

بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران

محمد عطایی^۱، کتابون پورمهدی^۲، علی احمدی^{۳*}

^۱ استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه مدیریت، قزوین، ایران

^۲ استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، گروه مدیریت، تهران، ایران

^۳ کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه مدیریت، قزوین، ایران (عهده دار مکاتبات)

تاریخ دریافت: بهمن ۱۳۹۲، اصلاحیه: اردیبهشت ۱۳۹۳، پذیرش: تیر ۱۳۹۳

چکیده:

پدیده کارآفرینی خیلی دیر و به صورت کم‌رنگ در عرصه ارائه خدمات بهداشتی و درمانی وارد شده و هنوز هم نتوانسته است به جایگاه واقعی خود در این حیطه دسترسی پیدا کند. این مقاله با هدف بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران در سال ۱۳۹۱ انجام پذیرفته است. در این تحقیق، توصیفی-پیمایشی، با توجه به اینکه هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ۳۰ استان کشور جامعه آماری را تشکیل می‌دهند و بر اساس فرمول حجم نمونه نیاز به جمع آوری ۱۰۰ پرسشنامه بود. از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جهت تحقیق استفاده شد. در این روش محقق به کلیه آزمودنی‌ها در جامعه آماری فرصت انتخاب یکسان می‌دهد. نتایج تحقیق نشان دهنده این مطلب است که بین شش عامل سازمانی با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه گام به گام نشان می‌دهد که علی‌رغم معنی‌دار بودن رابطه ساختار سازمانی، سیستم تحقیق و توسعه، ویژگی‌های کارکنان، فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی این شاخص‌ها جزء عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی نیستند و فقط سبک رهبری و استراتژی سازمانی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی هستند.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، سازمان نظام پرستاری

۱- مقدمه

تحقیق و مطالعه، فواید ملموسی را برای صاحب‌نظران نوظهور این مقوله خواهد داشت زیرا نتایج حاصل از تحقیقات ایشان می‌تواند تاثیر بسزایی بر عرصه کارآفرینی سازمانی، به عنوان یک استراتژی مهم داشته باشد. محققان این حوزه اغلب از کارآفرینی سازمانی به عنوان یک استراتژی مهم رشد یاد کرده اند [۵]. بارینگر و بلودرن^۱ در سال ۱۹۹۱ در این خصوص معتقدند که پویایی و پیچیدگی شرایط و محیط کسب و کار امروزی داشتن و به کارگیری رفتار و تفکرات کارآفرینانه را برای همه سازمان‌ها در هر اندازه‌ای ضروری ساخته است و به عبارتی سازمان‌های امروزی بدون داشتن آنها امکان دستیابی به موفقیت را نخواهند داشت. ایجاد یا خلق محیط سازمانی مساعدی که موجب انگیزش و علاقمندی و تعهد کارکنان به مفاهیمی مانند خلاقیت و نوآوری شود می‌تواند سهم به‌سزایی در موفقیت سازمان در عرصه رقابت با رقبای دیگر داشته باشد [۵].

آیرلند و همکاران^۲ در سال ۲۰۰۶ بیان کردند که برای دستیابی به مزیت‌های رقابتی که امروز و فردای سازمان‌ها را تامین و تضمین کند،

امروزه کارآفرینی از فضای صرفاً فردی آن خارج شده و به صورت سازمانی ظهور پیدا کرده است. به واسطه گسترش همکاری‌های تجاری و جهانی شدن اقتصادها اکنون این سازمان‌ها هستند که در قالب کارآفرینی سازمانی با شناسایی یا خلق و استفاده از فرصت‌ها و ضرورت‌ها و نوآوری، ایده‌های نو را به کسب و کارهای سودآور و ارزش آفرین تبدیل می‌نمایند. آنها ظرفیت‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌های فردی کارکنان خود را در قالب تیم‌ها و در نهایت مزیت‌های رقابتی سازمان مورد بهره‌برداری قرار می‌دهند. سازمان‌های کارآفرین با تکیه بر دانش و خلاقیت نیروی انسانی خود، ضمن اتخاذ سیاست‌های خلاقیت محور از فرصت‌های محیطی و تغییرات پیوسته دنیای پیرامون، در راستای مأموریت‌ها و چشم انداز خود بهترین فرصت‌ها را جستجو می‌کنند [۷].

در قرن بیست و یکم، مفهوم کارآفرینی سازمانی بطور روزافزونی مورد توجه قرار گرفته است و امروزه آن را به عنوان یک مسیر مطمئن برای دستیابی به سطوح بالای عملکرد سازمانی می‌شناسند [۱۷]. درک صحیح ظرفیت‌های کارآفرینی سازمانی به عنوان یک حوزه معتبر و مؤثر جهت

* visitor_5671@yahoo.com

1 -Barringer &Bluedorn

2 - Ireland& Others

شرایط محیطی و قواعد بازی به حدی بی‌رحم، پیچیده، پویا و نامطمئن گردیده که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند تنها با تغییراتی روتینایی مثل تغییر روش‌ها، سیستم‌ها، ساختار، تکنولوژی و غیره، حیات و بقای بلند مدت خود را تضمین کنند. همچنین آنها نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین و یا اجرای چند طرح کارآفرینانه بر رقبای کوچک، چابک، نوآور، فرصت‌گرا و کم‌هزینه فایز آیند. آنها باید شرایطی را فراهم آورند تا همه کارکنان روحیه کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند. این مهم مستلزم پیاده‌سازی پدیده‌ای مهم تحت عنوان کارآفرینی سازمانی است. در جهان امروز تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. همانطور که تولد و مرگ سازمان‌ها به بینش، بصیرت و توانایی‌های مؤسسين بستگی دارد، رشد و بقای آنها نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است. اگر برنامه‌ریزان، تصمیم‌گیرندگان و کارکنان سازمان کارآفرین باشند، فرصت‌های اقتصادی را بهتر درک کرده و قادرند از منابع موجود به منظور نوآوری استفاده بیشتری نمایند و در نتیجه سریعتر رشد کرده و در صحنه رقابت بیشتر دوام آورند. بنابراین به منظور تحقق این امر باید فعالیت‌های کارآفرینانه را در سازمان‌ها ترویج داد و روحیه کارآفرینی را در تصمیم‌گیرندگان و کارکنان سازمان پرورش و در نهایت محیطی کارآفرینانه در سازمان حاکم گردانید. این امر مستلزم شناخت، تبیین و تشریح مفهوم و فرایند کارآفرینی سازمانی است [۶].

۲-۱- ساختار سازمانی

ساختار سازمانی، طراحی سازمان است که واحدها و شعبات و آنچه که هر یک از آنها انجام می‌دهند و مسئولیت برای آن دارند، را شامل می‌شود. ساختار، الگوی رسمی است که چگونگی گروه‌بندی مشاغل و افراد را نشان می‌دهد [۱۵].

برگلمن^۱ در سال ۱۹۸۳، زمینه ساختاری به مکانیزم‌های مدیریتی متعددی که مدیریت عالی می‌تواند برای تأثیرگذاری بر منافع عاملین استراتژیک در سطح میانی و عملیاتی مورد دستکاری قرار دهد، اشاره دارد. پیتز دراکر ساختار سازمانی را مناسب‌ترین فضا برای ایجاد کارآفرینی می‌داند [۱۲].

