



تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی نقش میانجی: جو خلاقیت

علی نصرافهانی^۱، مجتبی فرخی^{۲*}، زینب امیری^۳، روح‌الله سلحشوری^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۹/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۷/۱۹

چکیده

مفهوم سلامتی در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل می‌نماید و یا موجب پویایی‌های سازمانی می‌شود. سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. هدف این پژوهش بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با متغیر میانجی جو خلاقیت می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت و روش توصیفی- پیمایشی و از لحاظ هدف از نوع کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۰ نفر، کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری صنایع شیمیایی ایران می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد. جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SMART-PLS انجام شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با شدت (۰/۴۱۴)، سلامت سازمانی بر جو خلاقیت با شدت (۰/۸۲۲) و همچنین جو خلاقیت بر کارآفرینی سازمانی با شدت (۰/۵۶۳) تاثیر دارد و در نهایت جو خلاقیت به‌عنوان میانجی در تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با شدت (۰/۴۶۲) تاثیرگذار است.

واژگان کلیدی: سازمان، جو سازمانی، کارآفرینی، شرکت سرمایه‌گذاری صنایع شیمیایی ایران.

۱- مقدمه

امروزه سازمان‌ها در همه کشورها به مدیران و کارکنان کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. برای دستیابی به این هدف نیاز به بستری برای رشد سازمان می‌باشد. یکی از مهمترین بسترهای مورد نیاز برای این مهم وجود سلامت سازمانی می‌باشد. همان طور که سلامت، انسان‌ها باعث افزایش سعی و تلاش آن‌ها در جهت رشد صنایع و بهبود خدمات می‌شود، موضوع سلامت برای سازمان‌ها نیز مطرح است، زیرا اگر سازمان از سلامت کامل برخوردار باشد باعث افزایش مسوولیت‌پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات می‌شود (عبدالله زاده، ۱۳۹۲). در سازمان‌های سالم، مدیران و کارکنان به دنبال بهبود مداوم امور می‌باشند و تلاش می‌کنند تا از امکانات در جهت تحقق اهداف سازمان استفاده نمایند و اهداف شخصی خود را با اهداف سازمانی مطابقت دهند (Akbaba, 1999).

برای موفقیت در دنیای پر از تغییرات امروز، وجود و حرکت به سمت کارآفرینی بسیار دارای اهمیت است. امروزه کارآفرینی را یکی از ابزارهای توسعه می‌دانند زیرا وجود انسان‌های کارآفرین موجب ایجاد بستر موفقیت‌ها می‌شود. همچنین، با توجه به افزایش سریع رقبای جدید و ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های سنتی، ضرورت کارآفرینی در سازمان احساس می‌شود. در این ارتباط وظیفه سازمان‌های پویا کشف و پرورش افراد خلاق و کارآفرین است. هر سازمان در راستای پرورش افراد خلاق و نوآور نیاز به ساختار مناسب و افراد کارآفرین دارد (Augusto, et al., 2013). ماهیت کارآفرینی در خلاقیت نهفته است. کارآفرینان با مساله‌های که دارند، خلاقانه برخورد می‌کنند و غالباً احساس می‌نمایند که باید تصورات و آرمان‌های درونی خود را بیان کنند. خلاقیت از این جهت برای کارآفرینان مهم است که آن‌ها دارای ابزارهای متعددی همچون افراد، سرمایه، بازار، ایده و تفکرات هستند و برای موفقیت نیاز دارند تا این ابزارها را به شیوه‌های جدید و متفاوتی سازماندهی کنند (Zenovia, 2011). بنابراین خلاقیت و جوخلاقانه، یکی از شروط لازم برای موفقیت فعالیت‌های کارآفرینانه محسوب می‌شود. سازمانی که استعداد‌های نهفته در خود را نتواند بکار گیرد. برای بروز کارآفرینی در سازمان نیاز به حمایت سازمانی از کارآفرینی می‌باشد. برای بروز کارآفرینی وجود جو خلاقیت که افراد را تشویق به ارائه ایده و کارآفرینی کند ضروری است. در سازمان‌هایی که جو سازمانی در حمایت از تقابل نظرات و مشوق ارائه فکرهای جدید باشد احتمال بروز کارآفرینی بیشتر است (Yukthamarani, et al., 2013).

امروزه شرکت‌های فعال در صنایع شیمیایی در سطح کشور، گسترش زیادی یافته‌اند، این گستردگی منجر به ایجاد رقابت بین شرکت‌ها برای جذب مشتریان شده و جذب مشتری به‌عنوان یک مساله مهم برای شرکت‌های شیمیایی در آمده است. برای جذب بیشتر مشتریان، شرکت‌ها سعی در توسعه و ارائه خدمات و محصولات نوین دارند. یکی از راه‌های توسعه و ارائه خدمات نوین و محصولات جدید توجه به کارآفرینی می‌باشد. از طریق کارآفرینی می‌توان به سمت ارائه محصولات جدید حرکت نمود. زمانی که کارآفرینی سازمانی توسعه یابد، شرکت‌ها می‌توانند متناسب با نیازهای مشتریان خدمات و محصولات متنوع ارائه دهند. اما مساله مهم‌تر از کارآفرینی در شرکت‌های شیمیایی وجود زیرساخت‌های مورد نیاز برای توسعه کارآفرینی است. یکی از بسترهای مهم برای توسعه کارآفرینی وجود سلامت سازمانی می‌باشد. اگر در شرکت‌ها، سلامت سازمانی وجود داشته باشد، زمینه لازم برای توسعه کارآفرینی مهیا می‌شود چرا که با وجود سلامت سازمانی از کارآفرینی حمایت به عمل می‌آید. همچنین برای افزایش کارآفرینی در کنار سلامت سازمانی به نظر می‌رسد وجود جو خلاقیت در شرکت‌ها ضروری باشد. در صورت وجود جو خلاقیت و حمایت آن از سوی مدیران، ایده‌های جدید بروز می‌کند و کارکنان بیشتر تلاش می‌نمایند تا ایده‌های خود را بیان کنند.

وجود سلامت سازمانی و جو خلاقیت، دو پیش‌نیاز مهم کارآفرینی هستند. پژوهش حاضر، با هدف بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی از طریق متغیر میانجی جو خلاقیت در شرکت سرمایه‌گذاری صنایع شیمیایی ایران انجام شده است. اهداف دیگر پژوهش بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی، بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر جو خلاقیت و بررسی تاثیر جو خلاقیت بر کارآفرینی سازمانی هستند.

