

بررسی ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان در مرکز بهداشت و درمان دانشجویان دانشگاه تهران

دکتر اسداله خواجهنده کارنما^۱، عامر دهقان نجم آبادی^۲، مهدی تاج پور^۲

چکیده

زمینه و هدف: مطالعه ی ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان در مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران، منجر به بهبود عملکرد رقابتی سازمان ها می گردد. هدف پژوهش حاضر، تبیین و تعیین ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان مرکز بهداشت و درمان دانشجویان دانشگاه تهران است.

روش بررسی: پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی-تحلیلی کاربردی است. همچنین داده های جمع آوری شده از نوع روش تحقیق کمی که از پرسشنامه ی استاندارد گرایش کارآفرینانه ی لامپکین و دس و پرسشنامه ی استاندارد عملکرد شغلی بایرن و کن وای استفاده شده است. کارکنان مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران، جامعه ی آماری پژوهش را تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی، تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS و SMART PLS در دو بخش مدل اندازه گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت.

یافته ها: نتایج پژوهش، حاکی از ارتباط مثبت و معنادار گرایش کارآفرینانه و ابعاد آن شامل نوآوری، ریسک پذیری و پیشگامی بر عملکرد شغلی کارکنان است. همچنین ابعاد گرایش کارآفرینانه، هرچند از همبستگی بالایی با یکدیگر برخوردارند، لیکن تاثیر یکسانی بر عملکرد شغلی ندارند. پیشنهاد می شود مدیران مرکز باتوجه به اهمیت هرکدام از ابعاد گرایش کارآفرینانه، فعالیت هایی را تعریف نمایند که باعث افزایش عملکرد شغلی کارکنان مرکز گردد.

نتیجه گیری: باتوجه به نتایج این مطالعه، اندیشیدن تدابیری جهت افزایش فعالیت های کارآفرینانه ی کارکنان در مراکز بهداشت و درمان، می تواند منجر به افزایش عملکرد شغلی کارکنان در این مراکز شود.

واژه های کلیدی: عملکرد شغلی، ارتباط، گرایش کارآفرینانه، مرکز بهداشت و درمان دانشجویان، دانشگاه تهران

دریافت مقاله : مهر ۱۳۹۵

پذیرش مقاله : بهمن ۱۳۹۵

*نویسنده مسئول :

مهدی تاج پور؛

دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران

Email :
tajpour@ut.ac.ir

^۱ استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

^۲ دانشجوی دکتری کارآفرینی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه

تولیدات و ارائه ی خدمات خود بیفزایند و در روند حرکت خویش تحولات مثبت ایجاد نمایند(۴).

برای اندازه گیری عملکرد شغلی معیارهای مختلفی مطرح شده است. در پژوهش علیرضایی و همکاران(۱۳۹۲) اشاره شده است که عملکرد شغلی را می توان به دو دسته ی عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تقسیم کرد و از این طریق، میزان عملکرد شغلی را سنجید. عملکرد وظیفه ای، نیازمندی ها و الزامات شغلی را منعکس می کند و عملکرد زمینه ای، فعالیت های تعریف نشده و نامشخص نظیر کار تیمی و حمایتی را در برمی گیرد(۵).

در پژوهش های مختلف اشاره شده است که عوامل مختلفی از قبیل: سبک های رهبری بخصوص سبک رهبری تحول آفرین(۷)؛ یادگیری سازمانی(۸)؛ عدالت سازمانی(۹)؛ کارآفرینی(۱۰) وجود دارد که با عملکرد کارکنان در ارتباط است. امروزه اصطلاح کارآفرینی در بخش های دولتی وارد شده که عمدتاً ناشی از اهمیت دولت در جوامع و تلاش برای ایجاد تحول در سازمان های دولتی و بهبود عملکرد آن هاست(۱۱). علیرغم اینکه سازمان ها اهمیت کارآفرینی را برای رقابت در دنیای امروز و عملکرد بالاتر پذیرفته اند، اما به دلیل نبود زیرساخت مناسب در ایجاد کارآفرینی، سازمان ها هنوز به موفقیت چندانی نایل نشده اند(۱۲). امروزه سازمان ها در موقعیت هایی قرار می گیرند که گرایش داشتن به سمت فعالیت های کارآفرینانه برای آن ها امری ضروری است. بنابراین سازمان ها باید شرایطی را فراهم آورند که در کل سازمان، جو و روحیه کارآفرینی حکمفرما شده و افراد بتوانند به طور فردی و گروهی در سازمان به فعالیت های کارآفرینانه بپردازند. در این میان، سازمان ها ریسک پذیری، پویایی، نوآوری، پیشگامی و به طور کلی گرایش های کارآفرینانه را در جهت بقا و دستیابی به موفقیت های رقابتی و عملکرد بالاتر به انجام می رسانند(۱۳). از این رو گرایش کارآفرینانه نقش مهمی در عملکرد شغلی کارکنان ایفا می کند(۱۴و۱۵).

