



## بررسی رابطه بین روحیه کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری؛ مورد مطالعه: کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمانشاه

عاطفه ملکیان<sup>۱\*</sup>، مسعود برادران<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>استادیار ترویج کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، مجتمع آموزش عالی نهاوند (ویژه دختران)، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران  
<sup>۲</sup>دانشیار ترویج و آموزش کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، ملاثانی، ایران  
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۰۴

### چکیده

در دنیای در حال تحول امروز سازمانی می‌تواند توسعه یابد که منابع انسانی خود را به دانش و مهارت کارآفرینی تجهیز کند. یکی از شرایط لازم برای توسعه روحیه کارآفرینی، توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد. از این رو مطالعه حاضر به بررسی رابطه بین روحیه کارآفرینی و کیفیت زندگی کاری با روش توصیفی پرداخت. کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمانشاه جامعه آماری این تحقیق را تشکیل داده‌اند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انجام پذیرفت. پایایی پرسشنامه با بهره‌گیری از آزمون آلفای کرونباخ برای روحیه کارآفرینی ۰/۸۹ و برای هر یک از عوامل کیفیت زندگی کاری شامل: اجتماعی-ارتباطی، مدیریتی، روانشناختی، اقتصادی-شغلی و محیطی به ترتیب (۰/۸۴ و ۰/۹۰، ۰/۸۹، ۰/۸۸، ۰/۹۱) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS انجام گردید. یافته‌ها نشان دادند که بین متغیر روحیه کارآفرینی با کیفیت زندگی کاری کارشناسان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج نشان از همبستگی میان عامل روانشناختی، مدیریتی، اجتماعی-ارتباطی و اقتصادی-شغلی با روحیه کارآفرینی داشت. وجود تفاوت معنی‌دار بین روحیه کارآفرینی کارشناسان با رشته تحصیلی ترویج و آموزش کشاورزی و کارشناسان با سایر رشته‌های تحصیلی از دیگر نتایج این پژوهش بود. در پایان، پیشنهادهایی جهت توسعه روحیه کارآفرینی با تاکید بر متغیرهای موثر کیفیت زندگی کاری ارائه گردید.

**واژه‌های کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، روحیه کارآفرینی، کارشناسان ترویج کشاورزی

### مقدمه

در بخش کشاورزی است که در توسعه ارکان سه گانه مذکور نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. اما معمولاً سازمان‌های ترویج از جمله سازمان‌هایی هستند که با فقدان کارکنان باانگیزه و خلاق مواجه می‌باشند (شعبانعلی فمی، ۱۳۸۵). هر چه زمان می‌گذرد، اهمیت نیروی انسانی خصوصاً نیروی انسانی مبتکر و

توسعه کشاورزی مستلزم شناخت و بهره‌گیری بهینه از سه مؤلفه یا رکن اصلی این بخش است. این ارکان عبارتند از: منابع فیزیکی و زیستی، منابع انسانی و منابع نهادی. ترویج کشاورزی یکی از نهادهای مهم

\*نویسنده مسئول:

همکاران، ۱۳۹۳) و نیازمند محیطی مناسب و مطلوب می‌باشد. برای کارآفرین کردن سازمان‌ها باید شرایط آن‌ها آماده شود تا افراد بتوانند به کارآفرین تبدیل شوند. گرچه ممکن است افراد طی سالیان سال در اثر شرایط سازمانی در سیستم سازمانی به انسان‌های محافظه‌کار تبدیل شده باشند، اما می‌توان با تغییر محیط، جو و شرایط حاکم بر آن، افراد را از خمودگی و رکود خارج کرد (Hisrich and Peters, 2002).

باید توجه داشت که نیاز به توجه، اعتماد، احترام، تشویق و حمایت، نیاز به آزادی در انتخاب نقش خود در سازمان و نیاز به آزادی در انتخاب همکاران از جمله از نیازهای سازمانی کارآفرینان محسوب می‌شوند. هم‌چنین نیاز به ارتباط نزدیک، سریع و راحت با خارج سازمان، نیاز به آزادی از سلسله مراتب سازمانی، نیاز به آزادی از کارهای تکراری، روزمره و یکنواخت، نیاز به آموزش، نیاز به سرعت عمل (عدم بوروکراسی) و نیاز به کار مفرح از دیگر نیازهای سازمانی کارآفرینان می‌باشند (احمدپور داریانی، ۱۳۸۰). بر اساس مطالعات صورت گرفته برآورده شدن این نیازها در ارتباط نزدیکی با دیدگاه کیفیت زندگی کاری<sup>۱</sup> افراد در سازمان می‌باشد.

کیفیت زندگی کاری ریشه در تئوری‌های انگیزشی مازلو، هرزبرگ، و مک‌گریگور<sup>۲</sup> دارد (Srivastava et al., 2014) و امروزه یکی از آفت‌های مهم مدیریت، بی‌توجهی به این مفهوم است (Akar, 2018). کیفیت زندگی کاری با میزان منزلت کارکنان در سازمان، کاهش تعارض خانواده و کار (رزمجویی و زارعی، ۱۳۹۷) شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای مطلوب و همچنین ایجاد فضای کار چالش‌گرانه و مشارکتی مرتبط می‌باشد (Allam and Shaik, 2020). زندگی کاری با کیفیت عالی از طریق

خلاق که با خلق ایده‌های نوین منجر به ارتقا کیفیت و رونق ساختار سازمانی می‌گردند بیشتر می‌شود (Hisrich and Peters, 2002). در واقع در دنیای در حال تحول امروز سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه حرکت روبه جلو و با شتابی داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، منابع انسانی خود را به دانش و مهارت نوآوری و کارآفرینی تجهیز کند (آقازاده و رضازاده، ۱۳۸۳).

بنابراین امروزه یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها توسعه روحیه و مهارت کارآفرینی محسوب می‌گردد (حجازی، ۱۳۹۳). کارآفرینی، یکی از راه‌های پاسخ‌گویی سازمان‌ها و مؤسسات به الزامات محیطی است. این مفهوم به فرآیندی گفته می‌شود که برای دستیابی به هدف‌هایی مانند سودآوری (Zahra, 2005)، نوسازی راهبردی، گسترش نوآوری (سیدجوادی و احمدی، ۱۳۹۰)، توسعه رهبری، ریسک‌پذیری، تسهیل‌گری (مقیم، ۱۳۸۴) و موفقیت در سطح بین‌المللی (Morris et al., 2002) در سازمان‌ها ضروری است. گسترش روحیه کارآفرینی در سازمان‌ها سبب می‌شود که تصمیم‌گیری در موضوعات مختلف بصورت نوآورانه صورت گیرد، برای دستیابی به پیشرفت بیشتر ایجاد ظرفیت گردد، فعالیت‌ها در سازمان به صورت هدفمند آغاز گردد و مؤسسه یا کسب و کارها حفظ و تقویت گردد (Zacharis et al., 2000).

