

The Relationship between Organizational Climate and Employee Entrepreneurship in Motahari Hospital, Jahrom, 2013

Kavosi Z¹, Khammarnia M², Ghanbari Jahromi M^{3*}, Haghayeghi F⁴, Kassani A⁵

¹Department of Health Services Management, School of Management and Medical Information, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

²PhD Student of Research Committee, Department of Health Services Management, School of Management and Medical Information, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

³BS Student of Research Committee, Department of Health Services Management, School of Management and Medical Information, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

⁴BSc of Health Services Management, Motahari Hospital, Jahrom University of medical Sciences, Jahrom, Iran

⁵Prevention of Psychosocial Injuries Research Center, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran

Abstract

Background: Staff, as the most important hospital resources, play a key role in increasing entrepreneurship. Therefore, the present study aimed to investigate the relationship between organizational climate and employee entrepreneurship in Motahari hospital, Jahrom, Iran.

Methods: This descriptive-analytical, cross-sectional study was conducted in Motahari hospital, Jahrom, in 2013. The study population included 217 clinical and administration staff selected through multistage sampling. The study data were collected using Halpyn climate questionnaire (1963) which includes 32 questions and Heidari's standard entrepreneurial staff questionnaire which consists of 30 items. Then, the data were entered into the SPSS statistical software (v. 16) and analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation test, T-test, and ANOVA.

Results: The mean scores of organizational climate and entrepreneurship were 102.4 and 100.8, respectively. This indicated that the organizational climate of Motahari hospital was at an average level. Besides, a significant relationship was found between staff entrepreneurship and all the components of organizational climate (intrusion, intimacy, interest, conservativeness, distance, penetration and dynamism, and emphasis on production), except for group spirit ($P < 0.05$).

Conclusion: Considering the relationship between organizational climate and staff entrepreneurship, hospital managers, as one of the most effective factors in improving the hospital environment, can promote entrepreneurship through providing suitable organizational climate in hospitals and identifying the creative individuals.

Keywords: Organizational climate, Entrepreneurship, Staff, Hospital

Sadra Med Sci J 2014; 2(4): 369-378

Received: Nov. 11th, 2013

Accepted: Sep. 14th, 2014

*Corresponding Author: **Ghanbari Jahromi M.** BS Student of Research Committee, Department of Health Services Management, School of Management and Medical Information, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran, m_ghanbari1372@yahoo.com

مجله علمی علوم پزشکی صدرا

دوره ۲، شماره ۴، پاییز ۱۳۹۳، صفحات ۳۶۹ تا ۳۷۸

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۲۳ تاریخ دریافت: ۹۲/۰۸/۲۰

بررسی رابطه جو سازمانی و کار آفرینی کارکنان بیمارستان مطهری جهرم: ۱۳۹۲زهراکاوسی^۱، محمدخمرنیا^۲، محدثه قنبری جهرمی^{۳*}، فرناز حقایقی^۴، عزیز کسانی^۵^۱استادیار، عضو هیئت علمی گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران^۲کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران^۳کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران^۴کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، بیمارستان مطهری، دانشگاه علوم پزشکی جهرم^۵مرکز تحقیقات پیشگیری از آسیب های اجتماعی و روانی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران**چکیده****مقدمه:** کارکنان به عنوان مهمترین منبع بیمارستان نقش بسیار مهمی در افزایش کارآفرینی دارند. مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه جو سازمانی و کارآفرینی کارکنان در بیمارستان مطهری جهرم انجام شده است.**مواد و روش ها:** این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۲ در بیمارستان مطهری جهرم انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۱۷ نفر از کارکنان بخش بالینی و اداری بیمارستان بود که به روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مربوط به جو سازمانی از پرسشنامه هالپین و کرافت (۱۹۶۳) شامل ۳۲ سوال و برای گردآوری داده‌های مربوط به کارآفرینی کارکنان از پرسشنامه استاندارد ۳۰ سوالی حیدری (۱۳۹۰) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و آمار توصیفی، ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، T-Test و آزمون ANOVA استفاده شد.**یافته‌ها:** میانگین نمره جو سازمانی ۱۰۲/۴ و میانگین نمره کارآفرینی ۱۰۰/۸ بود. این نتایج نشان می‌دهد جو سازمانی بیمارستان شهید استاد مطهری جهرم در سطح متوسطی قرار دارد. به علاوه نتایج نشان داد کلیه مولفه های جو سازمانی (مزاحمت، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه‌گری، فاصله، نفوذ و پویایی، تاکید بر تولید) به جز روحیه گروهی ارتباط معنی‌داری با کارآفرینی کارکنان دارند ($P < 0.05$).**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به وجود ارتباط بین جو سازمانی و کارآفرینی کارکنان، مدیران بیمارستان‌ها که یکی از تاثیرگذارترین عوامل در بهبودی جو بیمارستان هستند می‌توانند با ایجاد جو سازمانی مناسب در بیمارستان و شناسایی افراد نوآور و خلاق، کارآفرینی را از طریق ایجاد محیطی همراه با آرامش برای کارکنان و افزایش انگیزه در میان آن‌ها پرورش دهند.**واژگان کلیدی:** جو سازمانی، کارآفرینی، کارکنان، بیمارستان