۲-۲- استراتژی سازمانی

کارآفرینی سازمانی باید در فرآیند مدیریت استراتژیک ادغام شود. لازمه این ادغام کسب اطلاعات از محیط‌های داخلی و بیرونی است. نوع اطلاعات مورد استفاده و نحوه استفاده از این اطلاعات بر اتخاذ روش‌های استراتژیک سازمان همچون نگرش، هدف اصلی، اهداف ثانوی و استراتژی‌ها تأثیر می‌گذارد. کارآفرینی سازمانی به مجموعه‌ای متفاوت از استراتژی‌های سازمانی نیاز ندارد، بلکه نیازمند رویکردی متفاوت در قبال استراتژی‌های رایج و قدیمی سازمان است. مدیریت استراتژیک نه تنها نیازمند توجه دقیق به توسعه روش‌های استراتژیک، بلکه به اجرا و کنترل طرح‌های استراتژیک سازمان است [۱۴].

آنها نیازمند نهادینه سازی نوآوری در درون خود هستند و این ممکن نیست جز از طریق کارآفرینی سازمانی [۱۹]. دانش تجربی و نظری حوزه کارآفرینی سازمانی و رفتار کارآفرینانه مبتنی بر آن از جمله ابعادی است که نیاز به تحقیق و بررسی بیشتر دارد. به علاوه نتایج و فواید مثبت ناشی از بکارگیری کارآفرینی سازمانی تأثیر زیادی بر تصمیم و انگیزه سازمان‌ها جهت ادامه و پیاده سازی استراتژی کارآفرینی سازمانی دارد و همچنین مدیران سازمان‌ها را تشویق به پیگیری فعالیت‌های کارآفرینانه برگرفته از کارآفرینی سازمانی می‌نماید [۹]. در حقیقت آنچه که محققان بسیاری به دنبال پاسخگویی به آن هستند نحوه اجرای ابعاد کارآفرینی سازمانی به عنوان استراتژی اصلی در یک سازمان تاسیس شده است [۱]. نتایج تحقیقات و نظرسنجی‌های مؤسسات پژوهشی و سازمان‌های اجرایی نشان می‌دهد که رضایت‌مندی مشتریان از عملکرد بخش بهداشت و درمان چندان مطلوب نمی‌باشد [۷]. به همین جهت افزایش سطح رضایت‌مندی بویژه از خدمات واحدهای پرستاری از مهمترین اهداف نظام بهداشت و درمان کشور می‌باشد [۷]. باتوجه به آنکه بیمارستان‌ها هزینه بسیار بالایی از نظام سلامت را به خود اختصاص می‌دهند و همچنین به دلیل توجه مردم به این واحدهای درمانی به عنوان آخرین نقطه امید جهت بازیابی سلامت و توان ازدست رفته، دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان نظام سلامت بر آن شدند تا به این واحد جایگاه ویژه‌ای ببخشند و جهت کنترل هزینه‌ها از یک‌سو و جلب رضایت مردم و کارکنان از سوی دیگر طرح‌ها و برنامه‌های خاصی را برای آن تدوین نمایند [۷]. در حوزه بهداشت و درمان بخش پرستاری به عنوان ارائه دهنده نوع خاصی از خدمات نقشی خطیر در حفظ و ارتقاء سطح سلامت بیماران ایفا می‌کند، و در صورت استقرار یک نظام کارآفرینی سازمانی مطلوب می‌تواند کمک شایانی برای کنترل هزینه‌ها و بالا بردن کیفیت و کمیّت خدمات این سازمان باشد و با شناسایی و تعقیب آنها بر کارآیی منابع و اثربخشی فعالیت‌ها و در نهایت ارتقاء کیفیت و بهبود بهره‌وری افزود [۲].

در مقاله حاضر، بررسی شاخص‌ها و جنبه‌های مختلف کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران، بر نقش مهمی که این مقوله می‌تواند در بهبود وضعیت این سازمان‌ها باتوجه به ویژگی‌های خاص آنها ایفا کند، تأکید می‌شود. لذا بایستی عوامل مختلفی را که در این رابطه تأثیرگذار هستند شناسایی کرد و نحوه این تأثیرگذاری را مشخص ساخت. علاوه بر این، بایستی مشخص کرد که هر یک از این عوامل باید دارای چه ویژگی‌هایی باشند که در نهایت موجب ارتقای وضعیت کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری شوند.

۲-۳- مبانی نظری:

اقتصاد جهانی در شرف تحول و ایجاد تغییرات ژرف و اساسی است و بالطبع سازمان‌ها و صنایع تولیدی و خدماتی از این امر مستثنی نیستند. امروزه مسائل سازمان‌ها با راه‌حل‌های دیروز حل شدنی نیست و پیش‌بینی آینده، مشکلات آتی را حل نمی‌کند، بلکه باید برای پیش‌سازی آینده اقدام کرد [۶].

۲-۳ فرهنگ سازمانی

یکی از ویژگی‌های سازمانی که به شدت بر سطوح یادگیری سازمانی تأثیر می‌گذارد، فرهنگ سازمانی است [۱۸].

هندی^۱ چهار نوع فرهنگ سازمانی را در سازمان‌ها مورد شناسایی قرار می‌دهد، که عبارتند از:

فرهنگ قدرت^۲: در این فرهنگ تمایل به غلبه رهبر مرکزی است. سازمان‌هایی که دارای رهبر کاریزماتیک یا رهبر مؤسس هستند و توانایی‌های سایر کارکنان برای ایفای نقش مؤثر در سازمان نادیده گرفته می‌شود، فرهنگ قدرت در آنها حاکم است.

فرهنگ نقش^۳: در این نوع فرهنگ، سازمان، بوروکراتیک و تخصصی شده است که در آن نقش‌های خاصی به افراد داده می‌شود. سازمان‌های با این نوع فرهنگ، بوروکراتیک و رسمی هستند و مانع یادگیری و بروز خلاقیت در سازمان می‌شوند.

فرهنگ وظیفه^۴: در این نوع فرهنگ، قضاوت‌ها بر مبنای نتایج مبتنی بر قدرت متخصصان اتخاذ می‌شود و سازمان اغلب دارای فرهنگ تیمی منعطف (همانند تیم مشاوره‌ای) است.

فرهنگ شخصی^۵: فرهنگی است که عمدتاً به رضایت افراد درون سازمان اتکاء دارد و هدف خاصی ندارد، غیر از اینکه رابطه با مدیریت بر مبنای رضایت متقابل است [۱۸].

۲-۴ ویژگی‌های کارکنان

در مطالعه‌ای که در یکی از بخش‌های خدماتی صورت گرفته، نشان می‌دهد که نرخ مرگ و میر و بقا و کارآفرینی در سازمان‌ها، با اندازه، سن، تعلق و وابستگی و ترکیب نیروی انسانی کارکنان ارتباط دارد [۱۵]. راس و آنوال^۶ ویژگی‌های کارکنان سازمانی را در موارد زیر خلاصه می‌کنند:

* تمرکز بر روی نتایج؛

* زیر سؤال بردن وضع موجود؛

* به سایر کارکنان اعتقاد داشتن؛

* بوسیله تصمیم‌گیری عقلایی و حل مسأله برانگیخته شدن؛

* بلندهمت و رقابتی بودن؛

* باور به اینکه پاداش در ماهیت کار و در پرداخت‌هاست؛

* سیستم‌های بوروکراتیک را سرکوب کننده دانستن؛

* توانایی حل تضاد؛

* درک سازمان به عنوان یک سیستم؛

* با ایجاد تغییر و نوآوری برای خود و کارکنان برانگیخته شدن [۱۶].

