



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده علوم اجتماعی

پایان نامه جهت دریافت درجه‌ی کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی رفاه اجتماعی

موضوع:

بررسی مقایسه‌ی رابطه بین ویژگیهای کارآفرینی

شاغلین سازمانی (زن و مرد) و رضایت شغلی

(مطالعه موردی بیمارستان کامیاب مشهد)

استاد راهنما:

دکتر جعفر هزارجریبی

استاد مشاور:

دکتر نادر سالارزاده امیری

استاد داور:

دکتر عزت الله سام آرام

دانشجو:

مریم ابراهیمی

خرداد ۱۳۸۹

سپاس از همکاری

دکتر جعفر هزار جریبی، دکتر نادر سالارزاده امیری، دکتر عزت الله سام آرام و مرکز تحقیقات تروما و ارتوپدی بیمارستان کامیاب مشهد.

و با تشکر از پدر و مادرم به پاس محبت‌های بی دریغشان.

چکیده :

با توجه به اهمیت بخش سلامت و نقش کارکنان مخصوصاً پرستاران در ارائه خدمات بهداشتی درمانی و اهمیت رضایت شغلی آنان در بهبود کارایی سازمانها، تحقیق حاضر با عنوان بررسی رابطه بین ویژگیهای کارآفرینی شاغلین و رضایت شغلی آنان انجام شد. هدف بررسی و مقایسه این رابطه بین زنان و مردان بود. جامعه آماری تحقیق، شاغلین بیمارستان شهید کامیاب مشهد بود و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۰ نفر برآورد شد که ۱۱۶ نفر مرد و ۱۲۴ نفر زن بودند. داده ها با استفاده از پرسشنامه که بخشی از آن محقق ساخت و بصورت تلفیقی از پرسشنامه های مرتبط با سنجش روحیه کارآفرینی بود، جمع آوری شد. همچنین بخش دیگر پرسشنامه از پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (JDI) استفاده شد. جهت سنجش اعتبار پرسشنامه از اعتبار صوری استفاده و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ که میزان آن ۰/۷۹ بود تأیید شد. نمونه گیری بصورت تصادفی مطابق انجام و پس از گردآوری داده ها، تجزیه و تحلیل با نرم افزار SPSS انجام شد. نتایج آزمون پیرسون که معناداری رابطه ها را میسنجید بدین صورت بود که: بین ویژگی های کارآفرینی شاغلین و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود داشت و این رابطه بین دو جنس زن و مرد نیز معنادار بود همچنین بین ویژگی های اعتماد به نفس، کنترل درونی، ریسک پذیری، خلاقیت، نوآوری، نیاز به توفیق، آینده نگری، نیاز به استقلال، نگرش مثبت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود داشت در حالیکه بین گرایش به رفاه اقتصادی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. نتایج آزمون تفاوت که از طریق t-test حاصل شد بدین صورت بود که بین اعتماد به نفس، کنترل درونی، نگرش مثبت، نیاز به توفیق، نیاز به استقلال و آینده نگری در زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد در حالیکه بین خلاقیت، نوآوری، گرایش به رفاه اقتصادی و ریسک پذیری بین زنان و مردان تفاوت معنادار بوده و مردان این ویژگیها را بیشتر داشتند. همچنین از نظر میانگین روحیه کارآفرینی تفاوت معناداری بین دو جنس وجود داشته و مردان میانگین روحیه کارآفرینی بالاتری نسبت به زنان داشتند و از نظر رضایت شغلی، تفاوت معناداری بین دو جنس وجود نداشت.

فهرست مطالب:

فصل اول: کلیات تحقیق

۸	(۱-۱) مقدمه
14	(۲-۱) بیان مسئله
16	(۳-۱) هدف پژوهش
16	(۴-۱) ضرورت و اهمیت موضوع
19	(۵-۱) تعاریف مفاهیم

فصل دوم: مبانی نظری تحقیق

21	(۱-۲) مقدمه
24	(۲-۲) ظهور کارآفرینی
28	(۳-۲) کارآفرینی و کارآفرین
38	(۴-۲) مقایسه کارآفرینان و مخترعان
38	(۵-۲) کارآفرینی سازمانی و کارآفرین سازمانی
46	(۶-۲) ویژگی های کارآفرینان
48	(۱-۶-۲) نیاز به توفیق
50	(۲-۶-۲) اعتماد به نفس
50	(۳-۶-۲) حالت های ذهنی مثبت
51	(۴-۶-۲) کانون کنترل
53	(۵-۶-۲) خلاقیت و نوآوری
56	(۶-۶-۲) عوامل موثر بر خلاقیت افراد
59	(۷-۶-۲) تکنیک های خلاقیت
59	(۱-۶-۶-۲) تحرک مغزی
59	(۲-۶-۶-۲) فن دلفی
60	(۳-۶-۶-۲) فن گروه اسمی
60	(۴-۶-۶-۲) فن سینکتیکس
60	(۵-۶-۶-۲) رویکرد جدلی
60	(۶-۶-۶-۲) صورت تطبیقی اسکمپر
۶۱	(۸-۶-۲) تحمل ابهام
62	(۹-۶-۲) ریسک پذیری
64	(۱۰-۶-۲) شکست ناپذیری