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- سلامت سازمانی

با گسترش مفهوم سازمان‌ها، سازمان به‌عنوان یک سیستم باز در نظر گرفته می‌شود که آن را به موجود زنده‌ای دارای سیستم هماهنگ تشبیه می‌کنند که دارای یک هویت مستقل از اعضاء است، به‌گونه‌ای که حتی می‌تواند با هویت جدید خود و به خاطر شرایط و اصول حاکم بر خود، رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. وقتی هویتی منسجم به سازمان داده شود، سیر تفکر به سمت و سویی می‌رود که این شخصیت می‌تواند دارای سلامت سازمانی و یا بیماری سازمانی باشد (عبدالله زاده، ۱۳۹۲). برخی پژوهشگران،

تشابهی بین سازمان و انسان ترسیم کرده‌اند و عقیده دارند سازمان نیز مانند یک انسان می‌تواند بیمار یا سالم باشد، برای سلامتی جسم، اعضاء باید به‌طور هماهنگ کار کنند و به‌طور مشابه، برای سلامت سازمان، باید تمامی زیرسیستم‌ها به‌طور هماهنگ و منظم باهم فعالیت نمایند. سطح سلامت سازمان به میزان توانایی در کسب تجهیزات و نیل به اهداف سازمان بستگی دارد (Akbaba, 1999).

سازمان سالم، جایی است که افراد باعلاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی‌نفعان، رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود، در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. سلامت سازمانی، مفهومی است که به بازتاب اثربخشی سازمان در محیط‌های مختلف و چگونگی واکنش به تغییرات در این شرایط بسط داده شده است (Sabanci, 2011).

مایلز (۱۹۶۹)، اولین نظریه‌پرداز سلامت سازمانی است. به نظر او، سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود بستگی دارد و به سازگاری با محیط و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازش بیشتر با محیط اشاره دارد (عبدالله زاده، ۱۳۹۲).

براون (۲۰۰۳)، سلامت سازمانی را تحت عنوان‌هایی مانند سلامت انسانی، جسم، روح و ذهن تعریف کرده و سازمان سالم را به انسان سالم تشبیه کرده است. ذهن به چگونگی باور زيردستان، اهداف، سیاست‌ها، رویه‌های اجراشده، چگونگی رفتار با اعضاء و چگونگی آموزش اشاره دارد و روح هسته مرکزی سازمان است (Irfaner & Ercetin, 2008). رامداس و لویز (۲۰۰۵)، سازمان سالم را سازمانی تعریف می‌کنند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به‌طور کافی سازش می‌کند و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد (Ramdass & Theodore, 2012).

برای ایجاد سازمان سالم توجه به برخی نکات ضروری است، مایلز (۱۹۶۹) معتقد است عناصر لازم برای ایجاد یک سازمان سالم عبارتند از: تمرکز بر اهداف، ارتباطات مناسب، توزیع بهینه قدرت، کاربرد مناسب منابع، اتحاد و همبستگی، نوآر بودن، خودمختاری و سازگاری با محیط (عبدالله زاده، ۱۳۹۲). کیفیت رهبری، میزان اعتماد، احساس داشتن کاری سودمند، مسوولیت، پاداش عادلانه، فشار منطقی در کار، مشارکت کارکنان و فرصت بحث و پیشرفت از عناصر مورد نیاز برای سلامتی سازمان هستند (Zahed-Babelan & Moenikia, 2010).

هوی و میسکل (۱۳۷۱)، سلامت سازمانی را در ۷ بعد که الگوی تعامل و رفتار را درون سازمان تشکیل می‌دهند، تعریف کرده‌اند: سطح نهادی، یگانگی نهادی، یگانگی نهادی در برنامه‌های یک سازمان به معنای

درک علایق کارکنان و توانایی سازمان در سازگاری با محیط خود است. سطح اداری، ساخت دهی: به رفتار وظیفه مدار و موفقیت مدار اشاره دارد. مدیر انتظارات خود را مشخص می کند، استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می نماید (نیاز ابزاری). ملاحظه گری: نشان دهنده رفتار دوستانه، حمایتی و باز مدیر است (نیاز بیانی). نفوذ مدیر: اشاره به توانایی مدیر در تأثیرگذاری بر افراد بالادست خود دارد. مدیر با نفوذ، با رئیس ناحیه خود به طور اثربخشی کار می کند (نیاز ابزاری). حمایت منابع: به سازمان هایی اشاره می کند که دارای منابع لازم برای عمل موثر هستند (نیاز ابزاری). سطح فنی: روحیه: به حس جمعی بودن، باز بودن و اعتماد متقابل مدیر و کارمند اشاره دارد (نیاز بیانی). تأکید علمی: به تأکید سازمان برای یادگیری کارکنان اشاره دارد. مدیران به توانایی کارکنان برای موفقیت در یادگیری اعتقاد دارند و احترام فائلد (نیاز ابزاری) (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲).

۲-۲- کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی عبارت است از فرآیند کشف و توسعه فرصت برای ایجاد ارزش از طریق نوآوری و به دست آوردن آن فرصت بدون در نظر گرفتن منابع انسانی، سرمایه و یا موقعیت فرد کارآفرین در یک سازمان (Augusto, et al., 2013).

کاستیکس و کرگیدو (۲۰۰۹)، معتقدند جریان های جدیدی در کارآفرینی شکل گرفته اند که شامل کارآفرینی اجتماعی، کارآفرینی زیست محیطی، کارآفرینی عمومی، کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی بشر دوستانه می باشد (Apostolos & Zaridis, 2014).

کارآفرینی سازمانی به دلیل نتایج مثبت و ارزشمندی که به همراه دارد، نقش بسیار مهم و اساسی در بقاء و ارتقاء سازمان ها دارد و از این رو دارای اهمیت راهبردی می باشد. چنان که دانشمند مشهور "پیتر دراگر" که از جمله صاحب نظران برجسته ای است که همواره بر نوآوری و کارآفرینی تأکید دارد، بیان می کند که لازم است سازمان ها در جهان سرشار از تغییرات و نوآوری های سریع کنونی، به کارآفرینی و رشد و توسعه آن در سازمان به طور بسیار جدی توجه نمایند، سازمان های پویا و پایدار، سازمان های خلاق، نوآور و کارآفرین هستند (گلستان هاشمی و احمدی، ۱۳۸۴).