* نویسنده مسئول: محدثه قنبری جهرمی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران، m_ghanbari1372@yahoo.com

مقدمه

در قرن بیست و یکم، عملکرد مناسب سازمان‌ها نقش اساسی در پیشرفت و توسعه جامعه دارد. در این میان سازمان‌هایی موفق هستند که بتوانند به طور کارآمد و اثربخش از عهده وظایف خود برآیند (۱). بیمارستان‌ها نیز به عنوان یکی از سازمان‌های مهم و پیچیده نقش مهمی در توسعه کشور دارند. کارکنان به عنوان مهمترین منبع بیمارستان تاثیر بسزایی در رسیدن به اهداف متعالی بیمارستان خواهند داشت. از این رو برخورد مناسب با کارکنان نه تنها موجب افزایش رضایتمندی آنان می‌شود، بلکه شرایطی فراهم می‌شود تا کارکنان با آرامش خاطر بیشتری به کار خود ادامه دهند. شناخت نیازهای اساسی کارکنان منجر به افزایش همبستگی فرد و بیمارستان می‌شود. بنابراین وجود جو سازمانی مناسب در بیمارستان می‌تواند نیازهای کارکنان را برطرف سازد (۲). مفهوم جو سازمانی برای اولین بار در اواخر دهه ۱۹۵۰ بیان شد (۳). جو سازمانی مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف می‌کند. به عبارتی دیگر درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول فعالیت هستند (۴). احساسات، حس اعتماد به نفس، وفاداری و ارزش‌های کارکنان به محیط کار، جو سازمانی را بیان می‌کند. جو سازمانی موجود در محیط کار تحت تاثیر قوانین سازمانی، فضای فیزیکی، خصوصیات رفتاری کارکنان است (۵). نگرش مثبت کارکنان نسبت به محیط کار منجر به افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود (۶). اگر سازمان بتواند حس اعتماد و تعلق را در بین کارکنان ایجاد کند و شرایط بروز استعدادها و احساسات را فراهم سازد، نیازهای اساسی کارکنان تا میزان زیادی برطرف خواهد شد و در نتیجه فرد احساس خوشبختی و شادی خواهد کرد (۴).

جو سازمانی مناسب منجر به افزایش انگیزش، خلاقیت و نوآوری شده و نقش مهم در تامین سلامت روانی کارکنان دارد. به همین علت هر چه مشارکت در سازمان افزایش یابد، خشنودی شغلی نیز افزایش می‌یابد که این خود موجب بهبودی عملکرد سازمان می‌شود (۷). پژوهش‌ها

نشان می‌دهند آنچه سازمان را به محیط کار مطلوب تبدیل می‌کند احساس کارکنان نسبت به محیط کار است و خط مشی‌ها و وضعیت مالی به تنهایی نقشی در احساس کارکنان نسبت به محیط کار ندارند (۸). کارکنان در جو سازمانی مطلوب به همکاری با سازمان افتخار می‌کنند و برای رسیدن به اهداف سازمان تمام تلاش خود را به کار می‌گیرند (۲). جو سازمان باید همساز با اهداف، نقش‌ها و انتظارات کارکنان باشد و در صورت عدم توجه به این مسئله منجر به کاهش کیفیت عملکرد فرد، فشار روانی در سازمان و در نتیجه بهره‌وری پایین سازمان می‌شود (۸). یکی از چالش‌های مهم در نظام بهداشت و درمان، اداره بیمارستان‌ها به نحو اثر بخش است (۹) بنابراین جو سازمانی مناسب در بیمارستان نقش بسزایی در رفتار کارکنان و رسیدن به اهداف متعالی آن دارد (۲). جو سازمانی الگویی فراهم می‌سازد تا مدیران بیمارستان‌ها با درک و آگاهی از موقعیت بتوانند از پیشرفت فعالیت‌ها آگاه شوند و نوع جو سازمانی بیمارستان خود را تعیین کنند. توجه به این امر انگیزش کارکنان را برای ادامه فعالیت در بیمارستان بالا می‌برد (۱۰).