گرایش کارآفرینانه مزیت استراتژیک است که در بررسی فرصت ها محقق شده و این امور را به منظور امکان استفاده از این فرصت ها سازماندهی می کند(۱۶). گرایش کارآفرینانه در مورد روش های راهبردی و سبک های اتخاذ شده ی شرکت ها در فعالیت های کسب و کار تعریف می شود(۱۷). Wiklund & Shepherd(۲۰۰۵)، گرایش کارآفرینانه را به گرایش راهبردی شرکت در پیوند بین مولفه های خاص کارآفرینی با

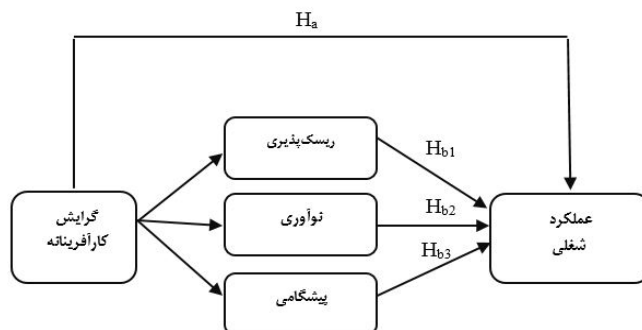
سازمان های امروزی، شاهد تغییرات زیادی در محیط های خود هستند. محیط هایی که نسبت به قبل پویاتر بوده و سازمان ها را بر آن داشته است که در پی یافتن پاسخ هایی برای این پویایی باشند تا موفقیت و عملکرد بالاتری را برای خود رقم زنند(۱). در این بین، سازمان ها به خصوص سازمان های آموزشی به دلایلی از قبیل تغییرات اساسی در نظام آموزشی؛ تغییراتی در فرآیند یادگیری و یاددهی و همچنین رشد سریع موسسات آموزشی؛ نیاز دارند تا خود را با این تغییرات در محیط همراه نمایند. دانشگاه ها در حال حاضر به عنوان عامل کلیدی توسعه ی اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می کنند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر رشد و توسعه ی جوامع بشری، بیانگر این است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه ی همه جانبه ی آن کشور کمک شایانی می کند. نهادهای آموزشی پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص، قادر به پاسخگویی به نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود نخواهند بود. بنابراین با توجه به تغییرات و شرایط امروزی، باید توجه بیشتری به عملکرد شغلی نیروی انسانی مشغول در مراکز دانشگاهی در راستای دستیابی به اهداف سازمانی نمود(۲).

اخیراً نیز معیار عملکرد، به مفهومی مهم و پرکاربرد در تحقیقات مدیریت تبدیل شده است. به خصوص در تحقیقاتی که در آن ها محققان به بررسی و مطالعه ی مباحث مربوط به سازمان از قبیل: ساختار، استراتژی و برنامه ریزی پرداخته اند(۳). عملکرد شغلی ابزاری است که اگر به طور شایسته و بایسته بررسی شود و به نحو صحیح و مطلوبی کنترل گردد، وسیله ی مناسبی جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی و نیز ابزاری برای استفاده ی کارآمد از منابع انسانی سازمان خواهد بود(۴). عملکرد شغلی باعث ارتقای کیفیت خدمات و تولید سازمان ها می شود(۵). Peterson و همکاران(۲۰۱۱) بیان می کنند که عملکرد شغلی به درجه ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی گفته می شود. به عبارت ساده تر، عملکرد شغلی کارکنان به این معناست که آنها تا چه حد از منابع مورد استفاده سود می برند(۶).

برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان، سازمان ها باید از میزان کارایی آنها آگاهی داشته باشند تا براساس آن بتوانند وضعیت نیروی انسانی خود را بهبود بخشیده و از این طریق بر حجم

رویه های تصمیم گیری و عملکرد سازمانی مرتبط می دانند (۱۰).
 Lumpkin & Dess (۱۹۹۶)، بیان می کنند که گرایش کارآفرینانه، توانایی شرکت ها را برای شناسایی فرصت های ناب و نوآور که نوید دهنده ی مالی هستند، افزایش می دهد (۱۸).
 بیشتر محققان کارآفرینی معتقدند که سازمان ها با یک گرایش کارآفرینانه ی قوی به صورت کارآمدتری به اهداف خود دست می یابند. ویژگی های گرایش کارآفرینانه، اغلب با هم به کار گرفته می شوند تا عملکرد یک سازمان را بهبود دهند (۱۹).
 مبارکی و همکاران (۱۳۹۱)، بیان می کنند که با وجود توجه گسترده ای که به گرایش کارآفرینانه معطوف شده است، مطالعات اندکی به صراحت، چارچوب پنج بعدی گرایش کارآفرینانه Lumpkin & Dess را بررسی کرده اند و گرایش بیشتر به سمت بررسی سه بعد از پنج بعد (نوآوری، ریسک پذیری و پیشگامی) شناسایی شده از سوی Miller (۱۹۸۳)، بوده است (۲۰).
 نوآوری، انعکاس تمایل شرکت به ایده های جدید و فرآیندهای خلاق است (۱۹). ریسک پذیری شامل جهت گیری های سازمانی به منظور دست یافتن به ابتکارات جدید برای سود و رشد سازمانی با کمترین ضرر احتمالی است (۲۱). و پیشگامی به تلاش های یک شرکت برای پیشی گرفتن از رقبا با استفاده از فناوری های جدید، فروش محصولات

