

بررسی و مقایسه رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی شاغلین سازمانی (زن و مرد) و رضایت شغلی

جعفر هزار جریبی، دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی*

مریم ابراهیمی، دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی و مقایسه رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی و رضایت شغلی و بررسی آن بین زنان و مردان انجام شد. جامعه آماری تحقیق، شاغلین بیمارستان کامیاب مشهد بودند. پس از جمع‌آوری اطلاعات و تحلیل داده‌ها از میان سیزده فرضیه، دوازده فرضیه تأیید شد که نتایج فرضیات اصلی بدین صورت بود. بین ویژگی‌های کارآفرینی شاغلین و رضایت شغلی مقدار پیرسون ۰/۵۷۸ بود که رابطه معنادار نسبتاً قوی بین دو متغیر را نشان می‌دهد، مقدار پیرسون برای فرضیه دوم ۰/۵۹۲ بود و رابطه نسبتاً قوی ویژگی کارآفرینی زنان و رضایت شغلی را نشان می‌دهد و مقدار پیرسون برای فرضیه ویژگی‌های کارآفرینی و رضایت شغلی در مردان ۰/۶۰۱ و رابطه قوی تأیید شد. نتایج آزمون تفاوت بدین صورت بود که بین اعتماد به نفس، کنترل درونی، نگرش مثبت، نیاز به توفیق، نیاز به استقلال و آینده‌نگری در زنان و مردان تفاوت معناداری نبود در حالیکه بین خلاقیت، نوآوری، گرایش به رفاه اقتصادی و ریسک‌پذیری 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.

واژه‌های کلیدی: کارآفرین، کارآفرینی سازمانی، رضایت شغلی، بخش‌های درمانی، پرستاران

مقدمه

کارآفرینی از منابع مهم و پایان‌ناپذیر جوامع بشری است، منبعی که به توان خلاقیت انسان‌ها بر می‌گردد. از یک سو ارزان و از سوی دیگر بسیار ارزشمند و پایان‌ناپذیر است (اکبری، ۱۳۸۶: ۱۶). کارآفرین سه فعالیت اصلی انجام می‌دهد، ۱- ایجاد کسب و کار ۲- نوآوری در محصول، فرآیند، تولید بازار و صنعت و خدمات ۳- اشتغال‌زایی، رشد و توسعه ملی (اکبری، ۱۳۸۶: ۱۹). از 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). افراد کارآفرین مشخصه‌های ویژه‌ای دارند از جمله، خلاقیت، نوآوری، تحمل ابهام، نیاز به استقلال، آینده‌نگری، کنترل‌درونی، گرایش به رفاه اقتصادی، نگرش مثبت، نیاز به توفیق، اعتماد به نفس و نوآوری و نوآوری در این میان از اعمال کلیدی در فرآیند کارآفرینی بشمار می‌آید (کوارتکو و همکار، ۱۳۸۳: ۱۵۸). البته این نکته مطرح

است که اثرات فاکتورهای موثر بر نرخ کارآفرینی در بازه زمانی کوتاهی مشخص نمی‌شود بلکه تغییرات در ارزش‌ها، نگرش‌ها، تکنولوژی، قوانین حکومتی، اقتصاد جهانی، که روی کارآفرینی تأثیر گذارند، نیازمند یک دوره زمانی طولانی هستند (Gartner. et al.1997: 19). بنابراین نبایستی در یک دوره زمانی کوتاه انتظار نهادینه شدن مباحث کارآفرینی را داشت.

زمانی کارآفرینی تنها در سطح فردی و مستقل مطرح بود اما بعزت ناکارآمدی سازمانهای سنتی، امروزه بحث کارآفرینی در سازمانها مطرح است (مقیم، ۱۳۸۲: ۷۶). پس سازمان‌ها برای بقای خود نیازمند وجود کارکنانی با روحیه کارآفرینی بالا هستند، همچنین رشد تعداد زنان در کسب و کار جرقه‌ای را در بحث تفاوت‌های زنان و مردان ایجاد کرده است و اینکه آیا زنان و مردان با هم متفاوتند (Aldrich. et al.1997: 26) در کنار مسئله روحیه کارآفرینی در سازمان و تفاوت‌های زنان و مردان در این زمینه، مسئله رضایت شغلی مطرح است، امروزه سازمان‌ها برای بالا بردن درجه بهره‌وری، به افزایش توان تخصصی و رضایت و دلبستگی منابع انسانی روی آورده‌اند. و رضایت شغلی همان احساس خوشایندی است که فرد از شغل خود دارد این رضایت از تأثیر عوامل مختلفی حاصل می‌شود، از طرف دیگر نبود آن اثرات بیشماری نظیر غیبت‌های مجاز و غیر مجاز، کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب، بازنگری زودرس و... بر جای می‌گذارد (فروغزاده، ۱۳۸۳: ۱۵۶).

بیان مسئله

سازمان‌های امروز در محیطی پویا و پرابهام و متحول فعالیت می‌کنند 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 چاره‌ای جز انطباق با شرایط موجود نیست (هادیزاده مقدم و همکار، ۱۴:۱۳۸۴) سازمان‌ها برای بقا در عرصه رقابت نیازمند شناسایی راه‌های تغییر و تحول و بررسی مشکلات موجود در این زمینه هستند. کارآفرینی سازمانی بدلیل اینکه یک اندیشه حمایت‌کننده توسعه فردی و درون سازمانی را بوجود می‌آورد می‌تواند ارزش سازمان را افزایش داده و با ایجاد یک فرهنگ سازمانی که همکاری متقابل را تشویق می‌کند پاسخگوی بهتر و سریعتر به بازار باشد (امیرکییری و همکار: ۱۳۸۶). از طرفی رضایت شغلی باعث انجام بهتر وظایف توسط کارمندان شده که این خود منجر به افزایش کارایی سازمان می‌شود. 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 نمی‌شود و شامل بلوغ اجتماعی نیز می‌گردد با توجه به اینکه نیمی از جمعیت جهان را زنان تشکیل می‌دهند و زنان در ردیف بزرگترین ذخایری هستند که هنوز از وجودشان استفاده بهینه بعمل نیامده است در عصر حاضر فراهم کردن

با توجه به اینکه تحقیق حاضر در محیط بیمارستان انجام و حدود ۶۰ درصد پاسخگویان را پرستاران و بهیاران تشکیل می‌دهند در خصوص کارآفرینی در پرستاران چنین آمده است که آنها کسانی هستند که دسته‌ای از خدمات را که تمرکز عمده آن روی ترفیع سلامتی و پیشگیری از تصادفات و بیماریهاست انجام می‌دهند. همچنین آنها خدمات و فعالیت‌هایی را نوسازی و حمایت می‌کنند که جنبه حمایت از فعالیت‌های کلینیکی ویژه و مشاوره مدیریت دارند، آنها افرادی هستند که خدماتی را در جهت ترفیع سلامت جستجو می‌کنند (Marteau, 2004:31). در اوایل قرن بیستم بیشتر پرستاران، چیزی حدود ۶۰ درصد (پرستاران در کانادا) کار پرستاری را در خارج از محیط بیمارستان انجام دادند و پرستاری بصورت پرستاری در منزل با خدمات جدید را ایجاد کردند، اما پس از جنگ جهانی دوم خدمات پرستاری از منزل به بیمارستان نقل مکان کرد و بیشتر پرستاران بعنوان کارمندان سازمان‌های درمانی درآمدند (Deplama, 2003:157).

