

رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران با کارآفرینی در سازمان های بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز؛ ۱۳۸۶

پوران رئیسی^۱ / امیر اشکان نصیری پور^۲ / لیلارستمی^۳ / نادر خالصی^۴

چکیده

مقدمه: امروزه اکثر کشورهای توسعه یافته در حال انتقال از حالت بوروکراتیک و اداری به وضعیت کارآفرینی می باشند، از همین روی شناسایی و پرورش ویژگی های مربوط به کارآفرینی به خصوص در مدیران از اهمیت ویژه برخوردار است. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران کارآفرین در سازمان های بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود.

روش بررسی: برای این مطالعه ۱۶۱ نفر از کارکنان سازمان های خدمات بهداشتی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز (N=2550) به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند و نظرات آنان در مورد ویژگی های شخصیتی مدیرانشان در رابطه با کارآفرینی سازمانی سنجیده شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد ویژگی های شخصیتی مقیمی (۱۳۸۲) با ضریب ثبات ۰/۸ و پرسشنامه کارآفرینی ذبیحی و مقدسی (۱۳۸۵) با ضریب ثبات ۰/۷۸ بود. داده ها به روش خودپاسخگویی و تکمیل پرسشنامه از پاسخگویان جمع آوری گردید.

یافته ها: در پژوهش حاضر رابطه مستقیم و معنی داری بین ویژگی های شخصیتی مدیران و کارآفرینی سازمانی دیده شد (P<0/01 و r=0/65) از بین ویژگی های شخصیتی، جذب فرصت های مناسب برای سازمان بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی داشت (P<0/01 و F=23/17).

نتیجه گیری: ویژگی های شخصیتی مدیران با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی دار دارد و برای اعتلای کارآفرینی در بیمارستان ها و مراکز بهداشتی درمانی، پرورش ویژگی های شخصیتی فرصت ساز در بین مدیران ضرورت دارد.

کلیدواژه ها: کارآفرینی، سازمان بهداشتی و درمانی، ویژگی های شخصیتی، مدیر

◇ و وصول مقاله: ۸۷/۴/۲، اصلاح نهایی: ۸۷/۷/۳، پذیرش نهایی: ۸۷/۹/۲۴

۱- دانشیار گروه پژوهش، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران؛ نویسنده مسئول (Email: praeissi@yahoo.com)

۲- استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

۳- کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

۴- استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران

مقدمه

امروزه سازمان‌هایی قادر به بقا هستند که امکان و شرایط پویایی را داشته باشند و بتوانند در مقابل تغییرات، عکس‌العمل مناسبی ارائه دهند و با ایجاد بسترهای لازم، منابع انسانی خود را به دانش و مهارت کارآفرینی مولد تجهیز کنند. [۱] نرخ فزاینده تغییرات و تحولات در حوزه‌های علمی، اقتصادی و اجتماعی از عمده‌ترین ویژگی‌های عصر حاضر است. پایان جنگ دوم جهانی نقطه آغازین توجه کشورهای مختلف جهان به توسعه اقتصادی می‌باشد. امری که امروزه با شکل‌گیری اقتصاد جهانی و رقابت همه‌جانبه از اهمیت بیشتری نیز برخوردار شده است. از طرف دیگر، سازمان‌های امروزی با تحولات و تهدیدات گسترده بین‌المللی روبه‌رو شده‌اند که بقای آنها را با خطر مواجه کرده و آنان برای بقای خود باید راه‌حل‌ها و روش‌های جدیدی را تدوین نموده و به نوآوری و خلاقیت مستمر بپردازند. موتور حرکت چنین سازمان‌های موفق و کارآمد، کارآفرینی می‌باشد، مفهومی که راجع به آن مطالب زیادی نوشته شده و ابعاد مختلفی از آن مورد بررسی قرار گرفته است. [۲] کارآفرینی شامل جستجوی فرصت و سپس جستجوی منابع مورد نیاز است. سازمان‌هایی که امید به رشد دارند باید دریابند که چطور فرصت‌ها ظهور و بروز پیدا می‌کنند. [۳] کارآفرینی سازمانی نیز به معنای اجرای فرایند کارآفرینی در داخل سازمان و با استفاده از خصوصیات هم‌چون روحیه پشتکار، ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری می‌باشد که طی آن گروهی از افراد درون سازمان تبدیل به موتور توسعه آن می‌گردند. [۴] از این میان ویژگی‌های شخصیتی مدیران به دلیل تأثیر مستقیم بر فعالیت‌های اعضای سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است. ویژگی‌هایی چون توفیق‌طلبی، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و جذب فرصت‌های مناسب برای سازمان که با عنوان خصوصیات کارآفرینی در مدیران شناخته می‌شوند. علی‌رغم ناتوانی اقتصاددانان در توصیف و تشریح نقش کارآفرینان در نظریه توسعه و رشد اقتصادی، تنها شومیتز، اقتصاددان آلمانی بود که برای اولین بار بر مطالعه نقش کارآفرین در اقتصاد تأکید نمود و تفاوت‌هایی را بین مدیر و مالک کسب و کار قائل شد. [۵] احمد پور داریانی [۵] مبحث کارآفرینی در ایران را مورد پژوهش قرار داده و از دیدگاه‌های اقتصادی و غیر اقتصادی به بررسی آن پرداخته است. وی از کارآفرینی در سازمان یاد کرده

