

تعاون و کشاورزی، سال دوم، شماره ۶، تابستان ۱۳۹۲

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

ابراهیم نصیری فرد^۱، محمدصادق اللهیاری^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۰/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۳/۲۲

چکیده

هدف کلی این تحقیق، بررسی رابطه رضایت شغلی با روحیه کارآفرینی در بین مدیران شرکتهای تعاونی روستایی استان گیلان بوده است. جامعه آماری را مدیران و اعضای هیئت مدیره ۱۷۰ شرکت تعاونی روستایی فعال استان گیلان تشکیل دادند ($N = 1020$). نمونه آماری مورد نیاز براساس جدول حداقل حجم نمونه بارتلت و همکاران، تعداد ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد که براساس روش نمونه گیری خوشه‌ای متناسب با حجم جامعه انتخاب شدند. ابزار اصلی این پژوهش، پرسشنامه بوده که روایی صوری و ظاهری آن با کسب نظرات اصلاحی استادان و صاحب نظران و پایایی آن نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.75$) تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت. به این منظور، با توجه به اهداف و فرضیه‌های 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، تمایل به شرکت مجدد در دوره‌های آموزشی، سابقه کسب و کار کوچک، میزان تحصیلات، سابقه مدیریتی و رضایت شغلی با روحیه کارآفرینی از نظر آماری رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین متغیرهای فردی جنسیت، وضعیت تأهل، محل سکونت، حضور در دوره کارآفرینی و شغل اصلی مدیران با روحیه کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی:

کارآفرینی، مدیران، شرکتهای تعاونی، روحیه کارآفرینی، رضایت شغلی

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهر

۲. استادیار گروه مدیریت کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت (نویسنده مسئول)

مقدمه

روند توسعه اقتصادی در کشورهای توسعه یافته بیانگر این است که اقتصاد تحت تأثیر کارآفرینی است و باید توجه داشت که کارآفرینان تنها به ایجاد فرصتهای شغلی جدید نمی‌پردازند، بلکه با ساختار، تفکر، تحرک و روحیه کارآفرینی لازم دست به نوآوری و خلاقیت می‌زنند تا بنای رفیع آبادانی و پیشرفت را برافرازند. کارآفرینی به مثابه یک راهبرد پرورش ایده، اندیشه، ابتکار و نوآوری و نیز هدایت‌کننده منابع و سرمایه‌ها، بازار و مصرف‌کننده در کشورهای در حال توسعه مورد توجه قرار گرفته است. در واقع کارآفرینی، خلاقیت و کسب و کارهای مخاطره‌آمیز انرژی موتور اقتصاد مدرن را فراهم می‌کنند (مقیم، ۱۳۸۳). این در حالی است که کشورهای توسعه یافته اهمیت کارآفرینی را در توسعه 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 ممکن است کشف دانشی جدید، ایجاد فناوری نوین، بهبود تولیدات یا خدمات موجود، یافتن راه‌های گوناگون برای تولید کالا یا خدمات با صرف منابع کمتر باشد (اکبرپور، ۱۳۸۸).

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 بسزایی در افزایش تولیدات کشاورزی دارند. دارا بودن خلاقیت و روحیه کارآفرینی، اصل و اساس پیشرفت اقتصادی آنها به حساب می‌آید و در حقیقت علم و دنیای مدیریت با مفهوم روحیه کارآفرینی هویت می‌یابد (قاسمی و اسدی، ۱۳۸۹). تعاونیها در مسیر تحقیق اهداف خود با موانع متعددی روبه رو می‌باشند که از آن جمله می‌توان به ضعف مدیریت و پایین بودن روحیه کارآفرینی مدیران، فقدان نظم سازمانی، فقدان سرمایه و منابع مالی، نبود روابط عاطفی مناسب بین اعضا، عدم همدلی بین مدیران، بازرسان، نبود امکانات پیشرفته و تجهیز تعاونیها به آنها و غیره اشاره نمود. یکی از مباحث مهم و اساسی در بحث مربوط به مدیریت و به‌ویژه مدیریت در بخش تعاون، روحیه کارآفرینی و رضایت شغلی در بین مدیران شرکتهای تعاونی می‌باشد. دارا بودن

روحیه کارآفرینی در رسیدن به اهداف سازمانی یکی از شاخصهای اصلی و از جمله متغیرهای تأثیرگذار در رسیدن به اهداف و موفقیت سازمانهاست (ثمری و رسول زاده، ۱۳۸۷). بنابراین، کارآفرینی از جمله راه حل‌های پیش‌روی توسعه کشور است. در واقع نیاز امروز کشور ما کارآفرینی است، زیرا کارآفرین است که با ویژگیهای خود می‌تواند کسب و کار جدید به وجود آورد و خیل جوانان بیکار را به فعالیت وادارد و به اقتصاد کشور رونق و شکوفایی ببخشد.