هدف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی و رضایت شغلی و مقایسه روحیه کارآفرینی به تفکیک جنسیت در میان شاغلین بخش‌های درمانی است.

زمینه‌های تازه برای مشارکت بیشتر زنان و بهره‌گیری جدی‌تر از قدرت تفکر، ابداع و خلاقیت آن‌ها باید در سر فصل برنامه‌های مدیریت‌نویین قرار گیرد با توجه به این موارد مقوله کارآفرینی زنان و بررسی آن می‌تواند امری موثر و کارآمد باشد (هزار جریبی، ۱۳۸۷: ۲۱۳).

با توجه به اینکه مدارک قبلی پیشنهاد می‌کنند که مردان و زنان کارآفرین از نظر ویژگی‌های شخصیتی و جمعیتی سهم مشابهی دارند، اما با رشد تحقیقات در این زمینه نشان می‌دهد 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). بنابراین لازم است در خصوص تفاوت خصوصیات و روحیات زنان و مردان تحقیقات لازم انجام گیرد. 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. همچنین با توجه به اهمیت کارایی بخش‌های درمانی و مشکلات کارکنان این بخش‌ها و شرایط سخت‌کاری، 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 و در ایران کمتر به این موضوع پرداخته شده‌است. در این راستا تحقیق در زمینه شناسایی میزان روحیه کارآفرینی کارکنان بیمارستان با تأکید بر بخش پرستاری و رابطه آن با رضایت شغلی لازم به نظر می‌رسد.

مروری بر ادبیات موضوع

در این تحقیق از میان تعاریف متعدد در خصوص کارآفرینی که هنوز به زعم کول، اچ، آرتور^۱ به استاندارد نرسیده‌اند، کارآفرین، فردی است که یکسری ویژگی‌هایی دارد و از میان منابع متعدد که ویژگی‌هایی را برای کارآفرین تعریف کرده اند ۱۰ ویژگی که در اکثر منابع موجود بود بعنوان ویژگی فرد کارآفرین، در نظر گرفته می‌شود که بدین شرح می‌باشد: کوین و سلوین (۱۹۹۱-۱۹۸۱) سه ویژگی پرکاری، نوآوری و ریسک‌پذیری را از جمله ویژگی‌های کارآفرین در سازمان مطرح می‌کنند در واقع کارآفرینان سازمانی بدنبال پیگیری فرصت‌ها پذیرش ریسک، پرکاری و نوآوری هستند. ریسک‌پذیری، به این معناست که ترکیبی از خطرهای غیر قطعی است که با احتمال سنجیده می‌شود در واقع ریسک به معنی اطمینان نسبت به نتایج پیش‌بینی نشده در نظر گرفته می‌شود (هزار جریبی، ۱۳۸۷: ۶۲) و آن یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های کارآفرینان در نظر گرفته می‌شود

می‌دهد در واقع کارآفرینی و نوآوری نقش هم‌افزایی در سازمان دارند. (Brem, 2005:8).

از دیگر ویژگی‌های کارآفرینان که در فهرست‌های مختلف آمده است همچنین در فهرست رشینگ در مورد ویژگی‌های کارآفرینان آمده است، مرکز کنترل درونی و خود باوری است (موسوی بازرگان، ۱۳۸۶: ۸۱). افراد درونگرا کسانی هستند که معتقد به کنترل سرنوشت خود هستند (کردنائیج و همکاران، ۱۳۸۶: ۷۵) خود باوری و اعتماد به نفس به این معناست که باور به پیروزی و غلبه بر مشکلات وجود دارد که این موجب می‌شود که باور آنها به توانایشان بندرت نقصان یابد در واقع از جمله ویژگی‌های اساسی کارآفرینان همان اعتماد به نفس آنان است عزم راسخ و تعهد خستگی‌ناپذیر برای پیروزی غالباً موانعی را از سر راه بر می‌دارد که بسیاری از افراد غالباً آن را دست نیافتنی می‌دانند (کوارتکو و همکار، ۱۳۸۶: ۱۳۳).

آینده‌نگری، از فهرست اینکس و اسمیت بعنوان ویژگی‌های کارآفرینان در نظر گرفته می‌شود (ظهیری، ۱۳۸۳: ۳۷). کارآفرینان دارای قدرت درک شرایط آینده و شناخت تحلیلی مسائل محیطی‌شان هستند آنها همیشه به فکر اهداف بلند مدت خود می‌باشند و اهداف آنها معمولاً عادی نیست به همین دلیل مردم معمولاً آنها را بلند پرواز می‌نامند (صابر، ۱۳۸۲: ۱۶). تحقیقات در زمینه مقایسه میان این ویژگی‌ها در زنان و مردان نشان می‌دهد که در مقایسه این دو مردان بیشتر آینده‌نگر هستند.

کارآفرینان در سازمان باید تمایل به پذیرش خطر، شکست و اشتباه را دارا باشند. همچنین در خصوص این ویژگی در زنان و مردان کارآفرین تحقیقات نشان می‌دهد که مردان در مقایسه با زنان در خصوصیت ریسک پذیری در سطح بالاتری قرار گرفته‌اند که در این تحقیق این مقایسه نیز انجام می‌شود، البته این نکته نیز مطرح است که تحقیقات مختلف نتایج متفاوتی را در این زمینه نشان می‌دهند. (رستمی، ۱۳۸۶: ۹۵) و نکته دیگر اینکه ویژگی ریسک پذیری در کارآفرینان حساب شده و در حدی است که احتمال موفقیت در آن حداقل بصورت پنجاه درصدی باشد.

نوآوری، از دیگر خصوصیات کارآفرینان است که بیشتر در کنار خلاقیت می‌آید، نوآوری شامل یافتن یک راه و روش جدید برای انجام کارهاست و نوآوری در تولید و خدمات جزئی از فرآیند توسعه است (Turkun, et al. 2008:68)، همچنین تحقیقات بر اهمیت فاکتور نوآوری در سازمان جهت بقا و رشد سازمان تأکید می‌کنند. علاوه بر موارد گفته شده، نتایج تحقیقات دکتر نمکی، خانم اریسون و بیری مردان را دارای اعتماد به نفس بالاتر از زنان می‌داند در خصوص مقایسه این ویژگی در زنان و مردان نشان می‌دهد که مردان این ویژگی را بیشتر از زنان دارا می‌باشند (رستمی، ۱۳۸۶: ۹۵)

نتایج تحقیقی که در سال ۲۰۰۵ انجام شد رابطه مثبتی بین نوآوری و کارآفرینی و رشد سازمان را نشان

از جمله تحقیق هیسریچ و براش نیاز به استقلال مردان را بیشتر از زنان معرفی می‌کنند (رستمی، ۱۳۸۶: ۹۵).

