛ ولی کم‌کم توجه کشورهای دیگر به‌ویژه کشورهای انگلیسی‌زبان مثل کانادا و انگلیس نیز به این پدیده جلب شد. امروزه در بیشتر جوامع و کشورها درباره فرسودگی شغلی مطالعات گسترده‌ای در حال انجام است تا زوایای این مسئله به‌طور کامل شناسایی و راه‌حل‌های کارآمدی برای مهار آن در سازمان‌ها و شرکت‌ها تدوین شود (کوهی، ۱۳۹۹).

امروزه در بسیاری از سازمان‌ها، فشارهای عصبی و روانی در انواع گوناگون وجود دارد که یکی از مهم‌ترین پیامدهای آن فرسودگی شغلی است. پدیده استرس و فشار روانی بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد و از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می‌گیرد. فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش عملکرد فرد منجر گردد.

برخلاف درگیری شغلی، فرسودگی شغلی یک سندرم روانی است که می‌تواند زمانی رخ دهد که فرد در معرض محیط‌های کاری پراسترس، تقاضاهای شغلی بالا و منابع شغلی محدود قرار گیرد (باکر و دمروتی^۵، ۲۰۰۷؛ ماسلج و همکاران^۶، ۲۰۰۱). رایج‌ترین تعریفی که از فرسودگی شغلی در تحقیقات کارآفرینی مورد استفاده قرار گرفته، تعریف ماسلاخ و همکاران (۱۹۸۶) است که براساس آن فرسودگی شغلی سندروم روان‌شناختی خستگی عاطفی^۷، مسخ شخصیت^۸ و نبود احساس کفایت شخصی^۹ است که در بین کسانی که به‌طور حرفه‌ای با دیگران درگیر هستند، ظاهر می‌شود. بُعد خستگی عاطفی به از دست رفتن انرژی عاطفی و شخصی مربوط می‌شود. شخصی که دچار تحلیل عاطفی می‌شود، احساس درماندگی می‌کند و کار برای وی خسته‌کننده می‌شود. مسخ شخصیت یک احساس یا نگرش منفی یا کناره‌گیری نسبت به دیگران و مسئولیت‌پذیری خود را توصیف می‌کند؛ به عبارت دیگر، مسخ شخصیت به سازوکار دفاعی اشاره دارد که

1. Bakker et al.
2. Gorgievski et al.
3. Smulders
4. Friedenberger
5. Bakker & Demerouti
6. Maslach et al.
7. Emotional exhaustion
8. Cynicism
9. Inefficacy

به موجب آن افراد از موقعیت‌هایی که خستگی عاطفی آن‌ها خیلی زیاد است فاصله می‌گیرند. در نهایت، ناکارآمدی که نتیجه دو بُعد قبلی است، حالت شک و تردید نسبت به توانایی‌های واقعی فرد را منعکس می‌کند که در قالب افسردگی، کاهش اعتماد به نفس، بهره‌وری ضعیف و ناتوانی در حل مسئله خود را نشان می‌دهد (ورانتیپو و چاوانوونیچ^۱، ۲۰۲۱). به طور کلی، فرسودگی شغلی زمانی پدیدار می‌شود که تقاضاهای کاری و ظرفیت‌های فردی افراد برای مدت طولانی از تعادل خارج شود (لین و همکاران^۲، ۲۰۱۴؛ اسچوفلی و همکاران، ۲۰۰۹).

چندین مطالعه مفهومی و تجربی نشان داده‌اند که بُعد خستگی عاطفی در تجربه فرسودگی شغلی نقش کلیدی دارد. در نتیجه، بُعد اصلی فرایند فرسودگی شغلی محسوب می‌شود (سیدلر و همکاران^۳، ۲۰۱۴؛ تویتف و همکاران^۴، ۲۰۱۷). مطالعات نشان می‌دهد که در مقایسه با سایر ابعاد فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی بیشترین ثبات را در روابط خود با سایر پیامدها نشان می‌دهد (هالبسلیبن و باولر^۵، ۲۰۰۷؛ لچت و تورز^۶، ۲۰۱۶؛ رایت و بونت^۷، ۱۹۹۷). به همین دلیل، در پژوهش حاضر تنها این بُعد فرسودگی شغلی مورد سنجش قرار گرفته است.

تأثیر درگیری و فرسودگی شغلی بر عملکرد کسب و کار

همان‌طور که بیان شد درگیری شغلی یعنی افراد کار را چگونه می‌بینند و رابطه آن‌ها با شغل و محیط کارشان چگونه است و کار و زندگی‌شان چگونه در هم آمیخته‌اند. درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است، افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند؛ اما درگیری شغلی پایین به فرسودگی شغلی، روان رنجوری، بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین کار و زندگی منجر می‌شود (کریمی و فرازبانی، ۱۳۹۹). اکثر محققان بر این باورند که درگیری شغلی و پیامدهای آن، موفقیت سازمانی را به دنبال خواهد داشت. براساس ادبیات کارآفرینی، پیامدهای درگیری شغلی شامل عملکرد کاری بهبودیافته، سرزندگی، تجارب خوش در زمان کار کردن، عاطفه مثبت، افزایش رفتار نوآورانه و تأمین نیازهای روان‌شناختی می‌شود (گورگیوسکی و همکاران، ۲۰۱۴). موفقیت شغلی فردی، بهبود عملکرد شغلی، بهزیستی و رضایت زندگی هم از جمله پیامدهای مثبت درگیری شغلی است (باکر و بال^۸، ۲۰۱۰؛ هاکانن و اسچوفلی^۹، ۲۰۱۲؛ هاکانن و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۲؛ اکسانتوپولو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۸؛ کراتپ و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۴).

بیشتر مطالعات انجام‌شده درباره پیشایندها و پیامدهای درگیری شغلی بر روی کارمندانی متمرکز بوده که اهداف و وظایف تعیین‌شده توسط مدیران را اجرا می‌کنند و وظایف شغلی آن‌ها به‌طور قابل ملاحظه‌ای از فعالیت کارآفرینانه متفاوت است. پیشایندها و پیامدهای درگیری شغلی کارآفرینان به پژوهش‌های بیشتر نیاز

1. Woranetipo & Chavanovanich
2. Lin et al.
3. Seidler et al.
4. Tuithof et al.
5. Halbesleben & Bowler
6. Lechat & Torrès
7. Wright & Bonett
8. Bakker & Bal
9. Hakanen & Schaufeli
10. Hakanen et al.
11. Xanthopoulou et al.
12. Karatepe et al.

