بررسی رابطه رضایت شغلی با روحیه کارآفرینی در بین مدیران
شرکت‌های تعاونی روستایی استان گیلان

ایران نصری فرد
مدرس دانشگاه ایران

تاریخ دریافت: 1391/3/24
تاریخ پذیرش: 1392/2/22

چکیده
هدف کلی این تحقیق: بررسی رابطه رضایت شغلی با روحیه کارآفرینی در بین مدیران شرکت‌های تعاونی روستایی استان گیلان بوده است. جامعه آماری این مدیران و اعضای هیئت مدیره 170 شرکت تعاونی روستایی استان گیلان تشکیل دادند (N = 1020). نمونه آماری مورد نیاز براساس حجت نمونه بارنگین و همکاران، تعداد 200 نفر در نظر گرفته شد که براساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مناسب با حجم جامعه انتخاب شدند. ابزار اصلی این پژوهش پرسشنامه بوده که شامل دو بخش روحیه کارآفرینی و ظاهری آن با کسب نظرات اصلاحی استادان و صاحب نظران و با پایان آن نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (α=0.85) تایید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. به این منظور، با توجه به اهداف و فرضیات تحقیق، از آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین متغیرهای فردی از جمله محل تولد، تعلیم به شرکت و رضایت شغلی و روحیه کارآفرینی از نظر آماری رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین متغیرهای فردی جنبش، وضعیت تاهل، محل سکونت، حضور در دوره‌های کارآفرینی و شغل اصلی مدیران با روحیه کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی:
کارآفرینی، مدیران، شرکت‌های تعاونی، روحیه کارآفرینی، رضایت شغلی

1. دانش آموزی کارشناسی ارشد مدیریت کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز
2. استادیار گروه مدیریت کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت (نویسنده مسئول)
e-mail:allahyari@iaurasht.ac.ir
مقدمه

روند توسعة اقتصادی در کشورهای توسعه‌یافته یا تنگر این است که اقتصاد تحت تأثیر کارآفرینی است و باید توجه داشته که کار آفرینی تناها به ایجاد فرصتهای شغلی جدید نمی‌بردازند، بلکه با ساختار، تفکر، تحرك و روحیه کارآفرینی لازم دست به نوآوری و خلاقیت می‌زنند تا بتوانند رفع آبادانی و پیشرفت را برافرازند. کارآفرینی به مثال‌هایی چنین راهبردی برورش ایده‌ها، انتدیش، انیکار و نوآوری و نیز هدایت و کنترل منابع و سرمایه‌ها، بازار و مصرف کننده در کشورهای در حال توسعه مورد توجه قرار گرفته است. در واقع کارآفرینی، خلاقیت و کسب و کارهای مخاطره‌آمیز انرژی موثر اقتصاد مدرن را فراهم می‌کند (مقدمی، 1383). این در حالی است که کشورهای توسعه‌یافته اهمیت کارآفرینی را در توسه اقتصادی نادیده گرفته‌اند و هنوز در کشور ما کارآفرینی جای خود را باز نکرده است. اهمیت کارآفرینی معلول ارزش‌هایی است که به اشکال گوناگون ایجاد می‌شود. این ارزش‌ها معمولاً است که دانش جدید، ایجاد فناوری نوین، بهبود تولیدات با خدمات موجود، یافتن راه‌های بی‌گناگون برای تولید کالا با خدمات با صرف منابع کمتر باشد (اکیریور، 1388). یکی از راه‌های ترویج و توسعه کارآفرینی در کشور، افزایش روحیه کارآفرینی در بین مدیران بخش‌های خصوصی و دولتی است. مدیران در شرکتهای تعاونی تأثیر بزرگی در افزایش تولیدات کشاورزی دارند. دارا بودن خلاقیت و روحیه کارآفرینی اصل و اساس پیشرفت اقتصادی آنها به حساب می‌آید و در حفیظت علم و دنبای مدیریت با مفهوم روحیه کارآفرینی هویت می‌یابد (قاسمی و اسدی، 1389). تعاويشها در مسیر تحقیق اهداف خود با منابع متعددی روه را روی پاشند که از آن جمله می‌توان به ضعف مدیریت و پایین بودن روحیه کارآفرینی مدیران، فقدان نظم سازمانی، فقدان سرمایه و منابع مالی، بودن روابط عاطفی مناسب بین اعضاء، عدم همبستگی بین مدیران، بازرسان، نوید امکانات پیشرفت و تجهیز تعاونی‌ها به آنها و غیره اشاره نمود. یکی از مباحث مهم و اساسی در بحث مربوط به مدیریت و پیشرفت در بخش تعاون، روحیه کارآفرینی و رضایت شغلی در بین مدیران شرکتهای تعاونی می‌باشد. دارابودن
رویه کارآفرینی در رسیدن به اهداف سازمانی یکی از شاخصه‌های اصلی و از جمله متغیرهای تأثیرگذار در رسیدن به اهداف و موفقیت سازمان‌های است. در واقع نیاز امروز کشور ما کارآفرینی است، زیرا کارآفرین است که با ویژگی‌های خود می‌تواند کسب و کار جدیدی به وجود آورد و خیل جوانان بیکار را به فعالیت وادار و به اقتصاد کشور رونق و شکوفا کند.