64	(۲-۶-۱۱) خود باوری و نیاز به استقلال
65	(۲-۶-۱۲) تشکیل تیم
66	(۲-۶-۱۳) آینده نگری
66	(۲-۶-۱۴) هدایت و رهبری
69	(۲-۷) ویژگی های جمعیت شناسی
71	(۲-۸) ویژگی های کارآفرینان زن و مرد
78	(۲-۹) منافع کارآفرینی
81	(۲-۱۰) جنبه های منفی کارآفرینی
81	(۲-۱۱) عوامل موثر بر کارآفرین شدن
83	(۲-۱۲) انواع کارآفرینی
92	(۲-۱۳) موانع کارآفرینی سازمانی
93	(۲-۱۴) راههایی بسوی کارآفرینی سازمانی
98	(۲-۱۵) کارآفرینی سازمانی
100	(۲-۱۶) ساختار سازمان کارآفرین
101	(۲-۱۷) ویژگی های منابع انسانی سازمان کارآفرین
102	(۲-۱۸) خلاقیت در سازمان کارآفرین
103	(۲-۱۹) فرهنگ سازمان کارآفرین
104	(۲-۲۰) تفاوت کارآفرینی سازمانی و مستقل
105	(۲-۲۱) نظریه های کارآفرینی
105	(۲-۲۱-۱) رویکرد اقتصادی
111	(۲-۲۱-۲) رویکرد علم مدیریت
112	(۲-۲۱-۳) دیدگاههای روانشناسان، جامعه‌شناسان و دانشمندان علوم رفتاری
116	(۲-۲۲) رضایت شغلی
119	(۲-۲۳) نظریه های رضایت شغلی
119	(۲-۲۳-۱) نظریه سلسله مراتب نیازها
120	(۲-۲۳-۲) نظریه سه وجهی آلدفر
121	(۲-۲۳-۳) نظریه دو عاملی هرزبرگ
122	(۲-۲۳-۴) نظریه انتظار
123	(۲-۲۳-۵) نظریه تفاوت‌های فردی
124	(۲-۲۳-۶) نظریه مغایرت
124	(۲-۲۳-۷) نظریه برابری
125	(۲-۲۳-۸) نظریه نیاز به پیشرفت

126	(۲-۲۳-۹) نظریه انگیزه ترس از موفقیت
126	(۲-۲۳-۱۰) نظریه انگیزه ترس از شکست
127	(۲-۲۳-۱۱) نظریه های موازنه
127	(۲-۲۳-۱۲) نظریه یادگیری اجتماعی
128	(۲-۲۳-۱۳) نظریه هماهنگی
129	(۲-۲۳-۱۴) نظریه شرطی شدن عامل
129	(۲-۲۴) تحقیقات انجام شده
132	(۲-۲۵) چارچوب نظری تحقیق
136	(۲-۲۶) مدل تحقیق
137	(۲-۲۷) فرضیات پژوهش
	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
138	(۳-۱) مقدمه
138	(۳-۲) متغیرها
139	(۳-۳) انواع متغیرها
139	(۳-۴) تعریف نظری و عملیاتی
142	(۳-۴-۱) متغیرهای مستقل و وابسته
143	(۳-۵) روش پژوهش
145	(۳-۶) جامعه آماری
145	(۳-۷) روش نمونه گیری و حجم نمونه
147	(۳-۸) تکنیک تجزیه و تحلیل داده ها
147	(۳-۹) اعتبار
148	(۳-۱۰) پایایی
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
149	(۴-۱) نتایج توصیفی داده ها
152	(۴-۲) جداول توزیع فراوانی متغیرهای مستقل
۱۷۲	(۴-۳) آزمون فرضیه های تحقیق
173	(۴-۴) آزمون فرضیه فرعی (۱)
۱۷۴	(۴-۵) آزمون فرضیه های فرعی (۲)
۱۷۷	(۴-۶) آزمون سایر فرضیه ها

فصل پنجم: نتیجه گیری

۱۹۰	(۱-۵) نتیجه گیری
۲۰۰	(۲-۵) پیشنهادات
۲۰۱	(۳-۵) محدودیتهای تحقیق
۲۰۳	(۴-۵) فهرست منابع

فهرست جداول:

فهرست جداول فصل دوم:

43	(۱-۲) جدول مقایسه ویژگی های سازمانهای سنتی و کارآفرین
44	(۲-۲) جدول مقایسه ویژگی های مدیران سنتی و کارآفرینان سازمانی 1
45	(۳-۲) جدول مقایسه ویژگی های مدیران سنتی و کارآفرینان سازمانی ۲
55	(۴-۲) جدول نمایش دو روش برای حل خلاقانه مشکلات
77	(۵-۲) جدول تقسیم بندی تفاوتهای زنان و مردان کارآفرین
104	(۶-۲) جدول تفاوتهای کارآفرینان مستقل و سازمانی
121	(۷-۲) جدول مقایسه نظریات مازلو، آلدفر و هرزبرگ

فهرست جداول فصل ۴

149	(۱-۴) جدول توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب جنس
۱۴۹	(۲-۴) جدول توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب سن
150	(۳-۴) جدول توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب میزان تحصیلات
150	(۴-۴) جدول توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب نوع شغل
151	(۵-۴) جدول توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب سابقه کار
152	(۶-۴) جدول توزیع فراوانی میزان اعتماد به نفس پاسخگویان (زن و مرد)
152	(۷-۴) جدول توزیع فراوانی میزان کنترل درونی پاسخگویان (زن و مرد)
154	(۸-۴) جدول توزیع فراوانی میزان نگرش مثبت پاسخگویان (زن و مرد)
155	(۹-۴) جدول توزیع فراوانی میزان ریسک پذیری پاسخگویان (زن و مرد)
156	(۱۰-۴) جدول توزیع فراوانی میزان خلاقیت پاسخگویان (زن و مرد)
157	(۱۱-۴) جدول توزیع فراوانی میزان نوآوری پاسخگویان (زن و مرد)
158	(۱۲-۴) جدول توزیع فراوانی میزان نیاز به توفیق پاسخگویان (زن و مرد)