دارد (لوگونا و همکاران^۱، ۲۰۱۷). برای دستیابی به موفقیت و عملکرد بهتر، ابتدا باید فعالیتی را انجام داد و تا رسیدن به نتیجه مطلوب در آن درگیر بود، زیرا درگیری در فعالیت‌ها پیش‌نیاز عملکرد مطلوب است. افراد درگیر سلامت بیشتری را تجربه می‌کنند، به این معنی که می‌توانند انرژی و توان خود را روی کار خود بگذارند و در نتیجه عملکرد بهتری داشته باشند (لوگونا و رازموز^۲، ۲۰۱۹). مطالعات تجربی هم بیانگر رابطه مثبت درگیری شغلی و عملکرد شغلی هستند (اسچوفلی^۳، ۲۰۱۳).

در زمینه کارآفرینی اگرچه عملکرد کسب‌وکار تحت تأثیر عوامل مختلف بیرونی از جمله شرایط بازار و دسترسی به منابع مالی قرار دارد (ویکلوند^۴، ۱۹۹۹)، اما معدود مطالعات انجام‌شده نشان می‌دهند درگیری فعالانه کارآفرین و صرف انرژی، تلاش و زمان در کار با عملکرد و موفقیت کارآفرینانه‌ی او رابطه مثبتی دارد (گورگیوسکی و همکاران، ۲۰۱۴؛ دیچخویزن و همکاران^۵، ۲۰۱۶؛ لوگونا و رازموز، ۲۰۱۹). برای مثال، لوگونا و رازموز (۲۰۱۹) در یک مطالعه طولی در میان کارآفرینان دریافتند که بین درگیری شغلی و موفقیت کارآفرینانه رابطه متقابل مثبتی وجود دارد. گورگیوسکی و همکاران (۲۰۱۴) هم در مطالعه خود دریافتند درگیری شغلی تأثیر مثبتی بر عملکرد کسب‌وکار دارد که به‌نوبه خود با رفتارهای نوآورانه‌تر، رشد کسب‌وکار و موفقیت در کسب‌وکار مرتبط است.

از دیگر سو کارآفرینان، محیطی پرمشقت، حجم کاری سنگین، مسئولیت زیاد همراه با ریسک و عدم قطعیت را تجربه می‌کنند و پیچیدگی‌های زیادی برای مقابله با آن‌ها وجود دارد که منجر به خستگی و فرسودگی می‌شود (دیچخویزن و همکاران، ۲۰۱۶؛ بنتاها و همکاران^۶، ۲۰۲۲). تحقیقات هم نشان داده‌اند که صاحبان کسب‌وکار خستگی و استرس بالایی را تجربه می‌کنند (هریس و همکاران^۷، ۱۹۹۹؛ وینسنت و ارتکویست^۸، ۲۰۰۹). خستگی و فرسودگی شغلی هم می‌تواند توانایی نوآوری، فعال بودن، پذیرش ریسک و متغیرهای مرتبط مانند انگیزه، تلاش و بهره‌وری را کاهش دهد که سپس بر عملکرد کسب‌وکار تأثیر می‌گذارد (شفرد و همکاران^۹، ۲۰۱۰). معدود مطالعات انجام‌شده نیز نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی منجر به کاهش عملکرد کسب‌وکار می‌شود (باتنر^{۱۰}، ۱۹۹۲؛ وینسنت و ارتکویست، ۲۰۰۹ الف، ب). برای مثال، دیچخویزن و همکاران (۲۰۱۶) رابطه منفی بین فرسودگی و عملکرد کسب‌وکار را گزارش کردند. آن‌ها همچنین دریافتند که درگیری و خستگی شغلی رابطه منفی دارند.

هرچند رابطه بین فرسودگی و درگیری شغلی در حوزه کارآفرینی بررسی نشده، اما ادبیات عمومی ارتباط منفی بین فرسودگی و درگیری کاری را گزارش می‌کند (مانو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۷؛ آپادیایا و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۶). همچنین پژوهشگران فرسودگی شغلی را به‌عنوان پیشاینده درگیری شغلی و همچنین تأثیرات واسطه‌ای فرسودگی شغلی بر درگیری را بررسی کرده‌اند (سیمپسون^{۱۳}، ۲۰۰۹؛ اسکالویک و اسکالویک^{۱۴}،

1. Laguna et al.
2. Laguna & Razmus
3. Schaufeli
4. Wiklund
5. Dijkhuizen et al.
6. Ben Tahar et al.
7. Harris et al.
8. Wincent & Örtqvist
9. Shepherd et al.
10. Buttner
11. Mauno et al.
12. Upadyaya et al.
13. Simpson
14. Skaalvik & Skaalvik

۲۰۱۰). برای مثال، راسل و همکاران^۱ (۲۰۲۰) دریافتند که فرسودگی شغلی معلمان بر درگیری شغلی آنها تأثیر منفی دارد.

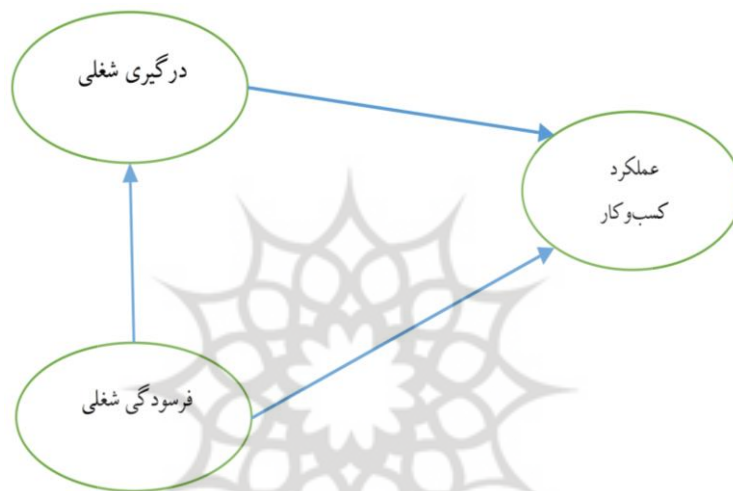
براساس هدف اصلی پژوهش، مرور ادبیات نظری و تجربی و فرضیات، مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ ترسیم شد. با توجه به اهداف تعیین شده، در این پژوهش فرضیه‌های زیر مد نظر قرار گرفتند:

فرضیه اول: درگیری شغلی رابطه مثبت با عملکرد کسب و کار دارد.

فرضیه دوم: فرسودگی شغلی رابطه منفی با عملکرد کسب و کار دارد.

فرضیه سوم: فرسودگی شغلی رابطه منفی با درگیری شغلی دارد.