و خدمات جدید در بازارها اشاره دارد (۲۲).
 پژوهش های متعددی به تشریح ارتباط گرایش کارآفرینانه و عملکرد سازمانی پرداخته اند و پژوهش مشابهی که به صورت خاص بر عملکرد شغلی تاکید داشته باشد، مشاهده نشد. برخی پژوهش ها نشان داده که وقتی تمایلات کارآفرینانه و انگیزه هایی که باعث می شود تا سازمان کارآفرینانه تر عمل کند، در آن سازمان وجود داشته باشد، آن سازمان عملکرد بالاتری خواهد داشت (۲۷-۲۳ و ۱۵ و ۱۴). گرایش کارآفرینانه به وسیله شناسایی فرصت های بیرونی و توسعه ی کالاها و خدمات جدید، منجر به عملکرد سازمانی بالا می شود (۲۸). بنابراین با توجه به مباحث مطرح شده و اهمیت آن، هدف پژوهش حاضر تبیین ارتباط گرایش کارآفرینانه ی با عملکرد شغلی کارکنان می باشد و به این سوال پاسخ داده می شود که آیا گرایش کارآفرینانه ی کارکنان مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران با عملکرد شغلی آن ها در ارتباط هست یا خیر؟
 با توجه به هدف اصلی پژوهش که تبیین ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی است و همچنین فرضیه های پژوهش، چارچوب نظری پژوهش (شکل ۱) تهیه گشته که در نمای زیر نشان داده شده است:



شکل ۱: چارچوب نظری پژوهش

سه سوال برای متغیرهای جمعیت شناختی و ۳۵ سوال نیز برای سنجش متغیرهای پژوهش بود. از این تعداد یازده سوال مربوط به گرایش کارآفرینانه و بیست و چهار سوال مربوط به عملکرد شغلی بود.
 در قسمت تحلیل داده ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم افزار Smart PLS، برای بررسی همه جانبه ی مدل مفهومی پژوهش بهره گرفته شد. این روش بهترین ابزار برای تحلیل تحقیقاتی است که در آنها روابط بین متغیرها پیچیده است، حجم نمونه اندک می باشد و توزیع داده ها غیر نرمال است (۳۱).

روش بررسی

پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی - تحلیلی کاربردی است. جامعه ی آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران بود (۱۵۰ نفر) که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پرسشنامه در بین آن ها توزیع گردید (نرخ پاسخ دهی ۱۰۰٪).
 برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه گرایش کارآفرینانه Lumpkin & Dess (۱۹۹۶)؛ و عملکرد شغلی Conway (۱۹۹۹) و Byrne و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد (۲۹ و ۳۰). در پرسشنامه،



مدل سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است و متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم بندی می شود که متغیرهای پنهان نیز در سطوح مختلف به کار برده می شوند. بخش مدل اندازه گیری شامل سوالات (شاخص ها) هر بعد همراه با آن بعد است و روابط میان سوالات و ابعاد در این بخش تجزیه و تحلیل می گردد. بخش مدل ساختاری نیز حاوی تمامی سازه های مطرح در مدل اصلی پژوهش است و میزان همبستگی سازه ها و روابط میان آنها در این قسمت متمرکز می شود (۳۲).

روایی پرسشنامه از طریق اعتبار محتوا و با کمک اظهار نظر

۲ تن از افراد متخصص (استادان دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران) بررسی شد و اصلاحات لازم صورت گرفت. همچنین پایایی مدل با استفاده از این دو ضریب سنجیده می شود: ۱. آلفای کرونباخ، ۲. پایایی ترکیبی. ضریب آلفای کرونباخ بیانگر میزان توانایی سؤالها در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است. همچنین ضریب پایایی ترکیبی نیز، میزان همبستگی سؤالهای یک بعد را به یکدیگر، برای برآزش کافی مدل های اندازه گیری مشخص می کند (۳۳).

نتایج مربوط به پایایی دو معیار در جدول (۱)، حاکی از پایایی قابل قبول معیارها برای پژوهش است.