- 159 (۱۳-۴) جدول توزیع فراوانی میزان نیاز به استقلال پاسخگویان (زن و مرد)
- 160 (۱۴-۴) جدول توزیع فراوانی میزان گرایش به رفاه پاسخگویان (زن و مرد)
- 161 (۱۵-۴) جدول توزیع فراوانی میزان آینده نگری پاسخگویان (زن و مرد)
- 162 (۱۶-۴) جدول توزیع فراوانی میزان کارآفرینی پاسخگویان (زن و مرد)
- 163 (۱۷-۴) جدول توزیع فراوانی پاسخگویان مرد بر حسب میزان کارآفرینی
- 164 (۱۸-۴) جدول توزیع فراوانی پاسخگویان زن بر حسب میزان کارآفرینی
- 165 (۱۹-۴) جدول توزیع فراوانی کارکنان بر حسب رضایت از کار
- ۱۶۶ (۲۰-۴) جدول توزیع فراوانی کارکنان بر حسب رضایت از دستمزد
- 167 (۲۱-۴) جدول توزیع فراوانی کارکنان بر حسب رضایت از شرایط ارتقاء
- 168 (۲۲-۴) جدول توزیع فراوانی کارکنان بر حسب رضایت از نظارت از کار
- 169 (۲۳-۴) جدول توزیع فراوانی کارکنان بر حسب رضایت از همکاران
- 170 (۲۴-۴) جدول توزیع فراوانی کارکنان (زن و مرد) بر حسب میزان رضایت شغلی
- 171 (۲۵-۴) جدول توزیع فراوانی کارکنان (زن) بر حسب میزان رضایت شغلی
- 172 (۲۶-۴) جدول توزیع فراوانی کارکنان (مرد) بر حسب میزان رضایت شغلی
- 173 (۲۷-۴) جدول بررسی رابطه میان ویژگی های کارآفرینی و رضایت شغلی
- 174 (۲۸-۴) جدول بررسی رابطه میان ویژگی های کارآفرینی و رضایت شغلی زنان
- 175 (۲۹-۴) جدول بررسی رابطه میان ویژگی های کارآفرینی و رضایت شغلی مردان
- 175 (۳۰-۴) جدول بررسی تفاوت روحیه کارآفرینی بین مردان و زنان
- 176 (۳۱-۴) جدول بررسی تفاوت رضایت شغلی بین مردان و زنان
- 177 (۳۲-۴) جدول بررسی رابطه بین اعتماد به نفس و رضایت شغلی
- 177 (۳۳-۴) جدول بررسی تفاوت اعتماد به نفس بین زنان و مردان
- 178 (۳۴-۴) جدول بررسی رابطه میان کنترل درونی و رضایت شغلی
- 179 (۳۵-۴) جدول بررسی تفاوت کنترل درونی بین زنان و مردان
- 179 (۳۶-۴) جدول بررسی رابطه بین نگرش مثبت و رضایت شغلی
- 180 (۳۷-۴) جدول بررسی تفاوت نگرش مثبت بین زنان و مردان
- 180 (۳۸-۴) جدول بررسی رابطه بین ریسک پذیری و رضایت شغلی
- 181 (۳۹-۴) جدول بررسی تفاوت ریسک پذیری بین زنان و مردان
- 181 (۴۰-۴) جدول بررسی رابطه بین خلاقیت و رضایت شغلی

- 182 ۴-۴۱) جدول بررسی تفاوت خلاقیت بین زنان و مردان
- 182 ۴-۴۲) جدول بررسی رابطه بین نوآوری و رضایت شغلی
- 183 ۴-۴۳) جدول بررسی تفاوت نوآوری بین زنان و مردان
- 183 ۴-۴۴) جدول بررسی رابطه بین نیاز به توفیق و رضایت شغلی
- 184 ۴-۴۵) جدول بررسی تفاوت نیاز به توفیق بین زنان و مردان
- 184 ۴-۴۶) جدول بررسی رابطه بین نیاز به استقلال و رضایت شغلی
- 185 ۴-۴۷) جدول بررسی تفاوت نیاز به استقلال بین زنان و مردان
- 185 ۴-۴۸) جدول بررسی رابطه بین گرایش به رفاه اقتصادی و رضایت شغلی
- 186 ۴-۴۹) جدول بررسی تفاوت گرایش به رفاه اقتصادی بین زنان و مردان
- 186 ۴-۵۰) جدول بررسی رابطه بین آینده نگری و رضایت شغلی
- 187 ۴-۵۱) جدول بررسی تفاوت بین آینده نگری بین زنان و مردان
- ۱۸۷ ۴-۵۲) جدول بررسی تفاوت رضایت از کار بین زنان و مردان
- ۱۸۸ ۴-۵۳) جدول بررسی تفاوت رضایت از دستمزد بین زنان و مردان
- 188 ۴-۵۴) جدول بررسی تفاوت رضایت از شرایط ارتقاء بین زنان و مردان
- 189 ۴-۵۵) جدول بررسی تفاوت رضایت از نظارت بر کار بین زنان و مردان
- 189 ۴-۵۶) جدول بررسی تفاوت رضایت از همکاران بین زنان و مردان

فهرست نمودارها:

- ۱۵۲ (۱-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان اعتماد به نفس کارکنان (زن، مرد)
- ۱۵۳ (۲-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان کنترل درونی کارکنان (زن، مرد)
- 154 (۳-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان نگرش مثبت کارکنان (زن، مرد)
- 155 (۴-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان ریسک پذیری کارکنان (زن، مرد)
- 156 (۵-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان کنترل درونی کارکنان (زن، مرد)
- 157 (۶-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان نوآوری کارکنان (زن، مرد)
- 158 (۷-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان نیاز به توفیق کارکنان (زن، مرد)
- 159 (۸-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان نیاز به استقلال کارکنان (زن، مرد)
- 160 (۹-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان گرایش به رفاه کارکنان (زن، مرد)
- 161 (۱۰-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان آینده‌نگری کارکنان (زن، مرد)
- 162 (۱۱-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان روحیه کارآفرینی کارکنان (زن، مرد)
- 163 (۱۲-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان روحیه کارآفرینی کارکنان (مرد)
- 164 (۱۳-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان روحیه کارآفرینی کارکنان (زن)
- 165 (۱۴-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان نگرش مثبت به کار کارکنان (زن، مرد)
- 166 (۱۵-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان رضایت از دستمزد کارکنان (زن، مرد)
- 167 (۱۶-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان رضایت از شرایط ارتقاء کارکنان (زن، مرد)
- 168 (۱۷-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان رضایت از نظارت بر کار کارکنان (زن، مرد)
- 169 (۱۸-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان رضایت از همکار کارکنان (زن، مرد)
- 170 (۱۹-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان رضایت شغلی کارکنان (زن، مرد)
- 171 (۲۰-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان رضایت شغلی کارکنان (مرد)
- 172 (۲۱-۴) نمودار توزیع درصد فراوانی میزان رضایت شغلی کارکنان (زن)
- 72 (۱-۲) حلقه روابط در زنان کارآفرین

فصل اول

امروزه کشورهای بزرگ صنعتی و پیشرفته جهان، در پرتو وجود افراد تحصیلکرده و متخصص مراکز علمی، تحقیقاتی و فرهنگی در زمینه‌های مختلف نه تنها به نحو شایسته از منابع و سرمایه‌های کشور بهره‌مند می‌شوند بلکه با استفاده از آنان چرخهای تکنیک و تولید برای رشد و توسعه کشور به حرکت در می‌آید (هزار جریبی، ۱۳۸۷: ۱۱) با توجه به مسئله جهانی شدن و اهمیت رقابت در دنیای پر شتاب کنونی و تلاش کشورها برای رسیدن به توسعه‌یافتگی و برخورداری از سطح مطلوب رفاهی، محققان در علوم مختلف بدنبال راهی متناسب با این نیاز روز افزون به توسعه بودند. در این میان کارآفرینی بعنوان شیوه‌ای مناسب در برخورد با چالشهای پیش رو در این مسیر ناهموار مطرح شد.

کارآفرینی، خلاقیت و کسب و کارهای مخاطره‌آمیز سوخت موتور اقتصاد مدرن را فراهم می‌کند اهمیت این سه عنصر نمی‌تواند اغراق‌آمیز باشد (مقیمی، ۱۳۸۳: ۷۱).

کارآفرینی از منابع مهم و پایان‌ناپذیر همه جوامع بشری، منبعی که به توان خلاقیت انسانها بر می‌گردد از یک سو ارزان و از سوی دیگر بسیار ارزشمند و پایان‌ناپذیر است و درخصوص کارآفرینان بعنوان منابع انسانی، امروزه همگان دریافته‌اند که جوامعی که به منابع انسانی متکی بوده‌اند تا منابع زیرزمینی در بلندمدت موفق‌تر بوده‌اند (اکبری، ۱۳۸۶: ۱۶).

منابع زیرزمینی در کشورهای جهان سوم علی‌رغم مزیت‌های آن از جمله موانع توسعه‌یافتگی محسوب می‌شود در صورتی که عدم وجود این منابع در بعضی کشورها باعث شده تا آنها با استفاده از نیروی فکر، خلاقیت و ابتکار و یا در یک کلمه کارآفرینی از جمله کشورهای پیشرو در جهان کنونی شوند خصوصاً در عصر حاضر که عصر دانایی و خلاقیت و عصر تلفیق اندیشه‌ها و ابتکارات می‌باشد، توجه به کارآفرینی در توسعه و پیشرفت کشورها بسیار اهمیت دارد (اکبری، ۱۳۸۶: ۱۷). کارآفرین سه فعالیت اصلی انجام می‌دهد ۱- ایجاد کسب و کار ۲- نوآوری در محصول، فرایند، تولید بازار و صنعت و خدمات ۳- اشتغال‌زایی، رشد و توسعه ملی، کارآفرین با ایجاد این زنجیره ارزش‌آفرینی خود را بعنوان نیروی محرکه و موتور توسعه اقتصادی مطرح می‌کند محققان با مطالعه روی کارآفرینان، سعی در پرورش استعدادهای کارآفرینانه و در نهایت عرضه کارآفرینان بیشتر در چرخه-

اقتصادی دارند در این راستا کشورهای پیشرفته، سیاستهای حمایتی مناسبی را در تقویت ویژگیهای افراد و در مجموع ابقاء روحیه کارآفرینی در سطح جامعه اتخاذ کرده اند (اکبری، ۱۳۸۶: ۱۹).

کیتز^۱ درباره سیر تاریخی پژوهش کارآفرینی، سابقه آنرا در سال ۱۹۴۶ می داند (ملک پور، ۱۳۸۶: ۲۴) در واقع پژوهش در حوزه کارآفرینی در دهه های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ میلادی رایج گردید اما در دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ میلادی با سکون مواجه شد و از اواخر دهه ۱۹۸۰ مجدداً توجهات را بسوی خود معطوف نمود (مقیم، ۱۳۸۲: ۷۸).