از سوی دیگر، برخی از صاحب‌نظران روحیه کارآفرینانه کارشناسان را به شاهرگ حیاتی سازمان تشبیه می‌کنند که در صورت قطع شدن، سازمان محکوم به نابودی است. نکته اساسی در این باره، توجه به پرورش این روحیه در سازمان‌ها است، چرا که بخشی از گرایش‌های کارآفرینانه به شکل بالقوه در همه افراد وجود دارد و به فعلیت رساندن این توانایی‌ها مستلزم برنامه‌ریزی صحیح (حجازی و

1. Quality of Work Life  
2. Maslow, Herzberg and McGregor

شرایط مناسب برای کنش و واکنش متقابل در روابط ایجاد می‌کند و پذیرای شکست است، آزادی انتخاب و اقدام را برای افراد مهیا می‌سازد و از نظر ادراکی برانگیختگی به وجود می‌آورد، زمینه‌ساز روحیه کارآفرینی است (ناظم، ۱۳۹۲). اصولاً خلاقیت و نوآوری قادر به تبلور در محیط نامناسب و نامطلوب نخواهند بود (ناظم، ۱۳۹۲).

کارآفرینان نیازمند به عوامل محرک برای فعالیت هستند که از جمله آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- انگیزه مانند نیاز برای پیشرفت، میل به استقلال، رضایت شغلی، میل به نقش کارآفرینانه
- محیط حمایتی مانند فرهنگ کارآفرینانه و
- شرایط، زیرساخت‌ها و پشتیبانی‌های لازم برای کارآفرینی (Lordkipanidze et al., 2005).

از دهه ۷۰ میلادی به بعد واژه‌ای جدید با عنوان کیفیت زندگی کاری پا به عرصه وجود نهاد و در بین متخصصین مدیریت رواج یافت. در طول دهه‌های گذشته نیز واژه کیفیت زندگی کاری مرتباً در مجلات و نشریات معتبر به کار رفته است. اگر چه تعریفی مشترک از این مفهوم وجود ندارد ولی به‌طور کلی به هر چیزی که باعث بهبود شرایط کلی سازمان می‌شود اطلاق می‌گردد (Dessler, 2002).

کیفیت زندگی کاری را در کل می‌توان در دو مفهوم تعریف کرد:

**عینی:** عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری و غیره.

**ذهنی:** عبارت از تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به‌طور اعم و کیفیت زندگی کاری به‌طور اخص می‌باشد. به تعبیر دیگر کیفیت زندگی برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی متفاوت،

توجه به فلسفه روابط کارکنان به دست می‌آید (Thakur and Sharma, 2019) و بر پیامدهای شخصی و چگونگی بهبود کار فردی منطبق است (Hamidi et al., 2019).

حال با توجه به اهمیت توسعه روحیه کارآفرینی برای سازمان‌ها و هم‌چنین، تقاضای روزافزون کارکنان برای افزایش کیفیت زندگی کاری، این سؤال مطرح می‌شود که آیا بین کیفیت زندگی کاری و روحیه کارآفرینی کارشناسان رابطه معنادار وجود دارد؟ اهمیت این مطالعه در این نکته نهفته است که در صورت وجود چنین رابطه‌ای، انگیزه سازمان‌ها برای صرف هزینه به منظور افزایش سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان بیشتر می‌شود و به‌علاوه تحقق این امر به یکی از اهداف سازمان، یعنی توسعه کارآفرینی سازمانی، کمک می‌کند. هم‌چنین با توجه به این‌که تاکنون هیچ پژوهشی در زمینه سنجش رابطه کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی در سازمان‌های ترویجی انجام نشده است، این پژوهش به بررسی کیفیت زندگی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمانشاه و سنجش ارتباط مؤلفه‌های آن با روحیه کارآفرینی آنان پرداخته است. این پژوهش کمک می‌کند تا با شناسایی جنبه‌های اثرگذار کیفیت زندگی کاری و بهبود آن بتوان زمینه افزایش روحیه کارآفرینی در میان کارشناسان ترویج کشاورزی را فراهم آورد.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

کارآفرینی، تلاش برای آفرینش کار و حرفه جدید و گسترش فعالیت‌های موجود به وسیله فرد یا گروهی از افراد است. کارآفرینی عامل کلیدی در افزایش کارایی، بهبود بهره‌وری و بهبود ارائه خدمات به ارباب رجوع در سازمان‌ها است (Zacharis et al., 2000). به‌طور کلی از دید روانشناسی اجتماعی، فضایی که به تفکر خلاق بها داده و آن را می‌پذیرد،

کارآفرینی آنان را بررسی کرده و به این نتیجه رسیده است که بین کیفیت زندگی کسب‌وکاری و کارآفرینی، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد؛ اما تفاوت معناداری بین میانگین کیفیت زندگی کسب‌وکاری اعضای هیئت‌عملی بر حسب سن، جنسیت، دانشگاه، محل خدمت، رشته تحصیلی و وضعیت استخدامی به دست نیامد. در پژوهشی دیگر، مبینی دهکردی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی اثر ویژگی‌های فرهنگی-اجتماعی بر گرایش کارآفرینانه افراد در شرکت‌های کوچک پرداختند و نتیجه گرفتند که ویژگی‌هایی از قبیل آموزش و تجربه، بر گرایش کارآفرینانه اثر مثبت دارند. همچنین طلایی (۱۳۹۰) در پژوهش خود نتیجه گرفت مهم‌ترین شاخص‌های درون سازمانی تأثیرگذار در کارآفرینی سازمانی، پشتیبانی مدیریت از کارآفرینی و بهره‌گیری از برنامه‌های تقویتی به همراه پاداش و مزایا است.

Alvarez et al. (2011) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که عواملی چون هنجارهای اجتماعی، درک فرصت‌های راه‌اندازی کسب و کار و روابط اجتماعی کارآفرینان بر کارآفرینی اثر می‌گذارند. هم‌چنین Heinonen (1995) در مطالعات خود در خصوص کارآفرینی در مؤسسات شهرداری متعلق به دولت به این نتیجه رسید که عواملی مثل فرهنگ، استراتژی، ساختار و رفتار جزء الزامات سازمانی برای کارآفرینی سازمانی است.

نتایج مرور منابع بر وجود رابطه میان کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی اشاره داشت. همچنین به‌منظور شناسایی مولفه‌های تشکیل‌دهنده کیفیت زندگی کاری و سنجش ارتباط آن‌ها با کارآفرینی پژوهش‌های بسیاری مورد بررسی قرار گرفتند و در نهایت مولفه‌های کیفیت زندگی کاری شناسایی شده در قالب جدول ۱ سازماندهی شد.

ویژگی خاص خود را دارد. در یک تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (بزازجریایی، ۱۳۸۵). از جمله پیامدهای کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری منابع انسانی، عملکرد شغلی و توانمندسازی است (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین مدیریت صحیح منابع انسانی و توجه به ابعاد کیفیت زندگی کاری در همه سازمان‌ها ضروری است. ناظم (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مراکز آموزش عالی پرداخت و نتایج نشان داد که بین این دو مفهوم رابطه وجود دارد حیدری و مرادی (۱۳۹۶) در پژوهشی نتیجه گرفتند که بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین همبستگی مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و توفیق طلبی و میزان مخاطره‌پذیری دانش‌آموزان مشاهده گردید.