واژه کارآفرینی یک معادل کلمه فرانسوی Entrepreneur است که به مفهوم تعهد کردن کاری می‌باشد. کارآفرین کسی است که به سازمان‌دهی و مدیریت کسب و کار جدیدی که توأم با ریسک است، مبنا دو نهاد (مقیاس، 1383). در واقع کارآفرین قرارداد بهبود تدریجی نروت می‌باشد و گردش میان ان نروت را تولید می‌کند که رسم‌های بزرگی را از نظر مالی، زمانی و با تعهد غفلی کسی به‌درنگ و یا برای بعضی محصولات و خدمات، ارزش فراهم می‌آورند. محصول و خدمات فوق می‌تواند یکسان باشد و یا یکسان، ولی نکته اصلی، در ارزشی است که کارآفرین به آن نهاده می‌افزاید. کارآفرین با دریافت و جایگاهی مناسب مهارتها و مباحث می‌تواند ارزش فوق را ایجاد نماید (آکری، 1385).

در بررسی رضایت شغلی، مدیران برای شیوه نگرش کارکنان اهمیتی می‌دهند توچیه قابل‌توجه. شیوه نگرش کارکنان به رفتارهایی که برای سازمان از حسابی برخوردار است، در ارتقاء می‌باشد (ساعتی، 1387). رضایت با نارضایتی شغلی شیوه نگرش فرد نسبت به شغل است که بیشترین پژوهش در مورد آن صورت گرفته است. یک گمان مدیران باید نسبت به رضایت با نارضایتی کارکنان حسابی داشته باشند. محققین رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی می‌دانند و بر این باورند که با عامل‌های روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد و لذا هر فرد با تأکیدی که بر عامل‌های گوناگون نظر می‌زاید،

1. Entrepreneurship
2. Job Satisfaction
ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و تشیفه‌های لازم می‌شود، از راهای گوناگونی از شغل‌شناسی احساس رضایت می‌کند. ساعت‌می‌گویی (به نقل از کینزیرگ و همکارانش - 1951) به دو نوع رضایت شغلی با عنوان رضایت درونی و بیرونی اشاره می‌کند و رضایت درونی را ناشی از احساس لذت انسان از اشغال به کاری که دارد می‌داند، ولی رضایت بیرونی را ناشی از میزان دستمزد و یاداشت نوع کار، روابط انسانی حاکم بر محیط و بالاخره شرایط محیطی ذکر می‌کند (ساعتمنی، 1387).

هزاری‌پور و ابراهیمی (1389) در تحقیقی به بررسی و مقایسه رابطه بین ویژگی‌های کار ایرانی و رضایت شغلی و بررسی آن بین زنان و مردان پرداختند. جمعهٔ آماری تحقیق را شاغلان می‌سانست کامیاب مشهد در بروی گرفته. نتایج نشان داد رابطه معنادار نسبتاً قوی‌ای بین ویژگی‌های کار ایرانی شاغلان و رضایت شغلی وجود دارد.

صادقی شهباززاده و عدلی (1389) رابطه جو نظم آموزش‌های را با روحیه کار ایرانی دانشجویان مطالعه کردند و نشان دادند که آن‌ها به جو بار، ایده‌های روحی، بالا و پروپریه با روحیه کار ایرانی و فعالیت‌های خلاقانه دانشجویان رابطه مثبتی وجود دارد.

الهاری و همکاران (1389) نشان دادند نگرش کار ایرانی 4/1 درصد از دانشجویان مورد مطالعه در حد متوسط بوده است و بین نگرش دانشجویان در خصوص مفهوم کار ایرانی بر حسب جنس، رشته‌تحصیلی و میزان درآمد ماهانه خانواده اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. همچنین در خصوص ارزش‌های کار ایرانی نتایج نشان داد که نگرش بیشتر دانشجویان در این باره در حد ضعیف‌ای می‌باشد.