کارآفرینی سازمانی در درون سازمان اتفاق می افتد و یک انقلاب در درون سازمان است که برای تغییر و نوسازی از درون سیستم تلاش می کند (Apostolos & Zaridis, 2014). کارآفرینی سازمانی، ظهور رفتارها یا نسبت های رفتاری خارج از عرف انجام کسب و کار است. کارآفرینی سازمانی، رفتار کارآفرینانه را در سازمان ارتقا می دهد و شامل گرایش ها و فعالیت هایی است که توانایی سازمان را در مواجهه با خطر زیاد می کند و شکار فرصت ها و نوآوری ها را تسهیل می نماید (Andreu, et al., 2014). در کارآفرینی سازمانی، سازمان

رویکرد کارآفرینی را دنبال و سازوکارهای تشویق و ترغیب کارآفرینی در سازمان را فراهم می‌کند. در این نوع از کارآفرینی، گروهی از افراد کارآفرین در قالب تیمی در داخل سازمان، اقدام به نوآوری مخاطره‌آمیز و پیشگامانه می‌نمایند. کارآفرینی سازمانی شامل نوآوری در تولید محصول و ارائه خدمات، پذیرش ریسک و پیشتازانه رفتار کردن و تجدید حیات سازمانی می‌شود (رضایی و حسینی، ۱۳۹۲).

۲-۳- جو خلاقیت

جو را یک متغیر سیستمی می‌دانند که در تلاش است تا افراد، گروه‌ها و زیرسیستم‌های یک سازمان را به هم‌دیگر نزدیکتر و یکپارچه سازد (Bahar, et al., 2014). جو، فضایی است که تعاملات انسانی را در یک سازمان احاطه کرده است. برای توصیف بهتر، جو حاکم بر سازمان‌ها را به دو نوع جو حمایتی و جو تدافعی تقسیم‌بندی می‌شود. جو تدافعی به رفتاری منجر می‌گردد که بسته، مخالف ریسک‌پذیری، خصمانه و مبتنی بر فرمانبرداری از روی دشمنی باشد؛ در حالی که جو حمایتی به رفتاری منجر می‌شود که باز، مبتنی بر اعتماد، ریسک‌پذیر، مسوول و کارآفرینانه است (پرداختچی و شفیع زاده، ۱۳۸۵). لوتانز (۲۰۰۸)، خلاقیت را ایجاد تلفیقی از راه‌حل‌ها توسط افراد یا گروه‌ها در یک روش جدید می‌داند (Luthans, 2008). آمابیل (۱۹۷۶) صاحب‌نظر خلاقیت، در تعریف خود از خلاقیت بر مواردی چون سطوح خلاقیت و محیط تاکید دارد. از دیدگاه وی، خلاقیت یعنی تولید ایده‌های تازه و ارزشمند توسط یک فرد یا گروه کوچکی از افراد که باهم کار می‌کنند. آمابیل (۱۹۹۸)، در تعریف دیگری خلاقیت را متشکل از سه عنصر تخصص، مهارت‌های تفکر خلاق و انگیزش می‌داند (Sarri, et al., 2010). از دیدگاه سازمانی، خلاقیت به معنای ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کیفیت یا کمیت فعالیت‌های سازمان (مثلاً افزایش بهره‌وری، افزایش تولیدات و خدمات، کاهش هزینه‌ها) به کار می‌رود (Hosseini & Sadeghi, 2011). خلاقیت سازمانی را می‌توان به این صورت تعریف کرد: خلاقیت سازمانی، توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در کارهای تجاری است که برای کل سازمان جدید باشد. خلاقیت سازمانی، واقعیت ساختن فناوری یا کارهای مدیریتی جدید در ارتباط با محصول‌ها یا فرآیندهای جدید است (حسن بیگی، ۱۳۸۹).

یکی از مهمترین مدل‌های جو سازمانی مولد برای خلاقیت که کاربرد زیادی نیز در حوزه سازمانی دارد، توسط اکوال^۱ ارائه شده است. اکوال به مدلی از جو سازمانی موثر بر خلاقیت رسید که دارای ۹ بعد است که عبارتند از: آزادی، اعتماد، زمان ایده، خوشحالی و شوخ‌طبعی، تعارض، حمایت از ایده‌ها، گفتمان و ریسک‌پذیری. جو مناسب برای خلاقیت از ترکیب این ابعاد بوجود می‌آید که در نتیجه، تولید، بررسی و استفاده از روش‌ها، خدمات و محصولات جدید را ارتقاء می‌بخشد. چنین جوی، از توسعه، همگون‌سازی و استفاده از مفهوم‌ها

و دیدگاه‌های جدید حمایت می‌کند (Yukthamarani, et al., 2013).

۲-۴- سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی

امروزه سازمان‌ها، برای بقا و توسعه خود و دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت خود نیاز به افراد خلاق و کارآفرین دارند. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که مدیران و کارکنان خلاق و کارآفرین دارند. سازمان‌های پویا، دارای نیروهای خلاق و نوآور و هوشیارند، تهدیدها و محدودیت‌ها را می‌شناسند و به فرصت‌ها و امکانات فکر می‌کنند تا به مناسب‌ترین شیوه از آن‌ها استفاده نمایند. عوامل زیادی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارند که یکی از آن‌ها سلامت سازمانی است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲).

برای ترویج کارآفرینی در سازمان، نیاز به محیطی است که در آن استعدادها و کارکنان در جهت کارآفرینی شکل بگیرد. وجود سازمان سالم باعث می‌شود که جو مناسبی برای بروز استعدادها و کارکنان فراهم شود. سازمان‌هایی که سالم‌ترند، مدیرانش تلاش‌های کارکنان را ارج می‌نهند و کارکنان را تشویق می‌کنند تا ایده‌های جدید ارائه کنند (Lee, et al., 2014).

سازمان‌ها را بر اساس میزان سلامت سازمانی می‌توان به دو دسته سازمان سالم و ناسالم تقسیم نمود. برای سازمان‌های سالم، می‌توان ویژگی‌های زیر را در نظر گرفت: داشتن بصیرت قوی، ارزش‌های فردمحور، کار تیمی، تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات، ارتباطات باز و تأکید بر خلاقیت و نوآوری، که وجود این عوامل می‌تواند زمینه‌ساز کارآفرینی باشد (Lee, et al., 2014).

نتایج مطالعه ناظم و همکاران (۱۳۸۹)، با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی نیز نشان داد، بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان در سازمان تامین اجتماعی رابطه مثبتی وجود دارد. (ناظم و همکاران، ۱۳۸۹)

۲-۵- سلامت سازمانی و جو خلاقیت

سازمان‌های سالم، خود را به سرعت با تغییرات محیطی تطبیق می‌دهند و کارکنان سعی در پیش‌بینی آینده دارند، زیرا کارکنان همواره تغییرات را رصد می‌کنند و با ابتکارات خود، آینده را پیش‌بینی می‌نمایند. یکی از ویژگی‌های سازمان سالم، حمایت از ارائه ایده‌های نو و به روز می‌باشد و سیستم پاداش این نوع سازمان‌ها در حمایت از این موضوع طراحی می‌شود. در سازمان‌های سالم، رقابت بین کارکنان در مورد ارائه فکرها و ایده‌های جدید است. این امر منجر به ایجاد جوی خلاق و کارآمد در سازمان می‌شود (Lee, et al., 2014). به‌طور کلی می‌توان گفت که پایین بودن سطح سلامت، ریشه بسیاری از گرفتاری‌ها و ناکامی‌های فردی، سازمانی و ائتلاف منابع است که سازمان را به سمت نابودی می‌کشاند. اگر در سازمانی، سلامت سازمانی حاکم

باشد زمینه برای بروز خلاقیت فراهم می‌شود (Patrick, et al., 2015).