از اوایل دهه ۱۹۸۰ سازمانها به منظور تسریع تغییرات، توجه زیادی به خلاقیت و نوآوری از خود نشان دادند. امروزه سازمانها باید نوآوری داشته باشند تا زنده بمانند بنابراین بهترین روش تشویق افراد خلاق است تا در ساختار سازمان به یک کارآفرین تبدیل شوند (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۰۳).

ادبیات کارآفرینی و کارآفرینان، حیطه رشته های مختلفی را در بر می گیرد که مهمترین آنها عبارتند از: اقتصاد، روانشناسی، مردم شناسی و جامعه شناسی (مقیم، ۱۳۸۲: ۷۸).

در دیدگاه جامعه شناسی بعنوان مثال کارل مارکس، کارآفرینان را بعنوان عوامل تغییر اقتصادی و تکنولوژیکی مورد ستایش قرار می داد اما از تأثیر زیاد آنها بر جامعه شدیداً انتقاد می کرد اولین کسی که در تفکر اقتصادی به کارآفرین توجه کرد شومپتر بود (میتزبرگ و دیگران، ۱۳۸۴: ۱۲۷).

در تعریف وبر نیز کارآفرینی یک فرایند اجتماعی است که در آن کارآفرینان با اشتیاق و پشتکار در کار خویش خویش را پیدا می کنند و از بند عادات و سنتهای مرسوم رها می شوند و معتقد است که فرهنگ کارآفرینی در سطح تعامل انسانها با یکدیگر شکل می گیرد و شخصیت، ارزشها، باورها و نگرش های فرد نسبت به کارآفرینی تحت تأثیر تعامل وی با سایر افراد جامعه شکل می گیرد و تکامل می یابد (سعیدی کیا، ۱۳۸۶: ۴۳).

با توجه به اهمیت کارآفرینی جامعه شناسان تحت عناوین مختلف به آن پرداخته اند هرچند ممکن است واژه کارآفرینی بطور خاص در آثار عده معدودی از اندیشمندان این رشته دیده شود اما واژگان مرتبط با آن همچون توسعه و توجه ویژه به آن، از مباحث اصلی و مهم در جامعه شناسی است.

^۱ katz 2002

گیدنز، جامعه‌شناس معاصر می‌گوید: زیستن در دنیای متجدد کنونی زیستن در محیطی آکنده از- شانس و خطرهای احتمالی است و مفهوم خطر کردن شالوده رفتار و اعمال افراد ساده و متخصصانی را تشکیل می‌دهد که سازماندهی دنیای اجتماعی را بر عهده دارند وقتی این دو نظر را در کنار هم می- گذاریم آنگاه به اهمیت حضور کارآفرینان و خطرپذیران اقتصادی جامعه پی می‌بریم (مطهری، ۱۳۸۶: ۱۹). در تحقیقی که بصورت سالیانه فعالیت‌های کارآفرینی و تاثیرات آن در کشورهای مختلف را مورد بررسی قرار می‌دهد و در حال حاضر در بیش از ۲۰ کشور جهان صورت می‌گیرد این نتیجه بدست آمده که نرخ رشد اقتصادی یک کشور رابطه معنی‌داری با سطح فعالیت‌های کارآفرینی آن دارد (مطهری، ۱۳۸۶: ۳۱).

از کارآفرینی و کارآفرینان تعاریف مختلفی شده است دانشمندان علوم اجتماعی، روانشناسان اقتصاددانان و دانشمندان علم مدیریت هر یک تعاریف خاصی برای کارآفرینان دارند اما آنچه در اکثر آنان می‌توان مشاهده کرد این نکته است که کارآفرینان محور توسعه اقتصادی بوده و با تخریب روشهای کهن و ناکارآمد قبلی و جایگزینی آنها با شیوه‌های کارآمد و نوین به نظام اقتصادی پویایی و حیات می‌بخشند (سعیدی کیا، ۱۳۸۶: ۲۰).

در واقع می‌توان گفت زمانیکه کارآفرینی بعنوان یک شیوه زندگی توسط اکثریت افراد یک جامعه پذیرفته شود، آن جامعه بسیار سریع توسعه می‌یابد (سعیدی کیا، ۱۳۸۶: ۴۴).

کارآفرینان به لحاظ رهبری، مدیریت، نوآوری، کارایی پژوهشی و توسعه‌ای، ایجاد شغل، رقابت، بهره‌وری و تشکیل صنایع جدید، سهم مهمی در رشد اقتصادی دارند (داندلاف و همکار، ۱۳۸۳: ۲۳). کارآفرینی ترجمه واژه entrepreneur است این واژه خود از لفظ فرانسوی *entreprendre* به معنای عهده‌دار شدن بکار گرفته شده است و کارآفرین کسی است که سازماندهی، مدیریت و پذیرفتن خطرات یک شرکت تجاری را عهده‌دار می‌شود. امروز، کارآفرین فردی نوآور یا توسعه‌گر است که فرصتها را تشخیص و آنها را چنگ می‌آورد، آن فرصتها را به ایده‌های عملی و قابل فروش تبدیل می- کند (داندلاف و همکار، ۱۳۸۳: ۵۰).