خلاقیت بدین معناست که یک مفهوم متغیر است که ابعاد مختلفی دارد، امید، چالش، رازگشایی، ایجاد تفاوت و تغییر بخشی از این ابعاد هستند نقش خلاقیت در کارآفرینی بوسیله مطالعات روانشناسی تأیید شده است، خلاقیت را فرآیند شناختی از بوجود آوردن یک ایده، مفهوم یا کالا یا کشفی بدیع می‌دانند یا به معنای توانایی ایجاد ایده و ارتباط بین ایده‌ها دارد. از جمله عواملی که در خلاقیت در نتیجه تحقیقات دخیل هستند جنسیت است که بر اساس آن مردان نسبت به زنان قدرت خلاقیت بالاتری دارند که البته ممکن است این در نتیجه تربیت دوران کودکی باشد. تفکر مثبت نیز از جمله ویژگی‌های کارآفرینان است که در اکثر فهرست‌های مربوط به کارآفرینی آمده است تفکر مثبت، تفکری است که باعث افزایش اعتماد به نفس خود و همکاران می‌شود و همدلی، امید و صداقت را در سازمان افزایش می‌دهد افراد مثبت‌بین، استرس کمتری را ایجاد می‌کنند و از جانب همکاران بیشتر مورد پذیرش قرار می‌گیرند (صمدآقایی، ۱۳۸۸: ۴۲). در تحقیقی که در هند انجام شد برای نشان دادن اثر اعتماد به نفس و نوآوری و جنسیت بر گرایش به کارآفرینی نشان داد که تفاوت مهمی در این زمینه بین زنان و مردان وجود دارد (Kundu. et al, 2008:4)

این تحقیق قصد بررسی ویژگی‌های فوق‌العاده و ویژگی‌های کارآفرینی در شاغلین زن و مرد را دارد و

جنینگر، کاکس و همکاران نیز ویژگی‌هایی را برای کارآفرینان سازمانی بر می‌شمرند از جمله: گرایش به رفاه اقتصادی، نیاز به توفیق، نیاز به استقلال، خلاقیت (رستمی، ۱۳۸۶: ۹۵).

گرایش به رفاه اقتصادی به معنی این است که کارآفرینان تمایل به بهبود وضعیت رفاهی خود دارند و این انگیزه در آن‌ها در مقایسه با دیگران به میزان بالاتری وجود دارد.

نیاز به توفیق: افراد توفیق‌طلب افرادی هستند که فرصت‌ها آن‌ها را به چالش می‌کشند این افراد موقعیت‌هایی را دوست دارند که برای پیدا کردن راه حل مشکلات شخصاً مسئولیت داشته باشند، تمایل آنها برای خطر کردن حساب شده است این افراد بیشتر به پاداش درونی اهمیت می‌دهند تا بیرونی، آن‌ها موقعیت‌هایی را جستجو می‌کنند که کسب بازخورد واقعی آنها ممکن باشد (احمدپورداریانی و همکار، ۱۳۸۵: ۷۸). تحقیقات نشان می‌دهد تفاوتی در این زمینه بین دو جنس نیست (رستمی، ۱۳۸۶: ۹۵).

در مورد نیاز به استقلال نیز چنین آمده است که کارآفرین برای اینکه بتواند درست آنچه را می‌اندیشد عملی کند نیاز به استقلال دارد (مطهری، ۱۳۸۶: ۱۵)، در واقع استقلال نیروی بر انگیزاننده کارآفرینان برای فعالیت است (صابر، ۱۳۸۲: ۱۵) که این مورد نیز در این تحقیق میان زنان و مردان مورد مقایسه قرار می‌گیرد، تحقیقات

ناخرسندی می‌کنند در حالیکه افراد دیگر همیشه از کار خود هر نوع که باشد راضی‌اند (مقدمی‌پور، ۱۳۸۷: ۲۰۳). همچنین بر اساس نظریه انگیزه ترس از موفقیت زنان باید نیاز به توفیق کمتری در مقایسه با مردان داشته باشند (مقدمی‌پور، ۱۳۸۷: ۲۱۱) و همچنین نظریه هماهنگی در این خصوص رابطه سطح اعتماد به نفس و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد افرادی که دارای اعتماد به نفس بالاتری هستند کیفیت کاری بالاتر و رضایت شغلی بیشتری دارند (مقدمی‌پور، ۱۳۸۷: ۲۰۴)

متغیرهای تحقیق

متغیر وابسته در این تحقیق میزان رضایت شغلی کارکنان و متغیرهای مستقل عبارتند از: میزان روحیه کارآفرینی، اعتماد به نفس، نگرش مثبت، آینده‌نگری، نوآوری، خلاقیت، گرایش به رفاه اقتصادی، نیاز به توفیق، نیاز به استقلال، کنترل درونی، مخاطره‌پذیری و متغیر تعدیل کننده: جنسیت.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین میزان ویژگی‌های کارآفرینی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین میزان ویژگی‌های کارآفرینی زنان و رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد
- بین میزان ویژگی‌های کارآفرینی مردان و رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