حجازی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه ادراک کیفیت زندگی کاری و ابعاد هشت‌گانه آن با کارآفرینی سازمانی، پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که بین کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین رابطه ابعاد پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، تأمین فرصت رشد و امنیت مستمر، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی، انسجام و توسعه قابلیت‌های فردی، با کارآفرینی سازمانی معنادار شد؛ اما ابعاد محیط کاری ایمن و بهداشتی و وابستگی اجتماعی، با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار نداشتند. شجاعی و علیزاده (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی موانع کارآفرینی سازمانی پرداختند که نتایج نشان داد عوامل داخلی و محیطی سازمان بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت دارد. رحیمی (۱۳۸۶)، میزان تأثیر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی و میزبان

جدول ۱- مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری استخراج شده از پژوهش‌های پیشین

ردیف	نام پژوهش یا مقاله	منبع مورد استفاده	مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری
۱	تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری (مطالعه موردی: در سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران)	بزازجزایری (۱۳۸۵)	عامل ساختاری - مدیریتی مشتمل بر نه مؤلفه، عامل روانشناختی مشتمل بر پنج مؤلفه و عامل اجتماعی با یک مؤلفه
۲	بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان ستادی شرکت سهامی بیمه ایران در تهران	احمدی‌رنانی (۱۳۸۵)	پرداخت منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت‌های انسانی.
۳	بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی شهر سنندج در سال ۱۳۸۵.	سیفی (۱۳۸۵)	مشارکت، پیشرفت شغلی، حل و فصل مشکلات، ارتباطات، میل و انگیزش به کار، امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، غرور و افتخار شغلی.
۴	بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با دلبستگی شغلی و میل ماندن در شغل	بیگ‌پور و حسینی (۱۳۸۵)	پرداخت منصفانه، وابستگی اجتماعی، تأمین امنیت، توسعه قابلیت‌های فردی، ایمنی محیط و یکپارچگی اجتماعی
۵	بررسی و تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی بوشهر و بهبود کیفیت آن	نصیری شوریجه (۱۳۸۴)	ارتباط مدیران سازمانی، مسئولیت‌پذیری، شخصیت افراد، ساعت کاری کارکنان، محل جغرافیایی محل کار، خط و مشی و سیاست‌های سازمان، توجه بیشتر به عوامل انسانی و رفتاری، تفویض اختیار، فرهنگ سازمان و زمینه کاری فعالیت‌های کارکنان.
۶	بررسی نقش مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، جو آموزش، تعهد و فرهنگ سازمانی بر ابعاد توانمندسازی روان شناختی	خورشیدی و محمدی (۱۳۹۹)	حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست‌ها، رویه‌ها، ابعاد شغلی.
۷	کیفیت زندگی کاری در شاغلین آزمایشگاه کلینیک بیمارستان‌های علوم پزشکی دانشگاه تهران	Dargahi and Sharifi Yazdi (2007)	احساس امنیت شغلی، احساس آرامش روانی، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت از طرف همکاران، محیط فیزیکی مطلوب، آینده شغلی، انگیزه پیشرفت شغلی، تعادل بین کار و زندگی خانوادگی، اعتماد به مدیریت ارشد، پاداش مالی، رفاه شغلی، آموزش‌های مناسب، آموزش‌های شغلی، پاداش‌های نقدی، پاداش‌های غیرنقدی، حوادث شغلی کم، امنیت محیط، سیاست‌ها و اهداف سازمانی روشن و آشکار، تنوع شغلی، مسئولیت‌پذیری شغلی، تناسب میان شغل و شخصیت، روابط انسانی، سلامت اجتماعی کار، سلامت شغلی، معاینات و بازرسی‌های پزشکی، نظارت‌های محیط شغلی، مدیریت مطلوب، سهولت انتقال، بیمه سلامت.
۸	بهبود کیفیت زندگی کاری: مدل رهیافت تشخیصی	Lees and Kearns (2005)	پاداش‌های غیر مادی، حمایت از کارکنان، رهبری؛ سطوح ارتباطات، حمایت از همکاران، ارتباطات بین هم‌ردیفان، احترام.
۹	کیفیت زندگی کاری پزشکان مستقل در ویسکانسین	Beasley, et al. (2005)	روابط کاری، رضایت از حرفه، تعادل بین کار و خانواده، نفوذ بر تصمیمات، توانایی رسیدن به اهداف حرفه‌ای، میل ماندن در کار

بهداشت حرفه‌ای و استانداردهای ایمنی کار، رفتار مدیریت، روش‌های کار گروهی، امنیت شغلی و نبود آزار جنسی و تبعیض، توازن و تعادل بین کار و زندگی، کارایی شغلی، استرس شغلی، معنی‌دار و جالب بودن کار.	Considine and callus (2003)	توسعه شاخص کیفیت زندگی کاری: کمک به تعریف کار شایسته در اقتصادهای توسعه یافته	۹۱۰
انجام کارهای گروهی در سازمان، تشکیل هیأت‌های راهنمایی و نظارت کارکنان بهره‌گیری از روش‌های یادگیری به وسیله عمل	Gard, et al (2002)	اثرات سازمان مشتری مدار در کار اداری	۱۱
استرس در کار، تصدی کار، رضایت از مسیر شغلی و رضایت شغلی، شرایط کاری	Almarshad (2015)	کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در عربستان سعودی: نقش مشارکت شغلی و احساس کارآمدی	۱۲
فرهنگ و جوّ سازمانی، ارتباط و همکاری، آموزش و توسعه، جبران خدمات، پاداش و تسهیلات، رضایت شغلی، استقلال در کار، کافی بودن منابع	Swamy, et al (2015)	کیفیت زندگی کاری: توسعه مقیاس و اعتبار سنجی	۱۳
طراحی کار، تسهیلات و شرایط کاری، امنیت و استرس و سلامتی، حقوق و دستمزد، توازن بین کار و زندگی	Sridevi (2017)	کیفیت زندگی کار - با توجه به رضایت شغلی و عملکرد	۱۴
فرصت‌های رشد مسیر شغلی، اصلاح و بهبود، استرس شغلی، یکپارچگی اجتماعی	Jahanbani (2018)	کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان مراکز درمانی اهواز، ایران	۱۵

آماري مناسب و مقتضي و در نهايت تفسير نتايج مي‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمانشاه به تعداد ۸۵ نفر می‌باشد که شامل کارکنان دارای مدرک کارشناسی و بالاتر بوده که در مراکز ترویج و خدمات و در مدیریت شهرستان‌ها مستقر هستند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۷۰ تعیین گردید. با توجه به شرایط جامعه و به‌منظور به حداکثر رساندن میزان دقت، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و اجرا گردید. به این ترتیب که ۱۴ شهرستان استان به عنوان طبقات مختلف در نظر گرفته شدند و نمونه‌ها در مراکز ترویج هر شهرستان به تصادف انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق، پرسشنامه بوده است. در این پرسشنامه کیفیت زندگی کاری مشتمل بر ۵ عامل، ۱۷ متغیر و ۸۵ گویه بود که بر اساس متغیرهای استخراج شده از ادبیات پیشین طراحی گردید. این متغیرها و منبع آن‌ها در جدول ۲ آرایه

در نهایت بر مبنای بررسی پژوهش‌های پیشین، مولفه‌های کیفیت زندگی کاری که توافق بیشتری در مورد آن‌ها وجود داشت شناسایی گردید و در قالب چندین عامل در بخش مواد و روش‌ها و در قالب جدول ۲ دسته‌بندی شدند. همان‌طور که مرور منابع نشان داد بررسی کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های مختلفی انجام گرفته است اما تاکنون کیفیت زندگی کاری در هیچ یک از سازمان‌های ترویجی که نهاد بسیار مهمی در بخش کشاورزی می‌باشند، مورد بررسی قرار نگرفته است.