در کنار موضوع جو سازمانی، بحث کارآفرینی سازمانی از حیثه‌های مهمی است که می‌تواند در ارتقای سازمان‌ها به خصوص بیمارستان‌ها نقش اساسی ایفا کند. از سال ۱۹۸۵، به طور جدی مقوله کارآفرینی مطرح شد. صاحب نظران علوم اقتصادی، اجتماعی و مدیریت معتقدند که اصلی‌ترین منبع برای ایجاد اشتغال و رفع بیکاری، وجود نیروی انسانی خلاق است. از این رو منابع انسانی خلاق موجب ترویج فرهنگ رقابت و نو اندیشی می‌شود (۱۱). کارآفرینی سازمانی به فرآیندی اشاره می‌کند که سازمان‌ها با استفاده از مجموعه فرصت‌ها و شایستگی‌های خویش منجر به تنوع محصولات و نهایتاً توسعه سازمانی میشوند. در یک تعریف دیگر، کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که فعالیت‌های سازمانی را به سمت خلاقیت، نوآوری، ریسک‌پذیری و پیشسازی سوق می‌دهد (۱۲). کارآفرینی سازمانی تلاشی است برای ایجاد ذهنیت و مهارت‌های

شدند. به این صورت که در مرحله اول جامعه پژوهش به روش طبقه‌ای دسته‌بندی شدند (پزشک، پرستار، پرسنل اداری و خدماتی) سپس در داخل هر طبقه نمونه‌ها به طور تصادفی انتخاب شدند. با استفاده از لیست کارکنان بیمارستان نمونه‌ها به صورت تصادفی و بر اساس این لیست انتخاب شدند. بنابراین تعداد ۲۱۷ پرسشنامه بین کارکنان بخش بالینی و اداری بیمارستان مطهری جهرم توزیع شد که از این تعداد ۱۹۷ پرسشنامه باز گردانده شد. برای ارزیابی جو سازمانی در بیمارستان از پرسشنامه هالپین و کرافت (۱۹۶۳) و برای ارزیابی کارآفرینی کارکنان از پرسشنامه حیدری (۱۳۹۰) استفاده شد. همچنین در این مطالعه از پرسشنامه مربوط به مشخصات دموگرافیک (جنسیت، سن، پست سازمانی، سابقه خدمت و نوع استخدام) استفاده شد. پایایی پرسشنامه جو سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۳ و پایایی پرسشنامه کارآفرینی سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰/۹۰ محاسبه شده است (۲، ۳۰). پرسشنامه جو سازمانی شامل ۳۲ سوال و با ۸ مولفه (روحیه کارکنان، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی، تاکید بر تولید) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی شامل ۳۰ سؤال و با ۱۰ مولفه (نوآوری، رفتار خلاقانه، کشف و تعقیب فرصت‌ها، انعطاف‌پذیری، تفویض اختیار، یادگیری سازمانی، حمایت مدیریت از ایده‌های جدید کارکنان، فرهنگ‌سازی، آموزش کارآفرینی، سیستم پاداش مناسب بود. حداقل نمره جو سازمانی ۳۲ و حداکثر نمره ۱۶۰ بود (۴). بر این اساس جو سازمانی از نمره ۳۲ تا ۷۵ در سطح ضعیف، ۷۵ تا ۱۱۸ در سطح متوسط و از ۱۱۸ تا ۱۶۰ در سطح مطلوب طبقه‌بندی شدند. در پرسشنامه جو سازمانی و کارآفرینی سازمانی از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. مشارکت‌کنندگان پس از تکمیل فرم رضایت در پژوهش در مطالعه شرکت کردند. شرکت در مطالعه اختیاری بود و هر زمان که افراد می‌خواستند می‌توانستند از مطالعه خارج شوند.