افراد کارآفرین مشخصه‌های ویژه‌ای دارند از جمله خلاقیت، نوآوری، تحمل ابهام، نیاز به استقلال، آینده نگری، کنترل درونی، گرایش به رفاه اقتصادی، نگرش مثبت، نیاز به توفیق، اعتماد به نفس و

نوآوری در این میان از اعمال کلیدی در فرآیند کارآفرینی به شمار می آید اکثر پژوهشگران و مولفان در زمینه کارآفرینی، با عقیده دراکر در خصوص مفهوم نوآوری اتفاق نظر دارند نوآوری عمل مختص کارآفرینی است ابزاری است که توسط آن کارآفرین منابع ثروت زای جدید ایجاد می کند یا منابع موجود را غنا می بخشد تا پتانسیل آن برای تولید فزونی پذیرد (دانلدا و همکار، ۱۳۸۳: ۱۵۸). نوآوری از مشخصه های اساسی کارآفرینی است، منجر به تولید محصولات جدیدتر و ارائه خدمات جدیدتر و متنوع تر شده بدین ترتیب قدرت انتخاب مردم افزایش یافته و زندگی ساده تر می شود. با بالا رفتن سطح رفاه و آسایش و افزایش اوقات فراغت فرصتهای بیشتری برای فعالیتهای فرهنگی ایجاد می شود (مطهری، ۱۳۸۶: ۲۵).

البته این نکته حائز اهمیت است که فاکتورهایی که روی نرخ کارآفرینی تاثیر گذارند مانند یک قطعنامه که در بازه زمانی کوتاهی اثرات آن مشخص می شود نیستند بلکه تغییرات در ارزشها، نگرشها، تکنولوژی، قوانین حکومتی، اقتصاد جهانی که روی کارآفرینی تاثیر گذارند نیازمند یک دوره زمانی طولانی هستند (Gartner, et al, 1997: 19). بنابراین تاثیرات آن را بر جوامع باید در یک بازه زمانی طولانی در نظر گرفت و بررسی کرد.

اکنون در عرصه جهانی افراد خلاق، نوآور و مبتکر بعنوان کارآفرینان، منشاء تحولات بزرگی در زمینه های صنعتی، تولیدی و خدماتی شده اند و از آنان نیز بعنوان قهرمانان ملی یاد می شود و چرخهای توسعه اقتصادی کشور همواره با توسعه کارآفرینی بحرکت در می آید (اکبری، ۱۳۸۶: ۱۶). هرچند توجه به این قهرمانان ملی در دوره های اخیر نوسان داشته است اما کارآفرینی بطور کلی روند رو به گسترش خود را حفظ کرده است.

زمانی کارآفرین تنها در سطح فردی و مستقل مطرح بود و صاحبان مشاغل آزاد و نوآوران در این زمینه بعنوان کارآفرینان مطرح بودند اما امروزه بحث کارآفرینی سازمانی مطرح است و ساختار بوروکراتیک و مشکلات متعدد سازمانهای سنتی محققان را به توجه بیشتر در زمینه نوآوری و خلاقیت و بطور کلی ویژگیهای کارآفرینی شاغلین سازمانی معطوف ساخت.

کارآفرینی و نقش خلق و نوآوری و درک آن بعنوان نوعی نابودی خلاقانه را در سازمان پینکات^۱ طرح کرد، نقش او در موضوع کارآفرینی آن است که او با کمک واژه کارآفرین، نقش کارآفرینی یک سازمان را از سازمانهای بیرون جدا می کند (مقیمی، ۱۳۸۲: ۷۶).

وی در سال ۱۹۸۵ واژه Intrapreneur را ابداع نمود و کارآفرین سازمانی را فردی تعریف کرد که در سازمانهای بزرگ همچون یک کارآفرین مستقل فعالیت می نماید و فعالیت وی ایجاد واحدهای جدید در سازمان، ارائه محصولات یا خدمات و فرآیندهای جدید می باشد که شرکتها را بسوی رشد میبرد (سعیدی کیا، ۱۱۳۸۶: ۲۸).

بدنبال توجه به کارآفرینی سازمانی در مورد تفاوتهای سازمانهای سنتی و کارآفرین تحقیقات متعددی انجام شد در این میان مسئله کارکنان سازمان و نقش آنها در سازمان در مقایسه دو نوع سازمان سنتی و کارآفرین نشان می دهد که در حالیکه در سازمان سنتی کارکنان بعنوان منبعی فنی به راحتی جایگزین می شوند ولی در سازمانهای کارآفرین، کارکنان بعنوان منبعی کلیدی که باید حفظ شوند، شناخته می شوند (مقیمی، ۱۳۸۲: ۱۱۸). رقابت تنگاتنگ و شدید بین شرکتها و سازمانها، ناکارآمدی مدیریت سنتی در این عرصه و رشد شرکتهای کوچک سبب شد که سازمانها اهمیت ویژه‌ای برای نوآوری قائل شوند زیرا نوآوری را تنها تضمین خود برای بقاء در عرصه رقابت می دانستند از این رو سعی کردند افراد خلاق و کارآفرین را که پدیدآورندگان اصلی محصولات و خدمات نو در سازمان بودند تشویق و ترغیب کنند که در سازمان بمانند و ایده‌های خود را در سازمان محقق سازند (سعیدی کیا، ۱۳۸۶: ۲۵).

مسئله وجود افراد خلاق و نوآور و کارآفرین سازمانها امروزه بعنوان یکی از ضرورت‌های موفقیت سازمان مطرح است مهم‌ترین نتیجه کارآفرینی سازمانی در بلند مدت حاصل می شود یعنی سازمانی که بهتر می تواند خود را با شرایط وفق داده و به حیات خود ادامه دهد این نتیجه بلند مدت، موضوعی بسیار مهم در دنیای بی ثبات و متغیر امروز است (مقیمی، ۱۳۸۳: ۱۱۶).