و یک الگوی نظری برای پرورش مدیران کارآفرین ارائه نموده که ارزیابی، اجرا و برنامه‌ریزی را به عنوان سه فاکتور مهم در پرورش مدیران در نظر گرفته است. کلیه محققینی که از جنبه‌های غیر اقتصادی (روان‌شناختی) به مطالعه کارآفرینی پرداخته‌اند، به نقش ویژگی‌های فردی مدیران و کارکنان در رابطه با کارآفرینی توجه خاص مبذول داشته‌اند. [۹-۵، ۳] مقیمی [۳] الگوی جامع کارآفرینی سازمانی را متناسب با شرایط بومی کشورمان برای سازمان‌های غیر دولتی (NGOs) ارائه کرده است تا بر آن اساس، سازمان‌های غیردولتی نسبت به تقویت و بهبود توانمندی‌های خود اقدام نمایند و از آمادگی لازم برای ایفای نقش‌های مؤثرتر برخوردار گردند. در این پژوهش رابطه سه عامل ساختاری، رفتاری و محیطی با کارآفرینی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. کردستانی [۶] در بررسی وضعیت کارآفرینی مدیران در مدارس اذعان می‌دارد که مدیران مدارس عادی به لحاظ ویژگی‌های کارآفرینانه به مراتب برتر از مدیرانی هستند که در مدارس کار و دانش انجام وظیفه می‌کنند. به لحاظ جنسیت تفاوتی در دو گروه زنان و مردان و عامل کارآفرینی دیده نشد. از نظر تحصیلات تفاوت اندکی بین مدیران دارای مدرک کارشناسی و بالاتر با سایر گروه‌ها دیده شد. به لحاظ سابقه خدمتی مدیریتی و آموزشی نیز مدیرانی که سابقه کمتر از ده سال داشتند در ویژگی استقلال‌طلبی، نمرات کارآفرینی کمتر و به لحاظ ویژگی خلاقیت امتیاز بیشتری نسبت به مابقی مدیران کسب نمودند. قدرت ریسک‌پذیری نیز در مدیران با سابقه کمتر از ده سال، کمتر از مدیران با سابقه بیش از بیست سال بود. جهانگیری [۷] به منظور طراحی الگویی برای کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، پس از استخراج ویژگی‌های افراد کارآفرین، عوامل سازنده کارآفرینی و ابعاد کارآفرینی با استفاده از تحلیل عاملی چرخشی عوامل سازمانی، عوامل فردی و عناصر کارآفرینی را تعیین کرده است که از بین عوامل فردی میانگین نمره توفیق‌طلبی، مهارت مذاکره و اعتماد به نفس بالاترین بوده است. این مطالعه نشان داده است که عواملی چون مهارت مذاکره، تعهد سازمانی، مشتری‌مداری، سیستم غیر متمرکز و فرهنگ کاری و همچنین عناصر کارآفرینی شامل استقلال، تمایل به اصلاح، ریسک‌پذیری، رفتار اثرگذار در ترکیب خطی ایجاد شده از نظر آماری معنادار بودند.