۲-۵ سبک رهبری

رهبران، برای کارکنان فرصت استقلال بیشتر، قدرت، موقعیت و حقوق و

دستمزد در داخل سازمان فراهم می‌کنند. در مقابل، رهبران داوطلبانه، به ندرت پاداش‌های کارکنان حقوق بگیر را مورد مذاقه قرار می‌دهند. تعامل بین رهبران و غیررهبران داوطلب، جامعه پذیری اعضای جدید در سازمان را امکان‌پذیر می‌سازد و فرصتی برای اعضای جهت یادگیری ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای مورد نیاز سازمان داوطلبانه که برای مشارکت موفقیت‌آمیز در سازمان ضروری هستند، فراهم می‌نماید. در چنین فضایی، مدیران سازمان‌های غیردولتی بایستی از سبک رهبری تحول‌گرا استفاده کنند، به گونه ای که رهبران سازمان‌های داوطلبانه باید موجبات حمایت از زیردستانشان را فراهم نمایند [۱۳].

۲-۶ سیستم تحقیق و توسعه

استونر معتقد است که رشد اقتصادی، بهره‌وری و محصولات، خدمات و تکنولوژی‌های جدید از طریق فعالیت‌های کارآفرینانه تحقیق و توسعه (R&D) از مهمترین مزایای کارآفرینی هستند. سازمان‌های کارآفرینانه از رویکردهای مختلفی برای تحقیق و توسعه استفاده می‌کنند که شامل انواع مختلفی از تیم‌های میان رشته‌ای است [۲۰].

۳-۱ تاریخچه تشکیل سازمان نظام پرستاری جمهوری اسلامی ایران

داشتن نظام صنفی مستقل که بتواند مدافع حقوق پرستاران و مرجعی جهت رسیدگی به مشکلات پرستاران کشور باشد آرزوهای دیرینه پرستاران ایران بود قبل از انقلاب تلاش‌های پراکنده در این زمینه انجام شد که منجر به تشکیل انجمن پرستاران ایران در قبل از انقلاب شد و فعالیت‌های پراکنده‌ای نیز در این زمینه انجام شد. با پیروزی انقلاب اسلامی این انجمن نیز فعالیت خود را متوقف کرد و بعد از آن بطور پراکنده انجمن‌هایی که عمدتاً تشکیلات سیاسی با رویکرد حرفه‌ای بودند تشکیل شد ولی همچنان مسائل پرستاران بدون متولی باقی ماند به تدریج در سال‌های ۱۳۷۳ با تلاش عده‌ای از دلسوزان جامعه پرستاری که عمدتاً دانشجویان پرستاری و اعضای هیئت علمی بودند هسته‌های اولیه فعالیت در جهت پیگیری نظام پرستاری تشکیل شد که مکاتباتی با ریاست جمهوری، رئیس مجلس، وزارت بهداشت و درمان در خصوص مشکلات جامعه پرستاری داشت این شورا با دانشکده‌های پرستاری جهت اتحاد در سطح کشور مکاتبه کرد و همزمان به روشنگری در سطح جامعه پرداخت، در دی ماه ۱۳۷۵ کمیته‌های پیگیری نظام پرستاری کشور در همایشی در شهر تبریز تشکیل شد و رسماً کار خود را آغاز کرد [۲۱].

از این تاریخ تا اسفند ۱۳۷۹ تعداد زیادی همایش‌های کشوری در شهرهای تبریز، شیراز، اصفهان، تهران، مشهد و بسیاری از شهرهای دیگر برگزار شد و بالاخره در اسفند ۱۳۷۹ کلیات تشکیل سازمان نظام پرستاری در دستور کار مجلس شورای اسلامی قرار گرفت و در جلسه علنی دیماه ۱۳۸۰ قانون تشکیل سازمان نظام پرستاری با حذف اجباری بودن عضویت در سازمان مورد تصویب مجلس قرار گرفت. اولین انتخابات هیئت مدیره‌های سراسر کشور در ۲۹ شهریور ۱۳۸۱ انجام شد و اعضای هیئت مدیره با رأی مستقیم پرستاران انتخاب شدند و در حال حاضر سومین دوره هیئت مدیره‌ها مشغول فعالیت هستند [۲۱].

1 -Handy
2 -Power Culture
3 -Role Culture
4 -Task Culture
5 -Person Culture
6 -Joel Ross & Darab Unwalla

۴- چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش

مستقل انتخاب نمودیم و همچنین در این پژوهش کارآفرینی سازمانی بعنوان متغیر وابسته می‌باشد که در قالب کسب و کار جدید، نوآوری در خدمات، ریسک‌پذیری و پیشگامی مورد بررسی قرار می‌گیرند. لذا می‌توان مدل مفهومی پژوهش را به صورت زیر ترسیم کرد.

در این پژوهش بعد از مطالعه مدل‌های مختلف کارآفرینی سازمانی عوامل زیادی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر داشتند که در نتیجه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور و خبرگان جامعه پرستاری شش عامل ساختار سازمانی، استراتژی سازمانی، سیستم تحقیق و توسعه، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و ویژگی‌های کارکنان را به عنوان متغیرهای

جدول (۱): چارچوب نظری پژوهش

قابل دسترسی، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی		
کسب و کار جدید، ایجاد شرکت‌ها یا واحدهای مستقل، نوآوری در محصولات و خدمات، نوآوری در فرآیند، خودتجدیدی، ریسک‌پذیری، پیشگامی، رقابت نهاجمی	۲۰۰۵	Antonic & Hisrich
کنترل، ساختار سازمانی، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، رفتار رهبری	۲۰۰۸	Ireland et al
بازآفرینی استراتژیک، باززایش پایدار، بازتعریف قلمرو، تجدید ساختار، سرمایه‌گذاری خطرپذیر مشارکتی، سرمایه‌گذاری شرکتی بیرونی و داخلی	۲۰۰۹	Morris et al
عوامل ساختاری: استراتژی، ساختار، سیستم مالی و بودجه، ارزیابی عملکرد، تحقیق و توسعه، پاداش عوامل رفتاری: فرهنگ، ویژگی‌های کارکنان و مدیران، تضاد سازمانی، سبک رهبری عوامل زمینه‌ای: ارتباطات محیطی، ارتباط با دولت و شهروندان	۱۳۸۵	میرزایی اهرنجانی، مقیم
ویژگی‌های سازمانی: اندازه، ساختار، فرهنگ. ویژگی‌های فردی: تجربه، آموزش، انگیزش سرمایه اجتماعی - ساختاری، رابطه‌ای، شناختی	۱۳۸۷	الوانی، عبدا.. پور
حمایت مدیریت، پاداش دهی کارکنان، حمایت مدیریت، برداشتن موانع سازمانی، انگیزش کارکنان، امکان تفویض اختیار در تصمیم‌گیری	۱۳۸۷	کبیری، محمودیان
درون سازمانی: ساختار، استراتژی، سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، سیستم‌های سازمانی، نیروی انسانی. برون سازمانی: تکنولوژی، بخش اقتصادی بازار، بخش فرهنگی - اجتماعی، دولت	۱۳۸۷	حق شناس و همکاران
انعطاف‌پذیری مدیر، ریسک‌پذیری کارکنان، عدم تمرکز ساختار، کم‌رنگ بودن سلسله مراتب، آزادی بیان ایده‌ها، فرهنگ خودانتخابی، سیستم‌های اطلاعاتی	۱۳۸۸	فیض بخش، رحیمی
سبک رهبری مدیران، رویکرد استراتژیک، توجه به کارهای تیمی، بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات، حمایت و پشتیبانی مدیران، ساختار سازمانی	۱۳۸۹	مقدسی