کارآفرینانه و البته وارد ساختن این ویژگی‌ها به درون فرهنگ و فعالیت‌های سازمان (۱۳). از دیدگاه دیگر محققان کار آفرینی یعنی در هم آمیختن ویژگی‌های شخصیتی، ابزار مالی و منابع موجود در محیط کار که از راه فرآیندی انجام می‌پذیرد و بقا می‌یابد (۱۴). کارآفرینی، رفتارها و فعالیت‌های ریسک‌پذیر و خلاق استفاده از فرصت‌ها است (۱۵). امروزه کارآفرینی وسیله‌ای برای سودجستن رقابتی سازمان‌ها شده است (۱۶). تغییرات سریع علم و فناوری در سال‌های اخیر، کشورهای در حال توسعه را با چالش‌های بسیاری روبرو ساخته است که گذر از آنها نیازمند یافتن و به کار گرفتن رویکردها و روش‌های خلاقانه است. در این میان نقش کارآفرینی و وجود کارآفرینان بسیار حائز اهمیت است. به دلیل تنوع و تعدد فعالیت‌های بخش خدمات بهداشتی درمانی می‌توان از کارآفرینی فردی، گروهی و سازمانی سود جست و بر کارایی منابع و اثر بخشی فعالیت و در نهایت ارتقاء کیفیت و بهبود بهره‌وری افزود (۱۱). فراهم آوردن محیط مناسب و مطلوب سازمانی می‌تواند زمینه را برای تشویق و ترغیب خلاقیت در بیمارستان‌ها ایجاد نماید (۱۷). با توجه به اهمیت جو سازمانی و کارآفرینی کارکنان در بیمارستان و تأثیری که بر بازده کاری افراد دارد، نیاز به مطالعه در این زمینه احساس شد تا بدین طریق بتوان با شناخت عناصر تأثیرگذار جو سازمانی بر کارآفرینی کارکنان در بیمارستان، مداخلات ارتقایی در این زمینه پیشنهاد داد. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه جو سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان بیمارستان شهید مطهری جهرم انجام شد.

مواد و روش

این پژوهش از نوع مطالعات تحلیلی است که به صورت مقطعی و با هدف کاربردی در سال ۹۲ انجام شد. جامعه پژوهش شامل ۴۸۰ نفر از کارکنان بیمارستان شهید مطهری جهرم اعم از کارکنان بخش بالینی و اداری بود که تعداد ۲۱۷ نفر به روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب

جدول شماره ۲ به ترتیب آمار توصیفی شاخص‌های جو سازمانی و کارآفرینی کارکنان را نشان می‌دهند. میانگین نمره جو سازمانی ۱۰۲/۴ و میانگین نمره کارآفرینی ۱۰۰/۸ بود. این نتایج نشان می‌دهد جو سازمانی بیمارستان شهید استاد مطهری جهرم در سطح متوسطی قرار دارد.

جدول ۲: میانگین نمره مولفه‌های جو سازمانی و کارآفرینی کارکنان در بیمارستان شهید مطهری جهرم

متغیر	میانگین (انحراف معیار)
جو سازمانی	
روحیه گروهی	۱۴/۷ (۲/۶)
مزاحمت	۱۲/۷ (۳/۵)
صمیمیت	۱۴/۷ (۲/۹)
علاقه مندی	۱۳/۴ (۲/۹)
ملاحظه‌گری	۱۱/۵ (۳/۷)
فاصله‌گیری	۱۱/۵ (۲/۶)
نفوذ و پویایی	۱۱/۲ (۳/۷)
تاکید بر تولید	۱۲/۲ (۳/۴)
کارآفرینی کارکنان	
نوآوری	۱۰/۵ (۲/۹)
رفتار خلاقانه	۹/۵ (۲/۶)
کشف و تعقیب فرصت‌ها	۹/۶ (۲/۹)
انعطاف‌پذیری	۹/۷ (۲/۷)
تفویض اختیار	۱۰/۵ (۲/۵)
یادگیری سازمانی	۱۰/۴ (۲/۷)
حمایت‌مدیریت از ایده‌های جدید کارکنان	۹/۷ (۳/۱)
فرهنگ‌سازی	۱۰/۱ (۲/۶)
آموزش کارآفرینی	۱۰/۳ (۲/۶)
سیستم پاداش مناسب	۹/۹ (۲/۷)

جدول ۳ نشان می‌دهد که جو سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر کارآفرینی کارکنان دارد. کلیه متغیرهای جو سازمانی (مزاحمت، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه‌گری، فاصله، نفوذ و پویایی، تاکید بر تولید) به جز روحیه گروهی

داده‌ها در نهایت وارد نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ شد و از آمار توصیفی، ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، آزمون T-Test و آزمون ANOVA جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

در این مطالعه ۱۹۷ نفر از کارکنان بخش بالینی و اداری بیمارستان شرکت کردند که ۶۸ درصد زن بودند. میانگین سنی افراد شرکت‌کننده در مطالعه 31.7 ± 6.3 بود. نتایج نشان داد اکثریت افراد شرکت‌کننده ۱۲۱ نفر (۶۱/۴) پرستار، ۸۱ نفر (۴۱/۱) سابقه خدمت کمتر از ۵ سال و از نظر وضعیت استخدامی ۷۷ نفر (۳۹/۱) پیمانی بودند (جدول ۱).