یعقوبی و قاسمی (1388) در بررسی عوامل مؤثر بر قویت کار ایرانی در توانایی بی‌پدیدن بی‌توجهی دستگاه‌های اجرایی به حمایت‌ها، میزان معافیت و تخفیف‌های قانونی در نظر گرفته شده برای توانایی و بی‌توجهی بانک‌ها به عنوان تأمين کننده‌ها، معافیت و تخفیف‌های نمایندگان اندکی، طرح‌های تعاونی کشاورزی به مواردی همچون معافیت و تخفیف در میزان سهم آورده می‌باشد. مشکلات مذكور موجب گریز افراد سرمایه‌گذاری تعاونی را شدیداً تحت تأثیر قرار داده‌اند.
کارآفرینان از فعالیت در قالب ساختن شرکت‌های تعاونی می‌گردد. تقویت مهارت‌های فردا و ویژگی‌های کارآفرینی، افزایش انگیزه‌های فردا مدیران تعاونی و ایجاد بروزگاه‌های کارآفرینی از مواردی است که در شرکت‌های تعاونی نسود توجه قرار نگرفته است. همچنین برنامه‌بازی‌ای از تعاونی‌ها و سایر شرکت‌های موفقی کارآفرین و ارائه آموزش‌های آماده‌سازی شغلی و کارآفرینی در تعاونی‌ها از عوامل مؤثر در توسعه کارآفرینی تعاونی‌ها هستند. این توجه به نتیجه تحقیق در خصوص رابطه منفی کارآفرینی با تعداد کل اعضای تعاونی‌ها می‌توان گفت نتیجه بدهد، آن‌ها متوجه اجرای وضعیت تعاونی‌ها کشاورزی بوده و ناشی‌اند از مدیران و اعضای تعاونی‌ها اصول کارآفرینی، فقدان فرهنگ کار جمعی در تعاونی‌های کشاورزی از عواملی است که

موجب می‌گردد با افزایش تعداد اعضای تعاونی، عقاید و سلایق اعضای نیز متنوع گردد. همچنین برانر عواملی همچون بتوهمی‌های و آشنایی ضعیف مدیران و اعضا با مقررات تعاونی و حقوق و تکالیف خود، زمینه برخز اختلاف در تعاونی فراهم می‌شود که نتیجه آن تضعیف قدرت رقابت و کارآفرینی تعاونی خواهد بود (همان منبع).

پژوهش آدنیزی (2003، Adonis)، نیز نشان داد که بین عوامل مختلف کارآفرینی شرکتی و نیز رضایت شغلی از نظر آماری رابطه معنی‌داری وجود دارد. عداوار از محاسبه نیز عوامل آموزشی را در کنار عواملی همچون روانشناختی، ارتباطی، داشتگاهی و غیره، در به وجود آمدن روحیه کارآفرینی مؤثر می‌داند (قاضی و اسدی، 1389). در کنار تحقیقاتی که حاکی از ارتباط تنگاتنگ عوامل آموزشی با روحیه کارآفرینی می‌باشند، بعضی از تحقیقات نیز به رابطه مثبت و معنی‌دار عوامل آموزشی با رضایت شغلی پرداخته‌اند (مانند: صالحی و رضوی‌فر، 1389؛ حسینی و همکاران، 1385؛ صافی و همکاران، 1389). نظر به پیچیده بودن بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی، مانند بسیاری از دیگر پیده‌های اجتماعی و روانشناختی، تحقیقات متعددی نیز به بررسی رابطه معنی‌داری زمینه‌ای (مانند: جنبش، سن،
روش تحقیق
پژوهش حاضر از لحاظ روشکرد غالب تحقیق، جزء تحقیقات کمی است و از نظر هدف، در حین تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد، زیرا که یافته‌های این تحقیق می‌تواند برای حل مسائل اجرایی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین از لحاظ نحوه کنترل متغیرهای تحقیقی، جزء تحقیقات غیرآزمایشی (توصیفی) از نوع پیمانی می‌باشد. نهایتاً از لحاظ روش جمع آوری داده‌ها، این پژوهش از نوع میدانی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران و اعضای هیئت مدیره شرکت‌های تعاونی روستایی استان گیلانی بر می‌گیرد که در ۱۷۰۰ شرکت تعاونی روستایی مستقر در روستاهای استان گیلان فعال می‌باشند در این تحقیق از جدول حداکثر حجم نمونه بارتلت و همکاران (Bartlett et al., 2001) برای محاسبه حداکثر حجم نمونه آماری استفاده شد که بر اساس این جدول برای داده‌های پیوسته با حاشیه خطای ۰/۳ و با ضریب اطمینان ۹۹/۹ حداکثر حجم نمونه برای با ۱۷۳ نفر برآورد شد. از آنجا که در اکثر مطالعات اجتماعی تعادل بازگشت پرسشنامه‌ها کمتر از حد توییج شده می‌باشد، لذا برای دستیابی به حداکثر پرسشنامه مورد نیاز در پژوهش حاضر، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه در بین باشگاه‌های توزیع شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق از نوع نمونه‌گیری خوش‌ساخته‌ای متناسب با...
بررسی رابطه رضایت