نام محقق	سال تحقیق	عوامل تأثیرگذار
Osborn	۱۹۹۷	ساختار سازمانی، فرصت‌گرایی، مشتری‌گرایی، برون‌گرایی، تشویق ریسک‌های حساب‌شده، تحمل اشتباه و یادگیری از آن، آموزش خلاقیت و کارآفرینی، فرهنگ سازمانی
Desimon	۱۹۹۷	حمایت‌های مدیریت، اجازه انحراف از فواید، متولی فعالیت‌های کارآفرینانه، استفاده از ایده‌های جدید کارکنان، تحمل اشتباه و یادگیری از آن، وقت آزاد، آزادی عمل، ارتباط واحد تحقیق و توسعه با سایرین
Bill Haris	۱۹۹۷	ساختار سازمانی، شخص مدیر عامل، علنی بودن پاداش‌ها
John Adair	۱۹۹۸	حمایت‌های مالی مدیریت، قدردانی از افراد صاحب ایده، قدردانی از افراد ریسک‌پذیر، استفاده از ایده‌های جدید کارکنان، پاداش براساس عملکرد، سیستم پاداش هدفمند، فرهنگ کار گروهی، دسترسی به منابع
Souder & Moenart	۱۹۹۸	ارتباط واحد تحقیق و توسعه با سایرین
Lumdkin & Des	۱۹۹۸	قدردانی از افراد ریسک‌پذیر، تشویق ریسک‌های حساب‌شده، استقلال در کار، فرهنگ رقابتی
Vandera	۱۹۹۹	ساختار سازمانی، فعالیت‌های کارآفرینانه، دسترسی به منابع، مشتری‌گرایی، آرمان مشترک
vanderMer	۱۹۹۹	مشتری‌گرایی، آرمان مشترک، حمایت‌های مدیریت، قدردانی از افراد صاحب ایده، پاداش براساس عملکرد، تمرین ریسک‌های حساب‌شده، افق زمانی بلندمدت، تکنولوژی اطلاعات
Chung & Gibbons	۱۹۹۹	فرصت‌گرایی، آرمان مشترک، پاداش براساس عملکرد، دسترسی به اطلاعات، تحمل اشتباه و یادگیری از آن، فرهنگ صداقت و اعتماد، فرهنگ کار گروهی
Johasen	۲۰۰۴	حمایت مدیریت، استقلال، سرمایه اجتماعی در سازمان، سرمایه انسانی، مفاهیم سازمانی، زمان

تعداد ۱۰۰ عدد پرسشنامه برای بررسی نهایی نتایج به کار رفته است. از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جهت تحقیق استفاده شد، در این روش محقق به کلیه آزمودنی‌ها در جامعه آماری فرصت انتخاب یکسان می‌دهد. در این مقاله با استفاده از ابزار پرسشنامه به جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز اقدام گردید. پرسشنامه تهیه شده شامل ۳۰ سؤال که با همکاری اساتید راهنما و مشاور طراحی شده، که ۱۸ سوال مربوط به عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی (ساختار سازمانی، تحقیق و توسعه، سبک رهبری، ویژگی‌های کارکنان، فرهنگ سازمانی، استراتژی سازمانی) و ۱۲ سوال مربوط به ابعاد کارآفرینی سازمانی (کسب و کار جدید، نوآوری در خدمات، پیشگامی، ریسک‌پذیری) می‌باشد. روش آماری در بخش تجزیه و تحلیل برای نرمال بودن اطلاعات از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، برای همبستگی متغیرها از ضریب اسپیرمن و برای یافتن رابطه متغیرها از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. روایی و پایایی در این پژوهش پس از تهیه و تنظیم پرسشنامه با اساتید راهنما و مشاوره و خبرگان و کارشناسان متخصص در موضوع مورد مطالعه، مشورت گردید و نهایتاً پس از اصلاحاتی پرسشنامه نهایی تایید شد. همچنین به منظور محاسبه و برآورد میزان پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. که برای بدست آوردن آلفای کرونباخ از نرم افزار spss استفاده شده است. در پرسشنامه تحقیق، مقدار آلفا برابر ۰/۹۲ برای عوامل مؤثر و ۰/۸۶ برای ابعاد کارآفرینی سازمانی می‌باشد. در جدول ۲ و ۳ مقدار آلفای کرونباخ هر یک از متغیرها مشاهده می‌شود.

جدول (۲): ضرایب پایایی پرسشنامه عوامل مؤثر

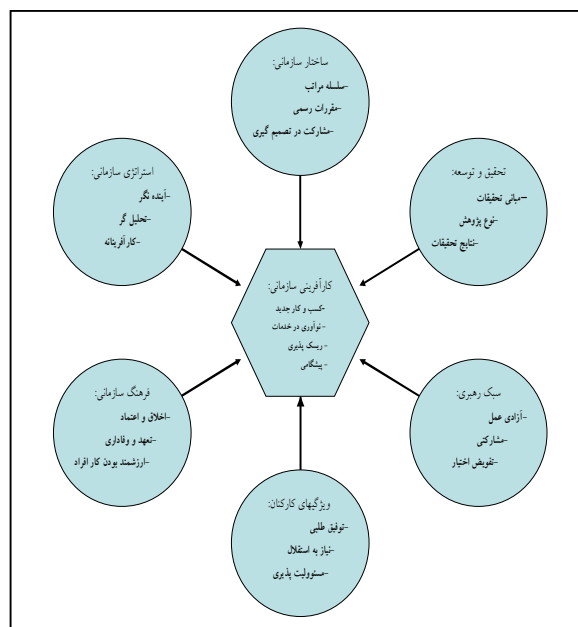
عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی	ضریب آلفای کرونباخ
ساختار سازمانی	۰/۷۸
سیستم تحقیق و توسعه	۰/۸۷
سبک رهبری	۰/۷۱
ویژگی‌های کارکنان	۰/۸۲
فرهنگ سازمانی	۰/۹۰
استراتژی سازمانی	۰/۷۹
کل	۰/۹۲

همه مقادیر آلفا، قابل قبول هستند و نشان از پایایی بالای پرسشنامه است.

جدول (۳): ضرایب پایایی پرسشنامه کارآفرینی سازمانی

ابعاد کارآفرینی سازمانی	ضریب آلفای کرونباخ
کسب و کار جدید	۰/۷۷
نوآوری در خدمات	۰/۸۹
پیشگامی	۰/۸۸
ریسک‌پذیری	۰/۸۴
کل	۰/۸۶

عوامل ساختاری، عوامل رفتاری، عوامل زمینه‌ای	۱۳۹۰	کاوسی، رحمتی
سیستم‌های نظارتی، ساختار سازمانی، سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، رفتار رهبری	۱۳۹۰	موغلی
نوآوری، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، اهداف و استراتژی‌ها، ریسک‌پذیری، تحقیق و توسعه	۱۳۹۰	حسین پور، زارعی و ش



شکل (۱): مدل پژوهش

۵- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر اهداف، یک تحقیق توسعه‌ای - کاربردی است و روش مطالعه پژوهش، مطالعه حاضر توصیفی - پیمایشی است. با توجه به اینکه هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ۳۰ استان کشور جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شده است.