فرضیه چهارم: درگیری شغلی رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد کسب و کار را میانجی‌گری می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی است. داده‌های پژوهش با استفاده از یک پرسشنامه خودگزارشی که بین ۱۵۰ نفر از مالکان کسب و کارهای کوچک روستایی با تعداد کارکنان کمتر از ۵۰ نفر در شهرستان نهاوند توزیع و گردآوری شد. به منظور تأکید بر اهمیت مطالعه، هدف پژوهش و محتوای پرسشنامه به کارآفرینان مورد پژوهش توضیح داده شد و بعد از موافقت آنها، فرایند گردآوری داده‌ها شروع شد که حدود یک ماه طول کشید. شرکت‌کنندگان به صورت داوطلبانه پرسشنامه را در محل کار خود در خرداد ۱۴۰۰ تکمیل کردند. در یک نامه پوششی که پیوست هر پرسشنامه شده بود، هدف پژوهش و نحوه پر کردن پرسشنامه توضیح داده شد و به آنها تضمین داده شد که پاسخ‌ها کاملاً محرمانه خواهد بود. از ۱۵۰ پرسشنامه توزیع شده بین صاحبان کسب و کار، تعداد ۱۲۵ پرسشنامه برگردانده شد. با حذف پرسشنامه‌های ناقص در نهایت ۱۱۰ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل‌های آماری قرار گرفتند. مطالعه با اندازه نمونه‌های کوچک در پژوهش‌های کارآفرینی رایج است (کریمی و همکاران، ۱۴۰۱؛ کاردون و کیرک^۲، ۲۰۱۵؛ شارت و همکاران^۳، ۲۰۱۰). همچنین با در نظر گرفتن قانون ده برابری بارکلی و همکاران^۴ (۱۹۹۵)

1. Russell et al.
2. Cardon & Kirk
3. Short et al.
4. Barclay et al.

که اندازه نمونه باید ۱۰ برابر بیشترین تعداد شاخص‌های انعکاسی مورد استفاده برای اندازه‌گیری یک سازه باشد یا ۱۰ برابر بیشترین تعداد مسیرهای ساختاری که به یک سازه به‌خصوص در مدل ساختاری هدایت می‌شود (هیر و همکاران^۱، ۲۰۲۱؛ بارکلی و همکاران، ۱۹۹۵). بیشترین تعداد گویه که برای سنجش یک سازه در این پژوهش استفاده شده نه گویه است که برای سنجش درگیری و فرسودگی شغلی استفاده شده است؛ بنابراین مطابق با این قانون، در این پژوهش اندازه نمونه باید حداقل ۹۰ باشد. با توجه به این قانون، اندازه نمونه ۱۱۰ نفر قابل قبول به نظر می‌رسد.

پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش به لحاظ تکرار در پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی از روایی و پایایی لازم برخوردار بوده و جزء پرسشنامه‌های استاندارد محسوب می‌شوند. در این پژوهش از روایی ظاهری (مراجعه به اساتید و خبرگان) استفاده و برای پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. درگیری شغلی با استفاده از نسخه نه‌گویه‌ای مقیاس درگیری شغلی اوترخت^۲ (UWES) که در مطالعه اسچوفلی و همکاران (۲۰۰۶) نیز به کار برده شده بود، ارزیابی شد. UWES سه بُعد اساسی درگیری شغلی یعنی سرزندگی، فداکاری و جذب را ارزیابی می‌کند. گویه‌های سرزندگی مانند (در محیط کارم احساس می‌کنم لبریز از انرژی هستم)، فداکاری مانند (از کاری که انجام می‌دهم، احساس غرور و افتخار می‌کنم) و جذب مانند (معمولاً در کارم غوطه‌ور می‌شوم) روی یک مقیاس لیکرت پنج سطحی از هرگز (۱) تا همیشه (۵) سنجیده شد.

برای سنجش عملکرد کسب و کارها از مقیاس شش‌گویه‌ای پاول و ادلستون^۳ (۲۰۱۳) استفاده شد که در مطالعات پیشین هم استفاده شده است (ادلستون و کلرمانز^۴، ۲۰۰۷؛ لینگ و کلرمان^۵، ۲۰۱۰؛ پاول و ادلستون، ۲۰۰۸). از پاسخگویان خواسته شد در مقایسه با رقیبا و دیگر کسب و کارهای روستایی، وضعیت عملکرد فعلی واحد کسب و کار خود را در بخش‌های فروش و گردش مالی، سودآوری، دارایی‌های شرکت، تعداد کارگران، سهم بازار و تعداد مشتریان و رضایت مشتریان، ارزیابی نمایند. با پیروی از مطالعات پیشین همچون مطالعه سروستوا و همکاران^۶ (۲۰۱۵) برای ارزیابی فرسودگی شغلی، ۹ گویه مانند: «احساس می‌کنم کارم به لحاظ روانی توان و نیروی مرا گرفته است.» از بُعد خستگی عاطفی پرسشنامه فرسودگی ماسلج و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شد. همه گویه‌ها با استفاده از طیف پنج سطحی لیکرت از هرگز (۱) تا همیشه (۵) سنجیده شدند.

برای تحلیل داده‌ها و آزمون مدل پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. برای این منظور از نرم‌افزار SmartPLS (Version 3.3.2) استفاده شد. با توجه به پیچیدگی مدل، ماهیت پیش‌بینی، محور تحقیق و همچنین اندازه نمونه کوچک، استفاده از این فن مناسب به نظر می‌رسد (هیر و همکاران، ۲۰۱۹). در گام نخست روایی و پایایی متغیرها آزمون شدند و سپس تحلیل مدل ساختاری انجام شد.

نتایج

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که میانگین سنی پاسخگویان ۳۸/۶۴ سال است و ۶۱ درصد آن‌ها زن بودند. از نظر سطح تحصیلات، حدود ۶۲/۵ درصد زیر دیپلم (تحصیلات ابتدایی و دبیرستان)، ۲۴/۵ درصد

1. Hair et al.
2. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
3. Powell & Eddleston
4. Eddleston & Kellermanns
5. Ling & Kellermanns
6. Srivastava et al.

دیپلم و ۱۳ درصد لیسانس داشتند. پاسخگویان به طور متوسط ۵/۶۵ سال در کسب و کارشان مشغول به فعالیت بودند و میانگین تعداد کارکنان آن‌ها ۶/۷۸ نفر بود. همه‌ی کسب و کارهای مورد مطالعه کمتر از ۵۰ کارمند داشتند که مطابق با تعریف یک کسب و کار کوچک در ایران است. ۵۹ درصد کسب و کارهای مورد مطالعه در بخش تولیدی، ۳۹ درصد خدماتی و ۲ درصد مالی/ بیمه‌ای فعالیت داشتند.