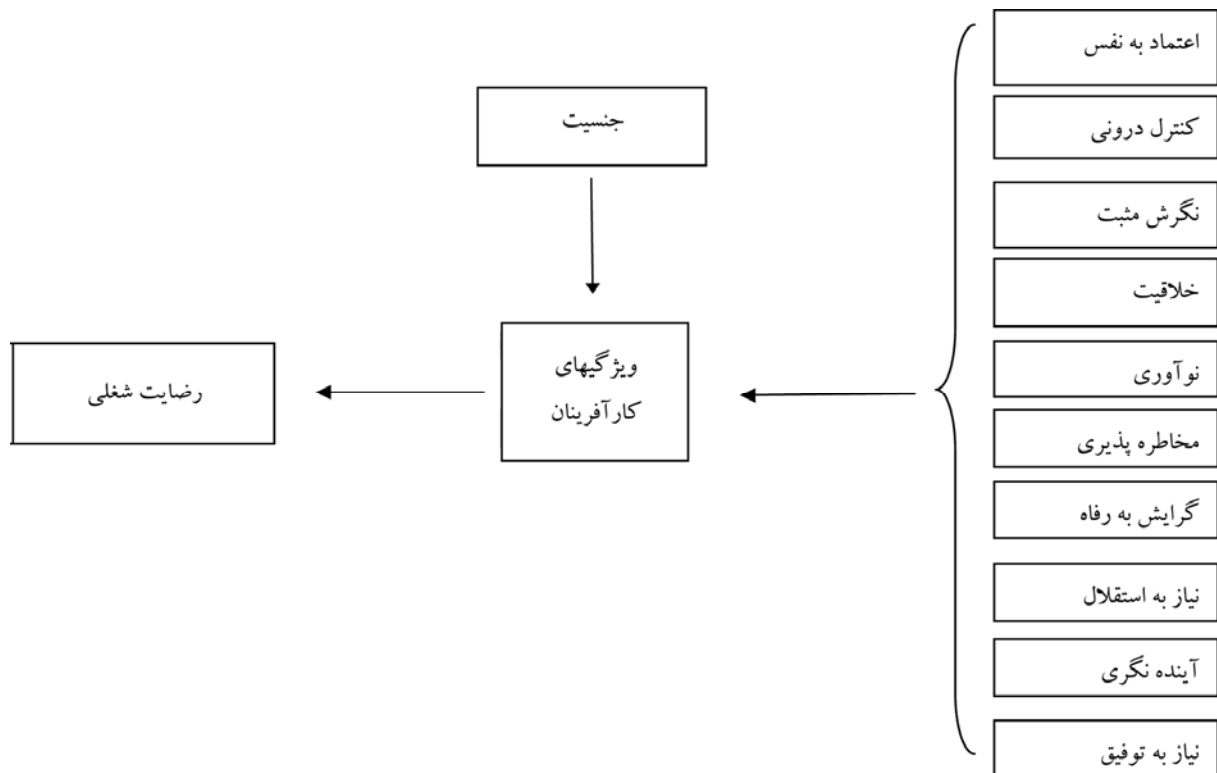
اینکه آیا در بخش‌های درمانی نیز روحیه کارآفرینی وجود دارد یا نه؟

بخش دیگر تحقیق به بررسی رابطه بین این ویژگی‌ها در زنان و مردان و رابطه آن با رضایت شغلی می‌پردازد: منظور از رضایت شغلی نگرشی است که رضایت شغلی را ترکیبی از احساس‌ها و نگرش‌ها در تعدادی از عناصر متفاوت یا سطوحی از یک شغل می‌بیند برای مثال، نظر فرد در مورد خود شغل و رضایت از شرایط کاری، رضایت از سرپرستی، رضایت از سیاست‌ها و امکانات و ارتقاء و پیشرفت شغلی است (ریجو، ۱۳۸۶: ۲۲۵). به منظور اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی از پرسشنامه JDI استفاده شد. این پرسشنامه توسط اسمیت، کندال و هالین در سال ۱۹۸۹ طراحی شده است و در پنج سوال در مورد رضایت از خود شغل، رضایت از دستمزد و فرصت‌های ارتقاء و نوع نظارتی که بر کار هست و رابطه با همکاران پرسیده می‌شود (هومن، ۱۳۸۶: ۱۱۴). در زمینه رابطه بین ویژگی‌هایی که در این تحقیق سنجیده می‌شود و رضایت شغلی نیز تحقیقاتی انجام شده است نتایج نشان می‌دهد که بین اعتماد به نفس، احساس مثبت، رهبری، کنترل درونی و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد (Skiba).

(2002:27) از طرفی بر طبق نظریه هرزبرگ افرادی که تحت تأثیر محرک‌های درونی‌اند هم برای تلاش برانگیخته می‌شوند و هم از کارشان رضایت بیشتری دارند در این مورد نظریه تفاوت‌های فردی همچنین می‌گوید که بعضی از افراد در هر شرایطی از شغل خود اظهار

- بین میزان اعتماد به نفس زنان و مردان کارآفرین با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین میزان ویژگی کنترل درونی در زنان و مردان کارآفرین و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین میزان نگرش مثبت زنان و مردان کارآفرین با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین میزان مخاطره‌پذیری زنان و مردان کارآفرین با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین میزان خلاقیت زنان و مردان کارآفرین با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین میزان نوآوری زنان و مردان کارآفرین و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین میزان گرایش به رفاه زنان و مردان کارآفرین با رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین میزان نیاز به استقلال زنان و مردان کارآفرین با رضایت شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین میزان آینده‌نگری در زنان و مردان کارآفرین و رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- بین میزان نیاز به توفیق زنان و مردان کارآفرین با رضایت شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.

مدل نظری تحقیق:



روش تحقیق

همچنین برای بررسی تفاوت ویژگی‌های کارآفرینی در دو جنس از آزمون t-test استفاده شد. این عملیات با استفاده از قابلیت‌های نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

انجام این تحقیق به روش توصیفی پیمایشی بوده است. همچنین از روش اسنادی (کتاب‌ها و مقالات) جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد و برای اجرا از یک پرسشنامه دو قسمتی استفاده شد که بخش اول پرسشنامه مربوط به سنجش روحیه کارآفرینی که بخشی از آن محقق ساخت و بخشی از پرسشنامه‌های مربوط استفاده شد و بخش دیگر پرسشنامه، پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (JDI) بود که در ۵ سوال رضایت از کار، سرپرستی، میزان دستمزد، نظارت بر کار و همکاران، رضایت شغلی را می‌سنجد. جهت سنجش اعتبار از اعتبار صوری و برای تعیین پایایی آلفای کرونباخ محاسبه شد که میزان آن ۰/۷۹ بود.

یافته‌های تحقیق

هدف اصلی در این تحقیق بررسی رابطه بین میزان ویژگی‌های کارآفرینی و میزان رضایت شغلی بوده همین‌طور این تحقیق با هدف بررسی و مقایسه تفاوتها و شباهت‌های ویژگی‌های کارآفرینی بین دو جنس انجام شد. برای رسیدن به این هدف ویژگی‌هایی که در اکثر منابع بعنوان ویژگی‌های بارز کارآفرینان در نظر گرفته می‌شد از منابع استخراج و بعنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شد. متغیر وابسته میزان رضایت شغلی بود که میزان آن با پرسشنامه شاخص توصیف شغلی سنجیده شد همچنین برخی از نظریات مربوط به رضایت شغلی چون نظریه هماهنگی رابطه مثبت بین اعتماد به نفس و رضایت شغلی و نظریه تفاوت‌های فردی اینکه برخی از افراد هر شرایطی از شغل خود راضی هستند و برخی از افراد ناراضی و نظریه هرزیرگ مبنی بر رابطه مثبت بین کنترل درونی و رضایت شغلی را مطرح می‌کند، بعنوان چارچوب نظری در نظر گرفته شد. در توصیف جامعه آماری چنین باید گفت که میزان تحصیلات جمعیت مورد مطالعه از سطح دیپلم تا فوق لیسانس بوده که ۱۱/۳ درصد دیپلم، ۲۲/۱ درصد فوق دیپلم، ۶۴/۶ درصد لیسانس و ۲/۱ درصد فوق لیسانس بودند. جمعیت افرادی

جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه شاغلین (زن و مرد) بیمارستان سوانح کامیاب مشهد بوده که تعداد آنان ۶۵۰ نفر گزارش شدند. روش نمونه‌گیری روش تصادفی طبقه‌بندی شده بود که از میان کارکنان که ۴۸ درصد مرد و ۵۲ درصد زن بوده‌اند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۰ نفر محاسبه شد که ۱۲۴ نفر زن و ۱۱۶ نفر مرد بودند. واحد تحلیل: واحد تحلیل این تحقیق افراد شاغل در بیمارستان سوانح کامیاب مشهد هستند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در مطالعه حاضر برای آزمون معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته از آزمون پیرسون استفاده شد،

تا ۵۰ سال و ۳/۸ درصد بالاتر از ۵۰ سال بوده‌اند که نشان دهنده جوان بودن جمعیت پاسخگویان شاغل در این بیمارستان است. از نظر سابقه کاری ۰/۴ درصد زیر یک سال، ۶۱/۷ درصد بین یک تا ده سال، ۲۱/۳ درصد ده تا بیست سال و ۱۶/۷ درصد بین بیست تا سی سال سابقه خدمت داشته‌اند، داده‌های فوق نشان می‌دهد که اکثر پاسخگویان جمعیت جوان وزیر ده سال سابقه کار داشته‌اند. ویژگی‌های کارآفرینی بعنوان متغیر مستقل توسط ۴۳ سوال سنجیده شد و نتایج آمار توصیفی بدین صورت بود که بصورت درصد از کل پاسخگویان آمده است:

که دارای مدرک لیسانس بودند بالاترین و کمترین جمعیت مربوط به فوق لیسانس‌ها بوده است. از نظر توزیع شغلی ۶۱/۷ درصد پرستار و بهیار، ۷/۵ درصد کاردان بیهوشی، ۵/۸ درصد کاردان اتاق عمل، ۱۱/۳ درصد تکنسین رادیولوژی، ۳/۸ درصد تکنسین - آزمایشگاه، ۰/۸ درصد تکنسین داروخانه و ۹/۲ درصد در قسمت اداری مشغول به کار بوده‌اند. بالاترین جمعیت مربوط به پرستاران و بهیاران و کمترین مربوط به تکنسین داروخانه بوده است. از نظر سنی ۴۷/۵ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۲۵ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۲۳/۳ درصد بین ۴۰

جدول (۱) نتایج توصیفی سنجش ویژگی‌های کارآفرینی شاغلین (بصورت درصد از کل پاسخگویان)

ویژگی‌های کارآفرینی	پایین	متوسط	زیاد
اعتماد به نفس	۰.۸	۹.۲	۹۰
کنترل درونی	۱.۳	۲۷.۹	۷۰.۸
نگرش مثبت	۱.۷	۲۱.۷	۷۶.۷
ریسک پذیری	۲۸.۳	۵۹.۷	۱۱.۸
نیاز به توفیق	۰.۸	۵	۹۴.۲
نیاز به استقلال	۲۱.۷	۴۱.۳	۳۷.۱
گرایش به رفاه اقتصادی	۰.۸	۳۱.۷	۶۷.۵
آینده نگری	۱.۷	۲۲.۵	۷۵.۸
خلاقیت	۲.۵	۴۸.۵	۴۹
نوآوری	۱۰	۴۰	۵۰
میزان روحیه کارآفرینی	۰.۴	۲۰.۵	۷۹.۱

هستند که ریسک‌های حساب شده دارند و با توجه به شرایط کاری و ارتباط مشاغل مورد بررسی با جان و سلامت بیماران این وضعیت قابل توجیه است همین‌طور مشاغل مورد بررسی اغلب در محیط بیمارستان تعریف شده‌اند و افراد نیاز به محیطی جدا از فضای بیمارستان را کمتر احساس می‌کنند.

در خصوص میزان ویژگی‌های کارآفرینی و رضایت شغلی به تفکیک جنسیت جدول زیر نشان می‌دهد که میزان روحیه کارآفرینی در دو جنس در حد بالایی است و مردان در مقایسه با زنان میزان روحیه کارآفرینی بالاتری داشته‌اند. و در مورد رضایت شغلی چنانکه جدول نشان می‌دهد درصد بالاتری از پاسخگویان مرد رضایت کمتری از شغل خود داشته‌اند که با در نظر گرفتن اینکه بیشتر پاسخگویان پرسنل پرستار و بهیار بوده‌اند و این مشاغل در فرهنگ ما از مشاغل زنانه تلقی می‌شوند، این نتایج قابل انتظار بود.

همانطور که جدول نشان می‌دهد، میزان روحیه کارآفرینی کارکنان در حد بالایی بوده است و در میان ویژگی‌های کارآفرینی، اعتماد به نفس، کنترل درونی، نگرش مثبت، نیاز به توفیق، آینده‌نگری، گرایش به رفاه اقتصادی، بیشتر کارکنان در حد بالاییست همین‌طور میزان خلاقیت و نوآوری کارکنان در حد متوسط و بالاست اما در مقایسه با سایر شاخص‌ها این دو شاخص در سطح پایین‌تری است، که نیاز به تقویت این ویژگی‌ها در کارکنان را نشان می‌دهد، خلاقیت و نوآوری در بخش‌های درمانی و روحیه ایجاد تغییر در شیوه‌های انجام کار مخصوصاً در بخش پرستاری و در نظر گرفتن اهمیت روش‌های نوین در انجام کارهای مراقبتی، درمانی، تقویت این شاخص‌ها لازم به نظر می‌رسد، همانطور که جدول نشان می‌دهد میزان ریسک‌پذیری و نیاز به استقلال بیشتر کارکنان در حد متوسط می‌باشد. در مورد میزان متوسط ریسک‌پذیری چنین آمده است که کارآفرینان افرادی

جدول ۲) سنجش میزان روحیه کارآفرینی و رضایت شغلی شاغلین به تفکیک جنسیت (بصورت درصد از کل پاسخگویان)

متغیرها	جنسیت	پایین	متوسط	بالا
میزان روحیه کارآفرینی	مرد	۰	۲۰.۹	۷۹.۱
	زن	۰.۸	۲۰.۲	۷۹
میزان رضایت شغلی	مرد	۱۷.۲	۶۵.۵	۱۷.۲
	زن	۸.۹	۶۴.۵	۲۶.۶

در مورد شاخصه‌های مربوط به رضایت شغلی نتایج

توصیفی بصورت درصد از کل پاسخگویان بوده است:

جدول ۳) سنجش میزان شاخصه‌های رضایت شغلی در شاغلین (بصورت درصد از کل پاسخگویان)

شاخصه‌های رضایت شغلی	پایین	متوسط	زیاد
نظر مثبت به کار خود	۲۷.۵	۳۰	۴۲.۵
رضایت از دستمزد	۷۵.۸	۱۵	۹.۲
رضایت از شرایط ارتقا	۴۱.۳	۲۸.۳	۳۰.۴
رضایت از نظارت بر کار	۱۴.۶	۲۰.۸	۶۴.۶
رضایت از همکاران	۱۹.۷	۲۸.۹	۵۱.۵
میزان رضایت شغلی کارکنان	۱۲.۷	۶۵	۲۱.۱

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد میزان رضایت شغلی بیشتر پاسخگویان در حد متوسط بوده و در میان شاخصه‌های رضایت شغلی میزان نارضایتی بیشتر پاسخگویان از شرایط دستمزدی و شرایط ارتقاء می‌باشد. با در نظر گرفتن این شرایط توجه مدیریت نسبت به بهبود شرایط دستمزدی و اصلاح ساختار ارتقاء لازم به نظر می‌رسد.