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{\varepsilon^2(N-1) + Z^2\sigma^2}$$

واریانس $\sigma^2 = 1.37$

$Z = 1.96$

حجم جامعه $N = 270$

سطح اطمینان $0.95 =$

خطای نسبی $\varepsilon = 0.2$

$$n = \frac{270 \times (1.96)^2 \times 1.37^2}{(0.2)^2 \times (270 - 1) + (1.96)^2 \times 1.37^2} = 89$$

۶- تجزیه و تحلیل آماری

فرضیه ۱: بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

مستقل این فرضیه تایید می‌شود؛ یعنی: بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول (۴): آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	میانگین	آماره Z اسمیرنوف	سطح معنی داری
ساختار سازمانی	4.26	2.33	0.00
سیستم تحقیق و توسعه	3.99	1.96	0.00
سبک رهبری	4.05	2.02	0.00
ویژگی‌های کارکنان	4.34	1.89	0.00
فرهنگ سازمانی	4.72	3.29	0.00
استراتژی سازمانی	4.22	1.88	0.00
کسب و کار جدید	4.31	1.54	0.02
نوآوری در خدمات	4.38	1.58	0.01
پیشگامی	4.39	1.49	0.02
ریسک پذیری	3.84	1.81	0.00
عوامل مؤثر	4.31	1.44	0.03

در نرم افزارهای آماری مقدار آماره یا ملاک برای هر آزمونی محاسبه و با توجه به توزیع آن ملاک، سطح معنی داری یا p مقدار ارایه می‌شود که با سطح خطای نوع اول مفروض پژوهش که در اینجا $0/05$ است، مقایسه می‌شود اگر p مقدار یا همان سطح معنی داری بیشتر یا مساوی $0/05$ باشد فرض صفر تایید می‌شود و اگر کمتر از $0/05$ باشد فرض صفر رد و فرض مقابل تایید می‌گردد. با توجه به اینکه سطح معنی داری کمتر از $0/05$ است، فرض صفر رد می‌شود یعنی متغیرها نرمال نیستند. لذا ضریب همبستگی اسپیرمن مورد استفاده قرار می‌گیرد.

بنابراین در ادامه جدول ضریب همبستگی برای متغیر ساختار سازمانی و کارآفرینی و ابعاد کارآفرینی به صورت زیر ارایه می‌شود:

جدول (۵): ضریب همبستگی ساختار سازمانی با کارآفرینی و ابعاد آن

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
ساختار سازمانی	۰۳۶	۰۰۰
کسب و کار جدید	۰۲۴	۰۲۰
نوآوری در خدمات	۰۳۰	۰۰۰
پیشگامی	۰۳۲	۰۰۰
ریسک پذیری	۰۲۴	۰۲۰

با توجه به ابعاد چهارگانه کارآفرینی، ضریب همبستگی ساختار سازمانی با کارآفرینی به دست آمده $0/36$ با سطح معنی داری نزدیک به صفر که کمتر از $0/05$ است و نشان دهنده رابطه معنی داری میان دو متغیر است. و با توجه به نتایج بدست آمده بین ساختار سازمانی و همه ابعاد کارآفرینی رابطه معنی دار است. پس بدون توجه به حضور سایر متغیرهای

جدول (۶): ضریب همبستگی فرهنگ سازمانی با کارآفرینی و ابعاد آن

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
فرهنگ سازمانی	۰۳۹	۰۰۰
کسب و کار جدید	۰۲۸	۰۱۰
نوآوری در خدمات	۰۳۴	۰۰۰
پیشگامی	۰۳۶	۰۰۰
ریسک پذیری	۰۲۴	۰۲۰

با توجه به نرمال نبودن متغیرها، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. با توجه به ابعاد چهارگانه کارآفرینی، ضریب همبستگی فرهنگ سازمانی با کارآفرینی به دست آمده که $0/39$ با سطح معنی داری نزدیک به صفر که کمتر از $0/05$ است و نشان دهنده رابطه معنی داری میان دو متغیر است و با توجه به نتایج بدست آمده بین ضریب همبستگی فرهنگ سازمانی با ابعاد زیرمجموعه کارآفرینی رابطه معنی دار است. پس بدون توجه به حضور سایر متغیرهای مستقل این فرضیه تایید می‌شود؛ یعنی: بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین سیستم تحقیق و توسعه و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول (۷): ضریب همبستگی سیستم تحقیق و توسعه با ابعاد کارآفرینی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سیستم تحقیق و توسعه	۰۳۸	۰۰۰
کسب و کار جدید	۰۳۲	۰۰۰
نوآوری در خدمات	۰۳۷	۰۰۰
پیشگامی	۰۳۶	۰۰۰
ریسک پذیری	۰۱۱	۰۳۰

با توجه به ابعاد چهارگانه کارآفرینی، ضریب همبستگی فرهنگ سازمانی با کارآفرینی به دست آمده که $0/38$ با سطح معنی داری نزدیک به صفر که کمتر از $0/05$ است و نشان دهنده رابطه معنی داری میان دو متغیر است و با توجه به نتایج بدست آمده بین ضریب همبستگی بین سیستم تحقیق و توسعه و همه ابعاد کارآفرینی معنی دار است. پس بدون توجه به حضور سایر متغیرهای مستقل این فرضیه تایید می‌شود؛ یعنی: بین سیستم تحقیق و توسعه و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول (۱۰): ضریب همبستگی استراتژی سازمانی با کارآفرینی سازمانی و

ابعاد آن

معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر	استراتژی سازمانی
۰۰ .۰	۶۲ .۰	کارآفرینی سازمانی	استراتژی سازمانی
۰۰ .۰	۵۱ .۰	کسب و کار جدید	
۰۰ .۰	۴۸ .۰	نوآوری در خدمات	
۰۰ .۰	۵۰ .۰	پیشگامی	
۰۰ .۰	۵۱ .۰	ریسک پذیری	

با توجه به ابعاد چهارگانه کارآفرینی، ضریب همبستگی استراتژی سازمانی با کارآفرینی به دست آمده که ۰/۶۲ با سطح معنی داری نزدیک به صفر که کمتر از ۰/۰۵ است و نشان دهنده رابطه معنی داری میان دو متغیر است. و با توجه به نتایج بدست آمده بین ضریب همبستگی بین استراتژی سازمانی و همه ابعاد کارآفرینی معنی دار است. پس بدون توجه به حضور سایر متغیرهای مستقل این فرضیه تایید می شود؛ یعنی: بین استراتژی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

۷- تحلیل نهایی

جدول ذیل نشان دهنده این مطلب است که متغیرهای استراتژی سازمانی با ضریب ۰/۴ و سبک رهبری با ضریب ۰/۱۶ که در مدل رگرسیون می باشند معنا دارند (با سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است) و متغیرهای ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سیستم تحقیق و توسعه و ویژگی های کارکنان با حضور متغیرهای دیگر بر کارآفرینی بی تاثیر بوده و از مدل حذف شده اند. ضریب متغیر استراتژی سازمانی برابر ۰/۴۰ با ثابت ماندن سایر متغیرها افزایش یک واحدی در ادراکات از استراتژی سازمانی باعث افزایش ۰/۴۰ واحدی کارآفرینی خواهد بود و با افزایش یک واحدی در ادراکات از سبک رهبری با فرض ثابت ماندن سایر متغیرها، افزایش ۰/۱۶ واحدی در کارآفرینی را انتظار داریم. ضریب تعیین مدل ۰/۴۷ می باشد که نشان از تبیین حدود ۵۰ درصدی کارآفرینی توسط متغیرهای استراتژی سازمانی و سبک رهبری می باشد. بنابراین با توجه به تحلیل نهایی می توان گفت که فرضیه های چهارم و ششم تایید و سایر فرضیه ها تایید نمی شوند.