تعالی کل جامعه را دربر داشته باشد. با این حال بررسی‌های نگارندگان مقاله نشان می‌دهد تاکنون مطالعه‌ای بر روی ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارآفرینی سازمانی در بخش بهداشت و درمان صورت نپذیرفته است، که این مهم بر عهده پژوهش حاضر می‌باشد.

روش بررسی

این پژوهش از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان و مدیران میانی سازمان‌های بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز شامل بیمارستان امام خمینی (ره)، سینا و الزهرا (س) تبریز و بیمارستان امام خمینی (ره) و خاتم الانبیا (ص) میانه و مراکز بهداشتی و درمانی میانه تشکیل می‌داد.

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد، بدین ترتیب که در تبریز ابتدا بیمارستان‌ها به دو نوع بزرگ و متوسط طبقه‌بندی شده و سپس از بین بیمارستان‌های بزرگ، بیمارستان ۱۰۰۰ تختخوابی امام خمینی (ره) و از بین بیمارستان‌های متوسط، بیمارستان ۳۰۰ تختخوابی سینا و بیمارستان ۲۵۰ تختخوابی الزهرا (س) انتخاب گردیدند. سپس مدیران بخش‌های مختلف بیمارستان مشخص شده و پس از آن کارکنان زیر دست آنها به طور خوشه‌ای راجع به ویژگی‌های شخصیتی آنان نظر دادند. در میانه هم به همین ترتیب مدیران بخش‌های درمانی و اداری بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی درمانی مشخص گردید و کارکنان زیر دست آنها به طور خوشه‌ای راجع به ویژگی‌های شخصیتی آنان نظر دادند. حجم نمونه از بیمارستان‌های تبریز ۸۷ نفر و از بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی درمانی میانه ۷۴ نفر و مجموعاً ۱۶۱ نفر بود.

ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسشنامه بود که شامل سه بخش و در برگیرنده اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی مدیران، ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با کارآفرینی سازمانی و اطلاعات مربوط به کارآفرینی سازمانی بود.

بخش اول با ۵ سؤال، مربوط به سن، جنس، وضعیت تأهل و مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی مدیران و کارکنان بود.

بخش دوم مشتمل بر ۱۰ سؤال بود که بر اساس ۹ ویژگی شخصیتی مرتبط با کارآفرینی مطابق پرسشنامه مقیمی [۳] تهیه و تنظیم گردید.

مینیایی پور [۸] در بررسی تأثیر عوامل رفتاری بر کارآفرینی درون‌سازمانی از دیدگاه کارکنان شهرداری تهران نشان می‌دهد که از میان ویژگی‌های مدیران، پشتکار و توفیق طلبی تأثیر بیشتری بر کارآفرینی درون‌سازمانی دارند و از میان ویژگی‌های کارکنان، تحمل ابهام از طرف افراد بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی درون‌سازمانی دارد. مهارت مناسب‌سازی در میان متغیرهای فرهنگ سازمانی تأثیر گذارترین متغیر بر کارآفرینی درون‌سازمانی تشخیص داده شده، سبک رهبری و تضاد نیز بر کارآفرینی درون‌سازمانی تأثیر چشمگیری داشتند.

نقش ویژگی‌های شخصیتی و شغلی در شکل‌گیری تصمیمات کارآفرینانه، مطالعه‌ای است که در دانشگاه می‌سی سی پی آمریکا در سال ۲۰۰۲ انجام شده است. در این پژوهش با تلفیق ویژگی‌های شخصیتی، توانایی ذهنی و روحی، مدلی جهت ارتقاء کیفی، تصمیمات کارآفرینانه ارائه گردید. مدل ارائه شده بر اساس مبانی تئوری به صورت تجربی و عملیاتی جهت سنجش اعتبار مورد بررسی قرار گرفت و بدین منظور فاکتورهای ویژگی‌های شخصیتی، تشویق، پاداش، میل به استقلال، سودآوری و رضایت شغلی تعیین شد. [۱۰]