حجم جامعه می‌باشد به‌طوری‌که در هر شهرستان بر حسب تعداد تعاونی و اعضای هیئت مدیره فعال در آن و با توجه به حجم نمونه مورد نیاز، اقدام به نمونه‌گیری شد. ابزار اصلی این پژوهش پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بوده که از سه بخش تشکیل شده است. بخش اول مربوط به مشخصات فردی پاسخگویان شامل سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه مدیریت، محل و鹗ه، محل سکونت، حضور در دوره‌های کارآموزی، میزان تحصیلات و غیره می‌باشد. بخش دوم مربوط به بررسی میزان رضایت شغلی پاسخگویان است که دارای 7 گویه در قالب طیف لیکرت (خیلی کم=1 تا خیلی زیاد=5) می‌باشد. بخش سوم پرسشنامه مربوط به متغیر وابسته تحقیق یعنی روحه کارآموزی پاسخگویان (مدیران و اعضای هیئت مدیره) می‌باشد و از 10 گویه تشکیل شده است. برای سنجش روحه کارآموزی نیز از طیف لیکرت (خیلی کم=1 تا خیلی زیاد=5) استفاده گردیده است. روایی صوری و ظاهري پرسشنامه با کسب نظرات اصلاحی استدلال دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت و نیز کارشناسان اداره کل تعاوون استان گیلان و پایایی آن نیز با محاسبه ضریب آللفای کرونباخ (α=0.75) تایید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، با توجه به اهداف و فرضیه‌های تحقیق، از آنالیز توصیفی (جدول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و نسبت تغییرات) و آنالیز استنباطی (ضریب همبستگی) استفاده گردید. به منظور گروه‌بندی پاسخگویان درخصوص رضایت شغلی و روحه کارآموزی، از رابطه فاصله میانگین از انحراف معیار به شرح زیر استفاده شد:

A = ضعیف: A<Mean-SD
B = متوسط: Mean-SD≤B≤Mean
C = خوب: Mean<C≤Mean+SD
D = عالی: D>Mean+SD
نتایج و بحث

براساس نتایج جدول ۱، از کل ۲۰۰ نفر پاسخگو، ۱۰۰ درصد زن و ۸۹ درصد مرد و از این بین تنها حدود ۳ درصد مجرد بوده‌اند. میانگین سنی این افراد ۴۵/۰۱ سال بوده و گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال با ۸۷ نفر بیشترین فراوانی را داشته‌اند. از لحاظ سابقه مدیریت‌گرایی، گروه ۱۰ سالاً بالا ۵۱ درصد دارای بیشترین فراوانی بوده‌اند. در میان این مدیران، ۴۲ درصد مولد روستا و افزون بر ۱۷ درصد مولد شهر بوده‌اند. همچنین ۵۷ درصد افراد در روستا و نزدیک به ۴۳ درصد آنها در شهر سکونت داشته‌اند. طبق نتایج به دست آمده، بیشتر مدیران شرکت تعاونی روستایی استان گیلان (۳۸/۲ درصد) دارای تحصیلاتی در سطح دیپلم بوده‌اند. درصد مدیران بالا در دوره‌های آموزشی کارآفرینی شرکت کرده و ۵۴/۵ درصد نیز تاکنون در این دوره‌ها شرکت نکرده‌اند (جدول ۲). پدیداری می‌شود ۸۱/۶ درصد از مدیران شرکتهای تعاونی در خصوص شرکت مجدد در دوره‌های کارآفرینی ابراز تمایل کرده‌اند. در میان پاسخگویان، ۶۲/۳ درصد از مدیران بالا دارای کسب و کار کوچکی بودند و یا اکنون (زمان تحقیق) صاحب کسب و کار کوچکی هستند. همچنین ۵۰ درصد از این افراد شغلی در حیطه فعالیت‌های کشاورزی داشته‌اند. با توجه به اهمیت و ارتباط تناگل‌گذاری دوره‌های آموزشی، طی شده کارآفرینی با رضایت شغلی، به ارائه اطلاعات بیشتر در این زمینه پرداخته شد. بر همین اساس جدول ۲ نشان می‌دهد که کلاس‌های فوق بروز بنا به این وابسته افراد تعاون با ۷۵/۷ درصد در رتبه اول و مراکز فنی و حرفه‌ای با ۱۶/۳ درصد و مراکز آموزشی فنی و صنعتی و سراسری هر یک با ۱۳/۱ درصد در رتبه‌های درجه ۱ دارای تأثیر اولویت نیاز آموزشی قرار داشته‌اند. تمایل افراد به نحوه آموزش نیز به ترتیب به صورت حضوری (۶۷/۲ درصد)، مکاتباتی ای (۱۷/۴ درصد) و نرم افزاری (۸/۷ درصد) و آنلاین (۶/۷ درصد) بوده است.
جدول 1: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب ویژگی‌های فردی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>سن ذیل</th>
<th>فراوانی پاسخ</th>
<th>درصد</th>
<th>درصد</th>
<th>درصد</th>
<th>درصد</th>
<th>درصد</th>
<th>درصد</th>
<th>درصد</th>
<th>درصد</th>
<th>درصد</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جنسیدن</td>
<td>20-29</td>
<td>10/00</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>بدون باخ</td>
<td>6/00</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>30-39</td>
<td>47/00</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>40-49</td>
<td>10/00</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>50-59</td>
<td>29/50</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>بیشتر از 60 سال</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه مدیریت</td>
<td>بیشتر از 10 سال</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>جریان</td>
<td>بدون باخ</td>
<td>6/00</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>30-39</td>
<td>47/00</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>40-49</td>
<td>10/00</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>50-59</td>
<td>29/50</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>بیشتر از 60 سال</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>محل تولد</td>
<td>روستا</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>شهر</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>بیشتر از 60 سال</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>محل سکونت</td>
<td>روستا</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>شهر</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>بیشتر از 60 سال</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>زیر دیم</td>
<td>31/00</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>دیم</td>
<td>36/00</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>فوق دیم</td>
<td>33/00</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>لیسانس</td>
<td>34/00</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>بدون پاسخ</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول ۱. آموزش‌های کارآفرینی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>سطح متغیر</th>
<th>درصد</th>
<th>درصد طراحی</th>
<th>درصد فراوانی</th>
<th>میانگین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تحمل به شرکت</td>
<td>بله</td>
<td>۸۰</td>
<td>۶/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>مجد در دوره‌های</td>
<td>خیر</td>
<td>۷۲</td>
<td>۴/۷</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>کارآفرینی</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۲/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>کارآفرینی</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۲/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>شغل اصلی</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۲/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>ساخت‌های</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۲/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>کسب و کار</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۲/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>کوشک</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۲/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲</td>
</tr>
</tbody>
</table>