واژه کارآفرینی^۱ 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، متعهد می‌شود (مقیمی، ۱۳۸۳). در واقع کارآفرینی فرایند پویای تولید تدریجی ثروت می‌باشد و کسانی این ثروت را تولید می‌کنند که ریسکهای بزرگی را از نظر مالی، زمانی و با تعهد شغلی می‌پذیرند و یا برای بعضی محصولات و خدمات، ارزش فراهم می‌آورند. محصول و خدمات فوق می‌تواند یگانه باشد و یا نباشد، ولی نکته اساسی، در ارزشی است که کارآفرین به آن نهاده می‌افزاید. کارآفرین با دریافت و جایابی مناسب مهارتها و منابع می‌تواند ارزش فوق را ایجاد نماید (اکبری، ۱۳۸۵).

در بررسی رضایت شغلی^۲، مدیران برای شیوه نگرش کارکنان اهمیتی شایان توجهی قائل‌اند. شیوه نگرش کارکنان با رفتارهایی که برای سازمان از حساسیت برخوردار است، در ارتباط می‌باشد (ساعتچی، ۱۳۸۷). رضایت یا نارضایتی شغلی شیوه نگرش فرد نسبت به شغلش است که بیشترین پژوهش در مورد آن صورت گرفته است. بی‌گمان مدیران باید نسبت به رضایت یا نارضایتی کارکنان حساسیت داشته باشند. محققان 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 نظیر میزان درآمد،

1. Entrepreneurship
2. Job Satisfaction

ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و تشویق‌های لازم می‌شود، از راه‌های گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند. ساعتچی (به نقل از کینزبرگ و همکارانش-۱۹۵۱)، به دو نوع رضایت شغلی با عنوان رضایت درونی و بیرونی اشاره می‌کند و رضایت درونی را ناشی از احساس لذت انسان از اشتغال به کاری که دارد می‌داند، ولی رضایت بیرونی را ناشی از میزان دستمزد و پاداش نوع کار، روابط انسانی حاکم بر محیط و بالاخره شرایط محیطی ذکر می‌کند (ساعتچی، ۱۳۸۷).

هزارجریبی و ابراهیمی (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی و مقایسه رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی و رضایت شغلی و بررسی آن بین زنان و مردان پرداختند. جامعه آماری تحقیق را شاغلان بیمارستان کامیاب مشهد در برمی‌گرفت. نتایج نشان داد رابطه معنادار نسبتاً قوی‌ای بین ویژگی‌های کارآفرینی شاغلان و رضایت شغلی وجود دارد.

صادقی شهمیرزادی و عدلی (۱۳۸۹) رابطه‌ی جو نظام آموزش عالی را با روحیه کارآفرینی دانشجویان مطالعه کردند و نشان دادند بین جو باز، ایجاد روحیه بالا و پرورش با روحیه کارآفرینی و فعالیت‌های خلاقانه دانشجویان رابطه مثبتی وجود دارد.

اللهیاری و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند نگرش کارآفرینی ۴۱/۵ درصد از دانشجویان مورد مطالعه در حد متوسط بوده است و بین نگرش دانشجویان در خصوص مفهوم کارآفرینی برحسب جنس، رشته تحصیلی و میزان درآمد ماهانه خانواده اختلاف معنی‌داری وجود ندارد. همچنین در خصوص ارزشهای کارآفرینی نتایج نشان داد که نگرش بیشتر دانشجویان در این باره در حد ضعیف یا متوسط می‌باشد.

یعقوبی و قاسمی (۱۳۸۸) در بررسی عوامل مؤثر بر تقویت کارآفرینی در تعاونیها پی بردند بی توجهی دستگاه‌های اجرایی به حمایتها، میزان معافیتها و تخفیفهای قانونی در نظر گرفته شده برای تعاونیها و بی توجهی بانکها، به عنوان تأمین کنندگان منابع مالی شرکتهای تعاونی کشاورزی، به مواردی همچون معافیت و تخفیف در میزان سهم آورده طرحهای سرمایه گذاری، تعاونیها را شدیداً تحت تأثیر قرار داده‌اند. مشکلات مذکور موجب گریز افراد

کارآفرین از فعالیت در قالب شرکتهای تعاونی می‌گردد. تقویت مهارت‌های فردی و ویژگی‌های کارآفرینی، افزایش انگیزه‌های فردی مدیران تعاونی و ایجاد پرورشگاه‌های کارآفرینی از مواردی است که در شرکتهای تعاونی مورد توجه قرار نگرفته است. همچنین برنامه بازدید از تعاونیها و سایر شرکتهای موفق و کارآفرین و ارائه آموزشهای آماده‌سازی شغلی و کارآفرینی در تعاونیها از عوامل مؤثر در توسعه کارآفرینی تعاونیها هستند. با توجه به نتیجه تحقیق در خصوص رابطه منفی کارآفرینی با تعداد کل اعضای تعاونیها می‌توان گفت نتیجه به دست آمده منطبق بر وضعیت تعاونیهای کشاورزی بوده و ناآشنایی مدیران و اعضای تعاونیها با اصول کارگروهی و فقدان فرهنگ کار جمعی در تعاونیهای کشاورزی از عواملی است که موجب می‌گردد با افزایش تعداد اعضای تعاونی، عقاید و سلیق اعضا نیز متنوع گردد. همچنین بر اثر عواملی همچون بی‌توجهی و آشنایی ضعیف مدیران و اعضا با مقررات تعاونی و حقوق و تکالیف خود، زمینه بروز اختلاف در تعاونی فراهم می‌شود که نتیجه آن تضعیف قدرت رقابت و کارآفرینی تعاونی خواهد بود (همان منبع).