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک افراد مورد مطالعه در

بیمارستان شهید مطهری جهرم

ویژگی‌های فردی	فراوانی (درصد)
جنسیت	
مرد	۶۳ (۳۲)
زن	۱۳۴ (۶۸)
پست سازمانی	
پزشک	۹ (۴/۶)
پرستار	۱۲۱ (۶۱/۴)
پرسنل خدماتی	۲۰ (۱۰/۲)
پرسنل اداری	۴۷ (۲۳/۹)
سابقه خدمت	
کمتر از ۵ سال	۸۱ (۴۱/۱)
۵ تا ۱۰ سال	۶۳ (۳۲)
۱۰ تا ۱۵ سال	۳۵ (۱۷/۸)
۱۵ تا ۲۰ سال	۱۸ (۹/۱)
نوع استخدام	
رسمی	۳۸ (۱۹/۳)
رسمی آزمایشی	۴ (۲)
پیمانی	۷۷ (۳۹/۱)
قراردادی	۵۱ (۲۵/۹)
طرحی	۲۷ (۱۳/۷)

رابطه معنی‌داری با کارآفرینی کارکنان دارند. کلیه روابط هم به جز فاصله‌گیری مثبت است.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین ۸ مولفه جو سازمانی و کارآفرینی کارکنان بیمارستان شهید استاد مطهری جهرم

کارآفرینی کارکنان		
P	r	مولفه‌ها
۰/۸۵۸	۰/۰۱۳	روحیه گروهی
۰/۰۱۷	۰/۱۶۹	مزاحمت
۰/۰۰۷	۰/۱۹۰	صمیمیت
۰/۰۱۱	۰/۱۸۰	علاقه مندی
<۰/۰۰۰۱	۰/۳۳۳	ملاحظه‌گری
۰/۰۳۷	-۰/۱۴۹	فاصله‌گیری
<۰/۰۰۰۱	۰/۴۰۰	نفوذ و پویایی
<۰/۰۰۰۱	۰/۴۲۰	تاکید بر تولید

همچنین نتایج نشان داد بین جو سازمانی با نوع استخدام کارکنان ($F=2/81, P=0/04$) و دیدگاه زنان و مردان ($F=5/13, P=0/02$) تفاوت وجود داشت. اما بین جو سازمانی و اطلاعات دموگرافیک (سن) ($F=0/87, P=0/11$)، پست سازمانی ($F=1/5, P=0/21$)، و سابقه خدمت ($F=0/31, P=0/81$) رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

بحث

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد بین تمام مولفه‌های جو سازمانی به جز مولفه روحیه گروهی کارکنان و کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود داشت. به عبارتی هر چه جو سازمانی موجود در بیمارستان مناسب‌تر باشد شرایط برای کارآفرینی کارکنان افزایش می‌یابد. در جو سازمانی مناسب انگیزه کارکنان برای ادامه فعالیت در سازمان و همچنین خلاقیت و نوآوری ارتقا می‌یابد. در نتیجه بیمارستان به اهداف متعالی خود یعنی ارائه خدمات با کیفیت به بیماران دست می‌یابد. بنابراین لازم است مدیران با فراهم کردن جو سازمانی مناسب در بیمارستان شرایط برای کارآفرینی کارکنان خود فراهم سازند. زارع و سیادت نژاد بیان کردند کارکنان در جو سازمانی آرام و

عاری از افشا، اثربخشی بیشتری دارند و در نهایت خلاقیت و نوآوری آن‌ها افزایش می‌یابد (۱۹،۱۸). شارما (Sharma) به نقل از محبوبی (۲۰)، شیخ علیزاده (۲۲)، امیدی (۲۱)، شیرزادی اصفهانی (۲۳) بیان کردند مولفه‌هایی چون صمیمیت، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی باعث افزایش خلاقیت و نوآوری در کارکنان می‌شوند و مولفه‌هایی چون بی‌علاقگی، مزاحمت، خلاقیت و نوآوری کارکنان را پایین می‌آورند. بنابراین وجود محیطی توأم با آرامش و امنیت برای کارکنان می‌تواند نوآوری کارکنان را افزایش دهد. نتایج مطالعه ادوارد (Adward) نشان داد در صورتی که سازمان رهبری خلاق و نوآور داشته باشد، کارکنان بیشتر پذیرای نوآوری در سازمان هستند و خود شخصاً به خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌پردازند (۲۴).