توجه: یادداشت‌های تحقیق

جدول ۲. آموزش‌های کارآفرینی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>میانگین</th>
<th>درصد طراحی</th>
<th>درصد فراوانی</th>
<th>درصد طراحی</th>
<th>درصد فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>حضور در دوره‌های آموزشی</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۶/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>کارآفرینی</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲/۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>بررسی برند</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>کلاس‌های فوق برنامه</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>نظارت و هدایت</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>آموزش‌های آموزشی</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>مرکز و مؤسسات</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>اولویت‌های آموزشی</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>بررسی نیاز</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>رسانه‌های ارتباط جمیع</td>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
<tr>
<td>بی‌دسته</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مجموع</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
<td>۲۸</td>
<td>۱۸/۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>
بررسی رابطه رضایت

<table>
<thead>
<tr>
<th>ردهفی گوشه‌های رضایت شغلی</th>
<th>کمیت کم</th>
<th>کمیت متوسط</th>
<th>کمیت زیاد</th>
<th>فاواوی درصد</th>
<th>فاواوی درصد</th>
<th>فاواوی درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>کاری چه انجام می‌دهم که لزوم ندارد.</td>
<td>101</td>
<td>16</td>
<td>17</td>
<td>15</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>مبنای مناسب‌تر برای انجام کار</td>
<td>2</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>از طرف یک عاطفه‌ای که انجام کار</td>
<td>12</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>مبتنی بر احساس رضایت شغلی</td>
<td>7</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>از طرف کار خود یک عاطفه‌ای که انجام کار</td>
<td>13</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>حقوق و بنداده که در دسترس من قرار دارند</td>
<td>2</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
</tr>
</tbody>
</table>

میزان رضایت شغلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>ادبیات جدول 3.2</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>حضوری</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>نحوه برگزاری دوره‌های تعاملی و تربیتی</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>آرزوی کارآفرینی</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>به صورت نرم افزار</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>بدون پاسخ</td>
</tr>
</tbody>
</table>

تأخیر: یافته‌های تحقیق
جدول ۴: توزیع فراوانی تغییر مدیران در مورد رضایت شغلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>رضایت شغلی</th>
<th>درصد تجمعی</th>
<th>درصد</th>
<th>فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ضعیف</td>
<td>155</td>
<td>31</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>445</td>
<td>29</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>خوب</td>
<td>835</td>
<td>39</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>عالی</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>33</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ملاحظه: بافت‌های تحقیق نگرش مدیران در زمینه روحیه کارآفرینی

برای سنجش روحیه کارآفرینی از مدیران مورد مطالعه خوانسته شد تا احساس خود را در مورد ۲۰ ویژگی مرتبط با روحیه کارآفرینی در مقیاس رتبه‌ای (از خیلی کم (۰ تا خیلی زیاد=۵) بیان کنند. همان گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ویژگی‌های واقع بینی با میانگین ۲/۱۲ بیشترین و خودمحوری با میانگین ۲/۸۸ کمترین اولویت در روحیه کارآفرینی مدیران را دارند.