پایایی و روایی مقیاس‌ها و همچنین همبستگی بین سازه‌ها، در جدول (۱) ارائه شده است. همان‌طور که نشان داده شده، تمام سازه‌ها دارای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) بالاتر از ۰/۷، میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) بالاتر از ۰/۵۰ و همبستگی بین سازه‌ها از ریشه مربع AVE هر سازه کمتر بود (فورنل و لارکر^۱، ۱۹۸۱). در نتیجه، همه سازه‌های مورد مطالعه به اندازه کافی روا و پایا بودند.

از آنجاکه تمام داده‌ها با استفاده از یک پرسشنامه خودگزارشی گردآوری شده بود، برای واریانس روش مشترک بالقوه، آزمون تک عاملی هارمن^۲ اجرا شد (پودساکوف و همکاران^۳، ۲۰۰۳). نتایج آزمون هارمن نشان داد که نخستین عامل به دست آمده میزان ۴۶ درصد کل واریانس را تبیین می‌کند؛ همچنین نتایج آزمون هم‌خطی چندگانه^۴ نشان داد که همه ارزش‌های VIF^۵ برای سازه‌های مورد مطالعه کمتر از ۱/۵۹ بود؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که خطای روش مشترک نمی‌تواند مشکل جدی در این پژوهش ایجاد کند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	AVE	CR	α	۱	۲	۳
۱- فرسودگی شغلی	۱/۵۲	۰/۷۶	۰/۷۹	۰/۹۷	۰/۹۷	(۰/۸۹)		
۲- درگیری شغلی	۳/۰۶	۰/۵۲	۰/۷۳	۰/۹۶	۰/۹۵	-۰/۵۲**	(۰/۸۵)	
۳- عملکرد کسب و کار	۱/۸۰	۰/۳۶	۰/۵۸	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۴۰**	۰/۲۷**	(۰/۷۶)

نکته: مجذور واریانس استخراج‌شده به صورت پرنرگ در قطر جدول داخل پرنرتز آورده شده است. ** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

برای آزمون فرضیه‌ها، از روش بوت استرپینگ استفاده شد (هیر و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین اندازه تأثیر (f^2) برای روابط در مدل ساختاری گزارش شد. به عنوان یک قانون سرانگشتی برای R^2 ، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ بیانگر سطح ضعیف، متوسط و قوی دقت پیش‌بینی هستند. ارزش R^2 درگیری شغلی ۰/۳۷ که نشانگر سطح متوسط توان پیش‌بینی کننده است (هیر و همکاران، ۲۰۱۹). اما ارزش R^2 برای عملکرد کسب و کار ۰/۲۰ است که بیانگر سطح ضعیف توان پیش‌بینی کننده است. افزون بر این، نتایج آزمون استون-گیسر ثابت می‌کند که مدل تناسب پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی دارد زیرا مقادیر Q^2 در همه متغیرهای پنهان بزرگ‌تر از صفر است (کوهن و همکاران^۶، ۲۰۱۳).

نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۲ و نگاره ۲ ارائه شده است. نتایج نشان داد که درگیری شغلی رابطه مثبت معنی‌داری با عملکرد کسب و کار دارد ($p < ۰/۰۱$ ؛ $\beta = ۰/۴۲$)؛ بنابراین، فرضیه اول تأیید می‌شود. اما، فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری با عملکرد کسب و کار نداشت ($p < ۰/۰۵$ ؛ $\beta = -۰/۰۵$)، بنابراین فرضیه دوم تأیید نمی‌شود. براساس نتایج، فرسودگی شغلی تأثیر منفی معنی‌داری بر درگیری شغلی داشت؛ بنابراین، فرضیه سوم تأیید می‌شود ($p < ۰/۰۱$ ؛ $\beta = -۰/۶۱$).

1. Fornell & Larcker
2. Harman's single-factor test
3. Podsakoff et al.
4. Multicollinearity
5. Variance inflation factor
6. Cohen et al.

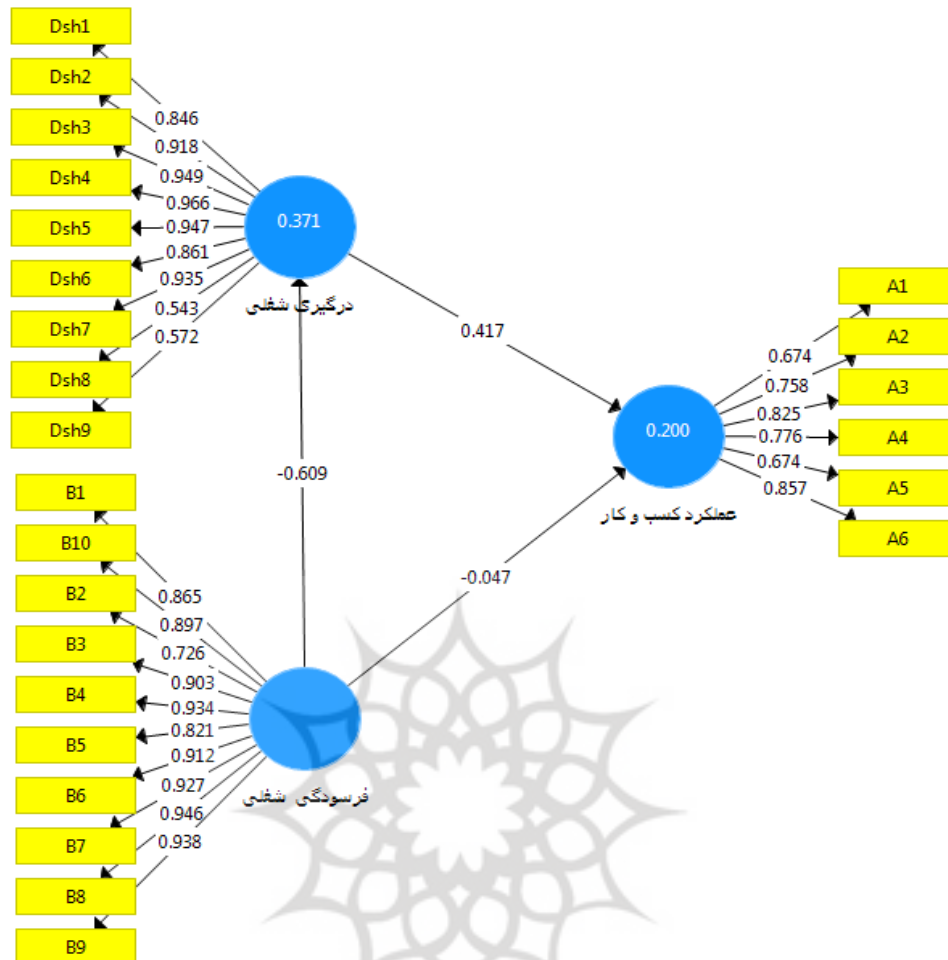
نتایج به دست آمده بیانگر آن بود که فرسودگی شغلی تأثیر غیر مستقیمی بر عملکرد کسب و کار دارد ($\beta = -0/25, p < 0/01$) تأثیر غیر مستقیم؛ بنابراین، مطابق با ژائو و همکاران^۱ (۲۰۱۰) و با توجه به معنی دار نبودن رابطه مستقیم فرسودگی با عملکرد کسب و کار، فرسودگی شغلی رابطه بین درگیری شغلی و عملکرد کسب و کار کارآفرینان را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند؛ بنابراین، فرضیه چهارم تأیید می‌شود. مطابق با نظر گوتز و همکاران^۲ (۲۰۱۰)، اندازه تأثیر (f^2) نشان می‌دهد که آیا متغیرهای برون‌زا تأثیر معنی‌داری بر روی متغیر درون‌زا دارند یا خیر؟ کوهن (۱۹۸۸) بیان می‌کند که مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب بیانگر اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ می‌باشند. همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد درگیری شغلی به میزان ۴۲ درصد بر عملکرد کسب و کار کارآفرینان تأثیر دارد. ولی تأثیر فرسودگی شغلی بر عملکرد کسب و کار پایین می‌باشد (۵ درصد). براساس نتایج، فرسودگی شغلی تأثیر بزرگی بر درگیری شغلی کارآفرینان دارد.