جدول (۱۱): مدل رگرسیون کارآفرینی سازمانی و عوامل موثر بر آن

ضریب تعیین	سطح معنی داری	t	ضریب استاندارد شده	خطای معیار	ضریب	
	۰۰ .۰	۰۳ .۷		۲۷ .۰	۹۰ .۱	مقدار ثابت
۴۷ .۰	۰۰ .۰	۳۸ .۷	۵۹ .۰	۰۴ .۰	۴۰ .۰	استراتژی سازمانی
	۰۱ .۰	۸۶ .۲	۲۳ .۰	۰۶ .۰	۱۶ .۰	سبک رهبری

فرضیه ۴: بین سبک رهبری و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول (۸): ضریب همبستگی سبک رهبری با ابعاد کارآفرینی

معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر	سبک رهبری
۰۰ .۰	۴۰ .۰	کارآفرینی سازمانی	سبک رهبری
۰۰ .۰	۲۹ .۰	کسب و کار جدید	
۰۰ .۰	۳۵ .۰	نوآوری در خدمات	
۰۰ .۰	۳۲ .۰	پیشگامی	
۰۱ .۰	۲۶ .۰	ریسک پذیری	

با توجه به ابعاد چهارگانه کارآفرینی، ضریب همبستگی سبک رهبری با کارآفرینی به دست آمده که ۰/۴۰ با سطح معنی داری نزدیک به صفر که کمتر از ۰/۰۵ است و نشان دهنده رابطه معنی داری میان دو متغیر است. و با توجه به نتایج بدست آمده بین ضریب همبستگی بین سبک رهبری و همه ابعاد کارآفرینی معنی دار است. پس بدون توجه به حضور سایر متغیرهای مستقل این فرضیه تایید می شود؛ یعنی: بین سبک رهبری و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۵: بین ویژگی های کارکنان و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول (۹): ضریب همبستگی ویژگی های کارکنان با کارآفرینی سازمانی و

ابعاد آن

معنی داری	ضریب همبستگی	متغیر	ویژگی های کارکنان
0. 00	0. 44	کارآفرینی سازمانی	ویژگی های کارکنان
0. 00	0. ۳۷	کسب و کار جدید	
0. 00	0. 4۰	نوآوری در خدمات	
0. 00	0. ۳۹	پیشگامی	
0. 0۲	0. ۲4	ریسک پذیری	

با توجه به ابعاد چهارگانه کارآفرینی، ضریب همبستگی ویژگی های کارکنان با کارآفرینی به دست آمده که ۰/۴۴ با سطح معنی داری نزدیک به صفر که کمتر از ۰/۰۵ است و نشان دهنده رابطه معنی داری میان دو متغیر است. و با توجه به نتایج بدست آمده بین ضریب همبستگی بین ویژگی های کارکنان و همه ابعاد کارآفرینی معنی دار است. پس بدون توجه به حضور سایر متغیرهای مستقل این فرضیه تایید می شود؛ یعنی: بین ویژگی های کارکنان و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۶: بین استراتژی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره های سازمان نظام پرستاری ایران ارتباط معناداری وجود دارد.

جدول (۱۵): مدل رگرسیون (ریسک پذیری)

ضریب	خطای معیار	ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی داری	ضریب تعیین
ثابت	۳۹.۰		۰.۳	۰۰.۰	۲۸.۰
استراتژی	۰۹.۰	۰.۵۴	۰.۶	۰۰.۰	

تنها متغیر مؤثر بر ریسک‌پذیری استراتژی سازمانی است.

۸- نتیجه‌گیری:

تحولات دنیای پرشتاب کنونی در عرصه‌های علمی و فنی و چالش‌های پی در پی نظام اقتصادی- اجتماعی، کاهش ذخایر زیرزمینی و افزایش فقر و بیکاری، موجبات توجه عمیق‌تر سیاست‌گذاران و اندیشمندان را به مفهوم کارآفرینی فراهم نموده است، تا آنجا که آخرین الگوی توسعه را، توسعه مبتنی بر کارآفرینی قلمداد کرده‌اند [۲].

تغییرات پرشتاب، جایجایی در قدرت و رقابت روزافزون از ویژگی‌های جهان امروز است. به دلیل ویژگی‌های جهان امروز، حیات سازمان‌ها در معرض خطر قرار گرفته است. مدیران سازمان‌ها برای عقب نماندن از میدان رقابت باید بطور پیوسته مزیت جدیدی فراهم کنند. سازمان‌ها با داشتن کارآفرینان سازمانی می‌توانند خود را به عنوان یک سازمان پیشرو معرفی کنند. با توجه به اهمیت این موضوع چرا سازمان نظام پرستاری، جزء سازمان‌های پیشرو در این عرصه نباشد.

باتوجه به اهمیت بحث کارآفرینی سازمانی در دنیای امروز، در سازمان نظام پرستاری ایران به بحث کارآفرینی توجه کمتری شده و زمینه‌های مورد نیاز برای آن فراهم نشده است. باتوجه به اینکه بسیاری از کشورهای پیشرفته و توسعه یافته جهان طی بیست سال گذشته با انجام تحقیقات گسترده و بکارگیری این مقوله توانسته‌اند به پیشرفت و توسعه اقتصادی و اجتماعی نائل گردند، ضرورت دارد که در سازمان نظام پرستاری ایران نیز تحقیقات هدفمندی در این زمینه صورت گیرد تا بتوان مسائل و مشکلات را شناسایی کرد و با ایجاد الگوها و مدل‌های علمی برای پیاده سازی این فرآیند در سطح هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری از مزایای آن در توسعه همه جانبه صنعت درمان کشور استفاده نمود. نتایج تحقیقاتی که فرآیندهای کارآفرینانه را به صورت واقع‌گرایانه و جامع مورد مطالعه قرار دهند می‌تواند به طراحی و پیشبرد برنامه‌های هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران در زمینه تکامل فرآیندهای کارآفرینانه کمک نماید [۳]. در سازمان نظام پرستاری کشور، به رغم حضور درصد قابل توجهی از سرمایه‌های انسانی بالقوه برای توسعه کارآفرینی در حوزه سلامت، خلاء وجود مراکزی با ساختار سازمانی مشخص که بتواند با طراحی و اجرای برنامه‌های متنوع آموزشی، پژوهشی و ترویجی نسبت به افزایش آگاهی،

جدول (۱۲): مدل رگرسیون (کسب و کار جدید و عوامل مؤثر)

ضریب	خطای معیار	ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی داری	ضریب تعیین
ثابت	۲۶.۰		۰.۱۱	۰۰.۰	۲۴.۰
استراتژی	۰۶.۰	۰.۵۰	۰.۵۴	۰۰.۰	

مدل رگرسیون گام به گام بین متغیر کسب و کار جدید و عوامل مؤثر در جدول بالا آمده که با توجه به جدول مشخص است که تنها متغیر استراتژی سازمانی معنی دار می‌باشد. یعنی استراتژی سازمانی تنها متغیر مؤثر بر آیتم کسب و کار جدید است.