جدول ۵: سنجش میزان روحیه کارآفرینی

<table>
<thead>
<tr>
<th>VR</th>
<th>انحراف میزان</th>
<th>روهی کارآفرینی</th>
<th>بینکین</th>
<th>ردیف</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4</td>
<td>0/19</td>
<td>واقع بینی</td>
<td>۲/۱۲</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>0/26</td>
<td>خطر پذیری و قدرت ریسک</td>
<td>۱/۱۰</td>
<td>۳</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>0/64</td>
<td>نارسایی، محدودیت و ابداع سازی</td>
<td>۱/۱۴</td>
<td>۲</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>0/80</td>
<td>مهارت‌های ارتباطی بیوز</td>
<td>۱/۷</td>
<td>۴</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۲</td>
<td>0/86</td>
<td>شور و اشتباق</td>
<td>۰/۳</td>
<td>۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۰</td>
<td>0/۸۹</td>
<td>سود گیری</td>
<td>۰/۳</td>
<td>۶</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۷</td>
<td>0/۸۴</td>
<td>محتوای کوشی و پیشرفت</td>
<td>۰/۹</td>
<td>۷</td>
</tr>
<tr>
<td>۳۷</td>
<td>0/۷۵</td>
<td>نیاز به موافقین</td>
<td>۰/۳</td>
<td>۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۶۸</td>
<td>0/۷۵</td>
<td>استفاده بهینه از زمان</td>
<td>۰/۸</td>
<td>۹</td>
</tr>
<tr>
<td>شماره</td>
<td>نام</td>
<td>درصد</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>-----</td>
<td>-------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>1/75</td>
<td>3/08</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>1/21</td>
<td>3/05</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>1/14</td>
<td>3/31</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>1/36</td>
<td>3/65</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>1/27</td>
<td>3/44</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>1/10</td>
<td>4/23</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>1/21</td>
<td>4/27</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>1/12</td>
<td>4/29</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>1/15</td>
<td>4/49</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>1/37</td>
<td>4/96</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>1/36</td>
<td>4/99</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>1/17</td>
<td>4/69</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>1/14</td>
<td>4/38</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>1/15</td>
<td>4/57</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>1/11</td>
<td>4/13</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>1/20</td>
<td>4/71</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>1/3</td>
<td>4/86</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>1/14</td>
<td>4/78</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>1/24</td>
<td>4/90</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>1/17</td>
<td>4/96</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>1/19</td>
<td>4/88</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

بازرس رابطه فاصله میانگین از انحراف معیار، نمرات کمتر از 1/53 برای نگرش ضعیف، نمرات بین 1/53 تا 3/51 برای نگرش خوب و نمرات بالاتر از 3/51 برای نگرش عالی در رابطه با روحیه کارآفینی در نظر گرفته شد که فراوانی آن در جدول 6 آمده است.
<table>
<thead>
<tr>
<th>درصد فراوانی</th>
<th>درصد تجمعی جدول ۶ توزیع فراوانی تغییر مدیران در زمینه روحیه کارآفرینی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ضعیف</td>
<td>۳۷ ۱۸/۵</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>۵۷ ۴۷</td>
</tr>
<tr>
<td>خوب</td>
<td>۷۰ ۸۲</td>
</tr>
<tr>
<td>عالی</td>
<td>۶۲ ۱۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

توجه: باندهای تحقیق

ارتباط بین وضایع فردی و روحیه کارآفرینی

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای فردی (پیش‌بینن) با متغیر ملاک روحیه کارآفرینی مدیران به تناسب و بر حسب نوع متغیر، از ضراپ همبستگی رشته‌ای دو نقطه، پیرسون و اسپیره استفاده گردید. نتایج رابطه بین متغیرها در جدول ۷ آورده شده است. همان طور که در جدول مشاهده می‌شود، بین متغیرهای فردی از جمله محل تولد (۱۹۷۳/۰۶/۰۶، p = ۰/۰۴۲) شامل با شرکت مجدد در دوره‌های کارآفرینی (۱۴۶/۰۹/۰۳، p = ۰/۰۱۶) سابقه کسب و کار کوچک (۱۷۶/۱۹/۰۳، p = ۰/۰۱۶) و رضایت شغلی (۱۹۷۳/۰۶/۰۶، p = ۰/۰۱۶) با روحیه کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین متغیرهای فردی شامل جنسیت، وضعیت تاهل، محل سکونت، حضور در دوره‌های کارآفرینی و شغل اصلی مدیران با روحیه کارآفرینی رابطه معنی‌داری از نظر آماری وجود ندارد.
جدول ۷. رابطه بین وزیگی‌های فردي و روحیه کارآفرینی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر یافته</th>
<th>آزمون</th>
<th>مقدار ضریب همبستگی</th>
<th>سطح مدل‌داری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جنسیت</td>
<td>رشته ای دو نقطه ای</td>
<td>0.93 **</td>
<td>0.01</td>
</tr>
<tr>
<td>وضعیت تاهل</td>
<td>رشته ای دو نقطه ای</td>
<td>0.36</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>محل تولد</td>
<td>رشته ای دو نقطه ای</td>
<td>0.77 **</td>
<td>0.01</td>
</tr>
<tr>
<td>محل سکونت</td>
<td>رشته ای دو نقطه ای</td>
<td>0.17 **</td>
<td>0.01</td>
</tr>
<tr>
<td>حضور در دوره کارآفرینی</td>
<td>رشته ای دو نقطه ای</td>
<td>0.14 **</td>
<td>0.01</td>
</tr>
<tr>
<td>اندازه شرکت الحاضر در دوره های آموزشی</td>
<td>رشته ای دو نقطه ای</td>
<td>0.26</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کسب و کار</td>
<td>کوچک</td>
<td>رشته ای دو نقطه ای</td>
<td>0.19</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه مدیریت</td>
<td>پرسون</td>
<td>0.12</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه تربیت</td>
<td>پرسون</td>
<td>0.04</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه تحصیلات</td>
<td>اسپورت</td>
<td>0.08</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>شغل اصلی</td>
<td>شغل پیش</td>
<td>رشته ای دو نقطه ای</td>
<td>0.66</td>
</tr>
<tr>
<td>رضایت شغل</td>
<td>پرسون</td>
<td>0.17</td>
<td>0.05</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ملاحظه: * معنی دارد در سطح ۵ درصد ** معنی دارد در سطح ۱ درصد