پژوهش آدونیزی (Adonisi, 2003) نیز نشان داد که بین عوامل مختلف کارآفرینی شرکتی و نیز رضایت شغلی از نظر آماری رابطه معنی‌داری وجود دارد. عده‌ای از محققان نیز عوامل آموزشی را در کنار عواملی همچون روانشناختی، ارتباطی، دانشگاهی و غیره، در به وجود آمدن روحیه کارآفرینی مؤثر می‌دانند (قاسمی و اسدی، ۱۳۸۹). 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 رضوانفر، ۱۳۸۹؛ حسینی و همکاران، ۱۳۸۵؛ صافی و همکاران، ۱۳۸۹). نظر به پیچیده بودن بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی، مانند بسیاری از دیگر پدیده‌های اجتماعی و روانشناختی، تحقیقات متعددی نیز به بررسی رابطه متغیرهای زمینه‌ای (مانند: جنسیت، سن،

میزان تحصیلات، سابقه خدمت، درآمد و غیره) با رضایت شغلی پرداخته‌اند (مانند: صافی و همکاران، ۱۳۸۹ و عابدی و مزروعی، ۱۳۸۹).

برپایه مطالب پیشگفته، هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه رضایت شغلی با روحیه کارآفرینی در بین مدیران شرکتهای تعاونی روستایی استان گیلان می‌باشد. اهداف فرعی آن نیز عبارت است از: بررسی عوامل فردی و شخصی مدیران تعاونیهای روستایی استان گیلان، بررسی سطح رضایت شغلی در بین مدیران شرکتهای تعاونی روستایی استان گیلان، بررسی سطح روحیه کارآفرینی در بین مدیران شرکتهای تعاونی روستایی استان گیلان.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ رویکرد غالب تحقیق، جزء تحقیقات کمی است و از نظر هدف، در حیطه تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد، زیرا که یافته‌های این تحقیق می‌تواند برای حل مسائل اجرایی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین از لحاظ نحوه کنترل متغیرهای تحقیق، جزء تحقیقات غیرآزمایشی (توصیفی) از نوع پیمایشی می‌باشد. نهایتاً از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها، این پژوهش از نوع میدانی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران و اعضای هیئت مدیره شرکتهای تعاونی روستایی استان گیلان در بر می‌گیرد که در ۱۷۰ شرکت تعاونی روستایی مستقر در روستاهای استان گیلان فعال می‌باشند در این تحقیق از جدول حداقل حجم نمونه بارتلت و همکاران (Bartlett et al., 2001) برای محاسبه حداقل حجم نمونه آماری استفاده شد که بر اساس این جدول برای داده‌های پیوسته با حاشیه خطای ۰/۰۳ و با ضریب اطمینان ۹۹٪ حداقل حجم نمونه برابر با ۱۷۳ نفر برآورد شد. از آنجا که در اکثر مطالعات اجتماعی تعداد بازگشت پرسشنامه‌ها کمتر از حد توزیع شده می‌باشد، لذا برای دستیابی به حداقل پرسشنامه مورد نیاز در پژوهش حاضر، تعداد ۲۰۰ پرسشنامه در بین پاسخگویان توزیع شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق از نوع نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با

حجم جامعه می باشد به طوری که در هر شهرستان برحسب تعداد تعاونی و اعضای هیئت مدیره فعال در آن و با توجه به حجم نمونه مورد نیاز، اقدام به نمونه گیری شد. ابزار اصلی این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته ای بوده که از سه بخش تشکیل شده است. بخش اول مربوط به مشخصات فردی پاسخگویان شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه مدیریتی، محل تولد، محل سکونت، حضور در دوره های کارآفرینی، میزان تحصیلات و غیره می باشد. بخش دوم مربوط به بررسی میزان رضایت شغلی پاسخگویان است که دارای ۷ گویه در قالب طیف لیکرت (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) می باشد. بخش سوم پرسشنامه مربوط به متغیر وابسته تحقیق یعنی روحیه کارآفرینی پاسخگویان (مدیران و اعضای هیئت مدیره) می باشد و از ۳۰ گویه تشکیل شده است. برای سنجش روحیه کارآفرینی نیز از طیف لیکرت (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) استفاده گردیده است. روایی صوری و ظاهری پرسشنامه با کسب نظرات اصلاحی استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت و نیز کارشناسان اداره کل تعاون استان گیلان و پایایی آن نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha=0/75$) تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، با توجه به اهداف و فرضیه های تحقیق، از آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و نسبت تغییرات) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی) استفاده گردید. به منظور گروه بندی پاسخگویان در خصوص رضایت شغلی و روحیه کارآفرینی، از رابطه فاصله میانگین از انحراف معیار به شرح زیر استفاده شد:

A = ضعیف: $A < \text{Mean} - \text{SD}$

B = متوسط: $\text{Mean} - \text{SD} \leq B \leq \text{Mean}$

C = خوب: $\text{Mean} < C \leq \text{Mean} + \text{SD}$

D = عالی: $D > \text{Mean} + \text{SD}$

نتایج و بحث

براساس نتایج جدول ۱، از کل ۲۰۰ نفر پاسخگو، ۱۰ 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 مدیریتی افراد، گروه ۱ تا ۱۰ سال با ۵۱ درصد دارای بیشترین فراوانی بوده‌اند. در میان این مدیران، ۸۲ درصد متولد روستا و افزون بر ۱۷ درصد متولد 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 (۳۸/۱ درصد) دارای تحصیلاتی در سطح دیپلم بوده‌اند. ۴۳/۵ درصد مدیران قبلاً در دوره های آموزشی کارآفرینی شرکت کرده و ۵۴/۵ درصد نیز تاکنون در این دوره‌ها شرکت نکرده‌اند (جدول ۲). یادآور می‌شود ۸۱/۶ درصد از مدیران شرکتهای تعاونی در خصوص شرکت مجدد در دوره‌های کارآفرینی ابراز تمایل کردند. در میان پاسخگویان، ۶۲/۱ درصد از مدیران قبلاً 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 تنگاتنگ 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 برنامه اداره تعاون با ۵۷/۶ درصد در رتبه اول و مراکز فنی و حرفه‌ای با ۱۶/۲ درصد و مراکز آموزشی خصوصی و رسانه‌ای هر یک با ۱۳/۱ درصد در رتبه‌های دوم تا چهارم اولویت نیاز آموزشی قرار داشته‌اند. تمایل افراد به نحوه آموزش نیز به ترتیب به صورت حضوری (۶۷/۲ درصد)، مکاتبه ای (۱۷/۴ درصد) و نرم افزاری (۸/۷ درصد) و آنلاین (۶/۷ درصد) بوده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب ویژگیهای فردی

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تراکمی	میانگین	انحراف معیار
جنسیت	زن	۲۰	۱۰	۱۰/۲	-	-	-
	مرد	۱۷۶	۸۸	۸۹/۸	-	-	-
	بدون پاسخ	۴	۲	-	-	-	-
سن	۲۰-۳۰	۱۲	۶	۶	۶	۴۵/۰۱	۹/۰۰
	۳۱-۴۰	۴۲	۲۱	۲۱	۲۷		
	۴۱-۵۰	۸۷	۴۳/۵	۴۳/۵	۷۰/۵		
	بیشتر از ۵۰ سال	۵۹	۲۹/۵	۲۹/۵	۱۰۰		
سابقه مدیریتی	۱-۱۰	۱۰۲	۵۱	-	۵۱	۱۱/۶۸	۷/۸۷
	۱۱-۲۰	۵۸	۲۹	-	۸۰		
	۲۱-۳۰	۲۵	۱۲/۵	-	۹۲/۵		
	بیشتر از ۳۰ سال	۱۵	۷/۵	-	۱۰۰		
وضعیت تأهل	مجرد	۷	۳/۵	۳/۶	-	-	-
	متأهل	۱۹۰	۹۵	۹۶/۴	-	-	-
	بدون پاسخ	۳	۱/۵	-	-	-	-
محل تولد	روستا	۱۶۱	۸۰/۵	۸۲/۱	-	-	-
	شهر	۳۵	۱۷/۵	۱۷/۹	-	-	-
	بدون پاسخ	۴	۲	-	-	-	-
محل سکونت	روستا	۱۰۷	۵۳/۵	۵۷/۲	-	-	-
	شهر	۸۰	۴۰	۴۲/۸	-	-	-
	بدون پاسخ	۱۳	۶/۵	-	-	-	-
میزان تحصیلات	زیر دیپلم	۴۱	۲۰/۵	۲۰/۸	۲۰/۸	۲۱/۴۴	۱/۰۷
	دیپلم	۷۵	۳۷/۵	۳۸/۱	۵۸/۹		
	فوق دیپلم	۳۳	۱۶/۵	۱۶/۸	۷۵/۶		
	لیسانس	۴۸	۲۴/۴	۲۴/۴	۱۰۰/۰		
	بدون پاسخ	۳	۱/۵	-	-		

ادامه جدول ۱						
-	-	۸۱/۶	۸۰	۱۶۰	بله	تمایل به شرکت
		۱۸/۴	۱۸	۳۶	خیر	مجدد در دوره‌های
		-	۲	۴	بدون پاسخ	کارآفرینی
-	-	۵۰/۵	۵۰/۵	۵۰	۱۰۰	کشاورزی
		۵۵/۶	۵/۱	۵	۱۰	صنعت
		۷۸/۳	۲۲/۷	۲۲/۵	۴۵	خدمات
		۹۴/۴	۱۶/۲	۱۶	۳۲	اداری
		۱۰۰	۵/۶	۵/۵	۱۱	سایر
		-	-	۱	۲	بدون پاسخ
-	-	۶۲/۱	۶۱/۵	۱۲۳	بله	سابقه
		۳۷/۹	۳۷/۵	۷۵	خیر	کسب و کار
		-	۱	۲	بدون پاسخ	کوچک