اکبرالسادات [۹] نیز نقش سازمان‌های دولتی و غیردولتی را در توسعه کارآفرینی کارکنان مورد بررسی قرار می‌دهد. در این مطالعه علاوه بر مقایسه عملکرد سازمان‌های دولتی و غیردولتی در توسعه کارآفرینی، نظرات کارکنان در زمینه میزان توجه به کارآفرینی با توجه به جنس، سن و سابقه خدمت مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصله نشان داد که تفاوت معناداری بین سازمان‌های دولتی و غیردولتی در زمینه توجه به کارآفرینی وجود دارد. یعنی در سازمان‌های دولتی توجه بیشتری به کارآفرینی انجام می‌گیرد. متغیرهای جنس، سن و سابقه خدمت در سازمان‌های دولتی و غیردولتی تأثیر چشمگیری بر نظرات کارکنان در زمینه میزان توجه به کارآفرینی نداشت. باید اذعان داشت که در کشورهای در حال رشد از جمله کشور ما اکثر فعالیت‌ها در اختیار بخش دولتی است و ناکارآمدی بخش دولتی آهنگ رشد و پویایی در کل جامعه را کاهش می‌دهد.

بهداشت و درمان نیز یکی از این بخش‌هاست. این بخش به لحاظ ارتباطی که با سلامت جامعه دارد، اهمیت فراوانی داشته و رشد و پویایی آن بایستی مورد توجه قرار گیرد زیرا که به کار بستن نیروهای مولد و کارآفرین در این بخش می‌تواند رشد و

یافته‌های پژوهش نشان داد که سن، جنس و میزان تحصیلات کارکنان تأثیر چشمگیری بر قضاوت آنان در مورد ویژگی‌های شخصیتی داشته است، در صورتی که وضعیت تاهل و رشته تحصیلی آنان چنین تأثیری نداشت همچنین هیچ کدام از ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان تأثیری بر قضاوت آنان در مورد کارآفرینی سازمانی نداشت (جدول ۱).

یافته‌های این مطالعه مشخص نمود که پذیرفتن تغییر و تحول در مدیران بر کارآفرینی سازمانی تأثیر چشمگیری دارد ($P < 0/01$ و $F = 17/50$).

همچنین یافته‌ها نشان داد که جسارت و ریسک‌پذیری مدیران بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد ($P < 0/01$ و $F = 10/82$). توان ساعت‌ها کار طولانی مدیران بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد ($P < 0/01$ و $F = 13/55$). خلاقیت و نوآوری مدیران بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد ($P < 0/01$ و $F = 19/50$). آینده‌نگری و تمایل به پیشگام بودن مدیران بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد ($F = 16/40$ و $P < 0/01$). استقبال از چالش‌ها و کار تیمی مدیران بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد ($F = 14/10$ و $P < 0/01$).

این مطالعه همچنین نشان داد که مهارت مناسب سازمانی در مدیران بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد ($P < 0/01$ و $F = 18/40$). توان مذاکره مدیران بر کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد ($F = 17/20$ و $P < 0/01$). از بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران توانایی جذب فرصت‌های مناسب برای سازمان بر کارآفرینی سازمانی بیشترین تأثیر را نشان می‌دهد ($F = 23/20$ و $P < 0/01$). در نهایت ویژگی پشتکار و توفیق‌طلبی مدیران بر کارآفرینی سازمانی با $F = 16/30$ و $P < 0/01$ مؤثر است (جدول ۲).

در مجموع نتایج این مطالعه نشان داد که رابطه مستقیم و معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارآفرینی سازمانی وجود دارد ($r = 0/65$ و $P < 0/01$).

این ویژگی‌ها عبارت بودند از: ۱- پذیرفتن تغییر و تحول در سازمان؛ ۲- جسارت و ریسک‌پذیری؛ ۳- توان ساعت‌ها کار طولانی؛ ۴- خلاقیت و نوآوری؛ ۵- آینده‌نگری و تمایل به پیشگام بودن؛ ۶- استقبال از چالش‌ها و کار تیمی؛ ۷- داشتن مهارت مناسب سازمانی؛ ۸- توان مذاکره؛ ۹- جذب فرصت‌های مناسب برای سازمان؛ و ۱۰- پشتکار و توفیق‌طلبی. بخش سوم شامل ۲۲ سؤال مربوط به کارآفرینی سازمانی بود که از پرسشنامه ذبیحی و مقدسی [۲] استخراج گردید.