نتایج آزمون فرضیات

در این تحقیق جهت بررسی رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی و رضایت شغلی آزمون پیرسون استفاده شد. و همچنین جهت بررسی تفاوت ویژگی‌ها بین دو جنس آزمون t-test بکار رفت که نتایج آن بدین صورت بود:
*در بررسی رابطه بین ویژگی‌های کارآفرینی و رضایت شغلی مقدار پیرسون ($r=0/587$, $s=0/000$) بدست آمد که سطح معناداری آن مطلوب بوده و میزان پیرسون همبستگی نسبتاً قوی بین دو متغیر را نشان می‌دهد

و می‌توان نتیجه گرفت هر چه میزان روحیه کارآفرینی کارکنان بالاتر بوده رضایت شغلی آنان بیشتر بوده است. بنابراین این فرضیه تأیید شد. در آزمون دو فرضیه بعدی این رابطه به تفکیک جنسیت مورد بررسی قرار گرفت که برای زنان بدین صورت بود که ($r=0/592$, $s=0/000$) که سطح معناداری مطلوب بوده و مقدار پیرسون همبستگی نسبتاً قوی بین دو متغیر را نشان می‌دهد پس می‌توان گفت با همبستگی نسبتاً قوی هر چه میزان روحیه کارآفرینی در کارکنان زن بالاتر رفته رضایت شغلی نیز افزوده شده است. و این رابطه در مورد مردان بدین صورت بوده که مقدار ($r=0/601$, $s=0/000$) با سطح معناداری مطلوب و رابطه قوی می‌توان گفت هر چه میزان روحیه کارآفرینی مردان افزایش یافته رضایت شغلی افزایش یافته است و این فرضیه نیز تأیید می‌شود.

اما در بررسی تفاوت ویژگی‌های کارآفرینی و رضایت شغلی در دو جنس نتایج آزمون t-test بدین صورت بوده:

جدول ۴) نتایج آزمون t-test (بررسی تفاوت میزان ویژگی‌های کارآفرینی و رضایت شغلی به تفکیک جنسیت)

متغیرها	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار	آزمون
ویژگی‌های کارآفرینی	مرد	۱۱۶	۱۶۹.۹۴	۱۷.۰۸۴	۱.۵۸۶	t=2.1 S=0.03
	زن	۱۲۴	۱۶۵.۲۹	۱۷.۰۹۸	۱.۵۳۵	
میزان رضایت شغلی	مرد	۱۱۶	۳۱.۵۰	۱۱.۰۸	۱.۰۲۸	t=-1.27 S=0.205
	زن	۱۲۴	۳۳.۳۳	۱۱.۳۰	۱.۰۱۵	
زن/مرد	کل	۲۴۰				

داده‌های جدول این نتیجه را بیان می‌کند که با سطح معناداری مطلوب می‌توان گفت بین روحیه کارآفرینی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد و همان‌طور که میانگین‌ها نشان می‌دهد، میزان آن در مردان بالاتر از زنان بوده‌است.

در مورد رضایت شغلی، سطح معناداری مطلوب نبوده و تفاوت معناداری در این ویژگی بین دو جنس نبوده است. سپس ویژگی‌های کارآفرینی و رابطه آن با رضایت شغلی و معناداری تفاوت این ویژگی‌ها بین دو جنس مورد بررسی قرار گرفت و نتایج بدین صورت بود:

*بین اعتماد به نفس و رضایت شغلی متوسط بین این دو را نشان می‌دهد. می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش اعتماد به نفس میزان رضایت شغلی افزوده می‌شود، پس این فرضیه تأیید می‌شود. در بررسی تفاوت اعتماد به نفس بین زنان و مردان، نتایج آزمون t-test نشان می‌دهند که (s=0/268) که معنادار نیست در حالیکه تحقیقات انجام شده در این زمینه مردان را دارای اعتماد به نفس بالاتر ذکر کرده‌اند.

*بین کنترل درونی و رضایت شغلی نتایج آزمون پیرسون (r=0/329, s=0/000) بوده که سطح معناداری مطلوب مقدار پیرسون رابطه نسبتاً متوسط را نشان می‌دهد، پس فرضیه تأیید و هرچه این ویژگی بالاتر رفته میزان رضایت شغلی نیز افزوده شده است. در بررسی تفاوت نتایج آزمون t-test (s=0/258) را نشان می‌دهد که نشان دهنده عدم معناداری تفاوت این ویژگی در دو جنس است و بین نگرش مثبت و رضایت شغلی، نتایج آزمون بدین صورت بوده که (r=0/501, s=0/000) که رابطه معنادار را نشان می‌دهد و I پیرسون نیز همبستگی نسبتاً قوی بین دو متغیر را نشان می‌دهد، پس با همبستگی نسبتاً قوی این فرضیه نیز تأیید شد، و اما در خصوص تفاوت این ویژگی بین دو جنس مقادیر بدین صورت بود (s=0/217) که معنادار نبوده و معناداری تفاوت تأیید نشد. در خصوص رابطه ریسک‌پذیری، خلاقیت، نوآوری و گرایش به رفاه با رضایت شغلی آزمون t نتایج زیر را نشان می‌دهد:

جدول ۵) نتایج آزمون t-test (تفاوت میزان ویژگی‌های کارآفرینی بین شاغلین زن و مرد)

آزمون	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	ویژگی‌ها	
					مرد	زن
t = 2.350 S = 0.02	۰.۳۰۰۸۲	۳.۲۳۹	۱۳.۹۱	۱۱۶	مرد	ریسک پذیری
	۰.۳۱۹۷۳	۳.۵۶۰	۱۲.۸۷	۱۲۴	زن	
t = 2.6 S = 0.008	۰.۴۹۹۶	۵.۳۸۱	۱۵.۴۰۵	۱۱۶	مرد	خلاقیت
	۰.۲۲۴۸	۲.۵۰۳	۱۳.۹۷۵	۱۲۴	زن	
t = 2.93 S = 0.04	۰.۲۳۵۸	۲.۵۳۹	۱۶.۱۸۹	۱۱۶	مرد	نوآوری
	۰.۲۷۸۶	۳.۱۰۳	۱۵.۱۱۲	۱۲۴	زن	
t = 2.42 S = 0.016	۰.۲۱۹	۲.۳۶۸	۱۶.۱۵	۱۱۶	مرد	گرایش به رفاه
	۰.۲۳۵	۲.۶۲۷	۱۵.۳۷	۱۲۴	زن	
				۲۴۰		کل (زن/مرد)

و آزمون تفاوت نشان می‌دهد که: تفاوت معنادار بوده و میانگین خلاقیت مردان بالاتر از زنان بوده است برخی تحقیقات نیز به بالاتر بودن روحیه خلاقیت مردان نسبت به زنان را نشان می‌دهند.