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۲. آموزشهای کارآفرینی

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد	درصد تراکمی	میانگین
حضور در دوره‌های آموزشی	بله	۸۷	۴۳/۵	۴۴/۴	-
کارآفرینی	خیر	۱۰۹	۵۴/۵	۵۵/۶	-
	بدون پاسخ	۴	۲	-	-
اولویتهای آموزشی	کلاسهای فوق برنامه	۱۱۰	۵۵	۵۷/۶	۵۷/۶
	اداره تعاون				
	مراکز و مؤسسات	۲۵	۱۲/۵	۱۳/۱	۷۰/۷
	آموزش خصوصی				
برحسب نیاز	مراکز فنی و حرفه‌ای	۳۱	۱۵/۵	۱۶/۲	۶۹/۹
	رسانه‌های ارتباط جمعی	۲۵	۱۲/۵	۱۳/۱	۱۰۰
	بدون پاسخ	۹	۴/۵	-	-

ادامه جدول ۲

۶۷/۲	۶۷/۲	۶۵/۵	۱۳۱	حضور	
۷۳/۸	۶/۷	۶/۵	۱۳	از طریق اینترنت و آنلاین	نحوه برگزاری دوره‌های آموزشی کارآفرینی
۹۱/۳	۱۷/۴	۱۷	۳۴	مکاتبه‌ای به صورت جزوات	
۱۰۰	۸/۷	۸/۵	۱۷	به صورت نرم افزار	
-	-	۲/۵	۵	بدون پاسخ	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، برای سنجش رضایت شغلی مدیران از ۷ سؤال ۵ گزینه‌ای در قالب طیف لیکرت استفاده شد. نتایج نشان داد ارزشمندی کارها در سنجش میزان رضایت شغلی داشتند. براساس رابطه فاصله میانگین از انحراف معیار (فعلی و همکاران، ۱۳۸۶)، نمرات کمتر از ۱/۶۲ برای رضایت شغلی ضعیف، نمرات بین ۱/۶۲ تا ۲/۵۶ برای رضایت متوسط، نمرات بین ۲/۵۶ تا ۳/۵ برای رضایت خوب و نمرات بالاتر از ۳/۵ برای رضایت عالی در نظر گرفته شدند که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۳. سنجش میزان رضایت شغلی

ردیف	گویه های رضایت شغلی	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	M	SD					
فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد فراوانی درصد													
۱	کاری که انجام می‌دهم ارزشمند است.	۶	۳/۱	۲۲	۱۱/۵	۳۲	۱۶/۷	۸۱	۴۲/۲	۵۱	۲۶/۶	۳/۷۷	۱/۰۶
۲	کاری که انجام می‌دهم جالب است و به آن علاقه مندم.	۶	۳/۱	۱۹	۹/۹	۵۵	۲۸/۶	۸۲	۴۲/۷	۳۰	۱۵/۶	۳/۵۷	۰/۹۷
۳	از نظر دیگران نیز کار من ارزشمند است.	۱۲	۶/۳	۱۸	۹/۵	۵۸	۳۰/۵	۶۴	۳۳/۷	۳۸	۲۰	۳/۵۱	۱/۱۰
۴	وظایف من در انجام این کار متنوع است.	۷	۳/۷	۲۲	۱۱/۵	۶۳	۳۳	۷۱	۳۷/۲	۲۸	۱۴/۷	۳/۴۷	۰/۹۹
۵	من در محیط کار خود فرد مهمی هستم.	۷	۳/۶	۲۳	۱۲	۶۸	۳۵/۴	۶۹	۳۵/۹	۲۵	۱۳	۳/۴۲	۰/۹۸
۶	من از انجام کار خود در این شرکت تعاونی احساس رضایت می‌کنم.	۱۳	۸/۶	۱۴	۴/۷	۷۶	۴۰	۶۶	۳۴/۷	۲۱	۱۱/۱	۳/۳۵	۱
۷	حقوق و پاداشی که دریافت می‌کنم کافی و متناسب با ارزش کاری است که انجام می‌دهم.	۵۰	۲۷	۵۴	۲۹/۲	۵۹	۳۱/۹	۱۳	۳۱/۹	۷	۹	۴/۹	۱/۰۹

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۴. توزیع فراوانی نگرش مدیران در مورد رضایت شغلی

رضایت شغلی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
ضعیف	۳۱	۱۵/۵	۱۵/۵
متوسط	۵۸	۲۹	۴۴/۵
خوب	۷۸	۳۹	۸۳/۵
عالی	۳۳	۱۶/۵	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نگرش مدیران در زمینه روحیه کارآفرینی

برای سنجش روحیه کارآفرینی از مدیران مورد مطالعه خواسته شد تا احساس خود را در مورد ۳۰ ویژگی مرتبط با روحیه کارآفرینی در مقیاس رتبه‌ای (از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) بیان کنند. همان گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ویژگی واقع بینی با میانگین ۳/۱۲ بیشترین و خودمحموری با میانگین ۲/۸۸ کمترین اولویت در روحیه کارآفرینی مدیران را دارند.