جدول (۱۳): مدل رگرسیون (نوآوری در خدمات)

ضریب	خطای معیار	ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی داری	ضریب تعیین
ثابت	۳۸.۰		۰.۲۲	۰۰.۰	۳.۰
استراتژی	۰۸.۰	۰.۴۳	۰.۷۴	۰۰.۰	
سبک رهبری	۰۸.۰	۰.۲۵	۰.۷۴	۰۱.۰	

متغیرهای استراتژی سازمانی و سبک رهبری هم متغیرهای مؤثر بر نوآوری در خدمات هستند و سایر متغیرها تاثیر معنی‌داری بر نوآوری ندارند.

جدول (۱۴): مدل رگرسیون (پیشگامی)

ضریب	خطای معیار	ضریب استاندارد شده	T	سطح معنی داری	ضریب تعیین
ثابت	۴۰.۰		۰.۴	۰۰.۰	۳.۰
استراتژی	۰۸.۰	۰.۴۵	۰.۴	۰۰.۰	
ساختار سازمانی	۰۹.۰	۰.۲۱	۰.۲	۰۳.۰	

متغیرهای مؤثر بر پیشگامی، استراتژی سازمانی و ساختار سازمانی هستند و سایر متغیرها تاثیر معنی‌داری ندارند.

تأثیر بیشتری بر کارآفرینی سازمانی دارد. [۴]

فرضیه چهار که به بررسی رابطه میان سبک رهبری و کارآفرینی سازمانی است ابتدا از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده و معنی داری رابطه تأیید شده است ولی با توجه به تأثیر سایر متغیرها برای تعیین اثر واقعی این متغیر بر کارآفرینی سازمانی از مدل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده که باعث تأیید این فرضیه شده است. یعنی در حضور سایر متغیرها این متغیر رابطه معنی داری با کارآفرینی سازمانی دارد. بنابراین سبک رهبری از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران است. در تحقیق انجام شده توسط میرزایی اهرنجانی و مقیمی در سال ۱۳۸۵ این نتیجه به دست آمد که استراتژی سازمانی از عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی می‌باشد [۱۱].

فرضیه پنج که به بررسی رابطه میان ویژگی‌های کارکنان و کارآفرینی سازمانی پرداخته، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده و معنی داری رابطه تأیید شده است ولی با توجه به تأثیر سایر متغیرها برای تعیین اثر واقعی این متغیر بر کارآفرینی سازمانی از مدل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده که باعث رد این فرضیه شده است. یعنی در حضور سایر متغیرها این متغیر رابطه معنی داری با کارآفرینی سازمانی ندارد. بنابراین ویژگی‌های کارکنان از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران نیست. حق شناس و همکاران در سال ۱۳۸۷ در جامعه مورد مطالعه خود به نتیجه مشابه رسیدند که ویژگی‌های کارکنان تأثیری بر کارآفرینی سازمانی ندارد [۸].

فرضیه شش که به بررسی رابطه میان استراتژی سازمانی و کارآفرینی سازمانی است ابتدا از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده و معنی داری رابطه تأیید شده است ولی با توجه به تأثیر سایر متغیرها برای تعیین اثر واقعی این متغیر بر کارآفرینی سازمانی از مدل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده که باعث تأیید این فرضیه شده است. یعنی در حضور سایر متغیرها این متغیر رابطه معنی داری با کارآفرینی سازمانی دارد. بنابراین استراتژی سازمانی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران است. در تحقیق انجام شده توسط میرزایی اهرنجانی و مقیمی در سال ۱۳۸۵ از تأثیرگذاری مستقیم متغیر استراتژی آینده‌نگر بر کارآفرینی سازمانی نتیجه می‌گیرند و از طریق استراتژی و با ارائه خدمات و محصولات جدید، خلق تغییرات و جستجوی فرصت‌های جدید می‌توان کارآفرینی سازمانی را بهبود بخشید [۱۱].

۸-۱ پیشنهادات

- در ارتباط با شاخص ساختار سازمانی با توجه به نتایج آماری که از عوامل مؤثر نمی‌باشد و ساختار سازمانی حاکم که ساختار بوروکراتیک مبتنی بر روابط رسمی، سلسله مراتب و قوانین و مقررات است باید نسبت به اصلاح ویژگی‌های ساختار سازمانی در هیئت مدیره‌ها اقداماتی صورت

ایجاد انگیزه و القای رفتار کارآفرینانه اقدام نماید به شدت احساس می‌شود. باتوجه به ضرورت جهت‌گیری نظام پرستاری به سمت کارآفرینی، به نظر می‌رسد اولین و مهمترین اقدام در این رابطه، بررسی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی و راه اندازی مراکز کارآفرینی با ساختار سازمانی علمی، منعطف و پویا است که متناسب با مأموریت این مراکز طراحی شده باشد و شرایط لازم را برای توسعه کارآفرینی در حوزه خدمات سلامت فراهم نماید [۲].

فرضیه یک که به بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی پرداخته، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده و معنی داری رابطه تأیید شده است ولی با توجه به تأثیر سایر متغیرها برای تعیین اثر واقعی این متغیر بر کارآفرینی سازمانی از مدل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده که باعث رد این فرضیه شده است. یعنی در حضور سایر متغیرها این متغیر رابطه معنی داری با کارآفرینی سازمانی ندارد. بنابراین ساختار سازمانی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران نیست. آیرلند و همکاران در تحقیقات خود دریافتند هنگامی که سازمان در محیط پویا و متلاطم قرار گیرد رقابت برای بقا، آن را به سمت کارآفرین شدن و پذیرش ساختارهای ارگانیک پیش خواهد برد [۱۹].

فرضیه دو که به بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی پرداخته، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده و معنی داری رابطه تأیید شده است ولی با توجه به تأثیر سایر متغیرها برای تعیین اثر واقعی این متغیر بر کارآفرینی سازمانی از مدل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده که باعث رد این فرضیه شده است. یعنی در حضور سایر متغیرها این متغیر رابطه معنی داری با کارآفرینی سازمانی ندارد. بنابراین فرهنگ سازمانی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران نیست. در تحقیقات موریس و همکاران بر روی تأثیر فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی اجماع کلی وجود ندارد چرا که شواهد تجربی و عملی در این زمینه کم است. با این وجود باور کلی بر این است که یک فرهنگ کارآفرین می‌تواند از عناصری همچون توانمندسازی کارکنان، ارزش آفرینی از طریق تغییر و نوآوری، توجه به ارزش‌ها، انجام کار درست به جای انجام درست کارها و تعهد و مسئولیت کارکنان باشد [۱۰].