۶-۲- جو خلاقیت و کارآفرینی سازمانی

هر سازمان در راستای پرورش افراد خلاق و نوآور، نیاز به ساختار مناسب و افراد کارآفرین دارد. جوهره فرآیند کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری است و کارآفرین، فردی خلاق و نوآور است که فعالیت کارآفرینانه یا کسب و کار جدیدی را ایجاد می‌نماید و حاصل آن پدیده‌ای خلاق می‌باشد (گلستان هاشمی و احمدی، ۱۳۸۴).

رابطه خلاقیت و نوآوری با کارآفرینی بسیار تامل برانگیز و قابل توجه است و در اصل، این دو از اجزا و مولفه‌های جدایی‌ناپذیر کارآفرینی محسوب می‌شوند؛ حتی مهم‌ترین آن. از این رو، وقتی افراد چه در کسب و کار مستقل خود و چه در سازمان به خلاقیت و نوآوری اقدام می‌کنند، بسیار به اقدام کارآفرینانه نزدیک شده‌اند، چرا که شخص کارآفرین کسی است که یک ایده و فرصت را برای خلق و ارائه یک محصول یا یک خدمت به نحوی سودآور شناسایی می‌کند و صرف نظر از موانع و مشکلات پیش رو، آن را به سرانجام برساند (شائمی برزکی و همکاران، ۱۳۹۱).

بر مبنای یافته‌های کوپر و همکاران (۲۰۰۰)، راهبردهای‌های کارآفرینی، راه‌هایی برای زندگی مجدد بخشیدن به سازمان‌های موجود و نوآورتر ساختن آن‌ها پیشنهاد می‌کنند. بستر اصلی مورد نیاز برای بروز کارآفرینی، وجود جو خلاق در سازمان و حمایت از آن توسط مدیران ارشد است. در محیط‌های سازمانی که خلاقیت در آنها تشویق می‌شود، بستری مناسب برای کارآفرینی فراهم می‌گردد (Lina & Asta, 2012). زمانی که جوی خلاقانه در سازمان به وجود آمد، مدیریت، باید این فضا را از طریق ترغیب و تشویق افراد حفظ کند تا این رفتارها در سازمان تداوم یابد (پرداختچی و شفیع زاده، ۱۳۸۵).

۷-۲- نقش میانجی جو خلاقیت

سلامت سازمانی یک امتیاز مهم برای سازمان‌ها تلقی می‌شود. سازمان‌هایی که در این زمینه موفق‌تر هستند به موفقیت‌های بیشتری دست پیدا می‌کنند. یکی از ویژگی‌های سازمان‌های سالم، ترویج فرهنگ کارآفرینی در آن‌ها است. در سازمان‌های سالم، افراد کارآفرین فرصت بهتری برای رشد دارند. کارکنان کارآفرین، افرادی خلاق و نوآور، ریسک‌پذیر، آرمان‌گرا، فرصت‌گرا، اهل کار و عمل و آینده‌نگر هستند که برای بروز این ویژگی‌ها در سازمان نیاز است که جو خلاقیت در سازمان ترویج شود. در سازمان‌هایی سالم هستند، از جو خلاقیت حمایت می‌شود و وجود خلاقیت در سازمان یک امتیاز مثبت تلقی می‌گردد. اگر در سازمان از جو خلاقیت حمایت شود، کارآفرینی در سازمان بروز پیدا می‌کند (Yukthamarani, et al., 2013).

۳- پیشینه پژوهش

اکبری و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی نتایج نشان دادند که تمام شاخص‌های سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی سازمانی دارند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه آن‌ها نشان داد، از بین ۸ متغیر مربوط سلامت سازمانی، چهار متغیر توسعه و کارایی، یگانگی و سازگاری، نوآوری و مشارکت در تصمیم‌گیری توانستند، ۶۹ درصد از واریانس کل مربوط کارآفرینی سازمانی را تبیین کنند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲).

بهرامیان (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان داد که بین کارآفرینی سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. از میان مولفه‌های هفتگانه سلامت سازمانی، مولفه‌های یگانگی نهادی و نفوذ مدیر با کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس و معناداری داشتند. همچنین بین کارآفرینی سازمانی و سلامت روانی رابطه معناداری وجود نداشت (بهرامیان، ۱۳۸۹).

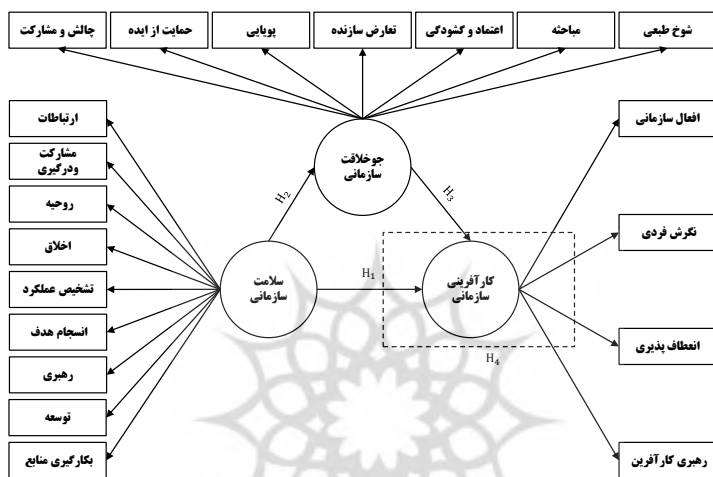
آگستینو و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی بیان کردند برای ایجاد کارآفرینی در سازمان عوامل متعددی دخالت دارند از جمله حمایت مدیران عالی، توسعه ارتباطات بین کارکنان و مدیران، ایجاد جو حمایتی، توسعه سیستم پاداش بر اساس ایده‌پردازی کارکنان، سلامت سازمانی و حمایت از ایده‌های نو (Augusto, et al., 2013). لینا و آستا (۲۰۱۲) در پژوهشی بیان کردند که برای توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان، مدیران باید تلاش کنند، جو سازمانی طوری باشد که از ایده‌های نو و جدید حمایت کند و در سایه این جو حمایتی، جو خلاقیت و نوآوری در سازمان به وجود آید (Lina & Asta, 2012).