### مواد و روش‌ها

این پژوهش از جنبه ماهیت و روش، توصیفی-تحلیلی است. روش اجرای این پژوهش، شامل مراحل پیشین پژوهی، استخراج متغیرها، طراحی پرسشنامه، عملیات میدانی، تجزیه و تحلیل اطلاعات استخراج شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS، استفاده از روش‌های

درونی، آینده‌نگری و خطرپذیری در نظر گرفته شد که مجموعاً توسط ۳۲ گویه با یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، بسیار زیاد) سنجیده شد. این مولفه‌ها با تعداد گویه‌های متفاوتی سنجیده شده بودند، و دامنه‌های مختلفی داشتند. بنابراین به منظور امکان پذیر شدن مقایسه آن‌ها، با بهره‌گیری از روش تناسب، دامنه نمرات همه مولفه‌ها بین ۰ تا ۲۰ یکسان‌سازی شد.

شده‌اند. هر یک از گویه‌ها با استفاده از طیف لیکرت (هیچ، بسیار کم، کم، متوسط، زیاد، بسیار زیاد) سنجیده شد که هر یک در برگیرنده ارزش‌های صفر تا پنج بودند. بر این اساس هر یک از کارشناسان می‌توانستند یکی از نمرات صفر تا ۴۲۵ را به خود اختصاص دهند. هم‌چنین روحیه کارآفرینی شامل ۶ مولفه خلاقیت، عزت نفس، انگیزه پیشرفت، منبع کنترل

جدول ۲- عوامل و متغیرهای کیفیت زندگی کاری

عامل	متغیر	منبع استخراج شده
مدیریتی	کیفیت مدیریت و سرپرستی	Dargahi and Nasl Saraji (2007)
	دریافت بازخورد در مورد عملکرد	بزازجزایری (۱۳۸۵)
	خط‌مشی‌های سازمان	نصیری شورجیج (۱۳۸۴)
	مشارکت در تصمیم‌گیری	Dargahi and Sharifi Yazdi (2007)
عامل اجتماعی	انسجام اجتماعی در محیط کار	احمدی‌رنانی (۱۳۸۵)
	سازگاری و تعادل بین کار و زندگی	Dargahi and Sharifi Yazdi (2007)
	ارتباطات در سازمان	Beasley et al., (2005); Sridevi (2017)
روانشناختی	تبعیض اجتماعی	Swamy et al., (2015); Lees and Kearns (2005); Beasley et al., (2005)
	ماهیت شغل	سیفی (۱۳۸۵)
اقتصادی شغلی	استقلال و آزادی عمل در کار	Jahanbani (2018)
	تنوع وظایف و فعالیت‌ها	Considine and Callus (2003)
	امنیت شغلی	Dargahi and Sharifi Yazdi (2007)
محیطی	حقوق، دستمزد و پاداش	سیفی (۱۳۸۵)، بیگ پور و حسینی (۱۳۸۵)
	امکان پیشرفت و ترقی شغلی	Sridevi (2017)
محیطی	شرایط کاری ایمن و بهداشتی	Swamy et al., (2015); Dargahi and Sharifi Yazdi (2007)
	زمان کار	احمدی‌رنانی (۱۳۸۵) سیفی (۱۳۸۵)
	فضای فیزیکی مطلوب	Jahanbani(2018)
		بیگ پور و حسینی (۱۳۸۵)
		Almarshad (2015)
		Considine and callus (2003); Dargahi and Sharifi Yazdi (2007)
		بزازجزایری (۱۳۸۵)، نصیری شورجیج (۱۳۸۴)

کیفیت زندگی کاری

آوردن و اثبات پایایی پرسشنامه این تحقیق، از آزمون آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است و با استفاده از یافته‌های پیش‌آزمون صورت گرفته (برای ۳۰

روایی فنی و محتوایی پرسشنامه این تحقیق با استفاده از نظرات برخی از اساتید رشته ترویج و آموزش کشاورزی، تأیید گردیده است. برای به‌دست

منظور تحلیل یافته‌ها و سنجش ارتباط کیفیت زندگی کاری و روحیه کارآفرینی آزمون‌های همبستگی و به منظور مقایسه روحیه کارآفرینی در گروه‌های مختلف کارشناسان از آزمون‌های مقایسه میانگین استفاده شد.

پرسشنامه تکمیل شده) با استفاده از نرم‌افزار SPSS، میزان آلفای کرونباخ به صورت جدول ۳ به دست آمد. مقادیر جدول مذکور نشان می‌دهد که اعتبار پرسشنامه برای انجام تحقیق قابل قبول می‌باشد. به

جدول ۳- میزان آلفای کرونباخ

مقدار آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها	نام سازه‌ها یا عوامل
۰/۸۹	۳۲	روحیه کارآفرینی
۰/۹۱	۲۰	اجتماعی - ارتباطی
۰/۸۸	۱۹	مدیریتی
۰/۸۹	۱۶	روانشناختی
۰/۹۰	۱۶	اقتصادی - شغلی
۰/۸۴	۱۴	محیطی

کمترین میزان سابقه ۲ سال شناسایی گردید. وضعیت استخدامی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمانشاه نیز بررسی گردید که بیشترین تعداد به گروه رسمی - قطعی با فراوانی ۳۰ (۴۲/۸ درصد) اختصاص داشت. هم‌چنین کارشناسان با وضعیت استخدامی رسمی آزمایشی ۱۲ نفر (۱۷/۱ درصد)، پیمانی ۱۱ نفر (۱۵/۷ درصد) و قراردادی ۱۷ نفر (۲۴/۳ درصد) بودند.

**طبقه‌بندی کارشناسان جهاد کشاورزی بر حسب روحیه کارآفرینی:** آمار کارشناسان جهاد کشاورزی برحسب مولفه‌های روحیه کارآفرینی در جدول ۴ آورده شده است. این مولفه‌ها با تعداد گویه‌های متفاوتی سنجیده شده بودند، و دامنه‌های مختلفی داشتند. بنابراین به منظور امکان‌پذیر شدن مقایسه آن‌ها، دامنه نمرات همه مولفه‌ها بین ۰ تا ۲۰ یکسان‌سازی شد. انگیزه پیشرفت بالاترین میانگین (۱۳/۹۷) و آینده‌نگری پایین‌ترین میانگین (۶/۳۴) را به خود اختصاص دادند. در مجموع همه مولفه‌های کارآفرینی در حدود میانگین و زیر میانگین ارزیابی گردیدند. هم‌چنین روحیه کارآفرینی کارشناسان دسته‌بندی

### یافته‌ها

براساس یافته‌های تحقیق از مجموع کارشناسان مورد بررسی ۸۳ درصد مرد و ۱۷ درصد زن بودند. هم‌چنین میانگین سنی آنان ۳۷ سال بود. بیشینه سن ۵۳ سال و کمینه آن ۲۵ سال ذکر شده است. به لحاظ رشته تحصیلی تنها ۳۵/۸ درصد از افراد مشغول در سازمان ترویج دارای رشته تحصیلی مرتبط بوده‌اند و متأسفانه این امر یکی از مشکلات گریبان‌گیر این سازمان می‌باشد. ۲۱/۴ درصد از کارشناسان، رشته زراعت و اصلاح نباتات، ۸/۶ درصد از آن‌ها رشته علوم دام، ۵/۷ درصد رشته توسعه روستایی و ۴/۳ درصد رشته باغبانی بوده‌اند. رشته‌های آبخیزداری و شیلات، آبیاری، گیاهپزشکی، منابع طبیعی، مکانیزاسیون و کامپیوتر هر کدام ۲/۹ درصد از رشته‌های تحصیلی کارشناسان را تشکیل داده‌اند.