فرضیه سه که به بررسی رابطه میان سیستم تحقیق و توسعه و کارآفرینی سازمانی پرداخته، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده و معنی داری رابطه تأیید شده است ولی با توجه به تأثیر سایر متغیرها برای تعیین اثر واقعی این متغیر بر کارآفرینی سازمانی از مدل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده که باعث رد این فرضیه شده است. یعنی در حضور سایر متغیرها این متغیر رابطه معنی داری با کارآفرینی سازمانی ندارد. بنابراین سیستم تحقیق و توسعه از عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در هیئت مدیره‌های سازمان نظام پرستاری ایران نیست. کاوسی و رحمتی در سال ۱۳۹۰ در تحقیق انجام شده به این نتیجه رسیدند که سیستم تحقیق و توسعه هر چقدر کارآفرینانه تر باشد

۹، شماره ۲۳

- [۳] حسین پورد. زارعی وش، ف. (۱۳۸۹)، الگوی کارآفرینی سازمانی مطالعه موردی اداره کل تعاون استان تهران، تعاون، سال بیست و یکم، دوره جدید، شماره ۴.
- [۴] جعفری، م. (۱۳۸۰)، کارآفرینی در عرصه خدمات بهداشتی درمانی، مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، سال ۴، شماره ۹.
- [۵] کاوسی، الف. رحمتی زنجان طلب، ف. (۱۳۹۰)، طراحی و ارائه الگوی بومی جهت ارتقای کارآفرینی سازمانی در دانشگاه، فصلنامه راهبرد، سال ۲۰، شماره ۵۹.
- [۶] کوراتکو، دونالد. (۱۳۹۰)، کارآفرینی سازمانی، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، مترجم نوری زاده و صبوری، تهران، چاپ اول.
- [۷] صمدآقایی، ج. (۱۳۸۲)، سازمان‌های کارآفرین، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ دوم.
- [۸] صفایی، ف. و همکاران. (۱۳۸۱)، پرستار محور (شفافیت مسئولیت در سطح پاسخگویی) در بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل، اولین همایش کشوری مدیریت منابع در بیمارستان، دی ماه سال ۱۳۸۱.
- [۹] حق شناس، ا. همکاران. (۱۳۸۷)، الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸.
- [۱۰] علیمردانی، م. و همکاران. (۱۳۸۸)، بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزش، سال ۲، شماره ۳.
- [۱۱] موعلی، ع. (۱۳۸۹)، تاثیر عوامل سازمانی بر کارآفرینی دانشگاهی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۵، شماره ۱۹.
- [۱۲] مقیمی، م. (۱۳۸۵)، کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ چهارم.
- [13] Burgelman, R. A. (1983), **Corporate entrepreneurship and Strategic management: Insights from a process study**, Management Science, 39-22
- [14] Catano, V., Pond, M., Kelloway, K. (2005), **exploring commitment and leadership in volunteer organizations**, leadership & organizations development journal, vol 22, N. 6.
- [15] Cornwall, J. R., Perlman, B. (1990), **Organizational Entrepreneurship**, Boston, MA: Irwin. pp. 22.
- [16] Hjalager, A. (1998), **structural constraints on Organizational & interorganizational learning in the restaurant sector**, the learning Organizational, vol. 5, N. 5.
- [17] Gary, J., Castrogiovanni, G., Colleagues, A. (2011), **Linking corporate entrepreneurship and human resource management in SMEs**, vol. 32, No. 1, pp. 47-34.
- [18] Morris, M. H. (2008), **corporate entrepreneurship**. Fort Worth, TX: Harcourt College Publishers, Morris, M. H., Kuratko, D. F., Covin, J. G., Corporate entrepreneurship and innovation. Cincinnati, OH: Thomson/ SouthWestern Publishers.
- [19] Lewis, D. (2005), **the management of non- governmental development organizations**, Taylor & Francis group.
- [20] Ireland, R. D., Webb, J. W. (2009), **Strategic entrepreneurship: Creating competitive advantage through streams of innovation**, Business Horizons, 50(1) ۴۹-۵۶
- [21] Stoner, J., Freeman, E., Gilbert, D. (1995), **Management**, prentice-Hall
- [22] www. ino. ir

پذیرد، به گونه‌ای که ضمن بها دادن به گروه‌های مستقل و رها نمودن افراد خلاق و نوآور از قوانین و مقررات دست و پاگیر، بستر لازم برای بروز توانمندی اعضا در قالب ساختارهای منعطف و پویا فراهم گردد. در ضمن کاهش سلسله مراتب رسمی، هماهنگی فعالیت‌ها از طریق غیررسمی، ترغیب اعضا به ارائه ایده‌های جدید در سازمان مورد نظر قرا رگیرد.

- در ارتباط با شاخص تحقیق و توسعه هیئت مدیره‌ها باید تلاش نمایند تا با انجام تحقیقات بنیادی و کار بردی و در نظر گرفتن نتایج بلندمدت تحقیقات، بر اساس نیازهای جامعه دست به تحقیق و پژوهش بزنند و متناسب با این نیازها، خدمات را فراهم نمایند. همچنین با انجام تحقیقات بنیادی و کاربردی توأمان و با در نظر گرفتن نتایج بلند مدت تحقیقات، به تحقیق و توسعه پرداخته بود.

- در ارتباط با شاخص سبک رهبری هیئت مدیره‌ها باید به اعضا اجازه دهند تا آزاد باشند و رهبری دیگران را بر عهده بگیرند و همچنین مدیران باید افراد را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهند و کارها را به افراد خلاق و نوآور تفویض اختیار نمایند.

- منابع انسانی هر سازمانی، با ارزش‌ترین منبع سازمانی هستند که سازمان را در نیل به اهدافش یاری می‌رسانند. این منابع در هیئت مدیره‌ها به علت ماهیت کارشان از اهمیت بیشتری برخوردار است. برای کارآفرین نمودن هیئت مدیره‌ها باید ویژگی‌های کارکنان نیز کارآفرینانه باشد. نیاز به استقلال، توفیق طلبی، مسئولیت پذیری از ویژگی‌هایی است که هیئت مدیره‌ها باید برای تقویت آنها در اعضاء برنامه‌ریزی صحیح و منطقی نمایند.

- در ارتباط با شاخص فرهنگ سازمانی در هیئت مدیره‌ها باید، تعهد و وفاداری کارکنان تقویت شوند و توجه مستمری به افراد، ساختارها و فرآیندها گردد و به افراد خلاق و نوآور میدان داده شود تا فرهنگ کاری آنها به صورت فرهنگی کارآفرینانه درآید. همچنین حاکم نمودن اخلاق، درستی، اعتماد و باورپذیری؛ افزایش احساس تعهد و وفاداری اعضاء و کاری که سازمان انجام می‌دهد باید برای مشتریان پرمعنی و با ارزش باشد.

- در ارتباط با شاخص استراتژی سازمانی باید هیئت مدیره‌ها تلاش نمایند تا از جنبه تدافعی بودن و یا انفعالی بودن خود بکاهند و به سمت استراتژی تحلیلی‌گر و آینده‌نگر گام بردارند. همچنین باید بکوشند، تا با تجزیه و تحلیل فرصت‌ها و آینده‌نگری به جستجوی فرصت‌های جدید مبتنی بر مفروضات استراتژی تحلیلی‌گر و مهمتر از آن استراتژی آینده‌نگر بپردازند و برنامه‌های استراتژیک خود را در این راستا تدوین و اجراء نمایند. همچنین از طریق استراتژی آینده‌نگر و با ارائه خدمات جدید، خلق تغییرات و جستجوی فرصت‌های جدید می‌توانند کارآفرینی سازمانی را بهبود بخشند.

۹- منابع و مأخذ

- [۱] احمد پور داریانی، م. ملکی، ع. (۱۳۹۰)، کارآفرینی پیشرفته، انتشارات راه دان، تهران، چاپ اول
- [۲] راتی مارزانی، ا. تورانی، س. ظهیری، منصور. (۱۳۸۷)، طراحی ساختار سازمانی مراکز کار آفرینی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، مدیریت سلامت، دوره