چانلی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی بیان نمودند که از نتایج سلامت در سازمان، ایجاد زمینه‌های لازم برای بروز کارکنان توانمند و خلاق است. همچنین بین سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی و خلاقیت و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد (Lee, et al., 2014). اسمیت و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین متغیر مدیریت دانش و کارآفرینی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد، متغیرهای مدیریت دانش و سلامت سازمانی به صورت مشترک، حدود ۵۸ درصد از تغییرات متغیر میزان کارآفرینی کارکنان را تبیین می‌کنند (Smith, et al., 2014).

۴- فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

بر اساس مطالب بیان‌شده در بخش مفهوم‌های نظری فرضیه‌ها به این شرح می‌باشد:

فرضیه اول: سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمان تاثیر دارد.
 فرضیه دوم: سلامت سازمانی بر جو خلاقیت تاثیر دارد.
 فرضیه سوم: جو خلاقیت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد.
 فرضیه چهارم: جو خلاقیت نقش میانجی در تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی دارد.
 مدل کلی پژوهش در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل (۱): مدل پژوهش

۵- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از نوع پژوهش‌ها کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی پیمایشی است که هدف آن بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با نقش متغیر میانجی جو خلاقیت سازمانی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل ۲۸۰ نفر از کارکنان شرکت سرمایه گذاری صنایع شیمیایی ایران بودند. حجم نمونه آماری به روش تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان، ۱۶۲ نفر محاسبه شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۸)، کارآفرینی سازمانی مارگریتهیل (۲۰۰۳) و پرسش‌نامه جو خلاقیت اکوآل (۱۹۸۳) استفاده شد. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روش روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای سلامت سازمانی، کارآفرینی سازمانی و جو خلاقیت به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۴ و ۰/۸۰ به دست آمد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از

روش پایایی مرکب در کنار آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار پایایی مرکب سلامت سازمانی، کارآفرینی سازمانی و جو اخلاقی به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ به دست آمد. همچنین مقدار آلفای کرونباخ سلامت سازمانی، کارآفرینی سازمانی و جو اخلاقی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۷۸ به دست آمد. ضریب‌های روایی تشخیصی، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱): نتایج تحلیل روایی و پایایی مولفه های پژوهش

ضریب پایایی آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب (CR) $P_c > 0.6$	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	متغیرهای پژوهش	
۰/۷۷	۰/۸۰	۰/۷۷	ارتباطات	ابعاد سلامت سازمانی
۰/۸۰	۰/۸۴	۰/۸۷	مشارکت	
۰/۷۸	۰/۸۱	۰/۸۳	روحیه	
۰/۸۲	۰/۸۵	۰/۷۹	اخلاق	
۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۷۱	تشخیص عملکرد	
۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۸۹	انسجام	
۰/۸۸	۰/۹۵	۰/۹۳	رهبری	
۰/۸۵	۰/۸۸	۰/۸۶	توسعه	
۰/۸۶	۰/۹۰	۰/۸۸	بکارگیری منابع	
۰/۸۴	۰/۸۸	۰/۷۴	افعال سازمانی	ابعاد کارآفرینی سازمانی
۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۷۹	نگرش فردی	
۰/۸۰	۰/۸۴	۰/۸۴	انعطاف پذیری	
۰/۷۵	۰/۸۰	۰/۷۹	رهبری کارآفرین	
۰/۷۸	۰/۸۵	۰/۸۲	چالش	ابعاد جو اخلاقی
۰/۸۲	۰/۸۸	۰/۸۳	حمایت از ایده	
۰/۸۲	۰/۸۴	۰/۸۵	پویایی	
۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۷۴	شوخی طبیعی	
۰/۷۳	۰/۷۹	۰/۷۲	تعارض سازنده	
۰/۷۳	۰/۷۸	۰/۷۳	اعتماد و گشودگی	
۰/۸۱	۰/۸۳	۰/۷۵	مباحثه	

تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش‌های آماری از جمله ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری با

استفاده از نرم‌افزارهای SPSS22 و SMART-PLS صورت گرفت.

۶- تجزیه و تحلیل یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش نشان می‌دهد که ۲۵ درصد از پاسخ دهندگان زن و ۷۵ درصد از آن‌ها مرد بوده‌اند. از نظر تحصیلات ۵۰ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۷ درصد دارای مدرک کاردانی، ۹ درصد دارای مدرک دیپلم و ۱۴ درصد از آن‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. از نظر سنی، بیشترین گروه سنی مربوط به گروه سنی ۳۱-۴۰ سال با درصد فراوانی ۴۳ درصد از کل نمونه بود. پاسخ دهندگان، به طور میانگین ۱۰ سال سابقه کاری داشتند. مقادیر میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش در جدول (۲) نشان داده شده است. در بین متغیرهای پژوهش، سلامت سازمانی، دارای بیشترین مقدار میانگین و کارآفرینی سازمانی دارای کمترین مقدار میانگین می‌باشد. نتایج تحلیل همبستگی در جدول (۲) نشان می‌دهد که سلامت سازمانی و جو خلاقیت (۰/۷۹)، کارآفرینی سازمانی و سلامت سازمانی (۰/۴۲) و کارآفرینی سازمانی و جو خلاقیت (۰/۵۸) رابطه مستقیم و با شدت قوی دارند و ارتباط آن‌ها معنادار است.

جدول (۲): ضرایب همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	سلامت سازمانی	جو خلاقیت	کارآفرینی سازمانی	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
سلامت سازمانی	۱			۳/۲۲۷	۰/۵۴۳	۰/۰۰۱
جو خلاقیت	**۰/۷۹۷	۱		۳/۱۶۷	۰/۴۴۹	۰/۰۰۱
کارآفرینی سازمانی	۰/۴۲۷	**۰/۵۸۱	۱	۲/۵۲۳	۳۷۳/.	۰/۰۰۱