به لحاظ مقطع تحصیلی، بیش از ۹۱/۴ درصد کارشناسان (۶۴ نفر) در مقطع کارشناسی و تنها ۸/۶ درصد (۶ نفر) در مقطع دکتری بوده‌اند. میانگین سابقه خدمت کارشناسان در بخش ترویج کشاورزی ۱۰/۱۶ سال بوده است که بیشینه سابقه خدمت ۲۴ سال و



## عاطفه ملکبان و مسعود برادران

روحیه کارآفرینی ضعیف جای می‌گیرند. تنها ۸ نفر از کارشناسان، معادل ۱۱ درصد از آنان در گروه دارای روحیه کارآفرینی بسیارخوب جای گرفتند. این امر از نکاتی است که مجموعه مدیریت باید مدنظر داشته باشند.

گردید. بر این اساس افراد در ۵ دسته با روحیه کارآفرینی بسیارخوب، خوب، متوسط، ضعیف و بسیارضعیف جای گرفتند (جدول ۵). بر اساس نتایج سطح روحیه کارآفرینی در بین کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمانشاه در سطح مطلوبی ارزیابی نمی‌شود و بیشتر افراد (۳۴ درصد) در گروه افراد با

جدول ۴- آمار توصیفی مولفه‌های روحیه کارآفرینی

میانگین	انحراف معیار	مولفه‌های روحیه کارآفرینی
۸/۲۶	۲/۰۲	خلاقیات
۱۱/۱۸	۳/۳۹۱	عزت نفس
۱۳/۹۷	۳/۰۲۰	انگیزه پیشرفت
۶/۷۱	۳/۳۲۴	منبع کنترل درونی
۶/۳۴	۲/۵۸۵۶	آینده‌نگری
۷/۹۱	۳/۷۴۱	خطرپذیری

دامنه نمرات بین ۰ تا ۲۰ محاسبه شده است.

جدول ۵- طبقه‌بندی کارشناسان بر حسب روحیه کارآفرینی

فراوانی	درصد	روحیه کارآفرینی
۱۲	۱۷/۱	روحیه کارآفرینی بسیارضعیف
۲۴	۳۴/۳	روحیه کارآفرینی ضعیف
۱۵	۲۱/۴	روحیه کارآفرینی متوسط
۱۱	۱۵/۷	روحیه کارآفرینی خوب
۸	۱۱/۴	روحیه کارآفرینی بسیارخوب
۷۰	۱۰۰/۰	جمع پاسخگویان

جدول ۶- آمار توصیفی عوامل کیفیت زندگی کاری

میانگین	انحراف معیار	عوامل کیفیت زندگی کاری
۳۲/۷۷	۸/۰۸	اجتماعی - ارتباطی
۵۰/۰۰	۸/۹۶	مدیریتی
۵۰/۳۷	۱۱/۳۱	روانشناختی
۳۲/۶۴	۱۲/۹۹	اقتصادی - شغلی
۶۴/۴۵	۱۴/۴۴	محیطی

دامنه نمرات بین ۰ تا ۸۰ محاسبه شده است.

(۶۴/۴۵) و عامل اقتصادی - شغلی پایین‌ترین میانگین (۳۲/۶۴) را به خود اختصاص داده‌اند.

کیفیت زندگی کاری کارشناسان ترویج کشاورزی: آمار توصیفی عوامل کیفیت زندگی کاری در جدول ۶ آورده شده است. عامل محیطی بالاترین میانگین

آورده شده است. بر اساس جدول اکثریت افراد (۸۳ درصد از پاسخگویان) دارای وضعیت متوسط کیفیت زندگی کاری بوده‌اند. ۱۳ درصد نیز کیفیت زندگی کاری نامطلوب داشته و تنها معادل ۴ درصد از پاسخگویان کیفیت زندگی کاری مطلوبی را منعکس نموده‌اند.

کیفیت زندگی کاری کارشناسان ترویج کشاورزی با طیف نمره صفر تا ۴۲۵ سنجیده شده است. این طیف به سه دامنه مساوی قابل تقسیم است که هر یک از این دامنه‌ها نمایشگر سطوحی مختلف از کیفیت زندگی کاری می‌باشد. توزیع فراوانی افرادی که در سه گروه دارای وضعیت نامطلوب، متوسط و مطلوب در خصوص کیفیت زندگی کاری هستند در جدول ۷

جدول ۷- طبقه بندی کیفیت زندگی کاری

درصد	فراوانی	دیدگاه کیفیت زندگی کاری
۱۲/۹	۹	کیفیت زندگی کاری نامطلوب
۸۲/۹	۵۸	کیفیت زندگی کاری متوسط
۴/۳	۳	کیفیت زندگی کاری مطلوب
۱۰۰/۰	۷۰	جمع پاسخگویان

سطح یک درصد رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد (جدول ۸). همچنین رابطه روحیه کارآفرینی با عوامل کیفیت زندگی کاری شامل عامل اجتماعی-ارتباطی، مدیریتی، روانشناختی، اقتصادی-شغلی و محیطی سنجیده شد تا عاملی که دارای بیشترین همبستگی با روحیه کارآفرینی هستند شناسایی گردند.

سنجش ارتباط روحیه کارآفرینی با کیفیت زندگی کاری کارشناسان ترویج کشاورزی: به منظور سنجش ارتباط روحیه کارآفرینی کارشناسان ترویج کشاورزی و دیدگاه آنان در خصوص کیفیت زندگی کاری از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و نتایج نشان داد بین روحیه کارآفرینی کارشناسان ترویج کشاورزی و کیفیت زندگی کاری آن‌ها در

جدول ۸- نتایج حاصل از تحلیل همبستگی بین روحیه کارآفرینی و عوامل کیفیت زندگی کاری

P	r	متغیر مستقل
(سطح معنی‌داری)	(مقدار ضریب همبستگی)	
۰/۰۰	۰/۵۷	کیفیت زندگی کاری
۰/۰۰	۰/۴۸	عامل اجتماعی - ارتباطی
۰/۰۰	۰/۵۶	عامل مدیریتی
۰/۰۰	۰/۶۰	عامل روانشناختی
۰/۰۴	۰/۳۱	عامل اقتصادی - شغلی
۰/۱۲	۰/۱۹	عامل محیطی

میان عامل روانشناختی، مدیریتی، اجتماعی-ارتباطی و اقتصادی-شغلی با روحیه کارآفرینی در جدول ۸ نشان داده شده است.

نتایج آزمون همبستگی نشان داد بین کیفیت زندگی کاری و روحیه کارآفرینی در سطح خطای یک درصد رابطه وجود دارد ( $t=0/57$ ). هم‌چنین همبستگی

## عاطفه ملکبان و مسعود برادران

همچنین نتایج نشان داد بین سن و روحیه کارآفرینی کارشناسان ترویج کشاورزی رابطه معنی دار وجود ندارد. اما بین روحیه کارآفرینی کارشناسان ترویج کشاورزی و سابقه خدمت آن‌ها در بخش ترویج با احتمال خطای ۵ درصد رابطه‌ای منفی و معکوس وجود دارد (جدول ۹).