جدول ۲. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کلی

مسیر	ضریب مسیر (β)	فاصله اطمینان CI	f^2	نتیجه آزمون
اثرات مستقیم				
← درگیری شغلی	۰/۴۲**	(۰/۲۷) - (۰/۵۹)	۰/۱۵	فرضیه ۱ حمایت می‌شود
← فرسودگی شغلی	-۰/۰۵	(-۰/۲۸) - (۰/۲۰)	۰/۰۰	فرضیه ۲ حمایت نمی‌شود
← فرسودگی شغلی	-۰/۶۱**	(-۰/۷۲) - (-۰/۵۱)	۰/۵۹	فرضیه ۳ حمایت می‌شود
اثرات غیر مستقیم				
← فرسودگی شغلی ← درگیری شغلی	-۰/۲۵**	(-۰/۴۰) - (-۰/۱۵)		فرضیه ۴ حمایت می‌شود
اثرات کلی				
← فرسودگی شغلی	-۰/۳۰**	(-۰/۵۲) - (-۰/۰۶)		

* $p \leq 0/01$

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



شکل ۲. مدل ساختاری تأثیر فرسودگی و درگیری شغلی بر عملکرد کسب و کار کارآفرینان روستایی

بحث و نتیجه گیری

نقش کسب و کار و کارآفرینی روستایی در توسعه اقتصادی-اجتماعی روستاها بسیار حیاتی است. به همین دلیل، توجه به پیامدهای کارآفرینانه و عوامل مؤثر بر آن‌ها بسیار مهم است. از جمله عوامل مهمی که بر پیامدهای کارآفرینانه مانند عملکرد کسب و کار تأثیرگذار هستند، بهزیستی روان‌شناختی است که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است (استفان^۱، ۲۰۱۸؛ تورس و توریگ^۲، ۲۰۱۹). با این حال، دانش مربوط به دو مؤلفه بهزیستی روان‌شناختی یعنی درگیری و فرسودگی کارآفرینانه توسعه نیافته است (بن تاهر و همکاران، ۲۰۲۲)؛ بنابراین، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با عملکرد کسب و کار از طریق درگیری شغلی کارآفرینان روستایی در شهرستان نهاوند بود.

نتایج به دست آمده به طور عمده از فرضیه‌های پژوهش حمایت کردند. با توجه به ویژگی‌های شغلی که کارآفرینی دارد مانند (کنار آمدن با عدم قطعیت درباره درآمد آینده، مسئولیت‌پذیری، تصمیم‌گیری و پذیرش ریسک)، رابطه منفی معنی‌دار بین فرسودگی و درگیری شغلی قابل توجیه است (دیچخویزن و همکاران، ۲۰۱۶)؛ به عبارت دیگر، هرچه خستگی و فرسودگی شغلی کارآفرین بیشتر شود، درگیری و مشارکت او در

وظایف شغلی کمتر می‌شود. همان‌طور که فرض شده بود فرسودگی شغلی در غیاب متغیر میانجی تأثیر منفی و معنی‌داری بر عملکرد کسب‌وکار کارآفرینان داشت که با نتایج مطالعات پیشین هماهنگ است (وینسنت و ارتکوویست، ۲۰۰۹ الف، ۲۰۰۹ ب؛ دیچخویزن و همکاران، ۲۰۱۶)، اما پس از اضافه کردن متغیر میانجی این تأثیر معنی‌دار نبود؛ یعنی، اگرچه فرسودگی شغلی تأثیر منفی بر عملکرد کسب‌وکار دارد، ولی این تأثیر به‌صورت غیر مستقیم از طریق کاهش درگیری شغلی انجام می‌شود؛ به عبارت دیگر، هنگامی که خستگی و فرسودگی شغلی کارآفرین افزایش می‌یابد، درگیری او در فعالیت‌های شغلی کاهش می‌یابد و در نتیجه عملکرد کسب‌وکار کاهش پیدا می‌کند. چنین یافته‌ای با آشکار ساختن سایر راه‌های ممکن در تبیین ارتباط بین فرسودگی شغلی و عملکرد کسب‌وکار، بینش جدیدی را در ادبیات ارائه می‌دهد و بر نقش‌های مهم متغیر میانجی تأکید می‌کند.