* در بررسی رابطه بین نوآوری و رضایت شغلی آزمون پیرسون ($r=0/358$, $s=0/000$) را نشان می‌دهد که S رابطه معنادار و I رابطه همبستگی نسبتاً متوسط را نشان می‌دهد، بنابراین این فرضیه نیز با همبستگی نسبتاً متوسط تأیید شد. و آزمون تفاوت نیز بدین صورت بوده که: مقدار S معناداری تفاوت این ویژگی بین دو جنس را نشان می‌دهد و بالاتر بودن میانگین در مردان بالا بودن این روحیه در مردان نسبت به زنان را نشان می‌دهد.

* بین ریسک‌پذیری و رضایت شغلی ($r=0/370$) همبستگی ($s=0/000$) که مقدار S معناداری رابطه و مقدار I همبستگی نسبتاً متوسط را نشان می‌دهد، پس این فرضیه نیز تأیید شد و اما در مورد تفاوت این ویژگی بین دو جنس نتایج آزمون t-test نشان می‌دهد ($s=0/02$) تفاوت معنادار بوده و مقایسه میانگین‌ها در جدول نشان دهنده بالاتر بودن این ویژگی در مردان است تحقیقات انجام شده در این زمینه نیز این نتایج را نشان می‌دهند.

* در خصوص رابطه معنادار بین خلاقیت و رضایت شغلی داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که ($r=0/191$) همبستگی ($s=0/000$) رابطه معنادار بوده هر چند همبستگی بین دو متغیر ضعیف است با این وجود می‌توان گفت هرچه میزان خلاقیت افزایش یافته رضایت شغلی نیز افزوده شده است.

معنادار بوده و همبستگی نسبتاً متوسط با هم داشته‌اند. پس این فرضیه نیز تأیید شد، در بررسی تفاوت بین دو جنس نتایج آزمون t ($s=0/86$) را نشان می‌دهد که معنادار نیست و نشان می‌دهد که این ویژگی بین دو جنس تفاوت معناداری با هم نداشته‌اند.

*نتایج آزمون پیرسون بین آینده‌نگری و رضایت شغلی نشان می‌دهد که ($r=0/301$, $s=0/000$) رابطه معنادار بوده و همبستگی نسبتاً متوسط است و می‌توان نتیجه گرفت که هرچه میزان آینده‌نگری بیشتر شود میزان رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. نتایج آزمون تفاوت بدین صورت بوده که ($s=0/645$) بوده تفاوت معناداری بین دو جنس وجود نداشته است.

آزمون تفاوت بین میزان شاخصه‌های رضایت شغلی بین دو جنس نیز انجام شد که نتایج آن بدین صورت بود:

* در مورد رابطه بین گرایش به رفاه اقتصادی و رضایت شغلی نتایج بدین صورت بوده: ($r=0/126$, $s=0/052$) که نشان می‌دهد رابطه معنادار نیست و این فرضیه رد می‌شود. آزمون تفاوت نشان می‌دهد که تفاوت معنادار بوده و مردان در این ویژگی میانگین بالاتری را داشته‌اند.

*نتایج آزمون پیرسون برای بررسی رابطه نیاز به توفیق و رضایت شغلی نشان می‌دهد که ($r=0/358$, $s=0/000$) که رابطه معنادار و همبستگی نسبتاً متوسط را نشان می‌دهد و این فرضیه نیز تأیید می‌شود. در خصوص تفاوت آن بین دو جنس نتایج آزمون t -test ($s=0/86$) تفاوت معناداری را نشان نمی‌دهد.

*بررسی رابطه بین نیاز به استقلال و رضایت شغلی ($r=0/396$, $s=0/000$) را نشان می‌دهد که سطح آن

جدول ۶) نتایج آزمون t-test (تفاوت میزان نگرش مثبت به کار بین شاغلین زن و مرد)

آزمون	خطای معیار میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	نظر مثبت در مورد کار
$t = -1/97$	۰/۳۷۷	۳/۶۳۱	۶/۴۲۲	۱۱۶	مرد
$S = 0/05$	۰/۳۲۶	۳/۶۳۱	۷/۳۴۶	۱۲۴	زن
				۲۴۰	جمع

بدست آمده حاکی از آن است که آماره t برابر $-1/97$ و سطح معناداری $0/05$ مطلوب می‌باشد پس تفاوت بین این دو معنادار است. و زنان در مقایسه با مردان نگرش

*بررسی های آماری نشان می‌دهد میزان میانگین نظر مثبت مردان در مورد کار $6/422$ و میزان نظر مثبت زنان در مورد کار بصورت میانگین $7/346$ است، یافته‌های

تنوع خدمات در این بخش در میان این نیروها و استقبال آن از جانب مردم، هنوز باب نشده‌است. بصورت کلی نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که میزان روحیه کارآفرینی کارکنان بیمارستان کامیاب در حد بالایی و میزان رضایت شغلی آنان در حد متوسط می‌باشد و هرچه افراد روحیه کارآفرینی بالاتری داشته‌اند میزان رضایت شغلی بالاتری داشته‌اند بنابراین می‌توان با تقویت روحیه کارآفرینی و برگزاری دوره‌های کارآفرینی و ایجاد محیط مناسب، هم به کارایی سازمان و هم به رضایت شغلی کارکنان افزود.

نتایج این تحقیق همچنین نشان می‌دهد که میزان اعتماد به نفس، نیاز به توفیق، کنترل درونی، نگرش مثبت و نوآوری کارکنان در حد بالایی بوده است، اما میزان خلاقیت و نیاز به استقلال کارکنان نسبتاً پایین بوده است. نتایج پایین بودن روحیه خلاقیت در کارکنان را نشان می‌دهد به نظر عواملی چون عدم حمایت مالی و شرایط مناسب جهت بروز خلاقیت و عملی کردن تجربه‌های پرسنل درمانی و نبود انگیزه برای انجام آن، ممکن است دخیل باشند، همچنین نارضایتی از دستمزد از جمله بالاترین درصدها را به خود اختصاص داد که ضرورت توجه به این امر را نشان می‌دهد. همچنین نارضایتی از شرایط ارتقاء نیز در درجه دوم نارضایتی بوده که به نظر می‌رسد سیستم مدیریتی نیازمند توجه به این مسأله است.