جدول ۵. سنجش میزان روحیه کارآفرینی

ردیف	روحیه کارآفرینی	میانگین	انحراف معیار	VR
۱	واقع بینی	۳/۱۲	۱/۳۹	۷۰/۹۸
۲	خطر پذیری و قدرت ریسک	۳/۱۲	۱/۱۰	۶۳/۵۴
۳	نوآوری، خلاقیت و ایده سازی	۳/۱۱	۱/۱۲	۶۵/۸۰
۴	مهارت‌های ارتباطی پویا	۳/۱۱	۱/۰۹	۲۷/۹۵
۵	شور و اشتیاق	۳/۱۰	۱/۳۰	۷۰/۷۶
۶	سود گرایی	۳/۰۹	۱/۲۱	۷۰/۱۰
۷	سخت کوشی و پشتکار	۳/۰۹	۱/۲۸	۷۲/۶۸
۸	نیاز به موفقیت	۳/۰۹	۱/۲۶	۷۲/۲۵
۹	استفاده بهینه از زمان	۳/۰۸	۱/۱۹	۶۸/۲۰

ادامه جدول ۵				
۷۱/۲۸	۱/۲۵	۳/۰۸	دوراندیشی و آینده نگری	۱۰
۷۰/۹۱	۱/۲۱	۳/۰۵	فرصت گرایی	۱۱
۶۴/۴۳	۱/۱۲	۳/۰۵	استقلال طلبی	۱۲
۶۱/۳۴	۱/۱۴	۳/۳۱	هدفمندی	۱۳
۷۵/۵۲	۱/۳۶	۳/۲۵	دید مثبت و خوش بینی	۱۴
۷۰/۶۱	۱/۲۹	۳/۲۴	اصرار بر حل مشکلات	۱۵
۶۵/۰۷	۱/۱۰	۳/۲۳	توانایی رهبری گروه	۱۶
۶۸/۰۲	۱/۲۷	۳/۲۱	اعتماد به نفس	۱۷
۶۹/۷۹	۱/۱۲	۳/۱۹	انعطاف پذیری	۱۸
۶۹/۹۴	۱/۱۵	۳/۱۹	توانایی نفوذ بر دیگران	۱۹
۷۶/۱۶	۱/۳۷	۳/۱۹	اهل عمل بودن	۲۰
۶۶/۴۹	۱/۳۶	۳/۱۷	امید به موفقیت	۲۱
۶۹/۶۳	۱/۲	۳/۱۴	پیش قدم بودن	۲۲
۷۱/۵۷	۱/۱۵	۳/۱۴	توانایی تصمیم گیری سریع	۲۳
۷۷/۶۵	۱/۱۱	۳/۱۳	آرمان گرایی	۲۴
۶۸/۷۱	۱/۲۰	۳/۱۳	توانایی فعالیت در بازار	۲۵
۷۶/۱۶	۱/۳	۳/۱	روحیه همکاری و تعاون	۲۶
۷۰/۷۶	۱/۱۷	۲/۹۴	تحمل شکست	۲۷
۷۱/۵۰	۱/۲	۲/۹۰	قدرت طلبی	۲۸
۷۳/۱۹	۱/۱۷	۲/۸۹	روحیه انتقادپذیری	۲۹
۶۹/۱۰	۱/۱۹	۲/۸۸	خود محوری	۳۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

براساس رابطه فاصله میانگین از انحراف معیار، نمرات کمتر از ۱/۵۳ برای نگرش ضعیف، نمرات بین ۱/۵۳ تا ۲/۵۲ برای نگرش متوسط، نمرات بین ۲/۵۲ تا ۳/۵۱ برای نگرش خوب و نمرات بالاتر از ۳/۵۱ برای نگرش عالی در رابطه با روحیه کارآفرینی در نظر گرفته شد که فراوانی آن در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. توزیع فراوانی نگرش مدیران در زمینه روحیه کارآفرینی

روحية کارآفرینی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
ضعیف	۳۷	۱۸/۵	۱۸/۵
متوسط	۵۷	۲۸/۵	۴۷
خوب	۷۰	۳۵	۸۲
عالی	۳۶	۱۸	۱۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

ارتباط بین ویژگیهای فردی و روحیه کارآفرینی

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای فردی (پیش‌بین) با متغیر ملاک یعنی روحیه کارآفرینی مدیران به تناسب و بر حسب نوع متغیر، از ضرایب همبستگی رشته‌ای دو نقطه‌ای، پیرسون و اسپیرمن 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 ($r = 0/197$ ، $p = 0/006$)، تمایل به شرکت مجدد در دوره‌های کارآفرینی ($r = -0/146$)، سابقه کسب و کار کوچک ($r = -0/176$ ، $p = 0/019$)، میزان تحصیلات ($r = 0/819$)، سابقه مدیریتی ($r = 0/842$ ، $p = 0/015$) و رضایت شغلی ($r = 0/197$ ، $p = 0/013$) با روحیه کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین متغیرهای فردی شامل جنسیت، وضعیت تأهل، محل سکونت، حضور در دوره کارآفرینی و شغل اصلی مدیران با روحیه کارآفرینی رابطه معنی‌داری از نظر آماری وجود ندارد.