جدول ۱: معیارهای پایایی در مورد متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
ریسک پذیری	۴	۰/۸۷	۰/۷۴
نوآوری	۴	۰/۸۶	۰/۷۷
پیشگامی	۳	۰/۸۵	۰/۸۱
عملکرد وظیفه ای	۸	۰/۸۷	۰/۸۷
عملکرد زمینه ای	۱۶	۰/۸۷	۰/۸۳

همان طور که در جدول ۱ مشخص است، تمام مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای عامل ها بزرگتر از ۰/۷ است؛ بنابراین، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شده برای پرسشنامه مورد استفاده نشان می دهد این ابزار از قابلیت اعتماد یا پایایی لازم برخوردار است. در این پژوهش، داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و SMART PLS در بخش توصیفی و استنباطی تحلیل گردید.

یافته ها

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل آمار توصیفی در مورد جنسیت پاسخ دهنده ها، نشان داد که ۵۸ نفر (۵۴٪) پاسخ

دهنده ها را زنان و ۵۰ نفر (۴۶٪) باقی مانده را مردان تشکیل داده اند. توزیع سنی پاسخ دهنده ها نشان داد که از ۱۰۸ پاسخ دهنده، ۷ نفر (۶٪) کمتر از ۳۰ سال، ۷۱ نفر (۶۶٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۳۰ نفر (۲۸٪) نیز بیش از ۴۰ سال سن داشتند. نتایج به دست آمده در مورد سابقه خدمت پاسخ دهنده ها نشان داد که ۸ نفر (۸٪) دارای سابقه خدمتی یک تا پنج سال، ۳۷ نفر (۳۵٪) دارای سابقه خدمتی پنج تا ده سال، ۴۶ نفر (۴۳٪) دارای سابقه خدمتی ده تا پانزده سال و ۱۷ نفر (۱۴٪) نیز دارای سابقه خدمتی بیشتر از پانزده سال هستند.

آمار توصیفی برای متغیر گرایش کارآفرینانه با سه مؤلفه ی ریسک پذیری، نوآوری و پیشگامی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: آمار توصیفی مولفه های گرایش کارآفرینانه

متغیرها	شاخص اندازه گیری	میانگین	انحراف معیار
گرایش کارآفرینانه	ریسک پذیری	۳/۳۵	۰/۶۱
	نوآوری	۳/۳۸	۰/۵۱
	پیشگامی	۳/۳۷	۰/۶۵

در جدول ۲، مقدار میانگین و انحراف معیار به تفکیک برای هر یک از مولفه ها مشخص شده است. از شاخص های اندازه گیری متغیر مستقل، نوآوری دارای بیشترین میانگین (۳/۳۸)

و ریسک پذیری دارای کمترین میانگین (۳/۳۵) است. آمار توصیفی برای متغیر عملکرد شغلی نیز با دو مؤلفه ی عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: آمار توصیفی مولفه های عملکرد شغلی

متغیرها	شاخص اندازه گیری	میانگین	انحراف معیار
عملکرد شغلی	عملکرد وظیفه ای	۳/۳۴	۰/۵۲
	عملکرد زمینه ای	۳/۳۲	۰/۳۶

مقدار میانگین و انحراف معیار به تفکیک برای هر یک از مولفه ها مشخص شده است. از شاخص های اندازه گیری مربوط به متغیر وابسته، عملکرد وظیفه ای دارای میانگین (۳/۳۴) و عملکرد زمينه ای دارای میانگین (۳/۳۲) است. جدول ۴، ماتریس همبستگی چندگانه را برای بررسی بین تمامی اجزای مدل، با استفاده از نرم افزار SPSS، ارائه می دهد.

جدول ۴: ماتریس همبستگی چندگانه متغیرهای پژوهش

عملکرد زمینه ای	عملکرد وظیفه ای	پیشگامی	نوآوری	ریسک پذیری
				۱
			۰/۳۲*	۰/۴۹**
		۱	۰/۷۳**	۰/۴۴**
	۱	۰/۳۱*	۰/۳۸**	۰/۳۵*
۱	۰/۵۱**	۰/۴۸**	۰/۳۳*	

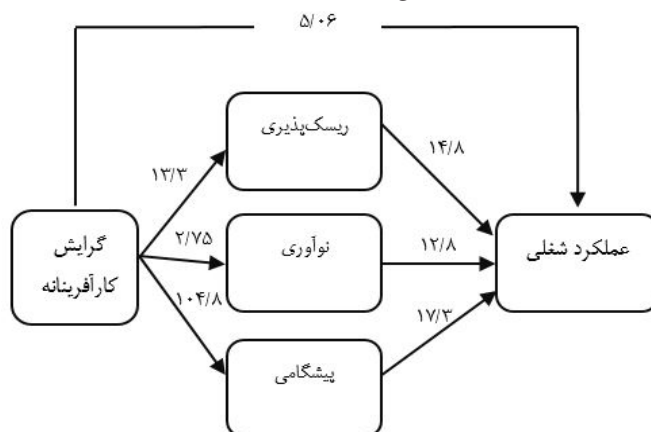
* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می شود بین تمامی ابعاد گرایش کارآفرینانه و عملکرد شغلی، رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. در مرحله بعدی روابط میان متغیرها با استفاده از مدل ساختاری در روش Smart PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد نتایج درج شد. ذکر این نکته در اینجا ضروری است که ضرایب معناداری و ضرایب استاندارد شده که در شکل های ۲ و ۳ نشان داده شده است، در نرم افزار هرکدام به صورت جداگانه برای فرضیه ی اصلی و فرضیات فرعی رسم شده و در اینجا به خاطر دوری از اشکال متعدد، مدل به صورت کلی به نمایش گذاشته شده است.