^۱ -Pinchot

پس سازمانها برای بقاء خود نیازمند وجود کارکنان خلاق و نوآوری هستند که توان حضور در عرصه رقابت را دارا باشند این کارکنان کلیه مردان و زنان سازمانها را شامل می شود که با تقویت روحیه کارآفرینی در آنان می توان به نوعی سازمان قدرتمندتری را ایجاد کرد.

رشد تعداد زنان در کسب و کار جرقه ای را در بحث تفاوت های زنان و مردان ایجاد کرده است و اینکه آیا زنان و مردان با هم متفاوتند (Aldrich, et al, 1997: 26).

مطالعه در زمینه تفاوت های کارآفرینان زن و مرد در کارآفرینی مستقل وجدای از بحث سازمانی انجام شده است اما بحث کارکنان زن و مرد و بررسی تفاوت های شاغلین سازمانی با توجه به اهمیت کارکنان در سازمانهای کارآفرین مطرح است امروزه سازمانها برای بالابردن درجه بهره وری، به افزایش توان تخصصی و رضایت و دلبستگی منابع انسانی روی آورده اند و بهره وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته اند در این میان رضایت شغلی کارمندان مهمترین متغیر در حیطه رفتار سازمانی محسوب می شود، رضایت شغلی همان احساس خوشایندی است که فرد از شغل خود دارد این رضایت از تاثیر عوامل مختلفی حاصل می شود، از طرف دیگر نبود آن اثرات بیشماری نظیر غیبت های مجاز و غیر مجاز، کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب، بازنشستگی زود رس و... از خود بر جای می گذارد (فروغ زاده، ۱۳۸۳: ۱۵۶)

در عرصه رقابت امروز مانیاژمند سازمانهایی با شاغلین همراه با روحیه کارآفرینی و رضایتمند از شغل خود هستیم شناسایی تفاوت های میان شاغلین از نظر جنسیت و رابطه آن با رضایت شغلی می تواند در برنامه ریزی برای ارتقاء کارآفرینی و کیفیت سازمانها موثر باشد.

(۲-۱) بیان مسئله :

سازمانهای امروز در محیطی پویا و پراهم و متحول فعالیت می کنند و یکی از بارزترین ویژگیهای عصر جدید تغییرات و تحولات شگرف و مداوم است و کثرت این تغییرات به حدی است که هر نوع مقاومتی را در هم کوبیده و برای آن چاره ای جز انطباق با شرایط موجود نیست (هادیزاده مقدم و همکار، ۱۳۸۴: ۱۴) در واقع سازمانها برای بقاء در این عرصه نیازمند شناسایی راههای تغییر و تحول و بررسی مشکلات موجود در این مسیر هستند از جمله مسائلی که سازمانهای امروزی بدان توجه دارند مسئله کارآفرینی سازمانی است. کارآفرینی سازمانی بدلیل اینکه یک اندیشه حمایت کننده توسعه فردی و درون سازمانی را بوجود می آورد می تواند ارزش سازمان را افزایش داده و با ایجاد یک فرهنگ سازمانی که همکاری متقابل را تشویق می کند پاسخگوی بهتر و سریعتر به بازار باشد (امیر کبیری و همکار : ۱۳۸۶). کارآفرینی سازمانی بعنوان یک حقیقت اساسی است که منجر به بازسازی استراتژیک، سود آوری، نوآوری و رشد سازمان می شود، پیامد کارآفرینی سازمانی انعطاف پذیری و بازارگرایی در سازمان می باشد که خود این امر منجر به رضایت شغلی می گردد (تاج الدین ، ۱۳۸۷: ۹).

رضایت شغلی از طرفی خود باعث انجام بهتر وظایف توسط کارمندان شده که این خود منجر به افزایش کارایی سازمان می شود. از دیگر مسائل بروز جامعه ما مسئله مشارکت زنان است به هر حال یکی از شاخصهای مهم برای توسعه هر کشور، زنان و نوع مشارکت آنان است زیرا توسعه صرفاً در ارتباط با تولید ناخالص ملی و سطح درآمد سنجیده نمی شود و شامل بلوغ اجتماعی نیز می گردد با توجه به اینکه نیمی از جمعیت جهان را زنان تشکیل می دهند و زنان در ردیف بزرگترین ذخایری هستند که هنوز از وجودشان استفاده بهینه بعمل نیامده است در عصر حاضر فراهم کردن زمینه های تازه برای مشارکت بیشتر زنان و بهره گیری جدی تر از قدرت تفکر، ابداع و خلاقیت آنها باید در سر فصل برنامه های مدیریت نوین قرارگیرد با توجه به این موارد مقوله کارآفرینی زنان و بررسی آن می تواند امری موثر و کارآمد باشد (هزار جریبی ، ۱۳۸۷: ۲۱۳).

با توجه به اینکه مدارک قبلی پیشنهاد می کنند که مردان و زنان کارآفرین از نظر ویژگیهای شخصیتی و جمعیتی سهم مشابهی دارند، اما با رشد تحقیقات در این زمینه نشان می دهد که زنان و مردان از

برخی ابعاد کلیدی متفاوتند این اختلاف پیشنهاد می‌کند که زنان رهیافتهای متفاوتی را از مردان در پیش بگیرند (Aldrich, et al, 1997: 11).