مثبت‌تری نسبت به کار خود دارند. که البته چنانکه قبلاً هم ذکر شد این ممکن است بخاطر نوع کار باشد که اغلب زنانه تصور می‌شود. *بررسی تفاوت رضایت از دستمزد نشان می‌دهد که میزان ($s=0/534$) بوده و تفاوت معنادار نیست. همچنین تفاوت در مورد رضایت از شرایط ارتقاء نیز ($s=0/516$) و برای رضایت از نظارت بر کار ($s=0/153$) و در مورد رضایت از همکاران ($s=0/448$) که معنادار نبودن تفاوت را نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری

نتایج توصیفی چنین نشان می‌دهند که بیشتر پاسخگویان نیروهای بخش پرستاری بوده‌اند و از میان ویژگی‌های کارآفرینی که بررسی شد بالاترین میانگین مربوط به نیاز به توفیق و اعتماد به نفس بوده. پایین‌ترین میانگین مربوط به ریسک‌پذیری و نیاز به استقلال بوده که بنظر نوع تخصص که هم اعتماد به نفس بالا و نیاز به توفیق بالا و ریسک‌پذیری کمتر و بیشتر حساب شده بدلیل در ارتباط بودن با جان و سلامت بیماران را می‌طلبد، دخیل بوده است همچنین بدلیل نوع تخصصها و اینکه روحیه نوآوری در حد متوسط بوده، ظاهراً تمایل به نوآوری و ایجاد بخش‌های مستقل و به نوعی کارآفرینی مستقل در بخش‌های پرستاری و درمانی کمتر دیده می‌شود که ممکن است عوامل فرهنگی در این امر دخیل باشد که این مشاغل را مربوط به محیط بیمارستان دانسته و

منابع

- ۱- احمد پور داریانی، محمود و همکار (۱۳۸۵) مبانی کار آفرینی، تهران: فراندیش
- ۲- اکبری، کرامت الله (۱۳۸۶) توسعه کارآفرینی، تهران: سازمان جهاد دانشگاهی
- ۳- امیر کبیری، علیرضا و محمودیان، امید (۱۳۸۶) "تأثیرات عوامل سازمانی بر نتایج بالقوه کارآفرینی درون سازمانی: تحقیقی در شاخه صنعت فن‌آوری‌های اطلاعات و ارتباطات" مدیریت دانش، دوره ۲۰ شماره ۷۹ ص ۱۲۷-۱۴۴
- ۴- رستمی، فائزه (۱۳۸۶) "تحلیل کارآفرینان روستایی از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی تحت مدل اختصاری LINDRCIS در شهرستانهای منتخب استان همدان: دانشگاه رازی
- ۵- سعیدی کیا، مهدی (۱۳۸۶) اصول و مبانی کارآفرینی، تهران: کیا
- ۶- صابر، فیروزه (۱۳۸۲) راههای توسعه کار آفرینی زنان در ایران، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان
- ۷- صمد آقایی، جلیل (۱۳۸۰) "از کار آفرینی تا جان آفرینی"، ویژه نامه نشریه کار و جامعه
- ۸- ظهیری، هوشنگ (۱۳۸۳) "عوامل فرهنگی و اجتماعی موثر بر پتانسیل کارآفرینی دانش آموزان و دانشجویان سال آخر تحصیلی ۱۳۸۲-۱۳۸۱"، تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی
- ۹- فروغ زاده، سیمین (۱۳۸۳) "بررسی مقایسه ای میزان دریافتی کارکنان ادارات مختلف و تاثیر آن بر رضایت شغلی"، مجله علوم اجتماعی دوره اول شماره ۴
- ۱۰- کرد نائیج، اسدا...، زالی، محمدرضا، هومن، حیدرعلی، شمس، شهابالدین (۱۳۸۶)، ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی کار آفرینان ایرانی، تهران: انتشارات دانشگاه تربیت مدرس
- ۱۱- کوارتکو، دانلدا، هاجتس، ریچارد، ام. (۱۳۸۳) نگرش معاصر بر کار آفرینی جلد ۱ و ۲ ترجمه ابراهیم عامل محرابی با همکاری دکتر محسن تبرائی، مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد
- ۱۲- مطهری، علی (۱۳۸۶) کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری، تهران: آزاد مهر
- ۱۳- مقدمی پور، مرتضی (۱۳۸۷)، روانشناسی کار، چاپ دوم، تهران: سیما
- ۱۴- مقیمی، محمد (۱۳۸۳) کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی پژوهشی در سازمانهای غیر دولتی ایران، تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران و مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران
- ۱۵- موسوی بازرگانی، جلال (۱۳۸۶) فرصتهای کارآفرینی در صنعت نشر ایران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات
- ۱۶- هادیزاده مقدم، اکرم و رحیمی فیل آبادی، فرج الله (۱۳۸۴) کارآفرینی سازمانی، تهران: جانان
- ۱۷- هزار جریبی، جعفر (۱۳۸۷)، کارآفرینی، تهران: پژوهشکده امور اقتصادی
- ۱۸- هومن، حیدر علی (۱۳۸۶) تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- 19- Brem, Alexander (2007) the boundaries of innovation and intreprenurship, gabler edishion wissenshaft.10
- 20- Elif turkan Arsalan, Ezgi Cevhear (2008)

- “Intrapreneurship enablig organization to drive innovation”. Süleyman Demirel University, Turkey
- 21- -Howard E.Aldrich.Amanda Brickman Elam and pat Ray Reese (1997),”Strong tied weak ties and stronger .do woman owner differ from men in their use of networking to obtain assistance?”,sue birleg and ian .macmillan
- 22- Jennifer S.Skiba(2002)”personality and job satisfaction an investigation of central Wisconsin firefighters”,university of wisconsin-stout
- 23- Jean-Marteau (2004) Guidelines on the NurseEntre/Intrapreneur Providing
- 24- Nursing Service,Geneva, Switzerland : International Council of Nurses
- 25- Judith Depalma,(2003)”Research Nurse Entrepreneurs. Home Health Care Management & Prac-Subhash C. Kundu and Sunita Rani,() Human resources entrepreneurial attitude orientation by
- 26- gender and background:a study of Indian Air Force trainees.epartment of Business Management,Guru
- 27- Jambheshwar University of Science and Technology”, Vol. 15, No. 2, 157-159
- 28- Simon C.parker (2009) Intrapreneurship or entrepreneurship?school of business,university of vestern Ontario
- 29- -William B.Gartner and Scott A. shane (1997) measuring entrepreneurship over time, sue birleg and ian c