نتایج این پژوهش به ادبیات کارآفرینی در زمینه بهزیستی و پیامدهای کارآفرینانه به‌ویژه در بین کارآفرینان روستایی کمک می‌کند و به فراخوان‌ها برای در نظر گرفتن بهزیستی کارآفرینان پاسخ می‌دهد (شیر و همکاران^۱، ۲۰۱۹؛ استفان، ۲۰۱۸). نتایج تحقیق، کاربردهای عملی هم دارد. آموزش هم برای راه‌اندازی و مدیریت کارآفرینی و هم برای مقابله بهتر با فرسودگی شغلی ضروری است (سیکورا و شاه‌آ، ۲۰۰۹). با توجه به اینکه معمولاً نمی‌توان تقاضاها و ویژگی‌های شغلی را تغییر داد اما می‌توان با ارائه و بهبود شایستگی‌ها و منابع شخصی کارآفرین، رویارویی با چالش‌ها و ناملازمات مرتبط با کارآفرینی را برای وی تسهیل نمود (کویان و همکاران^۲، ۲۰۲۲). شورای نوآوری اروپا^۳ ابتکارات و اقدامات مختلفی به‌عنوان خدمات مربیگری برای حمایت از کارآفرینان تدوین کرده است (کمیسون اروپا^۴، ۲۰۱۹) که می‌توان از آن‌ها برای بهبود بهزیستی کارآفرینان بهره گرفت. به‌طور مشخص، مروجان و مربیان می‌توانند برنامه‌هایی تدوین کنند یا ابزارهای مربیگری را پیدا کنند تا به کارآفرینان کمک کند بین ابعاد مختلف کار و زندگی خود تعادل ایجاد کنند و بدین روش به بهبود بهزیستی و عملکرد کسب‌وکار خود دست یابند.

سازمان جهاد کشاورزی با همکاری مراکز خدمات ترویجی و با بهره‌گیری از اساتید مجرب، با برگزار کردن دوره‌های آموزشی جهت آشنا کردن کارآفرینان با دانش و فناوری‌های روز، می‌تواند سبب تمایل آن‌ها به استفاده از این فناوری‌ها و در نتیجه تولید و ارائه محصولات با کیفیت و متمایز به بازار و افزایش درگیری شغلی و کاهش فرسودگی شغلی و در نتیجه افزایش عملکرد کسب‌وکار آن‌ها شود. اگر کارآفرینان محیط کاری ایجاد کنند که در آن خود و کارکنان تحت فشار روانی و استرس نباشند، میزان مشارکت بالا باشد، به کار خود علاقه‌مند می‌شوند و انگیزش درونی آن‌ها و رضایت از کارشان نیز افزایش می‌یابد که موجب افزایش عملکرد آن‌ها و در نهایت افزایش عملکرد کسب‌وکار می‌شود و این افزایش برای کارآفرین نیز سبب انگیزه و رضایت از کار می‌شود. همان‌طور که بیان شد کارآفرینان در یک محیط چالش‌برانگیز کار می‌کنند، جایی که مقابله فعالانه با مشکلات و موانع تقریباً کار روزانه است (دیچخویزن و همکاران، ۲۰۱۶). در چنین محیطی، بهبود احساسات عاطفی مثبت می‌تواند به بهزیستی کارآفرینان کمک کند.

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها دارای تعدادی محدودیت است که پیشنهادی برای پژوهش‌های

1. Shir et al.
2. Sikora & Saha
3. Quiun et al.
4. European Council of Innovation
5. European Commission

آینده فراهم می‌سازد. نخست، این پژوهش مقطعی است؛ بنابراین، نمی‌توان روابط علی بین متغیرها متصور شد. توصیه می‌شود تحقیقات آتی از روش‌های طولی برای بررسی روابط علی استفاده نمایند. دوم، همان‌طور که در تحقیقات مربوط به بهزیستی رایج است (کریمی و رئیسی، ۲۰۲۲؛ نیکولو و همکاران^۱، ۲۰۲۰؛ شیر و همکاران، ۲۰۱۹)، در این پژوهش از پرسشنامه خودگزارشی برای جمع‌آوری داده‌ها درباره متغیرهای پژوهش استفاده شد و بنابراین سوگیری روش مشترک می‌تواند یک نگرانی باشد. هرچند برای کاهش سوگیری مشترک رایج از رویه‌های روش‌شناختی پیشنهاد شده پیروی شد (پودساکوف و همکاران، ۲۰۰۳)، اما نمی‌توان احتمال اریب روش مشترک را کاملاً حذف کرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده سعی کنند تا داده‌های خود را با استفاده از منابع چندگانه جمع‌آوری کنند (مانند مصاحبه و مشاهده) تا به این طریق احتمال اریب روش مشترک حذف شود. سوم، در این پژوهش از یک نمونه در دسترس کارآفرینان روستایی در شهرستان نهاوند استفاده شد. این روش برای انتخاب نمونه در مطالعات کارآفرینی رایج است (کریمی و سپهوند، ۲۰۲۱) و با وجود محدودیت‌هایش، می‌تواند داده‌هایی با کیفیت تولید نماید. با این وجود، تعمیم‌پذیری نتایج ممکن است محدود شود. در مطالعه حاضر تنها دو متغیر بهزیستی روان‌شناختی مورد مطالعه قرار گرفتند، پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی تأثیر سایر متغیرهای بهزیستی روان‌شناختی بر پیامدهای کارآفرینانه را مورد بررسی قرار دهند.

با وجود محدودیت‌های مذکور، پژوهش حاضر بر اهمیت بهزیستی در تحقیقات کارآفرینی، دوباره تأکید دارد و از این دیدگاه حمایت می‌کند که عوامل بهزیستی روان‌شناختی بر پیامدهای کارآفرینانه (مانند عملکرد کسب و کار) به صورت مستقیم و غیر مستقیم تأثیر می‌گذارند. همچنین این پژوهش پیشنهادهایی را برای انجام پژوهش‌های آینده در این زمینه ارائه می‌دهد.

منابع

- رئیسی، سیما (۱۴۰۰). بررسی تأثیر عوامل روان‌شناختی و بهزیستی بر عملکرد کسب و کارهای روستایی در شهرستان نهاوند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا همدان.
- سید نقوی، میرعلی؛ صفری، فروزان. (۱۳۹۷). خودمدیریتی روزمره و درگیری شغلی کارکنان: تحلیلی بر نقش میانجی منابع شغلی. *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، ۱ (۱)، ۱۲۶-۱۰۷.
- قاسمی، مریم؛ یاراحمدی، میترا (۱۳۹۹). بررسی نقش صندوق کارآفرینی امید در توسعه کسب و کارهای خرد در نواحی روستایی (مطالعه موردی: روستاهای شهرستان کاشمر). *جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، ۹ (۱)، ۲۴۲-۲۱۹. doi: 20.1001.1.23224371.1399.9.1.10.3
- کریمی، سعید؛ شاهدوستی، مریم (۱۳۹۷). رابطه‌ی گرایش کارآفرینانه‌ی فردی، یادگیری فردی و خلاقیت با عملکرد شغلی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۹ (۲)، ۲۷۷-۲۶۳. doi: 10.22059/IJAEDR.2017.235677.668448
- کریمی، سعید؛ کریمی‌راد، ساجده؛ کریمی، حمید (۱۴۰۱). تأثیر توانمندی و تاب‌آوری بر موفقیت کارآفرینانه زنان روستایی منطقه سیستان. *علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، ۱۸ (۱)، ۸۶-۶۷. doi: 20.1001.1.20081758.1401.18.1.5.8
- کریمی، علی؛ فرازبانی، فاتح (۱۳۹۹). تحلیل ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵ (۴)، ۱۶۲-۱۵۵. doi: 20.1001.1.22517634.1399.15.4.20.2