به منظور تعیین ضریب ثبات، پرسشنامه‌ها بین یک گروه ۳۰ نفری از کارکنان آموزش و پرورش توزیع شد و آلفای کرونباخ بخش مربوط به ویژگی‌های شخصیتی مدیران برابر ۰/۸ و قسمت مربوط به کارآفرینی سازمانی معادل ۰/۷۸ بود.

داده‌ها با روش خودپاسخگویی نمونه‌ها، همراه توضیحات تکمیلی پژوهشگران گردآوری شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری T و آنالیز واریانس یک طرفه استفاده گردید.

یافته‌ها

در این مطالعه ۱۱۰ نفر زن (۷۱ درصد) و ۴۵ نفر مرد (۲۹ درصد) از کارکنان سازمان‌های بهداشتی و درمانی تبریز و میانه شرکت نمودند که ۲۲ نفر مجرد (۱۴/۲ درصد) و ۱۳۳ نفر متأهل (۸۵/۸ درصد) بودند. از نظر میزان تحصیلات ۸۸ نفر (۵۶/۸ درصد) مدرک کارشناسی، ۳۴ نفر (۲۷/۹ درصد) مدرک کاردانی، ۱۱ نفر (۷/۱ درصد) مدرک دپلم، ۱۶ نفر (۱۰/۳ درصد) مدرک دکترا و ۶ نفر (۳/۹ درصد) مدرک کارشناسی ارشد داشتند.

توزیع سنی پاسخگویان نشان داد؛ ۱۷/۴ درصد ۲۹-۲۰، ۴۲/۹ درصد ۳۹-۳۰، ۳۷/۳ درصد ۴۹-۴۰ و ۲/۵ درصد ۵۹-۵۰ سال داشته‌اند. ضمناً داده‌های گردآوری شده از ۶ پرسشنامه قابل بررسی بوده و تنها ۱۵۵ پرسشنامه مبنای تحلیل قرار گرفت.

جدول ۱. تأثیر ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان بر قضاوت آنان در مورد ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارآفرینی سازمانی

| متغیرهای دموگرافیک کارکنان | گ‌های | بیت م ران | کار فر ن ا ما |
|----------------------------|------------|------------|---------------|
| جنس | $F = 5/20$ | $P < 0/01$ | $F = 5/90$ |
| وضعیت تاهل | $F = 0/89$ | $P < 0/01$ | $F = 1/40$ |
| میزان تحصیلات | $F = 3/17$ | $P < 0/01$ | $F = 0/83$ |
| سن | $F = 3/94$ | $P < 0/01$ | $F = 0/35$ |
| نوع رشته تحصیلی | $F = 1/04$ | $P < 0/01$ | $F = 0/63$ |

جدول ۲: تأثیر ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر کارآفرینی سازمانی

| ویژگی‌های شخصیتی مدیران | کارآفرینی سازمانی |
|--|------------------------|
| پذیرفتن تغییر و تحول در سازمان | $P < 0/01$, $F=17/50$ |
| جسارت و ریسک‌پذیری | $P < 0/01$, $F=10/82$ |
| توان ساعت‌ها کار طولانی | $P < 0/01$, $F=13/55$ |
| خلاقیت و نوآوری | $P < 0/01$, $F=19/50$ |
| آینده‌نگری و تمایل به پیشگام بودن | $P < 0/01$, $F=16/40$ |
| استقبال از چالش‌ها و کار تیمی | $P < 0/01$, $F=14/10$ |
| داشتن مهارت متناسب با پست سازمانی | $P < 0/01$, $F=18/40$ |
| توان مذاکره | $P < 0/01$, $F=17/20$ |
| توانایی جذب فرصت‌های مناسب برای سازمان | $P < 0/01$, $F=23/20$ |
| پشتکار و توفیق طلبی | $P < 0/01$, $F=16/30$ |