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

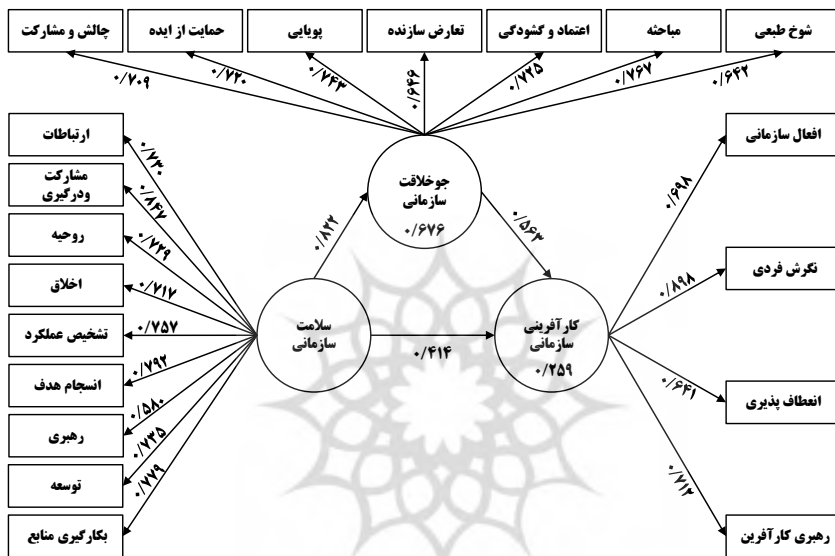
بررسی فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار SMART-PLS صورت گرفت. جهت بررسی کیفیت مدل ساختاری در PLS از شاخص‌های نسبی و درونی استفاده می‌شود، این مقادیر بین صفر و یک قرار دارند و مقادیر نزدیک به یک و بیشتر از ۰/۹ نشانگر کیفیت مناسب مدل ساختاری هستند (Manuel, et al., 2009). شاخص نسبی مدل پژوهش (۰/۸۰۲) و شاخص درونی مدل پژوهش (۰/۷۴۸) محاسبه شد که نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل ساختاری است. در PLS، دو نوع آزمون انجام می‌شود. مدل بیرونی، که هم‌ارز مدل اندازه‌گیری و مدل درونی که مشابه مدل ساختاری در مدل‌های معادلات ساختاری است. مدل درونی، نشانگر بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده است.

مقدار بار های عاملی باید بزرگتر از ۰/۵ باشد. در جدول (۳) ملاحظه می شود که مقدار بارهای عاملی دو سوال X52 و X57 کمتر از ۰/۵ است.

جدول (۳): مقدار بار عاملی (FL) متغیرهای پژوهش

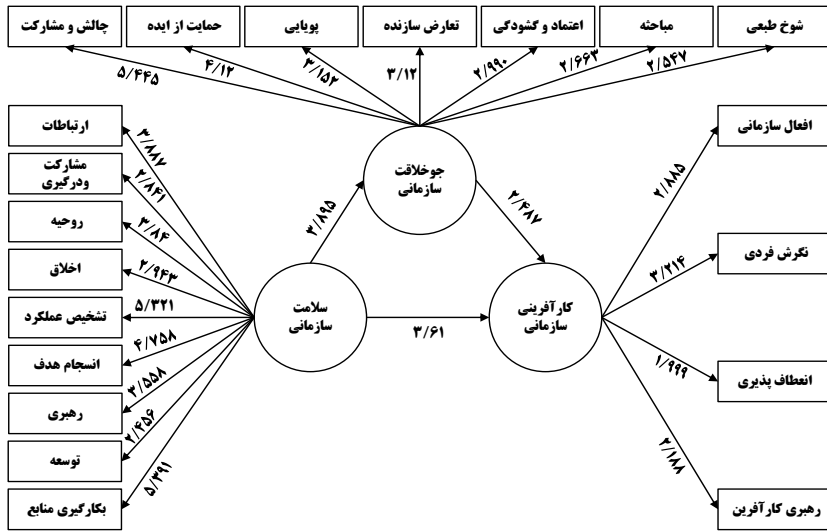
متغیر	سوالات		متغیر	سوالات	
ارتباطات	X1	۰/۵۸۲	مشارکت	X4	۰/۶۳۵
	X2	۰/۶۶۱		X5	۰/۷۱۴
	X3	۰/۵۸۶		X6	۰/۵۴۱
روحیه	X7	۰/۵۵۶	اخلاق	X10	۰/۷۲۵
	X8	۰/۶۶۳		X11	۰/۶۶۱
	X9	۰/۵۸۸		X12	۰/۵۲۱
تشخیص عملکرد	X13	۰/۶۶۱	انسیجام	X16	۰/۷۴۵
	X14	۰/۵۶۷		X17	۰/۵۹۷
	X15	۰/۵۹۰		X18	۰/۵۵۶
رهبری	X19	۰/۶۷۳	توسعه	X22	۰/۶۲۸
	X20	۰/۶۰۲		X23	۰/۶۱۵
	X21	۰/۵۱۹		X24	۰/۶۷۲
بکارگیری منابع	X25	۰/۶۲۸	چالش	X28	۰/۵۸۲
	X26	۰/۵۴۱		X29	۰/۷۲۵
	X27	۰/۶۴۸		X30	۰/۷۰۲
حمایت از ایده	X31	۰/۶۶۳	پویایی	X34	۰/۵۰۹
	X32	۰/۵۴۹		X35	۰/۵۱۴
	X33	۰/۵۹۲		X36	۰/۶۴۸
تعارض سازنده	X37	۰/۵۴۸	شوخی طبعی	X40	۰/۶۲۱
	X38	۰/۶۴۵		X41	۰/۵۵۸
	X39	۰/۵۵۱		X42	۰/۵۱۰
اعتماد و گشودگی	X43	۰/۷۵	مباحثه	X46	۰/۶۶۳
	X44	۰/۶۳۸		X47	۰/۵۲۰
	X45	۰/۵۴۷		X48	۰/۷۲۹
افعال سازمانی	X49	۰/۶۳۸	نگرش فردی	X52	۰/۴۲۵
	X50	۰/۷۸۸		X53	۰/۵۶۹
	X51	۰/۷۰۵		X54	۰/۵۸۷
انعطاف پذیری	X56	۰/۶۹۸	رهبری کارآفرین	X60	۰/۷۷۸
	X57	۰/۳۵۰		X61	۰/۸۰۸
	X58	۰/۵۳۶		X62	۰/۷۵۰
	X59	۰/۷۴۱			

پس از آزمون، مدل بیرونی لازم است تا مدل درونی که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است، ارائه شود. با استفاده از مدل درونی می توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. مدل مفهومی آزمون شده در شکل (۲) ارائه شده است. اعداد نوشته شده روی خطوط، در واقع ضریب‌های بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها و همان ضریب مسیر است. اعداد داخل هر دایره نشان دهنده مقدار R^2 مدلی است که متغیرهای پیش‌بین آن از طریق پیکان به آن دایره وارد شده‌اند.