در ابتدا، برای تأیید فرضیه های پژوهش از فرمان Bootstrapping نرم افزار Smart PLS استفاده شد که خروجی حاصل ضرایب t را نشان می دهد (شکل ۲). وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از +۱/۹۶ و کمتر از -۱/۹۶ باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوط و متعاقباً تأیید فرضیه های پژوهش است. همان گونه که در شکل ۲ مشخص می باشد، آماره t بین دو سازه اصلی پژوهش همگی بالای ۱/۹۶ هستند که مبین پذیرش فرضیه های پژوهش است.

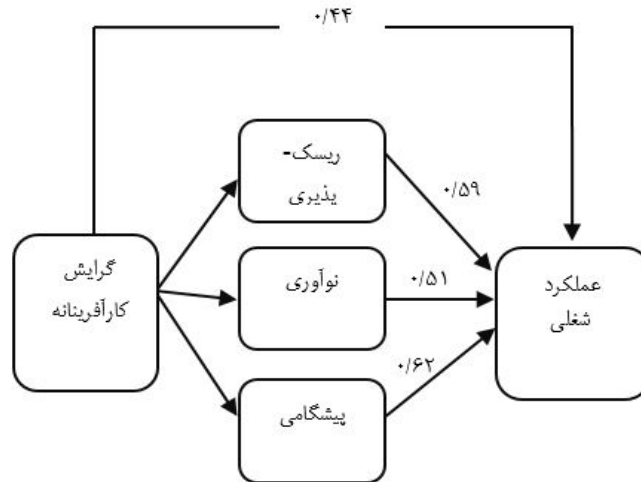
همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می شود بین تمامی ابعاد گرایش کارآفرینانه و عملکرد شغلی، رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. در مرحله بعدی روابط میان متغیرها با استفاده از مدل ساختاری در روش Smart PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد نتایج درج شد. ذکر این نکته در اینجا ضروری است که ضرایب معناداری و ضرایب استاندارد شده که در شکل های ۲ و ۳ نشان داده شده است، در نرم افزار هرکدام به صورت جداگانه برای فرضیه ی اصلی و فرضیات فرعی رسم شده و در اینجا به خاطر دوری از اشکال متعدد، مدل به صورت کلی به نمایش گذاشته شده است.



شکل ۲: ضرایب معناداری متغیرهای پژوهش (آماره t)

خروجی نرم افزار(شکل ۳)، ۴۴٪ از تغییرات عملکرد شغلی توسط گرایش کارآفرینانه تبیین می شود. ارتباط ریسک پذیری و عملکرد شغلی (فرضیه فرعی ۱)، ارتباط نوآوری و عملکرد شغلی (فرضیه فرعی ۲) و همچنین پیشگامی و عملکرد شغلی (فرضیه فرعی ۳) نیز مثبت و معنادار است. و به ترتیب ۵۹٪، ۵۱٪ و ۶۲٪ از تغییرات عملکرد شغلی را تبیین می کنند.

بعد از تخمین استاندارد، با استفاده از نرم افزار Smart PLS روابط بین متغیرها سنجیده شد. همان طور که در شکل ۲ (اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد) نمایان است، رابطه ی بین متغیرهای پژوهش معنادار و مستقیم است؛ بدین ترتیب گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان رابطه ی مثبت و معناداری دارد (فرضیه اصلی) که طبق ضرایب استاندارد



شکل ۳: ضرایب استاندارد شده برای بررسی میزان تأثیر سازه ها

به طور خلاصه، نتایج اجرای مدل در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد در جدول (۵) آمده است:

فرضیه ها	ضرایب استاندارد شده	مقدار آماره t	نتیجه
گرایش کارآفرینانه ← عملکرد شغلی	۰/۴۴	۵/۰۶	تایید
ریسک پذیری ← عملکرد شغلی	۰/۵۹	۱۴/۸	تایید
نوآوری ← عملکرد شغلی	۰/۵۱	۱۲/۸	تایید
پیشگامی ← عملکرد شغلی	۰/۶۲	۱۷/۳	تایید

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

دانشگاه تهران رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه، بیانگر این است که هر چقدر سازمانی گرایش کارآفرینانه ی بالاتری داشته باشد و تمایلات کارآفرینانه و انگیزه هایی در آن سازمان باشد که باعث شود تا سازمان کارآفرینانه تر عمل کند، آن سازمان عملکرد بالاتری خواهد داشت. و همچنین هر قدر کارکنان مورد مطالعه از روحیه کارآفرینی بالاتری برخوردار باشند، میزان عملکرد شغلی آن ها نیز افزایش خواهد یافت. نتیجه فرضیه پژوهش حاضر، با اکثر پژوهش هایی که به آن اشاره شده است، همخوانی دارد (۱۳-۱۵ و ۲۶-۲۷). همچنین با نتایج پژوهش Oswald (۲۰۰۵)، که بیان داشته است گرایش کارآفرینانه به وسیله ی شناسایی فرصت های بیرونی و توسعه ی کالاها و خدمات جدید، منجر به عملکرد بالایی می شود، همسوست (۲۸).