کارآفرینی سازمانی شامل پرورش رفتارهای کارآفرینانه در یک سازمانی که قبلاً تاسیس شده می‌باشد بدین معنی که سازمانها می‌توانند نوآوری‌های مفید را بوسیله تشویق کارکنان برای فکر کردن (همانند کارآفرینان) توسعه دهند و به آنها برای تعقیب برنامه‌هایشان آزادی و انعطاف‌پذیری بدهند بدون اینکه آنها را در باتلاق بوروکراتیک قرار دهند (مقیمی، ۱۳۸۳: ۱۱۶).

در واقع در سازمانهای کارآفرین کارکنان اهمیت ویژه‌ای می‌یابند کارآفرینان با دارا بودن ویژگیهای خاص از سایر افراد جامعه متمایز شده درحالیکه تصور قبلی بر این بود که کارآفرینی بصورت ژنتیکی منتقل می‌شود افراد کارآفرین دنیا می‌آیند درحالیکه تحقیقات اخیر نقش عوامل محیطی در بروز کارآفرینی را نشان می‌دهد درواقع امر چنین است که سازمانها می‌توانند با شناسایی و بررسی ویژگیهای کارآفرینی شاغلین از طریق آموزش، این ویژگیها را در آنان تقویت کنند.

نکته دیگر اینکه تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که افراد جوان و پیر بدلالی چون نداشتن منابع برای شروع کارآفرینی مستقل و افراد پیر بدلیل کهنسالی و تحلیل نیروی لازم برای شروع کار جدید بیشتر تمایل به کارآفرینی سازمانی و شرکت در فعالیتهای کارآفرینی سازمانی دارند (Parker, 2009: 18).

با توجه به جوان بودن جامعه ایران و فقدان منابع لازم برای شروع کسب و کار مستقل نیاز به توجه بیشتر به مسئله کارآفرینی سازمانی بیشتر احساس می‌شود.

در ایران آمار فارغ‌التحصیلان زن روز به روز در حال افزایش است که بالطبع بدنبال آن ورود زنان به بازار کار نیز افزایش می‌یابد، شناسایی ویژگیهای کارآفرینی زنان در سازمانها و رابطه آن با رضایت شغلی در مقایسه با مردان از مسائل قابل توجه است که با توجه به اینکه در کشور تحقیقات کمی در مورد کارآفرینی سازمانی انجام شده است و تفکیک جنسیتی در بررسی‌های کارآفرینی سازمانی لحاظ نشده است و اینکه به نظر میرسد از مشکلات مهم سازمانهای ما پایین بودن روحیه کارآفرینی و رضایت‌شغلی است.

با توجه به اهمیت رضایت‌شغلی و تعهد سازمانی در کیفیت سازمانها و نقش کارآفرینی سازمانی و منابع انسانی سازمانها و کاربرد منابع انسانی در دنیای امروز بجای تکیه بر منابع قابل اتمام طبیعی و نقش آن

در توسعه کشور نیاز به انجام تحقیق در مورد شناسایی و مقایسه رابطه ویژگیهای کارآفرینی به تفکیک جنسیت و رضایت شغلی در سازمان ضروری به نظر می‌رسد.

همچنین با توجه به اهمیت کارایی بخشهای درمانی و مشکلات کارکنان این بخشها و شرایط سخت-کاری، توجه به این گروه از نیروهای انسانی و بررسی ویژگیهای آنان و این نکته که در زمینه کارآفرینی در این سازمانها بررسی انجام نشده است، همچنین با توجه به تجربه کاری محقق در بیمارستان و مخصوصاً بخش پرستاری علی‌رغم اهمیت این بخش در تیم درمانی عملاً به نیروهایی که صرفاً اجرا کننده دستورات پزشک می‌باشند مبدل شده‌اند و این درحالیست که پرستار با مراقبت بیست و چهار ساعته از بیمار و دریافت تجربیات ارزشمند و دانش علمی لازم می‌تواند نقش بسیار مهمی در بهبود شرایط بیمار و فرآیند درمان داشته باشد، بنابراین شناخت هرچه دقیقتر و بهتر این نیروها و رفع کاستی‌های موجود، کمک شایان توجهی به مشکلات بخش درمانی می‌کند و اینکه، بحث کارآفرینی در بخشهای درمانی و پرستاری از اوایل قرن بیستم در کشورهای صنعتی مطرح بوده درحالیکه و در ایران بدین مسئله پرداخته نشده است. در این راستا تحقیق در زمینه شناسایی میزان روحیه کارآفرینی کارکنان بیمارستان و رابطه آن با رضایت شغلی لازم به نظر می‌رسد.

(۳-۱) هدف پژوهش :

بررسی مقایسه‌ای رابطه بین ویژگیهای کارآفرینی شاغلین سازمانی و رضایت شغلی به تفکیک جنسیت .

(۴-۱) ضرورت و اهمیت موضوع :

کار یکی از عوامل رشد و توسعه اقتصادی و به تبع آن پرداخت حقوق و دستمزد عادلانه است در این راستا مطالعه کار و تشخیص عوامل کاهش دهنده میزان کار مفید و رفع نارسائیه‌ها در محیط کار در جهت بهبود وضع موجود در سازمانها و شرکتها از سوی مدیران می‌تواند به افزایش کارایی، افزایش کار مفید و استفاده از ابزارهای مناسب با استفاده از فناوری روز کمک کند این عوامل در بحث کار-آفرینی مهم است بطوریکه باید مناسب‌ترین روش برای موفقیت در کار و کارآفرینی انتخاب شود، برنامه‌ریزی، اولویت‌گذاری و کنترل در کار می‌تواند نقش مهمی در افزایش کارایی نیروی انسانی داشته باشد (هزار جریبی، ۱۳۸۷: ۲۰).