جدول ۹- نتایج حاصل از تحلیل همبستگی بین روحیه کارآفرینی با سن و سابقه خدمت

متغیر مستقل	متغیر وابسته	r	P
		(مقدار ضریب همبستگی)	(سطح معنی داری)
سن	روحیه کارآفرینی	۰/۰۳	۰/۷۹
سابقه خدمت در ترویج	روحیه کارآفرینی	-۰/۲۵	۰/۰۰

نتایج نشان داد که روحیه کارآفرینی کارشناسان با انواع مختلف استخدامی (رسمی آزمایشی، رسمی قطعی، قراردادی و پیمانی) تفاوت معنی داری ندارد (جدول ۱۰).

جدول ۱۰- تفاوت روحیه کارآفرینی کارشناسان با انواع مختلف استخدامی

نوع استخدام	میانگین روحیه کارآفرینی	X <sup>2</sup>	P
رسمی قطعی	۳۳/۶	۵/۲۶	۰/۱۵
رسمی آزمایشی	۱۵		
قراردادی	۳۸/۱۳		
پیمانی	۳۷/۲۹		

همچنین نتایج آزمون من ویتنی نشان داد که بین کارشناسان زن و مرد به لحاظ روحیه کارآفرینی تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول ۱۱). همچنین یافته‌ها نشان داد که اختلاف معنی داری بین روحیه کارآفرینی کارشناسانی که رشته تحصیلی آن‌ها ترویج کشاورزی بوده و کارشناسان با سایر رشته‌های تحصیلی در سطح خطای پنج درصد وجود دارد.

جدول ۱۱- تفاوت روحیه کارآفرینی بین کارشناسان زن و مرد

متغیر	سطوح	تعداد	روحیه کارآفرینی	Mann-Whitney U	Z	P
جنسیت	زن	۱۲	۴۳/۷۹	۲۴۸/۵	-۱/۶۰	۰/۱۱
	مرد	۵۸	۳۳/۷۸			
رشته	ترویج و آموزش	۳۰	۳۹/۱۸	۳۹۹/۵	-۲/۰۲۷	۰/۰۴
	کشاورزی					
	سایر رشته‌ها	۳۷	۲۹/۸۰			

برخوردار است. از آنجایی که تاکنون سنجش کیفیت زندگی کاری در سازمان‌های ترویجی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای بخش کشاورزی انجام نگرفته است، این پژوهش به سنجش این مهم در سازمان

### جمع‌بندی، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به این که برخورداری از کیفیت زندگی کاری مطلوب در توسعه روحیه کارآفرینی اثرگذار است، ارتقای کیفیت زندگی کاری از اهمیت بسیاری

ترویج کشاورزی استان کرمانشاه پرداخته است. هم‌چنین سنجش ارتباط کیفیت زندگی کاری با روحیه کارآفرینی در این پژوهش مد نظر قرار گرفته که این ارتباط سنجی نیز تاکنون در هیچ یک از سازمان‌های ترویجی در کشور انجام نگرفته است.

این پژوهش، افزون بر این که شکاف نظری کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی را در سازمان‌های ترویجی پر می‌کند، نقش و اهمیت توجه به کیفیت زندگی کاری کارشناسان را برای مدیران، به‌عنوان یکی از عوامل توسعه روحیه کارآفرینی، برجسته می‌نماید. هم‌چنین به مدیران نشان می‌دهد برای موفقیت در کارآفرینی، باید با نگاه نظام‌مند و سیستمی، از کلیه فرایندهای توجه به منابع انسانی و ارتقای کیفیت زندگی کاری کارشناسان پشتیبانی کند.

نتایج این پژوهش نشان داد که روحیه کارآفرینی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمانشاه وضعیت مناسبی نداشته و روحیه کارآفرینی بیش از نیمی از آنان در حد ضعیف و بسیار ضعیف سنجش گردید. هم‌چنین در مجموع همه مولفه‌های روحیه کارآفرینی شامل خلاقیت، عزت نفس، انگیزه پیشرفت، منبع کنترل درونی، آینده‌نگری و خطرپذیری، در حدود میانگین و زیرمیانگین ارزیابی گردیدند. با این حال در بین این مولفه‌ها انگیزه پیشرفت بهترین و آینده‌نگری بدترین وضعیت را داشتند. از سوی دیگر بر اساس نتایج، اکثریت کارشناسان ترویج کشاورزی وضعیت متوسطی از نظر کیفیت زندگی کاری داشتند و البته برخی کیفیت زندگی کاری خود را نامطلوب ارزیابی کرده بودند.

هم‌چنین یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که در مجموع، بین کیفیت زندگی کاری و روحیه کارآفرینی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. تحقیقات دیگران نیز مانند نتایج ناظم (۱۳۹۲)، حیدری و مرادی (۱۳۹۶) شجاعی و علیزاده (۱۳۹۹)، طلایی (۱۳۹۰) و

حجازی و همکاران (۱۳۹۳) این مطلب را تایید کرده و نتایج این پژوهش با نتایج آنها هم‌خوانی دارد. بنابراین با بهبود وضعیت مولفه‌های کیفیت زندگی کاری نه تنها می‌توان میزان رضایتمندی کارکنان را افزایش داد بلکه در افزایش روحیه کارآفرینی آن‌ها نیز تاثیرگذار بود.

در راستای شناخت ارتباط مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و روحیه کارآفرینی نیز نتایج تحقیق نشان از همبستگی میان عامل روانشناختی، مدیریتی، اجتماعی-ارتباطی و اقتصادی - شغلی با روحیه کارآفرینی داشت. در زمینه عامل روانشناختی می‌توان گفت که محیط خلاقانه و متنوع، همراه با آزادی عمل و به دور از وظایف یکنواخت و تکراری می‌تواند زمینه پرورش روحیه کارآفرینی را فراهم آورد. حجازی و همکاران (۱۳۹۲) نیز اهمیت عوامل روانشناختی را مورد تایید قرار داده و بیان کرده که محیط کاری که امکان رشد و توسعه قابلیت‌های فردی را فراهم آورد، مشوق افزایش کارآفرینی خواهد بود.

عامل مدیریتی کیفیت زندگی کاری به‌عنوان دیگر مولفه مرتبط با روحیه کارآفرینی شناسایی گردید. این امر تاکید بر نقش پررنگ مدیر در فراهم کردن فضای پرورش خلاقیت و کارآفرینی در سازمان است. رضایت از خط‌مشی‌های سازمان و عملکرد مدیر، وجود فضای مشارکتی و محیطی منسجم که فرد دریافت صحیحی از عملکرد خود دارد می‌تواند تقویت‌کننده روحیه کارآفرینی باشد و این نتیجه با نتایج طلایی (۱۳۹۰) هم‌خوانی داشته که در پژوهش خود نتیجه گرفت مهم‌ترین شاخص تأثیرگذار در کارآفرینی پشتیبانی مدیریت از کارآفرینی و بهره‌گیری از برنامه‌های تقویتی است.