بحث

مباحثی از قبیل فعالیت های کارآفرینانه و ضرورت توجه به عملکرد شغلی کارکنان، از جمله موضوعاتی است که طی دهه های اخیر توجه صاحب نظران و پژوهشگران مختلف را به خود جلب کرده است. در پژوهش حاضر، میزان گرایش کارآفرینانه کارکنان مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران و تاثیر آن بر عملکرد شغلی کارکنان بررسی شده است. در این خصوص فرض شده است که عملکرد شغلی کارکنان مرکز در دو زمینه ی عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای قابل بررسی است و میزان این عملکرد متاثر از گرایش کارآفرینانه کارکنان مرکز است. نتایج به دست آمده از فرضیه ی اصلی پژوهش نشان داد که گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان مرکز بهداشت و درمان

نتیجه گیری

همانگونه که بیان گردید در جامعه دانش بنیان امروزی، مراکز آموزشی، درمانی نیاز دارند تا با توجه به تمایلات کارآفرینانه در سطح سازمان، در جهت افزایش عملکرد شغلی کارکنان خود گام بردارند. این مراکز نیاز دارند تا خود را با تغییرات به وجود آمده در حوزه بهداشت و درمان وفق دهند و برای اینکه بتوانند خدمات باکیفیت تری ارائه دهند، نیاز دارند تا به انجام فعالیت های کارآفرینانه متعهد شوند. این مراکز علاوه بر هماهنگی با نیازهای جامعه امروزی، باید بتوانند مسیر پیشرفت ها و مسیر درمان های جدید را نیز در آینده پیش بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد عملکرد شغلی مطلوب برای ساختن آینده ای بهتر هدایت کنند. از این رو با توجه به تایید فرضیات پژوهش، پیشنهاد می شود که:

- مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران برای افزایش فعالیت های کارآفرینانه در بین کارکنانش، به برگزاری دوره های کارآفرینی درون سازمانی مبادرت ورزد تا کارکنان با این مباحث اساسی بیشتر آشنا شوند.

- حمایت مدیران ارشد مرکز، از فعالیت های کارآفرینانه که لازمه ی آن افزایش قدرت ریسک پذیری، در نظر گرفتن پاداش برای ایده های جدید و نو، فراهم آوردن امکانات و شرایط لازم جهت پیاده سازی و اجرای ایده های نو می باشد.

- تقویت فرهنگ پذیرش خطا و شکست در میان کارکنان که می تواند باعث ارتقای ریسک پذیری آنان شود.

- تدوین الگوی گرایش کارآفرینانه مناسب برای توانمندسازی کارآفرینانه ی کارکنان.

- طرح موضوعی خاص جهت ارتقای کیفیت آموزش در این مراکز و جذب نظرات و پیشنهادهای مختلف که منجر به بروز ایده های جدید و گاه عملی در راستای بهبود عملکرد شغلی می گردد.

- تعریف و شناسایی نقاط قوت کارکنان مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران با توجه به روند تغییرات و نیازهای آموزشی در راستای پیشگام بودن این مرکز دانشگاهی نسبت به مراکز مشابه دانشگاه های دیگر.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی کارکنان مرکز بهداشت و درمان دانشجویان دانشگاه تهران که در انجام کار پژوهشی حاضر ما را یاری نمودند، تشکر و قدردانی می گردد.