کوهی، کمال (۱۳۹۹). تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی، جو سازمانی و سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۱ (۲)، ۷۷-۹۴. doi: 10.22108/JAS.2019.116361.1664

10.22108/JAS.2019.116361.1664

References

- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (1), 189-206. doi: 10.1348/096317909X402596
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22, 187–200. doi: 10.1080/02678370802393649
- Barclay, D. W., Higgins, C. A., & Thompson, R. (1995). The partial least squares approach to causal modeling: personal computer adoption and use as illustration. *Technology Studies*, 2(2), 285–309.
- Bayarcelike, E., & Ozsahin, M. (2014). How entrepreneurial climate effects firm performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 823-833. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.09.091
- Ben Tahar, Y., Rejeb, N., Maalaoui, A., Kraus, S., Westhead, P., & Jones, P. (2022). Emotional demands and entrepreneurial burnout: the role of autonomy and job satisfaction. *Small Business Economics*, 1-16. doi: 10.1007/s11187-022-00702-w
- Brieger, S. A., De Clercq, D., & Meynhardt, T. (2021). Doing good, feeling good? Entrepreneurs' social value creation beliefs and work-related well-being. *Journal of Business Ethics*, 172(4), 707-725. doi: 10.1007/s10551-020-04512-6
- Buttner, E. H. (1992). Entrepreneurial stress: is it hazardous to your health? *Journal of Managerial Issues*, 4 (2), 223-240.
- Cardon, M. S., & Kirk, C. P. (2015). Entrepreneurial passion as mediator of the self–efficacy to persistence relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(5), 1027-1050. doi: 10.1111/etap.12089
- Cohen J, (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd ed. Hillsdale, New Jersey: Erlba.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2013). *Research methods in education*. Routledge.
- De Mol, E., Ho, V. T., & Pollack, J. M. (2018). Predicting entrepreneurial burnout in a moderated mediated model of job fit. *Journal of Small Business Management*, 56(3), 392-411. doi: 10.1111/jsbm.12275
- Dijkhuizen, J., Gorgievski, M. J., van Veldhoven, M. J. P. M., & Schalk, R. (2016). Feeling successful as an entrepreneur: A job demands—resources approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12 (2), 555–573. doi: 10.1007/s11365-014-0354-z
- Eddleston, K. A., & F. W. Kellermanns (2007). Destructive and Productive Family Relationships: A Stewardship Theory Perspective. *Journal of Business Venturing*, 22, 545–565. doi: 10.1016/j.jbusvent.2006.06.004
- European Commission. (2019, September 22). Coaching under de EIC. <https://ec.europa.eu/easme/en/section/sme-instrument/coaching-under-eic>.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*. doi: 10.1177/002224378101800313
- Ghasemi, M., Yarahmadi, M. (2020). Investigating the Role of the Hope Entrepreneurship Fund in the Development of Small Businesses in Rural Areas (Case study: villages of Kashmar county). *Journal of Economic & Developmental Sociology*, 9 (1), 219-242. doi: 20.1001.1.23224371.1399.9.1.10.3 (in Persian).
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*,

- 5 (1), 83–96. doi: 10.1080/17439760903509606
- Gorgievski, M. J., Moriano, J. A., & Bakker, A. B. (2014). Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 106–121. doi: 10.1108/JMP-06-2012-0169
- Götz, O., Liehr-Gobbers, K., & Krafft, M. (2010). Evaluation of structural equation models using the partial least squares (PLS) approach. In *Handbook of partial least squares* (pp. 691–711). Springer, Berlin, Heidelberg. doi: 10.1007/978-3-540-32827-8
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415–424. doi: 10.1016/j.jad.2012.02.043
- Hakanen, J., Rodriguez-Sanchez, A. M., & Perhoniemi, R. (2012). Too good to be true? Similarities and differences between engagement and workaholism among Finnish judges. *Ciencia & Trabajo*, 14 (S), 72–80.
- Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *The Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 93–106. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.93
- Harris, J. A., Saltstone, R., & Fraboni, M. (1999). An evaluation of the job stress questionnaire with a sample of entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13 (3), 447–455. doi: 10.1023/A:1022938719353
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M., & Safavi, H. P. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 14–22. doi: 10.1016/j.ijhm.2013.08.003
- Karimi, S., & Reisi, S. (2022). Exploring the Antecedents and Outcomes of Entrepreneurial Well-Being: Empirical Evidence from Iranian Rural Entrepreneurs. *Frontiers in Psychology*, 1068. doi: 10.3389/fpsyg.2022.858230.
- Karimi, S., & Sepahvand, F. (2021). The Effect of Sustainability Orientation and Prior Sustainability Knowledge on Agriculture Students' Sustainable Entrepreneurial Intentions. *International Journal of Agricultural Management and Development*, 11(3), 395–412. doi: 20.1001.1.21595852.2021.11.3.1.7
- Karimi, S., & Farazyany, F. (2021). Analyzing the Relationship between Ethical Culture and Organizational Ethics and Occupational Involvement. *Ethics in Science and Technology*, 15 (4), 155–162. doi: 20.1001.1.22517634.1399.15.4.20.2 (in Persian).
- Karimi, S., & Shahdousti, M. (2018). Studying the relationships between individual entrepreneurial orientation, individual learning, creativity with job performance in the Agriculture Jihad Organization of Hamedan Province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 49 (2), 263–277. doi: 10.22059/IJAEDR.2017.235677.668448 (in Persian).
- Karimi, S., Karimi Rad, S., & Karimi, H. (2022). The Effect of Empowerment and Resilience on the Entrepreneurial Success of Rural Women in Sistan Region. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*, 18 (1), 67–86. doi: 20.1001.1.20081758.1401.18.1.5.8 (in Persian).
- Koohi, K. (2020). Explaining the Impact of Social Capital, Psychological Capital, and Organizational Climate, and Job Experience on Job Burnout (Case Study: Faculty Members of Tabriz University). *Journal of Applied Sociology*, 31 (2), 77–94. doi: 10.22108/JAS.2019.116361.1664 (in Persian).
- Laguna, M., & Razmus, W. (2019). When I feel my business succeeds, I flourish: Reciprocal relationships between positive orientation, work engagement, and entrepreneurial success.