همچنین عامل اجتماعی به‌عنوان سومین عامل تاثیرگذار شناخته شد. بنابراین وجود محیط متعادل و

اساس نتایج این پژوهش، عوامل روانشناختی، مدیریتی و اجتماعی-ارتباطی و اقتصادی-شغلی به عنوان مهم‌ترین عوامل کیفیت زندگی کاری تاثیرگذار بر روحیه کارآفرینی شناخته شدند در نتیجه پیشنهاد می‌گردد:

- دوره‌هایی برای مدیران، در زمینه کیفیت زندگی کاری برگزار شود و مدیران در زمینه چگونگی برقراری و ارتقای کیفیت زندگی کاری در بین کارشناسان اطلاعات لازم را به دست آورند.
- مدیریت سازمان، سیستم مدیریتی مشارکتی و خلاقانه را مبنای فعالیت‌های خود قرار دهد.
- مدیریت سازمان از پیشنهادهای خلاقانه و متفاوت کارشناسان استقبال کرده و با ارزیابی عملکرد کارشناسان و ایجاد بازخورد کاری به آنها در ایجاد انگیزه در کارشناسان تلاش نماید.
- با تنوع بخشی به وظایف و مسئولیت‌های کارشناسان، آزادی عمل بیشتری در اختیارشان قرار گیرد تا زمینه تفکر خلاق و پویا توسعه یابد.
- به منظور افزایش رضایتمندی کارشناسان در جهت فراهم کردن راه‌های ارتقای شغلی و افزایش درآمد آنها اقدام گردد.
- با توزیع مناسب پاداش‌ها بر اساس ضوابط معین و روش‌های عادلانه‌تر به امر ایجاد عدالت سازمانی پرداخته شود.
- فرهنگ سازی کارآفرینی که همانا توسعه و تقویت روحیه کارآفرینی در میان کارشناسان ترویج کشاورزی می‌باشد صورت گیرد. این امر می‌تواند از طریق ارائه و توسعه برنامه‌های آموزشی خاص نظیر برگزاری کارگاه‌های آموزشی، معرفی الگوهای موفق کارآفرین در جامعه، برگزاری همایش‌ها، سمینارها و تشویق ایده‌های خلاق در سطح سازمان صورت گیرد.

عاری از تبعیض‌های اجتماعی که ارتباطات اجتماعی سازنده در آن تقویت شده می‌تواند زمینه توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه را تسهیل نماید. این نتیجه با نتایج مبینی دهکردی و همکاران (۱۳۹۱) هم‌سو است و هم‌چنین Alvarez et al. (2011) نیز در پژوهش خود نتیجه گرفتند که عواملی چون هنجارهای اجتماعی و روابط اجتماعی افراد بر کارآفرینی اثر می‌گذارند که با یافته‌های این تحقیق هم‌راستا است. مولفه دیگر مولفه اقتصادی است که در ارتباط با امنیت شغلی و میزان حقوق و مزایا است که در پژوهش حجازی و همکاران (۱۳۹۲) نیز مورد تایید قرار گرفته است و اشاره شده که چون در جامعه ما نیازهای اولیه هنوز به اندازه کافی رفع نشده اند، افراد به میزان دریافت حقوق و مزایای خود حساسیت زیادی دارند، به همین دلیل ادراک آنها از میزان رعایت پرداخت منصفانه بر روحیه و عملکرد کارآفرینانه آنها تأثیرگذار است.

هم‌چنین نتایج نشان داد بین روحیه کارآفرینی کارشناسان ترویج کشاورزی و سابقه خدمت آنها در بخش ترویج رابطه‌ای منفی و معکوس وجود دارد. این امر می‌تواند اشاره به محیط بروکراتیک و غیرخلاق بخش‌های اداری از جمله بخش ترویج کشاورزی داشته باشد که افزایش سابقه کاری سبب کاهش روحیه خلاق و نوآورانه افراد شده است. هم‌چنین نتایج نشان دهنده عدم تفاوت معنی‌دار بین روحیه کارآفرینی کارشناسان زن و مرد بود که این نتیجه مؤید یافته‌های رحیمی (۱۳۸۶) می‌باشد. هم‌چنین یافته‌ها نشان می‌دهد که بین روحیه کارآفرینی کارشناسان با رشته تحصیلی ترویج و آموزش کشاورزی و سایر رشته‌ها تفاوت معنی‌دار وجود دارد و این اختلاف می‌تواند به ماهیت رشته ترویج برگردد. در مجموع، با توجه به این که بر

منابع

۱. احمدپور داریانی، م. ۱۳۸۰. کارآفرینی: تعاریف، نظریات و الگوها. انتشارات شرکت پردیس، چاپ سوم.
۲. احمدی رنانی، ز. ۱۳۸۵. بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان ستادی شرکت سهامی بیمه ایران در تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۳. آقا زاده، ه. و رضازاده، ح. ۱۳۸۳. کارآفرینان سازمانی. تدبیر، ۱۵ (۱۵۴): ۲۰-۱۴.
۴. بزاز جزایری، ا. ۱۳۸۵. تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری: مطالعه موردی در سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران. پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی. دانشگاه شهید بهشتی.
۵. بیگ پور، ا. و حسینی، م. ۱۳۸۵. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با دلبستگی شغلی و میل ماندن در شغل. پایان‌نامه کارشناسی روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۶. حجازی، ا.، نوه‌ابراهیم، ع. و بهرنگی، م. ۱۳۹۳. نقش ادراک کیفیت زندگی کاری در کارآفرینی سازمان، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۳ (۳): ۱۱۳-۱۳۸.
۷. حیدری، م. و مرادی، ح. ۱۳۹۶. تحلیلی بر کیفیت زندگی کاری و کارآفرینی فردی: مورد مطالعه مدارس متوسطه دوره اول شهرکرد. کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین در علوم انسانی و اجتماعی.
۸. خورشیدی، م. و محمدی، م. ۱۳۹۹. بررسی نقش مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، جو آموزش، تعهد و فرهنگ سازمانی بر ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی - مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان بوشهر. مدیریت منابع انسانی، ۱۲ (۴۰): ۹۵-۶۲.
۹. خیراندیش، خ. و پشوتنی‌زاده، هومن. ۱۳۹۹. الگوی پیامدهای کیفیت زندگی کاری با رویکرد ترکیبی فراتحلیل و مدل‌سازی ساختاری تفسیری. مطالعات منابع انسانی، ۱۰ (۳۶): ۵۲-۲۷.
۱۰. رحیمی، ح. ۱۳۸۶. ارزیابی میزان اثربخشی کیفیت زندگی شغلی و میزان کارآفرینی اعضای هیئت علمی اصفهان در دانشگاه دولتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی اصفهان.
۱۱. رزمجویی، پ. و زارعی، ر. ۱۳۹۷. نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی کاری. مدل‌ها و متدهای روان‌شناختی، ۹ (۳۳): ۸۶-۷۱.
۱۲. سیفی، ه. ۱۳۸۵. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی شهر سنندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی.
۱۳. سیدجوادی، ر. و احمدی، ع. ۱۳۹۰. مدیریت دانش در کارآفرینی‌های کوچک و بررسی عوامل سازمانی تأثیرگذار در انفورماتیک ایجاد و انتقال دانش در صنعت ایران. توسعه کارآفرینی، ۳ (۱۱): ۴۶-۲۷.
۱۴. شجاعی، ز. و علیزاده، ر. ۱۳۹۹. بررسی موانع کارآفرینی در دانشگاه آزاد اسلامی و نقش کارآفرینان در توسعه اقتصادی و اجتماعی. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۲ (۲): ۱۶۲-۱۵۱.
۱۵. شعبانعلی‌فمی، ح. ۱۳۸۵. اصول ترویج و آموزش کشاورزی. انتشارات دانشگاه پیام نور. چاپ اول.
۱۶. طلایی، ق. ۱۳۹۰. الگوی سنجش کارآفرینی شرکتی با توجه به شاخص هایدرون سازمانی و اثرگذاری آن بر کارآفرینی. توسعه کارآفرینی، ۱۲ (۳): ۴۶-۲۷.
۱۷. مبینی دهکردی، ع.، رضازاده، آ.، دهقان‌نجم‌آبادی، ع. و دهقان‌نجم‌آبادی، منصور. ۱۳۹۱. تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمان. فصل‌نامه توسعه کارآفرینی، ۲ (۵): ۶۶-۴۷.
۱۸. مقیمی، م. ۱۳۸۴. کارآفرینی در سازمان‌های دولتی. تهران: نشر فراندیش. چاپ اول.
۱۹. ناظم، ف. ۱۳۹۲. رابطه بین کارآفرینی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان در مراکز آموزش عالی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۷ (۲): ۲۴۲-۲۲۳.