نتیجه ی دیگری که از پژوهش حاضر به دست آمد، این بود که شاخص های گرایش کارآفرینانه از قبیل ریسک پذیری، نوآوری و پیشگام بودن نسبت به سایر مراکز نیز با عملکرد شغلی کارکنان مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران رابطه ی مثبت و معناداری دارد. این نتیجه بیانگر این است که هر قدر کارکنان مورد مطالعه از روحیه ی ریسک پذیری، نوآوری و پیشگامی بالاتری برخوردار باشند، میزان عملکرد شغلی آن ها نیز افزایش خواهد یافت. همان طور که گفته شد، سازمان ها به منظور شناسایی فرصت های جدید برای عملکرد بالاتر، باید به تمایلات کارآفرینانه در سطوح مختلف سازمانی روی بیاورند. گرایش کارآفرینانه شامل فعالیت هایی چون نوآور بودن، ریسک پذیری و پیشگامی است و برای اینکه در سطوح مختلف سازمانی، این ویژگی ها به وجود آید، سازمان باید تمرکز بیشتری بر کارکنان خود داشته باشد تا بتواند از دانش موجود در سطح سازمان در راستای روحیه کارآفرینی بیشتر و دستیابی به عملکرد بالاتر و همچنین ایجاد مزیت رقابتی نسبت به سایر رقبا بهره مند گردد. در پژوهش های Alegre & Chiva (۲۰۱۳)، Ngah & Ibrahim (۲۰۰۹) و همچنین مبارکی و همکارانش (۱۳۹۱)، بیان شده است که وقتی تمایلات کارآفرینانه و انگیزه هایی که باعث می شود تا سازمان کارآفرینانه تر عمل کند، در سازمان وجود داشته باشد، آن سازمان عملکرد بالاتری خواهد داشت (۲۴ و ۲۳ و ۲۰). بنابراین نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران، با توجه به مباحثی از قبیل گرایش کارآفرینانه و توجه به ویژگی هایی همچون نوآوری افراد درون سازمان، ارتقای روحیه ی ریسک پذیری کارکنان و پیشگام بودن نسبت به سایر مراکز مشابه، می تواند بر چالش ها غلبه کرده و خود را برای محیطی رقابتی و پیچیده، آماده سازد. در نهایت با توجه به اینکه هر پژوهشی با محدودیت هایی روبه رو می شود، این پژوهش نیز از این اصل مستثنی نبوده است. پژوهش حاضر به تبیین ارتباط گرایش کارآفرینانه و عملکرد شغلی در بین کارکنان مرکز بهداشت و درمان دانشگاه تهران پرداخته است و برای اطمینان از صحت نتایج به دست آمده، این روابط باید در سایر سازمان ها نیز آزمون شوند، این کار می تواند از انحراف های تعمیم پیشگیری کند. همچنین در این پژوهش به تبیین ارتباط این دو سازه بر یکدیگر بدون در نظر گرفتن سایر متغیرهای اثرگذار پرداخته شده است، بنابراین محققان نیز در پژوهش های آتی می توانند به تبیین ارتباط این دو سازه بر یکدیگر با در نظر گرفتن سایر متغیرهای تأثیرگذار دیگر بپردازند.

1. Eisenhardt KM, Furr NR & Bingham CB. Microfoundations of performance: Balancing efficiency and flexibility in dynamic environments. *Organization Science* 2010; 21(6): 1263-73.
2. Shahbazi B, Vaezi M & Senaiepour H. Explain the relationship between the quality of working life and the performance heads of departments of universities. *Journal of Public Administration* 2009; 1(3): 69-84[Article in Persian].
3. Azevedo SG, Carvalho H & Machado VC. The influence of green practices chain performance: A case study approach. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review* 2011; 47(6): 850-71.
4. Jiang K, Lepak DP, Han K, Hong Y, Kim A & Winkler AL. Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review* 2012; 22(2): 73-85.
5. Alirezaie N, Masah H & Akrami N. Relationship work ethic and job performance. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2013; 8(2): 1-11[Article in Persian].
6. Peterson SJ, Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO & Zhang Z. Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology* 2011; 64(2): 427-50.
7. Walumbwa FO, Avolio BJ & Zhu W. How transformational leadership weaves its influence on individual job performance: The role of identification and efficacy beliefs. *Personnel Psychology* 2008; 61(4): 793-825.
8. Rose RC, Kumar N & Pak OG. The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *Journal of Applied Business Research* 2011; 25(6): 55-66.
9. Nasurdin AM & Khuan SL. Organizational justice as an antecedent of job performance. *Gadjah Mada International Journal of Business* 2007; 9(3): 325-43.
10. Wiklund J & Shepherd D. Entrepreneurial orientation and small business performance: A configurational approach. *Journal of Business Venturing* 2005; 20(1): 71-91.
11. Rahmanian Kooshki M & Abbasi E. Mechanisms affecting agricultural entrepreneurial behavior management staff arranged city. *Journal of Public Administration* 2013; 5(4): 121-38[Article in Persian].
12. Zheng W, Yang B & McLean GN. Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research* 2010; 63(7): 763-71.
13. Chen YC, Li PC & Evans KR. Effects of interaction and entrepreneurial orientation on organizational performance: Insights into market driven and market driving. *Industrial Marketing Management* 2012; 41(6): 1019-34.
14. Jalali A, Jaafar M & Ramayah T. Entrepreneurial orientation and performance: The interaction effect of customer capital. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development* 2014; 10(1): 48-68.
15. Filser M & Eggers F. Entrepreneurial orientation and firm performance: A comparative study of Austria, Liechtenstein and Switzerland. *South African Journal of Business Management* 2014; 45(1): 55-65.
16. Huang KP & Wang KY. The moderating effect of social capital and environmental dynamism on the link between entrepreneurial orientation and resource acquisition. *Quality & Quantity* 2013; 47(3): 1617-28.
17. Pearce JA, Fritz DA & Davis PS. Entrepreneurial orientation and the performance of religious congregations as predicted by rational choice theory. *Entrepreneurship Theory and Practice* 2010; 34(1): 219-48.
18. Lumpkin GT & Dess GG. Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review* 1996; 21(1): 135-72.
19. Dehghan Najmabadi A, Rezazadeh A & Shoghi B. Entrepreneurial orientation and firm performance: The moderating effect of organizational structure. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management* 2013; 3(2): 142-64.
20. Mobaraki MH, Zali MR, Abdolvahab S & Moghimi H. Lumpkin and Dess effect of entrepreneurial orientation based on the performance of private insurance companies in Iran. *Insurance Journal* 2012; 27(3): 71-95[Article in Persian].