جدول ۷. رابطه بین ویژگیهای فردی و روحیه کارآفرینی

متغیر پیش بین	آزمون	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری
جنسیت	رشته ای دو نقطه ای	۰/۰۹۳	۰/۱۹۶
وضعیت تأهل	رشته ای دو نقطه ای	۰/۰۳۶	۰/۶۱۵
محل تولد	رشته ای دو نقطه ای	۰/۱۹۷**	۰/۰۰۶
محل سکونت	رشته ای دو نقطه ای	-۰/۱۰۱	۰/۱۷۲
حضور در دوره کارآفرینی	رشته ای دو نقطه ای	۰/۱۱۴	۰/۱۱۴
تمایل به شرکت مجدد در دوره‌های آموزشی	رشته ای دو نقطه ای	-۰/۱۴۶*	۰/۰۴۲
سابقه کسب و کار کوچک	رشته ای دو نقطه ای	-۰/۱۷۶*	۰/۰۱۹
سن	پیرسون	۰/۱۲۸	۰/۰۷۸
سابقه مدیریتی	پیرسون	۰/۸۴۲*	۰/۰۱۵
میزان تحصیلات	اسپیرمن	۰/۸۱۹*	۰/۰۱۶
شغل اصلی	رشته ای دو نقطه ای	-۰/۰۶۶	۰/۳۵۴
رضایت شغلی	پیرسون	۰/۱۷۹*	۰/۰۱۳

مأخذ: یافته‌های تحقیق * : معنی داری در سطح ۵ درصد ** : معنی داری در سطح ۱ درصد

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

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

برپایه نتایج، بین جنسیت و سن مدیران مورد مطالعه با روحیه کارآفرینی آنها رابطه معنی داری از نظر آماری وجود دارد. این یافته با نتایج به دست آمده از مطالعه یارایی (۱۳۸۳) همخوانی دارد. همچنین بین سابقه مدیریتی با روحیه کارآفرینی مدیران مورد مطالعه

رابطه معنی‌داری وجود دارد. سابقه کسب و کار کوچک نیز ارتباط معنی‌داری با روحیه کارآفرینی دارد. موحدی 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؛ یعنی افرادی که به جز تحصیل به کار دیگری اشتغال دارند، دارای روحیه کارآفرینی بالاتری هستند. به احتمال زیاد قرار گرفتن این افراد در محیط کار واقعی و تجارب و مهارتهایی که افراد در این گونه محیطها به دست آورده‌اند، در بالا 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 ندارد. موحدی و دیگران (۱۳۸۹) نیز به این نتیجه رسیدند که شرکت در دوره‌های کارآفرینی مراکز فنی و حرفه‌ای و مؤسسات آموزش خصوصی توسط دانشجویان با روحیه کارآفرینی آنها ارتباط ندارد. این امر نشان‌دهنده اعتماد کم پاسخگویان به دوره‌های آموزش کارآفرینی دانشگاه و از طرف دیگر عدم رضایت نسبت به محتوا و برنامه‌های آموزش کارآفرینی ارائه شده در دانشگاه‌هاست که این دوره‌ها بیشتر غیرتخصصی و به صورت نظری هستند. نتایج همچنین نشان داد بین میزان تحصیلات و روحیه کارآفرینی مدیران شرکتهای تعاونی روستایی استان گیلان رابطه معنی‌داری وجود دارد. تحقیق مشابه‌ای نیز در دانشگاه تبریز، که توسط عادل 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 ندارد. پرداختی و همکاران (۱۳۸۷) نیز در تحقیق روی 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 یافته با نتایج به دست آمده از تحقیق هزارجریبی و ابراهیمی (۱۳۸۹) همخوانی دارد. این پژوهشگران همچنین نتیجه گرفتند از نظر میانگین روحیه کارآفرینی تفاوت معناداری 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

رضایت شغلی مدیران استفاده شود. براین اساس پیشنهاد می‌شود دیگر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی (مانند: پیشرفت، شناخت، نفس کار، مسئولیت، رشد، شرایط کار و ایمنی)، که دارای همپوشانی با روحیه کارآفرینی می‌باشند، مورد توجه قرار گیرند.