۲۰. نصیری شوربجه، م.س. ۱۳۸۴. بررسی و تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان‌ها و ادارات دولتی بوشهر و بهبود کیفیت آن. دانشگاه خلیج فارس، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
21. Akar, H. 2018. The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2): 169-180.
  22. Allam, Z. and Shaik, A. 2020. A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10 (6): 1287-1294.
  23. Almarshad, S.O. 2015. Quality of Work Life and Organizational Commitment in Saudi Arabia: The Role of Job Involvement and Sense of Efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(2): 141-158.
  24. Alvarez, J., Mclean, C., Harris, A.H., Rosen, C.S. and Ruzek, J. 2011. The Comparative Effectiveness of Cognitive Processing Therapy for male veterans Treated in a VHA Posttraumatic Stress Disorder Residential Rehabilitation Program. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 79 (5): 590-599.
  25. Beasley, J.W., Karsh, B.T., Hagenauer, M.E., Marchand, L. and Sanford, F. 2005. Quality of work life of independent vs employed family physicians in Wisconsin: a wren study. *Annals of family medicine*, 3 (6): 500-506.
  26. Considine, G. and Callus, R. 2003. The Online Quality of Work Life of Australian Employees the development of an index. Available at: [www.wrc.org.au](http://www.wrc.org.au) (Retrieved April 2020).
  27. Dargahi, H. and Sharifi Yazdi, M.K. 2007. Quality of work life in Tehran University of medical sciences hospital's clinical laboratories employees. *Pak J Med Science*, 23 (4): 60-64.
  28. Dessler, G. 1994. *Human Resource Management*. Sixth Edition, Prentice Hall international.
  29. Gard, G., Lindstroem, K. and Dallner, M. 2002. Effects of transition to a client-centered team organization in administrative surveying work. *Behaviors & Information Technology*, 21 (2): 105-116.
  30. Hamidi, H., Jufri, A.W. and Karta, W. 2019. The effect of quality of work life on teacher job satisfaction. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 6(1): 19-29.
  31. Heinonen, J. 1995. *Entrepreneurship in public sector*, Presented in Finland Turku Econ Bus.
  32. Hisrich, R.D. and Peters, M. 2002. *Entrepreneurship*. New York: Mc- Graw Hill.
  33. Jahanbani, E., Mohammadi, M., Noori Noruzi, N. and Bahrami, F. 2018. Quality of work life and job satisfaction among employees of health centers in Ahvaz, Iran. *Jundishapur. Journal of Health Sciences*, 10 (1): 24-38.
  34. Lees, M. and Kearns, S. 2005. Improving work life quality: A Diagnostic Approach Model. *Bluewater Health*. Available at: [www.longwoods.com](http://www.longwoods.com) (Retrieved April 2020).
  35. Lordkipanidze, M., Brezet, H. and Backman, M. 2005. The entrepreneurship factor in sustainable tourism development. *Journal of Cleaner Production*, 13 (1): 787-798.
  36. Morris, M.H. and Kuratko, D.F. 2002. *Corporate Entrepreneurship*. Orlando, Florida: Harcourt College Publishers.
  37. Nasl Saraji, G.Y. and Dargahi, H. 2006. Study of quality of work life QWL. *Iranian Journal of Health*, 35 (4): 8-14.
  38. Sridevi, C. 2017. Quality of work life with respect to job satisfaction and performance. *International Journal OF Research in Regional Studies Law*, 2 (5): 49-57.
  39. Srivastava, S., Kanpur, R. and Colleges, A. 2014. A Study on Quality of Work Life: Key Elements and its Implications, 16 (3): 54-59.
  40. Swamy, D. R., Nanjund, T. and Rashmi, S. 2015. Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal OF Caring Sciences*, 8 (2): 281-300.
  41. Thakur, R. and Sharma, D. 2019. Quality of Work Life and its Relationship with Work Performance-A Study of Employees of Himachal. Pradesh Power Corporation Limited. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 8 (3): 45-56.

42. Zacharis, A.L., Bygrave, W.D. and Shepherd, D. A. 2000. Global entrepreneurship monitor: National entrepreneurship Assessment. United States. 2000 Executive Report.
43. Zahra, S. A., Korri, J. S. and Yu, J. 2005. Cognition and international entrepreneurship: Implications for research on international opportunity recognition and exploitation. *International Business Review*, 14 (3): 129-146.





Gorgan University of Agricultural  
Sciences and Natural Resources

*Journal of Entrepreneurship in Agriculture Vol. 8(3), 2021*  
<http://jead.gau.ac.ir>



## **Investigating the relationship between entrepreneurial spirit and quality of work life; (the agricultural extension experts in Kermanshah Province as a case study)**

**A. Malekian<sup>1\*</sup>, M. baradaran<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of Agricultural Extension and Education,  
Nahavand Higher Education Complex, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

<sup>2</sup>Associate Professor, Department of Agricultural Extension and Education,  
Agricultural Sciences and Natural Resources University of Khuzestan, Mollasani, Iran

Received: 30/09/2021; Accepted: 25/12/2021

### **Abstract**

In the evolving world, an organization can develop that equips its human resources with entrepreneurial knowledge and skills. Paying attention to the quality of work life of employees is one of the necessary conditions to develop the entrepreneurial spirit. Therefore, this study with using the descriptive method investigated the relationship between entrepreneurial spirit and quality of work life. The statistical population of this research was agricultural extension experts in Kermanshah province. Data were collected with a questionnaire and a stratified random sampling method was used. The reliability of the questionnaire using Cronbach's alpha test for entrepreneurial spirit was calculated 0.89 and for each of the factors of quality of work life including social- communication, managerial, psychological, economic- occupational, and environmental were calculated respectively ( $\alpha = 0.91, 0.88, 0.89, 0.90$  and  $0.84$ ). Data analysis was performed by SPSS. Findings showed that there is a positive and significant relationship between entrepreneurship spirit and quality of work life. The results also showed a correlation between psychological, managerial, social- communication, and economic- occupational factors with the entrepreneurial spirit. Another result of this study was the significant difference between the entrepreneurial spirit of experts with the field of agricultural extension and education and experts with other fields of study. Finally, the suggestions were presented to develop the entrepreneurial spirit with an emphasis on effective variables of quality of work life.

**Keywords:** Quality of work life, Entrepreneurial spirit, Agricultural extension experts

---

\*Corresponding author;