21. Aktan B & Bulut C. Financial performance impacts of corporate entrepreneurship in emerging markets: A case of Turkey. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* 2008; 12(2008): 69-79.
22. Awang AB, Ahmad ZA & Subari KA. Entrepreneurial orientation among Bumiputera small and medium agro-based enterprises (BSMAEs) in West Malaysia: Policy implication in Malaysia. *International Journal of Business and Management* 2010; 5(5): 130-41.
23. Alegre J & Chiva R. Linking entrepreneurial orientation and firm performance: The role of organizational learning capability and innovation performance. *Journal of Small Business Management* 2013; 51(4): 491-507.
24. Ngah R & Ibrahim AR. The relationship of intellectual capital, innovation and organizational performance: A preliminary study in Malaysian SMEs. *International Journal of Management Innovation Systems* 2009; 1(1): 1-13.
25. Su Z, Xie E & Li Y. Entrepreneurial orientation and firm performance in new ventures and established firms. *Journal of Small Business Management* 2011; 49(4): 558-77.
26. Sanjaghi ME, Farahi Bozenjani B, Drodi H & Zohoorian Nadali I. Relation between entrepreneurial orientation and performance of organizational with the mediating effect of organizational commitment. *Human Resource Management* 2013; 6(1): 1-29[Article in Persian].
27. Sanjaghi ME, Farahi Bozenjani B, Zohoorian Nadali I & Drodi H. Relation between entrepreneurial orientation and performance of organizational with the mediating effect of organizational justice. *Entrepreneurship Development* 2013; 6(3): 7-26[Article in Persian].
28. Oswald J. Manufacturing regeneration through corporate entrepreneurship: Middle managers and organizational innovation. *International Journal of Operations & Production Management* 2005; 25(5): 491-511.
29. Conway JM. Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology* 1999; 84(1): 3-13.
30. Byrne ZS, Stoner J, Thompson KR & Hochwarter W. The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. *Journal of Vocational Behavior* 2005; 66(2): 326-38.
31. Diamantopoulos A, Sarstedt M, Fuchs C, Wilczynski P & Kaiser S. Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: A predictive validity perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science* 2012; 40(3): 434-49.
32. Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford Press; 2010: 1-381.
33. Talebi K, Davari A & Dehghan Najmabadi A. The effect of intellectual capital on entrepreneurial opportunity recognition. *Journal of Management Development* 2013; 5(13): 83-104[Article in Persian].



The Relationship between Entrepreneurial Orientations and Occupational Performance at Tehran University Student Health Center

Khahande Karnama Asadollah¹ (Ph.D.) – Dehghan Najm Abadi
Amer² (M.S.) – Tajpour Mehdi² (M.S.)

¹ Assistant Professor, Management Department, School of Management and Economics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran

² Ph.D. Student in Entrepreneurship, School of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran

Abstract

Received: Sep 2016

Accepted: Jan 2017

Background and Aim: The study of relationship between entrepreneurial orientation and performance leads to the improved competitive performance of organizations. The purpose of the present study is to determine the relationship between entrepreneurial orientation and occupational performance.

Materials and Methods: This study is a descriptive-analytical applied research. As regards the type of collected data, the present study is quantitative with the standard questionnaire of Lumpkin and Dess for the measurement of entrepreneurial orientation and the standard questionnaire of Byrne and Conway for the measurement of occupational performance. One hundred and eight employees at Tehran University of Medical Sciences (TUMS) Student Health Center formed the sample of the study. Data analysis was done by using SPSS and SMART PLS in two parts: part of measurement model and structural part.

Results: The results indicate a positive and meaningful relationship between entrepreneurial orientation and its dimensions (innovation, risk-taking, and proactivity) and the staff members' occupational performance. Also, the dimensions of entrepreneurial orientation have a high correlation with each other, but they do not have the same effect on occupational performance. Regarding the importance of each entrepreneurial orientation dimension, it is proposed that facility managers define activities that lead to the increase of occupational performance.

Conclusion: Considering the results of this study, taking measures to enhance the staff's entrepreneurial activities in health centers can lead to the increase of job performance in these centers.

Keywords: Context Performance, Occupational Performance, Task Performance, Entrepreneurial Orientation

* Corresponding Author:
Tajpour M;
Email:
tajpour@ut.ac.ir