شکل (۲): ضرایب مسیر مدل پژوهش

برای بررسی میزان معنادار بودن ضریب مسیر لازم است تا مقدار تی هر مسیر اندازه‌گیری شود (شکل (۳)). ضریب‌های مسیر نشان می‌دهند، از بین ۴ مسیر پیش‌بینی شده تاثیر، سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی، سلامت سازمانی بر جو اخلاقی و نوآوری، جو اخلاقی و نوآوری بر کارآفرینی سازمانی و نقش میانجی جو اخلاقی و نوآوری در تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی مقدار تی در سطح ۰/۹۵ معنادار است و مورد تایید قرار می‌گیرند. در جدول (۴)، ضریب‌های مسیر و مقادیر تی فرضیه‌های پژوهش نشان داده شده است. با توجه به جدول (۴)، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که با توجه به اینکه ضریب‌های مسیر و بزرگتر بودن اعداد معناداری از عدد ۱/۹۶، فرضیه‌های اول تا چهارم مورد تایید قرار می‌گیرند. اگر متغیر میانجی جو اخلاقی در تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی وارد مدل شود میزان تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی از طریق جو اخلاقی



شکل (۳): نتایج ضرایب تی مدل پژوهش

۰/۴۶۲ می‌شود. از آنجا که این مقدار از مقدار مربوط به تاثیر مستقیم سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی با مقدار ضریب مسیر (۰/۴۱۴) بیشتر است، می‌توان نتیجه گرفت که متغیر جو خلاقیت نقش میانجی در تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی دارد.

جدول (۴): نتایج فرضیه های پژوهش

نتیجه	Sig	t	ضریب مسیر	مسیر
تایید	۰/۰۰۱	۳/۶۱۰	۰/۴۱۴	سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد.
تایید	۰/۰۰۱	۳/۸۹۵	۰/۸۲۲	سلامت سازمانی بر جو خلاقیت سازمانی تاثیر دارد.
تایید	۰/۰۱	۲/۴۷۸	۰/۵۶۳	جو خلاقیت بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد.
تایید	۰/۰۰۱	۹/۵۶۱	۰/۴۶۲	جو خلاقیت و نوآوری نقش میانجی در رابطه بین تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی دارد.

۷- جمع‌بندی

مفهوم سلامت‌سازمانی اجازه می‌دهد تا بتوان تصویر بزرگی از سلامت سازمان را تصور نمود. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، مسیرهای ارتباطی، باز و سودمند هستند و سازمان سالم جایی است که کارکنانش آن را دوست دارند و به کار در آن افتخار می‌کنند. اگر به سازمان سالم، به‌عنوان سیستم نگاه شود در چنین حالتی سلامت سازمانی را نه

در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان به صورت فردی و گروهی، بلکه در موجودیت و بقای خود سازمان می‌توان جستجو نمود. این پژوهش با هدف بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی از طریق متغیر میانجی جو خلاقیت انجام شد. نتایج فرضیه اول پژوهش، تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی را نشان داد. این موضوع نشان می‌دهد اگر در یک سازمان شرایط سلامت سازمانی حاکم باشد از کارآفرینان به طور ویژه حمایت می‌شود و به علت وجود عواملی مانند ارتباطات مناسب، روحیه همکاری و به کارگیری منابع کارآفرینی مورد تشویق قرار می‌گیرد. نتایج این فرضیه با مطالعات اکبری و همکاران (۱۳۹۲)، ناظم و همکاران (۱۳۸۹) و چان لی و همکاران (۲۰۱۴) که در پژوهش‌های خود تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی را تایید کردند، مطابقت دارد. بر اساس نتایج این فرضیه، می‌توان بیان نمود که برای ایجاد کارآفرینی سازمانی، باید بستر لازم برای بروز سلامت سازمانی فراهم شود. در این راستا به مدیران شرکت پیشنهاد می‌شود که:

ارتباطات بین مدیران و کارکنان و بین کارکنان با کارکنان را افزایش و فضای مشارکت کارکنان را گسترش دهند. توانمندی سازمان در جذب و نگهداری کارکنان کارآمد را بالا ببرند و جریان ارتباطات سازمانی متقابل و چندجانبه و همچنین جریان آزاد و سریع اطلاعات را برقرار کنند. در نهایت اینکه روابط گروه‌های غیررسمی و کارآمد را توسعه دهند.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد که سلامت سازمانی بر جو خلاقیت تاثیر می‌گذارد. در سازمان‌های سالم به علت حمایت از ایده‌ها، پویایی و تعارض سازنده در سازمان، می‌توان انتظار داشت که جو خلاقیت به وجود آید. این موضوع با نتایج مطالعات چان لی و همکاران (۲۰۱۴) که معتقدند یکی از نتایج سلامت سازمانی ایجاد خلاقیت سازمانی است، مطابقت دارد. در این راستا به مدیران شرکت موارد پیشنهاد می‌شود: ویژگی‌های فرصت‌جویی را در شرکت خود ایجاد کنند، پذیرش تغییر و تمایل به پیشرو بودن را بالا ببرند و روحیه کار تیمی، روحیه تحمل شرایط عدم اطمینان، روحیه مسوولیت‌پذیری و بصیرت و دوراندیشی کارکنان را تقویت کنند.

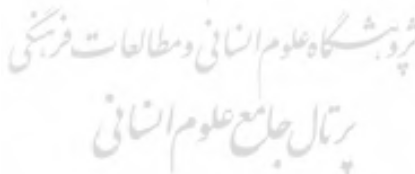
نتایج فرضیه سوم پژوهش، تاثیر جو خلاقیت بر کارآفرینی سازمانی را نشان داد. بر اساس نتایج این فرضیه می‌توان بیان نمود که یکی از پیش‌نیازهای مهم و بسترهای مورد نیاز برای بروز کارآفرینی در سازمان، وجود جو خلاقیت و نوآوری است. اگر سیاست‌های سازمان، حمایت و تشویق کارکنانی باشد که دائما در حال ایده‌زایی و ارائه راه‌حل‌های جدید هستند، این امر موجب گسترش فضای خلاقیت خواهد شد. نتایج این فرضیه با مطالعات لینا و آستا (۲۰۱۲) که وجود جو خلاقیت را پیش‌زمینه

کارآفرینی سازمانی می‌دانند، مطابقت دارد (Lina & Asta, 2012).

بر اساس نتایج این فرضیه برای توسعه و ایجاد جو خلاقیت و نوآوری به مدیران شرکت پیشنهاد می‌شود: از ایده‌های کارکنان حمایت کنند و سیستم پاداش در راستای تشویق ایده‌آفرینی راه‌اندازی کنند. تعارض سازنده و مطلوب در سطح شرکت و بین کارکنان به وجود آورند. جلسات بحث و گفتگو با کارکنان راه‌اندازی کنند و آن‌ها را به انجام کارها با روش‌های متفاوت و ایجاد تنوع در افکار خود تشویق کنند. در نهایت از رویکرد ساعت کار شناور استفاده و محدودیت‌های زمانی را حذف نمایند.