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتایج این تحقیق نشان داد از نظر پاسخگویان، واقع بینی، خطر بذیری، شور و اشتیاق، نیاز به موفقیت و امید به آن، استقلال طلبی و غیره از جمله وزیگی‌های مهم مربوط به روحیه کارآفرینی بود. کارآفرینی هر فرد می‌باشد.

برنامه تحقیق بین جنسیت و سن مدیران مورد مطالعه با روحیه کارآفرینی آنها رابطه معنی‌داری از نظر آماری وجود دارد. این نتایج با نتایج به دست آمده از مطالعه باراپی (۱۳۸۳) هم‌خوانی دارد. همچنین بین سابقه مدیریت با روحیه کارآفرینی مدیران مورد مطالعه
رابطه معنی‌داری وجود دارد. سابقه کسب و کار کوچک نیز ارتباط معنی‌داری با روحیه کارآفرینی دارد. مودودی و دیگران (۱۳۸۹) هم در دانشگاه بوعلی به این نتیجه رسیده‌اند که ارتباط معنی‌داری بین سابقه کسب و کار کوچک با روحیه کارآفرینی دانشجویان وجود دارد؛ بنابراین افراد این افراد از محيط کار واقعی و تجارب و مهارت‌هایی که افراد در این گونه محیط‌ها دارند آورده‌اند، در حال بردن سطح روحیه کارآفرینی آنان مؤثر بوده است. همچنین در این تحقیق مشخص شد بین شرکت در دوره‌های کارآفرینی و روحیه کارآفرینی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. مودودی و دیگران (۱۳۸۹) نیز به این نتیجه رسیده‌اند که شرکت در دوره‌های کارآفرینی مراکز فنی و حرفه‌ای و مؤسسات آموزش خصوصی توسط دانشجویان با روحیه کارآفرینی آنها ارتباط ندارد. این امر نشانده‌ند که اعتماد کم‌پاسخگویان به دوره‌های آموزش کارآفرینی دانشگاه و از طرف دیگر عدم رضایت نسبت به محترم و برنامه‌های آموزش کارآفرینی ارائه شده در دانشگاه‌هاست که این دوره‌ها بیشتر غیرخصوصی و به صورت نظری هستند. نتایج همچنین نشان داد بین میزان تحقیقات و روحیه کارآفرینی مدیران شرکت‌های تعاونی و رستورانی استان گیلان رابطه معنی‌داری وجود دارد. تحقیق مشابه‌های نیز در دانشگاه تبریز، که توسط عادلی ساردویی و همکاران (۱۳۸۸) انجام شد، همین نتیجه را به دست داد. دیگر نتایج این تحقیق نشان داد بین سن مدیران شرکت‌های تعاونی و روحیه کارآفرینی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. برخی از نماهی و همکاران (۱۳۸۸) نیز در تحقیق روش کارکنان شرکت نفت مناطق مرکزی ایران به چنین نتیجه‌ای دست یافتند. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی و روحیه کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد که این نتایج با نتایج به دست آمده از تحقیق هزارجنگی و ابراهیمی (۱۳۸۹) همخوانی دارد. این پژوهشگران همچنین نتیجه گرفتند از نظر مبانی‌گذاری روحیه کارآفرینی تفاوت معنایی بین دو جنس زن و مرد وجود دارد. از آنجا که بین رضایت شغلی و روحیه کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد بهتر است در جهت ارتقای سطح
در سایر شغلی می‌تواند با استفاده از نهاده‌ها و سیستم‌های جهاد دانشگاهی چاب اول،

1. اکبری، ف. (1388 هـ). بررسی نقش تعاون در توسعه کارآفرینی مطالعه موردی شرکت‌های تعاونی
استان آذربایجان شرقی، فصلنامه تعاون، سال بیستم، شماره ۲۰۳-۲۰۷، صفحه ۱۱۲.