- Journal of happiness studies*, 20 (8), 2711-2731. doi: 10.1007/s10902-018-0065-1
- Laguna, M., Razmus, W., & Žaliński, A. (2017). Dynamic relationships between personal resources and work engagement in entrepreneurs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90 (2), 248–269. doi: 10.1111/joop.12170
- Lechat, T., & Torrès, O. (2017). Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: An event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(4), 537–569. doi: 10.1504/IJESB.2017.087838
- Lin, Y. S., Huang, W. S., Yang, C. T., & Chiang, M. J. (2014). Work-leisure conflict and its associations with well-being: The roles of social support, leisure participation and job burnout. *Tourism Management*, 45, 244-252. doi: 10.1016/j.tourman.2014.04.004
- Lindblom, A., Lindblom, T., & Wechtler, H. (2020). Dispositional optimism, entrepreneurial success and exit intentions: The mediating effects of life satisfaction. *Journal of Business Research*, 120, 230-240. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.08.012
- Ling, Y., & Kellermanns, F. W. (2010). The Effects of Family Firm Specific Sources of TMT Diversity: The Moderating Role of Information Exchange Frequency. *Journal of Management Studies*, 47, 322–344. doi: 10.1111/j.1467-6486.2009.00893.x
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70 (1), 149–171. doi: 10.1016/j.jvb.2006.09.002
- Nikolaev, B., Boudreaux, C. J. & Wood, M. (2020). Entrepreneurship and subjective well-being: The mediating role of psychological functioning. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44 (3), 557-586. doi: 10.1177/1042258719830314
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88 (5), 879.
- Powell, G. N., & Eddleston, K. A. (2008). The Paradox of the Contented Female Business Owner. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 24–36. doi: 10.1016/j.jvb.2007.12.005
- Powell, G. N., & Eddleston, K. A. (2013). Linking Family-to-Business Enrichment and Support to Entrepreneurial Success: Do Female and Male Entrepreneurs Experience Different Outcomes?" *Journal of Business Venturing*, 28, 261–280. doi: 10.1016/j.jbusvent.2012.02.007
- Quiun, L., Herrero, M., del Carmen Yeo Ayala, M., & Moreno-Jiménez, B. (2022). Entrepreneurs and Burnout. How Hardy Personality works in this process. *Psychological Reports*, 125 (3), 1269-1288. doi: 10.1177/0033294121996978
- Raisi, S. (2020). *Investigating the effect of psychological and well-being factors on the performance of rural businesses in Nahavand city*. Master's dissertation, Faculty of Agriculture, Boali Sina University, Hamedan, Iran (in Persian).
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of work and organizational psychology*, 16 (4), 353-385. doi: 10.1080/13594320701595438
- Russell, M. B., Attoh, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggins, G. L. (2020). Examining burnout and the relationships between job characteristics, engagement, and turnover intention among US educators. *Sage Open*, 10(4), doi: 10.1177/2158244020972361.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15–35). London:

- Routledge. doi: 10.4324/9780203076965-10
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155–172. doi: 10.1080/02678370902834021
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71–92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. *Research Companion to Working Time and Work Addiction*, 193.
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion—A systematic review. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 9 (1), 1–13. doi: 10.1186/1745-6673-9-10
- Seyyednagavi, M. A., & Safari, F. (2018). Daily Self-Management and Job Engagement of Employees: Analysis of the Role of Mediator of Job Resources. *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 1 (1), 107-126 (in Persian).
- Shepherd, C. D., Marchisio, G., Morrish, S. C., Deacon, J. H., & Miles, M. P. (2010). Entrepreneurial burnout: Exploring antecedents, dimensions and outcomes. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 12 (1), 71-79. doi: 10.1108/14715201011060894
- Shir, N., Nikolaev, B. N., & Wincent, J. (2019). Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness. *Journal of Business Venturing*, 34 (5), 105875. doi: 10.1016/j.jbusvent.2018.05.002
- Short, J. C., Ketchen, D. J. J., Combs, J. G., & Ireland, R. D. (2010). Research methods in entrepreneurship. *Organizational Research Methods*, 13 (1), 6-15. doi: 10.1177/1094428109342448
- Sikora, J., & Saha, L. J. (2009). Vocational education, self-employment and Burnout among Australian workers. *Australian Journal of Social Issues*, 44 (1), 55-72. doi: 10.1002/j.1839-4655.2009.tb00130.x
- Simpson, M. R. (2009). Work engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46 (7), 1012–1024. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26 (4), 1059-1069. doi: 10.1016/j.tate.2009.11.001
- Smulders, P. (2006). De bevlogenheid van werknemers gemeten [Assessing employee's work engagement]. Hoofddorp: TNO-special september 2006.
- Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25 (4), 355-401. doi: 10.1111/isj.12067
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32 (3), 290-322. Doi: 10.5465/amp.2017.0001.
- Torres, O., & Thurik, R. (2019). Small business owners and health. *Small Business Economics*, 53 (2), 311-321. doi: 10.1007/s11187-018-0064-y
- Tuithof, M., Ten Have, M., Beekman, A., van Dorsselaer, S., Kleinjan, M., Schaufeli, W., & de Graaf, R. (2017). The interplay between emotional exhaustion, common mental disorders, functioning and health care use in the working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 100, 8–14. doi: 10.1016/j.jpsychores.2017.06.018
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3 (4), 101-108. doi: 10.1016/j.burn.2016.10.001
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2005). Entrepreneurial orientation and small business performance: a configurational approach. *Journal of Business Venturing*, 20 (1), 71-91. doi: 10.1016/j.jbusvent.2004.01.001

- Wiklund, J. (1999). The sustainability of the entrepreneurial orientation—performance relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24 (1), 37-48. doi: 10.1177/104225879902400103
- Wincent, J., & Örtqvist, D. (2009 a). A comprehensive model of entrepreneur role stress antecedents and consequences. *Journal of Business & Psychology*, 24 (2), 225–243. doi: 10.1007/s10869-009-9102-8
- Wincent, J., & Örtqvist, D. (2009 b). Role stress and entrepreneurship research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5 (1), 1–22. doi: 10.1007/s11365-006-0017-9
- Woranetipo, S. & Chavanovanich, J. (2021). Three-way interactions of workload, social support and coping strategy on job burnout. *The Journal of Behavioral Science*, 16 (1), 58-72.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 491–499. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<491::AID-JOB804>3.0.CO;2-I
- Xanthopoulou, D., Baker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13 (4), 345. doi: 10.1037%2F1076-8998.13.4.345
- Zehir, C., Can, E., & Karaboga, T. (2015). Linking entrepreneurial orientation to firm performance: the role of differentiation strategy and innovation performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 358-367. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.381
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37 (2), 197-206. doi: 10.1086/651257