مهم‌ترین مباحث علم مدیریت به شمار می‌رود. از طرف دیگر، قبول تحول و تحقق بخشیدن به آن یکی از مهم‌ترین لازمه‌های بقا و رشد هر سازمان است، زیرا هر سازمانی خود یک نظام فرعی است از یک نظام اجتماعی و یک نظام بزرگتر جهانی و هنگامی که مجموع یک نظام در حال تحول و پیشرفت است، نظام‌های فرعی هم ناگزیر باید خود را با تحولاتی که در نظام بزرگتر پدید آمده است، همگام و هماهنگ کنند. [۱۴]

تأثیر جسارت و ریسک‌پذیری بر کارآفرینی سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های علم‌گرایی در مدیران نشان می‌دهد که آنها در رویایی با

مشکلات شجاع و جسور، در انجام کارها قاطع و در اجرای تصمیمات، باید مصمم باشند. [۱۵] مردم عادی، کارآفرین را عاشق مخاطره می‌دانند، در حالی که تحقیقات نشان می‌دهد، کارآفرین نوعاً چنین نیست. کارآفرین شخصی میانه‌روست که حساب شده مخاطره می‌کند. [۱۶]

پشتکار و توفیق طلبی مدیران تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر کارآفرینی سازمانی نشان داد. مدیران کارآفرین همواره دارای انگیزه بالایی در تحقق اهداف خود هستند و بیشتر دوست دارند کار کنند تا صرفاً به سخنوری بپردازند. [۱۵] طبق نتایج پژوهش مقیمی [۲]، جهانگیری [۷] و مینایی پور [۸] نیز پشتکار و توفیق طلبی مدیران عنصر بسیار مؤثری بر کارآفرینی بیان شده است. خلاقیت و نوآوری مدیران تأثیر چشمگیری بر کارآفرینی سازمانی نشان داد، طبق نظر مک کله لند عامل عمده عقب ماندگی اقتصادی در کشورهای در حال توسعه، مربوط به عدم درک خلاقیت فردی است و نتیجه می‌گیرد که با اینکه روحیه انسان برای توفیق در دوران کودکی شکل می‌گیرد ولی در عین حال می‌توان با یک برنامه صحیح آموزشی روحیه خلاق و رسالت کاری را در افراد به وجود آورد. [۱۷] هم نوآوری و هم خلاقیت از اجزای لاینفک کارآفرینی می‌باشند و وجود نوآوری به قدری ضروری است که می‌توان ادعا نمود کارآفرینی بدون آن وجود ندارد و خلاقیت نیز بدون نوآوری نتیجه‌ای را حاصل نمی‌نماید. [۱۸]

با توجه به رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارآفرینی سازمانی در بیمارستان‌های مورد مطالعه می‌توان نتیجه گرفت

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد، در سازمان‌های بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با نظر مقیمی [۳]، اسبورن و گالبر [۱۱] و پینکات [۱۲] مطابقت دارد. در پژوهش حاضر، از میان ویژگی‌های شخصیتی مدیران ویژگی جذب فرصت‌های مناسب برای سازمان بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی نشان می‌دهد، که بانظر بایت [۱۳] مطابق است. علت اصلی آن می‌تواند دگرگونی شدید سازمان‌های بهداشتی و درمانی در عصر حاضر و رویارویی آنها با عوامل محیطی غیر قابل پیش‌بینی باشد که نسبت به شهرداری آن را با چالش‌های بسیاری روبه‌رو می‌سازد. بررسی تهدیدات خارجی و تبدیل آنها به فرصت‌های مناسب راهکار مناسبی در این زمینه می‌باشد که از وظایف مهم مدیران به شمار می‌رود. این در حالی است که طبق نظر مینایی پور [۸] پشتکار و توفیق طلبی بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی درون سازمانی در شهرداری تهران داشته است.