از بین چهار مولفه (روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی)، روحیه گروهی و صمیمیت بسیار زیادی در میان کارکنان بیمارستان شهید مطهری جهرم وجود دارد که با نتایج مطالعه دلگشایی (۲) و بهزادی (۲۵) مطابقت دارد. ارتباط صمیمی کارکنان با یکدیگر تاثیر بسیار زیادی بر درمان سریع‌تر بیماران دارد به گونه‌ای که تمام کارکنان همدیگر را در درمان بهتر بیماران یاری می‌دهند. مطالعات نشان می‌دهد که ارتباط مناسب کارکنان با یکدیگر موجب افزایش انگیزه، حس حمایت و احترام در کارکنان می‌شود (۵،۲۶). از طرفی در صورت وجود جو مناسب در بیمارستان و رابطه دوستانه بین کارکنان، شرایط برای نوآوری بیشتر کارکنان فراهم می‌شود.

از چهار مولفه مربوط به رابطه کارمند-مدیر (ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی، تاکید بر تولید)، نفوذ و پویایی بسیار کمی در میان مدیران این بیمارستان وجود داشت که نشان از کمبود انگیزه مدیران در کمک کردن به کارکنان، یاری نکردن کارکنان در انجام بهتر وظایف و . . . است. دلگشایی دلیل پایین بودن نفوذ و پویایی مدیران را عدم انگیزه مدیران برای تعامل بیشتر با کارکنان می‌داند. پایین بودن میانگین مولفه‌های مربوط به رابطه کارمند-مدیر نشان می‌دهد جو بسته‌ای بین

اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود به افراد خلاق نیاز دارد و مدیران در رسیدن به این اهداف نقش بسزایی دارند (۲۹). ریسال (Rissal) خلاقیت و نوآوری را مهم‌ترین عوامل در انجام فعالیت‌های کارآفرینانه می‌داند (۳۰). به عبارتی خلاقیت و نوآوری از اجزای لاینفک کارآفرینی هستند به گونه ای که بدون نوآوری، کارآفرینی معنا ندارد و خلاقیت نیز بدون نوآوری انجام نخواهد شد (۳۱). بنابراین می‌توان این گونه استنباط کرد که برای رسیدن به کارآفرینی به هر دو مولفه نوآوری و خلاقیت نیاز است. طبق نتایج این پژوهش به خلاقیت کارکنان کمتر توجه شده است. لذا لازم است مدیران بیمارستان با شناسایی افراد نوآور و خلاق، کارآفرینی را در میان کارکنان پرورش دهند.

از دیگر نتایج این پژوهش می‌توان به رابطه مشخصات دموگرافیک کارکنان (جنس، سن، پست سازمانی، سابقه خدمت، نوع استخدام) و جو سازمانی اشاره کرد. نتایج نشان داد بین جو سازمانی و متغیرهای دموگرافیک کارکنان (سن، پست سازمانی، سابقه خدمت) رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین جو سازمانی و نوع استخدام و جنسیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی در دیدگاه زنان و مردان نسبت به جو موجود در بیمارستان تفاوت وجود دارد. همچنین این نتایج نشان داد که مردان نسبت به زنان از جو موجود در بیمارستان رضایت بیشتری دارند. این بخش از پژوهش با یافته‌های بهزادی (۲۵)، فولادوند (۷) مغایرت و با یافته‌های زارع (۱۸)، امیدی (۲۱)، شیخ‌علیزاده هریس (۲۲) و درگاهی (۸) مطابقت دارد. طبق نتایج این پژوهش جو سازمانی با سن و سابقه خدمت کارکنان رابطه معناداری ندارد. این نتایج با یافته‌های فولادوند (۷) مطابقت و با یافته‌های درگاهی (۸) مغایرت دارد. بین جو سازمانی و نوع استخدام کارکنان (رسمی، رسمی آزمایشی، پیمانی، قراردادی، طرحی) رابطه معنی‌دار وجود دارد که این نتایج با یافته‌های یمینی فیروز (۴) مطابقت دارد. همچنین شغل کارکنان (پزشک،

کارکنان و مدیران بیمارستان وجود دارد. رفیق آوان بیان کرد مدیران برای هدایت کارکنان خود از شیوه رهبری سنتی استفاده می‌کنند به همین دلیل رابطه بین کارکنان و مدیران بسته است (۲۷). بسته بودن جو موجود در بین کارکنان و مدیران نه تنها باعث می‌شود تا کارکنان انگیزه‌ای برای فعالیت در سازمان نداشته باشند بلکه نوآوری و خلاقیت در بین آن‌ها پایین می‌آید. بنابراین لازم است مدیران شیوه‌های جدیدی در رهبری کارکنان به کار ببرند تا روابط بین آن‌ها بهبود یابد و سازمان به پیشرفت و تعالی خود دست یابد. گرشون (Gershon) معتقد است مدیران می‌توانند با ایجاد جو سازمانی مناسب برای کارکنان، موجب حس رضایتمندی و عملکرد بهتر آن‌ها در سازمان شوند (۲۸). از طرفی حمایت مدیران از پرستاران موجب می‌شود تا آن‌ها به موفقیت بیشتری در کار خود دست یابند (۶).