2. اکبری، ک. (1385 هـ). توسعه کارآفرینی نهاد: انتشارات جهاد دانشگاهی، چاب اول،

3. ایرانی، م. (1389 هـ). شناسایی و ارزیابی کارآفرینی درمان دانشجویان
کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۹،

صفحات ۲۹-۳۷.

4. بهرامزاده، م.، باورصداد، ب. و جعفری، م. (1389 هـ). ارزیابی نقش جوامع‌زایی در رویه
کارآفرینی دانش آموزان مقطع متوسطه شهرشیراز، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید، جمیران/هواری، دوره
ششم، سال ۱۷-۱۸، شماره ۱، صفحات ۱۵۱-۱۸۰.

5. پرداختی، م. (1387 هـ). بررسی اثریابی مدیریت در زمینه سازی برای پروش و پروش کارآفرینی

چشم انداز مدیریت پایزشی، سال هفتم، شماره ۶، صفحات ۷۰-۱۰۰.

6. میری، غ. و رسول زاده، ب. (1387 هـ). بررسی مغزه‌های تأثیر گذار افزایش ا至上هرف و کسب
موفقیت در مدیران تعاونی. نشریه مدیریت دولتی، سال اول، شماره ۱، صفحات ۳۳-۳۰.

7. حسینی، م.، کاکی‌پور، ج.، شاه‌زادی، ش. و بیانیه، م. (1385 هـ). بررسی تأثیر آموزش ارائه مستمر
کیفیت بر دانش، نگرش و عملکرد معلم رضایت شغلی پرستاران. پژوهش پرستاری، سال اول،

شماره ۱، صفحات ۲۹-۳۳.
8. ساعتی، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعود سازمانی کارکنان (دیپاران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. فصلنامه رهایتی نو در مدیریت آموزشی. سال اول، شماره ۲، صفحات ۱۶۷-۱۷۱.

9. صادقی شهیویزاده، س. و عدلی، ف. (۱۳۸۹). رابطه جو نظام آموزش عالی و پرورش روحیه کارآفرینی دانشجویان. پژوهش‌های تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۲، صفحات ۳۶-۴۰.

10. صافی، م.، فلاهی، م.، راسی، م. و رهگذر، م. (۱۳۸۹). عوامل فردی، محتویاتی و شغلی موتور بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی و توانبخشی. گام‌های توسیع در آموزش پزشکی سال هفتم، شماره ۱، صفحات ۳۴-۴۳.

11. صالحی، ا. و رضوافرخی، ا. (۱۳۸۹). رابطه بین قابلیت‌های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. شماره ۱۲، صفحات ۲-۱۱.

12. عابدی، ل. و مزروعی، ح. (۱۳۸۹). عوامل فردی موتور بر رضایت شغلی تیروهای نظامی. مجله طب نظامی سال دوازدهم، شماره ۱، صفحات ۴۵-۴۹.

13. عادلی ساردویی، م.، ظریفیان، ش.، کرمی، ا. و احمادی، م. (۱۳۸۸). مقایسه قابلیت‌ها و روحیه کارآفرینی مقطع مختل تحصیلی دانشجویان کشاورزی. اولین همایش ملی دانشجویان ترویج و آموزش کشاورزی. ۲۵ و ۲۶ آذر ۱۳۸۸. شیراز.

14. ظریفیان، ش.، پیوران، ع.، چراغی، ح. و رضوافرخی، ا. (۱۳۸۹). ارزیابی خدمات مشاوره‌های ناظرین طرح گندب به کشاورزان تحت پوشش در استان تهران. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران. سال سوم، شماره ۱، صفحات ۳۳-۴۸.

15. قاسمی، ج. و اصادی، ع. (۱۳۸۹). تحلیل عاملی عوامل مؤثر در ایجاد روحیه کارآفرینی دانشجویان. تحصیلات تکمیلی (ضامن موردی: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). فصلنامه اقتصاد و توسیع کشاورزی علوم و صنایع کشاورزی، سال پنجم، شماره ۱، صفحات ۱۲-۲۰.

17. مفیمی، م. و احمدپورداراب‌نیا، م. (۱۳۸۷). آموزش کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط ایران: نیازها و راهکارها. توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره ۱، صفحات ۲۰۵-۲۴۳.

18. موحدی، ر.، یعقوبی، ا.، خدادریان، م. و زارعی، ش. (۱۳۸۹). بررسی روحیه کارآفرینی دانشجویان کشاورزی و شیوه‌های بهبود آموزش کارآفرینی. پژوهش‌های تربیت و آموزش کشاورزی، سال سوم، شماره ۳، صفحات ۶۵-۸۱.

19. هزار جریبی، چ. و ابراهیمی، م. (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی شاغلان سازمانی (زن و مرد) و رضایت شغفی. جامعه‌شناسی کاربردی، سال دوم، شماره ۴، صفحات ۸۱-۱۸.

20. پارسی، ع. (۱۳۸۳). بررسی برخی رویدادهای کارآفرینی در بین دانشجویان و مقایسه آن با مدیران صنعتی پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.