در این مطالعه پذیرش تغییر و تحول از سوی مدیران تأثیر چشمگیری بر کارآفرینی سازمانی نشان می‌دهد. مدیران امروزی در محیطی پرابهام، پویا و متحول کار می‌کنند و این تغییرات با چنان سرعت فزاینده‌ای حادث می‌شود که گاه نظام‌های اجتماعی و اداری قادر به انطباق با آنها نیستند و به همین دلیل امروزه بزرگترین مسئله‌ای که هر سازمان با آن روبه‌روست، مسئله تحول و دگرگونی است. از این روست که مدیریت تغییر از

on Internal Organizational Entrepreneurship from City Hall personnel Perspective in Tehran [M.Sc. Thesis]. Department of Agricultural Development and Education, Islamic Azad University, Science and Research Branch; 2005. [Persian]

9. Akbarsadat Z. Assessing the Role of Public and Private Organizations in Expanding Entrepreneurship among Isfahanian Organizations. Proceeding of the Iranian National Entrepreneurship Conference. Roudehen: Islamic Azad University; 2005. [Persian]

10. Brice J. The Role of Personality Dimensions and Occupational Preferences on the formation of Entrepreneurial Intentions. Mississippi: The Mississippi State University Press; 2002.

11. Osborn D, Galber T. Re-inventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is transforming the Public Sector. Journal of Management Psychology 1992; 5(5): 245-53.

12. Fostering Entrepreneurial Ideas. 2000. Available Form: URL: <http://www.pinshot.com>.

13. Boyett I. The Public Sector Entrepreneurship-A Definition. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research 1997; 3(2): 77-92.

14. Iran-Nejadparizi M, Sasan-Ghohar P. Management and Organization from Theory to Practice. 7th ed. Tehran: Iranian Banking Institute, Central Bank of Islamic Republic of Iran; 2003.

15. Nasiripour AA, Raeissi P. Management Development: Organizational Excellence. Tehran: Shahrashob; 2006. [Persian]

16. Longenecker G, Moore C, Petty W. Small Business Management: An Entrepreneurial Emphasis. Cincinnati, Ohio: South-Western College; 1997.

17. Tafazoli F. History of Economical Principals from Plato to Present time. Tehran: Nashr-e-Naey; 1994. [Persian]

18. Fry F. A Planning Approach: Entrepreneurship. New Jersey: Prentice-Hall Inc; 1993.

هرچه مدیران این سازمان‌ها ویژگی‌های مرتبط با کارآفرینی را در خود تقویت کنند و به افکار و عقاید کارآفرینانه بها دهند به همان نسبت ارگان‌های تحت کنترل آنها در مسیر توسعه پیش‌تاز خواهند بود. با تغییر فرهنگ حاکم بر بیمارستان‌ها از قبیل فراهم نمودن محیط مناسب برای افراد خلاق، ارتقاء آگاهی و آموزش مداوم کارکنان در زمینه ارزش کار و مسئولیت‌پذیری و افزایش توانایی مدیران در جذب فرصت‌های مناسب برای سازمان می‌توان روند توسعه فعالیت‌های کارآفرینانه در حوزه بهداشت و درمان را بهبود بخشید.

فهرست منابع

1. Aghazadeh H, Rezazadeh H. Organizational Entrepreneurship. Tadbir Journal 2006; 152: 12-26. [Persian]
2. Zabih MR, Moghadas, AR. Entrepreneurship from Theory to Practice. Mashhad: Jahan-e-Farda; 2006. [Persian]
3. Moghimi SM. Entrepreneurship in Modern Society. 2nd ed. Tehran: Tehran University; 2003. [Persian]
4. Upton NC, Moore L, Wacholz A, Sexton D. A Comparative Analysis of learning Needs of Family-Owned and Entrepreneurial Firms. Hankerer Scholl of Business Journal 1999; 17: 5-20.
5. Ahmadpour-Daryani M. Entrepreneurship: Concepts, Theories and Models. 6th ed. Tehran: Pardiss; 2004. [Persian]
6. Kordestani F. Assessing Entrepreneurship in Middle Schools of Tehran: Designing a Model to Developing Entrepreneurial Managers in Education [Ph.D. Dissertation]. Department of Educational Administration, Islamic Azad University, Science and Research Branch; 2003. [Persian]
7. Jahangiri A. Designing a Model for Entrepreneurship in Public Organization (Iranian Customs Organization) [Ph.D. Dissertation]. Department of Public Administration, Islamic Azad University, Science and Research Branch; 2003. [Persian]
8. Minaeipour F. Assessing the Impact of Behavioral Factors