منابع

۱. اکبرپور، ف. (۱۳۸۸). بررسی نقش تعاون در توسعه کارآفرینی مطالعه موردی شرکت‌های تعاونی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه تعاون، سال بیستم، شماره ۲۰۶ - ۲۰۷، صفحه ۱۱۲.
۲. اکبری، ک. (۱۳۸۵). توسعه کارآفرینی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی. چاپ اول.
۳. اللهیاری، م.، کشاورز، ف. و چیدری، م. (۱۳۸۹). نگرش‌ها و ارزش‌های کارآفرینی در میان دانشجویان کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۹، صفحات ۲۹-۳۷.
۴. بهرام‌زاده، م.، باورصاد، ب. و جعفرپور، م. (۱۳۸۹). ارزیابی نقش جوسازمانی در روحیه کارآفرینی دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهر شیراز. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ششم، سال ۱۷-۲، شماره ۱، صفحات ۱۵۱-۱۸۰.
۵. پرداختچی، م. (۱۳۸۷). بررسی اثربخشی مدیریت در زمینه سازی برای بروز و پرورش کارآفرینی. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، سال هفتم، شماره ۲۶، صفحات ۷۰-۱۰۰.
۶. ثمری، ع. و رسول‌زاده، ب. (۱۳۸۷). بررسی متغیرهای تاثیرگذار بر افزایش انگیزه، پیشرفت و کسب موفقیت در مدیران تعاونیها. نشریه مدیریت دولتی، سال اول، شماره ۱، صفحات ۳۳-۵۰.
۷. حسینی، م. ع.، کاکویی، ح.، شاه‌زیدی، ش. و دیبایی، م. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش ارتقاء مستمر کیفیت بر دانش، نگرش و عملکرد و میزان رضایت شغلی پرستاران. پژوهش پرستاری. سال اول، شماره ۱، صفحات ۲۹-۳۳.

۸. ساعتچی، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه‌ی شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال اول، شماره ۲، صفحات ۱۴۷-۱۶۷.
۹. صادقی شه میرزادی، س. و عدلی، ف. (۱۳۸۹). رابطه جو نظام آموزش عالی و پرورش روحیه کارآفرینی دانشجویان. پژوهشنامه تربیتی، سال پنجم، شماره ۲۲، صفحات ۷۳-۹۰.
۱۰. صافی، م.، فلاحی، م.، راسل، م. و رهگذر، م. (۱۳۸۹). عوامل فردی، محیطی و شغلی موثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی. گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، سال هفتم، شماره ۱، صفحات ۳۴-۴۳.
۱۱. صالحی، ا. و رضوانفر، 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.
۱۲. عابدی، ل. و مزروعی، ح. (۱۳۸۹). عوامل فردی موثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی. مجله طب نظامی. سال دوازدهم، شماره ۱، صفحات ۴۵-۴۹.
۱۳. عادل‌ساردویی، م.، ظریفیان، ش.، شریفی، ا. و احسانی، م. (۱۳۸۸). مقایسه قابلیت‌ها و روحیه کارآفرینی مقاطع مختلف تحصیلی دانشجویان کشاورزی. اولین همایش ملی دانشجویی ترویج و آموزش کشاورزی. ۲۵ و ۲۶ آذر ۱۳۸۸. شیراز.
۱۴. فعلی، س.، پزشکی راد، غ. و چیدری، م. (۱۳۸۶). اثربخشی خدمات مشاوره‌ای ناظرین طرح گندم به کشاورزان تحت پوشش در استان تهران. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران. سال سوم، شماره ۱، صفحات ۷۳-۸۱.
۱۵. قاسمی، ج. و اسدی، ع. (۱۳۸۹). تحلیل عاملی عوامل موثر در ایجاد روحیه کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی (مطالعه موردی: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). فصلنامه اقتصاد و توسعه کشاورزی علوم و صنایع کشاورزی، سال بیست و چهارم، شماره ۱، صفحات ۱۳-۲۲.

۱۶. مقیمی، س. م. (۱۳۸۳). کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی: پژوهشی در سازمانهای غیر دولتی (NGOS) ایران. تهران: انتشارات، دانشگاه تهران و مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
۱۷. مقیمی، م. و احمدپورداریانی، م. (۱۳۸۷). آموزش کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط ایران: نیازها و راهکارها. توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره ۱، صفحات ۲۰۵-۲۴۳.
۱۸. موحدی، ر.، یعقوبی، ا.، خداوردیان، م. و زارعی، ش. (۱۳۸۹). بررسی روحیه کارآفرینی دانشجویان کشاورزی و شیوه‌های بهبود آموزش کارآفرینی. پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال سوم، شماره ۳، صفحات ۶۵-۸۱.
۱۹. هزار جریبی، ج. و ابراهیمی، م. (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی شاغلین سازمانی (زن و مرد) و رضایت شغلی. جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیستم، شماره ۴، صفحات ۱۸-۱.
۲۰. یارایی، ع. (۱۳۸۳). بررسی برخی روحیات کارآفرینی در بین دانشجویان و مقایسه آن با مدیران صنایع. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
۲۱. یعقوبی، ج. و قاسمی، ج. (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت کارآفرینان بخش کشاورزی و راهکارهای حمایت از آنها، مطالعه موردی استان زنجان. تعاون، سال بیستم، شماره ۲۰۲ - ۲۰۳، صفحات ۸۵-۹۸.
22. Adonisi, M. (2003). *The relationship between corporate entrepreneurship, market orientation, organisational flexibility and job satisfaction*. Doctoral Dissertation, University of Pretoria.
23. Bartlett, J.E., Kotrlik, J.W., & Higgins, C.C. (2001). Organizational research: determining appropriate Sample size in survey research. *Information, Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1),43-50.