میانگین مولفه‌های جو سازمانی در سطح متوسطی قرار داشتند. این نتایج با یافته‌های پژوهش دلگشایی (۲)، بهزادی (۲۵)، یمینی فیروز (۴) مطابقت دارد. این یافته نشان می‌دهد که جو سازمانی در وضعیت مناسبی قرار ندارد. بنابراین لازم است مدیران با ایجاد تدابیر لازم جهت افزایش انگیزه، علاقه، صمیمیت و... جو سازمانی مناسبی را در سازمان‌های خود به وجود آورند.

از بین ده مولفه مربوط به کارآفرینی سازمانی، تفویض اختیار، بیشترین نمره میانگین را داشت به عبارتی تفویض اختیار بسیاری در میان کارکنان بیمارستان وجود دارد. این موضوع نشان می‌دهد مدیران بیمارستان در تقسیم وظایف بین کارکنان خود بسیار موفق بوده‌اند. رفتار خلاقانه به عنوان دیگر مولفه کارآفرینی سازمانی کمترین نمره میانگین را به خود اختصاص داد که نشان می‌دهد رفتار خلاقانه در میان کارکنان بسیار کم است بنابراین لازم است مدیران شرایطی فراهم آورند تا کارکنان به خلاقیت و ابتکار پردازند. اندریو (Andrew) معتقد است سازمان‌هایی موفق هستند که به افراد خلاق و کارآفرین اهمیت بیشتری می‌دهند. زیرا سازمان برای رسیدن به

- hospitals of Hamedan University of Medical Sciences. *Journal of Ofogh-e-Danesh. GMUHS Journal* 2009; 14(4):60-69.
3. Mosser NR, Walls RT. Leadership frames of nursing chairpersons and the organizational climate in baccalaureate nursing programs. *Southern Online Journal of Nursing Research*. 2002; 3(2): 1-1.
 4. Yaminfirooz M. Assessment of Organizational Climate of Libraries at Babol University of Medical Sciences. *Journal of Health Management* 2012;16(51): 60-69.
 5. Nicpyma N. Factors affective on hospitals nurses viewpoint about organizational climate. *Journal of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences* 2010;16(2): 72-78.
 6. El-Salam GA, Ibrahim MM, Mohsen MM, Hassanein SE. Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Menoufiya hospitals, Egypt. *East Mediterr Health J* 2008; 14(5): 1173-84.
 7. Foladvand KH. Survey of Organization Climate relationship with mental health staff in public hospitals in Ilam. *Journal of Ilam University of Medical Sciences* 2007; 15(1): 44-50.
 8. Dargahi H. Organizational Climate of Hospitals at Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Health Administration* 2012; 15(50): 31-40.
 9. Mardani M, Shahraki A. A study of organizational climate and employees' personality characteristics in Najafabad Alzahra hospital. *Health Care Management Journal* 2009; 12(38):23-30 .
 10. Amirianzadeh M. A study of organizational climate and job

پرستار، پرسنل خدماتی، پرسنل اداری) تأثیری در ادراک کارکنان نسبت به جو موجود در بیمارستان ندارد. از محدودیت های مطالعه می توان به این نکته اشاره کرد که در این پژوهش اکثر افراد شرکت کننده پرستار بودند و پزشکان همکاری لازم را نداشتند. بنابراین توصیه می شود در مطالعات بعدی با اجرای تدابیر لازم، انگیزه پزشکان را به همکاری در پژوهش افزایش داد.

نتیجه گیری

به دلیل تاثیر زیادی که جو سازمانی بر عملکرد کارکنان و کارآفرینی آنها دارد، لذا لازم است مدیران با ایجاد جو سازمانی مناسب در بیمارستان شرایطی فراهم کنند تا کارکنان به کارآفرینی بپردازند که همه اینها مستلزم وجود رابطه دوستانه مدیر با کارکنان، عدم دخالت و مزاحمت برای کارکنان و حمایت از آنها می باشد. در صورت وجود این شرایط، کارکنان با آرامش خاطر بیشتری به فعالیت می پردازند و انگیزه پیدا می کنند که با ایجاد خلاقیت و نوآوری، بیمارستان را در رسیدن به اهداف بلند مدت خود یاری دهند. امید است نتایج این پژوهش به افزایش کارآفرینی در بیمارستان منجر شود.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از ریاست و مدیریت بیمارستان شهید مطهری جهرم و کارکنان بخش بهبود کیفیت بیمارستان و تمامی کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند تقدیر و تشکر به عمل می آید.