نتایج فرضیه چهارم پژوهش، تاثیر نقش متغیر میانجی جو خلاقیت در تاثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی را نشان داد. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد وجود سلامت سازمانی می‌تواند منجر به کارآفرینی سازمانی شود اما برای تسریع این روند، اگر جو خلاقیت در سازمان حاکم باشد میزان کارآفرینی سازمانی شتاب بیشتری خواهد گرفت. برای بروز کارآفرینی نیاز به جو خلاقیت است که سلامت سازمانی با حمایت از جو خلاقیت موجب گسترش کارآفرینی سازمانی می‌شود. نتایج این فرضیه با مطالعات یوک مارین و همکاران (۲۰۱۳) همراستا است (Yukthamarani, et al., 2013). با توجه به نتایج این فرضیه، به مدیران شرکت پیشنهاد می‌شود:

ساختار سازمانی کارآفرینانه با ویژگی فرآیندمحوری ایجاد کنند، پیچیدگی‌ها و همچنین لایه‌های تصمیم‌گیر برای تسهیل روند نوآوری، خلاقیت و خطرپذیری را کاهش دهند. تیم‌ها را تقویت کنند و بین اختیارات و وظایف تناسب برقرار کنند. در نهایت به جای تاکید بر فرایندها بر تحقق اهداف سازمانی تاکید نمایند.



References

۸- منابع

- Akbaba, S., 1999. Organizational Health of Secondary School in Turkey. Association of Behavioral and Social Sciences Journal, Volume 2, pp. 217-233.
- Andreu, T., David, U. & Marta, P., 2014. Culture and innovation: The moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship. Technological Forecasting and Social Change, Issue 88, pp. 360-369.
- Apostolos, D. & Zaridis, D., 2014. Entrepreneurship and SME's Organizational Structure. Elements of a Successful Business. Social and Behavioral Sciences, Issue 148, pp. 463-467.
- Augusto, J., Helena, M. & Gonçalves, V., 2013. Social value and organizational performance in non-profit social organizations: Social entrepreneurship, leadership, and socioeconomic context effects. Journal of

- Business Research, 66(10), pp. 2139-2146.
- Bahar, O., Türker, O. & Timo, L., 2014. Trip-focused organizational safety climate: Investigating the relationships with errors, violations and positive driver behaviours in professional driving.. Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour, Issue 26, pp. 361-369.
- Hosseini, N. & Sadeghi, T., 2011. Investigating the Relationship Between the Eight Dimension of Organization Climate With Occupational Stress and Creativity in Administrative Employee. Iranian Quarterly of Education Strategis, 1(2), pp. 52-60.
- Irfaner, S. & Ercetin, S., 2008. Organizational Cleaner Catfish. World Applide Sciences Journal, 3(4), pp. 396-648.
- Lee, C., Chun-Liang, C. & Shu, H., 2014. The Influence of School Organizational Health and Occupational Burnout on Self-perceived Health Status of Primary School Teachers. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Issue 116, pp. 985-989.
- Lina, G. & Asta, S., 2012. Leadership role implementing knowledge transfer in creative organization: how does it work. Social and Behavioral Sciences, Issue 41, pp. 15-22.
- Luthans, F., 2008. Organizational behavior. New york: McGraw Hill Book company.
- Manuel, J., Francisco, J. & Félix, A., 2009. Exploring the impact of individualism and uncertainty avoidance in Web-based electronic learning: An empirical analysis in European higher education. Computers & Education, Volume 52, p. 588-598.
- Patrick, L., Yorio, D. & Willmer, M., 2015. Health and safety management systems through a multilevel and strategic management perspective: Theoretical and empirical considerations. Safety Science, Volume 72, pp. 221-228.
- Ramdass, M. & Theodore, L., 2012. Towards a Model for Research on the Effect of School Organizational Health Factors on Paimary School performance in Trinidad and Tobago. International Journal of Educational Development, 32(4), pp. 91-100.
- Sabancı, A., 2011. The Effect of Teachers Stress on educational Organizations Health. International Journal of Business and Social Science, 2(1), pp. 91-100.
- Sarri, S., Bakouros, D. & Petridou, M., 2010. Stimulating creativity: Individual procedures. New York: Academic Press.
- Smith, M., Yango, D. & Ferd, Z., 2014. Relationship between knowledge management and organizational health and employee entrepreneurship. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Issue 112, pp. 56-69.
- Yukthamarani, P., Roselina, A. S. & Raja, S., 2013. The Impact of Organizational Climate on Employee>s Work Passion and Organizational Commitment. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 107, pp. 88-95.
- Zahed-Babelan, A. & Moenikia, M., 2010. A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high schools. Social and Behavioral Sciences, 2(2), pp. 1532-1536.

Zenovia, C., 2011. Entrepreneurship Versus Entrepreneurship. Review of International Comparative Management, 12(5), pp. 971-976.

اکبری، م. و غیره، ۱۳۹۲. بررسی رابطه‌ی سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران). مدیریت دولتی، (۱)۵، صص. ۱-۲۰.
بهرامیان، ۱۳۸۹. بررسی نقش کارآفرینی سازمانی و سلامت روانی در کارآفرینی سازمانی در صنایع کوچک فسا، شیراز: دانشکده علوم انسانی دانشگاه پیام نور، استان فارس.

پرداختچی، م. و شفیع زاده، ح.، ۱۳۸۵. درآمدی بر کارآفرینی سازمانی. تهران: نشر ارسباران.

حسن بیگی، م.، ۱۳۸۹. ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت فرودگاه‌های کشور، دانشگاه پیام نور.

رضایی، ر. ا. و حسینی، س.، ۱۳۹۲. طراحی مدل معادلات ساختاری توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های توسعه روستایی استان زنجان. فصلنامه توسعه کارآفرینی، (۴) ۶، صص. ۵۷-۷۴.

شائمی برزکی، ع.، امیری، ز. و فرخی، م.، ۱۳۹۱. تحلیل موانع کارآفرینی سازمانی. خوانسار.

عبدالله زاده، م.، ۱۳۹۲. تحلیل تاثیر سلامت سازمانی بر یادگیری سازمانی.

گلستان هاشمی، س. و احمدی، ع. ح.، ۱۳۸۴. مبانی علم کارآفرینی (دانش مهندسی کارآفرینی). اصفهان: انتشارات جهاددانشگاهی واحد صنعتی اصفهان.

ناظم، ف.، کریم زاده، ص. و قادری، ا.، ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی. فصلنامه پژوهش اجتماعی، (۹) ۳، صص. ۸۹-۱۱۵.

1. Ekvall
2. Hoy et al. 1998
3. Margaret Hill 2003