منابع

1. Alagheband A. *Theoretical Foundations and Principles of Educational Management*. Edition 5. Tehran: Rava; 2007 (Persian).
2. Delgoshaei B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching

19. Ghaseminejad A, Siadat SA. Organizational climate relationship with job stress and its effects on high schools teachers. *Behavior Scholar Journal* 2005; 12(1): 45-64.
20. Mahboobi T. Investigating the Relationship of Variables of Intelligence Beliefs, Self-Esteem, and Development Motivation with entrepreneurship among the students of Payame Noor University in Western and Eastern Azerbaijan. [Research project]. Tabriz: Payame Noor University; 2006.
21. Omid AR. The Relationship between Organizational Structure and Creativity in Managers at Physical Education Organization. *Journal of movement* 2007; (33): 105-117.
22. Sheikhalizade Heris M. Relationship between Organizational Culture and Degree of Creativity in Managers of Physical Education offices in West Azarbayjan Province. [MSc Thesis]. Urmia: School of Literature and Humanities, Urmia University; 2006.
23. Shirzadi Isfahani H. The Study of Relationship between Organizational Climate of School and Entrepreneurship Mood in Students. *Journal of Social and Human Sciences* 2006;6(21):57.
24. Edwards RJA. Multilevel study of leadership, change oriented staff, and propensity for innovation adoption. Texas: Christian University; 2010.
25. Behzadi H. The relationship between organizational climate and organizational commitment in librarians of mashad public libraries. *Journal of Research on Information Science and Public Libraries* 2012;18(3): 407-426.
- satisfaction relationship in Shiraz education office. *Journal of Educational Sciences* 2005; (7-8): 101-114.
11. Asnaashari H. Entrepreneurship in health centers (hospitals), The second of Employment Conference;2005.
12. Partonia S. The importance and Role of entrepreneurship in organizations. Database of Management Scientific articles:www.SYSTEM.parsiblog.com; 2013.
13. Haghshenas A. Model of entrepreneurship in Iran public sector. *Journal of Iran Management Sciences* 2007;2(8): 31-73.
14. Mojtaba N. What and why entrepreneurship and corporate entrepreneurship at a glance. *Journal of Commerce* 2009;(34): 39-58.
15. Barati A. Entrepreneurship in management of general hospitals-Iran University of Medical Sciences. The second of Employment Conference; 2005.
16. Kazemi M. Identification and analysis of entrepreneurship behavioral barriers in Iran Physical Education organization. *Journal of Sport Management Research and Movement Science* 2011;1(2): 89-100.
17. Sajadi H. Factors influencing on creativity and innovation of hospital managements. National First Conference of Creativity. TRIZ, Engineering and Iran Management Innovation; 2008.
18. Zare H, Feizi A and Mahboobi T. Relationship between organizational climate with employees' job stress and creativity in education office of west Azarbaijan province, Iran. *Journal of Behavioral Research Sciences* 2010; 8(2):114-124

- Entrepreneurship management. Tehran University of Entrepreneurship center 2006; P:1-12.
30. Hydari H. Relationship between organizational culture and organizational Entrepreneur (case study: Kermanshah agriculture organization). *Journal of Initiative and Creativity in the Humanities* 2011; 1(3): 146-166.
31. Raeissi P. The Relation between Manager's Personality Traits and Entrepreneurship in Health Care Organizations affiliated with Tabriz University of Medical Sciences. *Journal of Health Administration* 2008; 11(33):57-79. 61.
26. Inoue T, Karima R. Organizational safety climate differently affects on patient safety behavior of nurses according to the hospital scale in Japanese private hospitals. Environmental Science Center, the University of Tokyo; 2008.
27. Awan R, mahmood K. Relationship among leadership style, organizational culture and employee commitment in University Libraries. *Leadership style in University Libraries Journal* 2010; 31 (45): 253-266.
28. Gershon RR, Stone PW, Zeltser M, Faucett J, MacDavitt K, Chou SS. Organizational climate and nurse health outcomes in the United States: a systematic review. *Ind Health* 2007; 45(5): 622-36.
29. Aghagani H. Local model and an integrated of Entrepreneurship management. *Proceedings of the First National Conference of*

Cite this article as:

Kavosi Z, Khammarnia M, Ghanbari Jahromi M, Haghyeghi F, Kassani A. The Relationship between Organizational Climate and Employee Entrepreneurship in Motahari Hospital, Jahrom, 2013. *Sadra Med Sci J* 2014; 2(4): 369-378.

