Journal of Health

Vol. 9, No. 4, Autumn 2018, Pages 432-441

The Relationship between Psychological Empowerment and Career Enthusiasm in Predicting Entrepreneurship from Staff Viewpoint in Shahid Beheshti University of Medical Sciences

Khaleghkhah A[1], Nemati V[2], Ebrahimi S[3], Moradi B[4]

1. Associate Professor in university of Mohaghegh Ardebili, Iran
2. Assistant professor in university of Mohaghegh Ardebili, Iran
3. M.A in human resource management, university of Mohaghegh Ardebili, Iran
4. M.A in human resource management, university of Mohaghegh Ardebili, Iran

* Corresponding author. Tel: +989143536756, Fax: +984551305626, E-mail: alikhaleg@gmail.com

Received: Sep 11, 2016 Accepted: Jul 19, 2017

ABSTRACT

Background & objectives: This descriptive study was performed to examin the role of staff empowerment and career enthusiasm in predicting entrepreneurship from staff viewpoint in Shahid Beheshti University of medical sciences.

Methods: The sample framework consists of 210 employers (Administrative division) of Shahid Beheshti university in 2014-2015. One hundred and thirty two employers were selected usinging Kerjsi Morgan table and stratified sampling method. Research tools were three questionairs including Spreitzer's empowerment questionnaire (1999), Shoflli and Solvanova career enthusiasm questionnaire (2004) and Amini et al entrepreneurship questionnaire (2012), Validity of these questionnaires was confirmed by experts and their reliability by using Cronbach alpha coefficient were 0.92, 0.79 and 0.85 respectively. The data were analyzed using descriptive (mean and standard deviation) and analytical statistics methodss (coefficient of Pearson correlation and multivariable regression).

Results: A positive and significant relationship found between staff empowerment, career enthusiasm and their dimensions with entrepreneurship. The results of multivariable regression also showed that prediction of staff empowerment and career enthusiasm can explain entrepreneurship variance in extent to 0.50 in the staff of Shahid Beheshti university of medical sciences (p<0.001).

Conclusion: This study shows that in capable organizations, employees show their best inventions with emotion, ownership and honor. Therefore, success in organization has direct relationship with expertise, the effort of human assets and employee enthusiasm.

Keywords: Staff Empowerment; Career Enthusiasm; Entrepreneurship; Medical Sciences; Shahid Beheshti

رابطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان و اشتیاق شغلی در پیش بینی کارآفرینی از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

علی خالق‌خواه[1]*، ولی نعمتی[2]، سودابه ابراهیمی[3]، بهزاد مرادی[4]

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
۲. مربی گروه مدیریت دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل. ایران
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
٤. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱٤۳۵۳٦۷۵٦ فکس: ۰٤۵۵۱۳۰۵٦۲٦ ایمیل: alikhaleg@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی، برای بررسی نقش توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی در پیش‌بینی کارآفرینی از دیدگاه کارکنان دانشگاه شهید بهشتی انجام شد.

روش کار: نمونه مورد پژوهش ۲۱۰ نفر از کارکنان (بخش اداری) شاغل دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۹٤-۹۳ بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و بر اساس جدول کرجسی- مورگان، حجم نمونه۱۳۲ نفر تعیین گردید. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه توانمندسازی اسپرتیز (۱۹۹۵)، اشتیاق شغلی شوفلی و سالوانوا (۲۰۰٤) و کارآفرینی امینی و همکاران (۱۳۹۱) جمع آوری شدند. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید اساتید و صاحبنظران رسیده و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۷۹ و ۰/۸۵ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمارتوصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آماراستنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد.

یافته ها: یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی و ابعاد آن ها با کارآفرینی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نیز نشان داد پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی به گونه معناداری ($p<۰۰۱$) توان تبیین واریانس کارآفرینی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی را به میزان ۰/۵۰ دارا است.

نتیجه گیری: سازمان‌های توانمند، کارکنان با احساس هیجان، مالکیت و افتخار بهترین ابداعات و ابتکارات را از خود نشان می‌دهند. از این رو موفقیت در سازمان، رابطه مستقیمی با کاردانی و تلاش نیروی انسانی و اشتیاق شغلی در سازمان دارد.

واژه های کلیدی: توانمندسازی کارکنان، اشتیاق شغلی، کارآفرینی، علوم پزشکی شهید بهشتی

دریافت: ۹۵/۶/۲۱ **پذیرش:** ۹۶/٤/۲۸

مقدمه

امروزه تسلط یافتن به دانش کارآفرینی و ایجاد کسب و کار جدید، یکی از پرکاربردترین زمینه‌های علمی و اقتصادی می‌باشد. از آنجا که آموزش و تولید دانش به گونه‌ای فزاینده جزءِ مهمی از نوآوری محسوب می‌شود، دانشگاه‌ها در مقام تولیدکننده دانش و نهاد انتشار آن، نقش وسیع‌تری بازی می‌کنند (۱). کارآفرینی سازمانی[1] نیز باعث فعال و پویا نگه داشتن کارکنان و تفکراتشان، حیاتی دوباره بخشیدن به ساختار سلسله مراتبی دانشگاه می‌شود. توجه به

[1] Entrepreneurship

رویکردهای خلاقیت[1] و کارآفرینی سازمانی در تمام سازمان‌ها و به طور خاص دانشگاه‌های علوم پزشکی اهمیت دارد (۲). کارآفرینی به عنوان یک راه‌کار مهم در راستای اشتغال‌زایی[2]، رشد اقتصادی و ایجاد تحرک اجتماعی مطرح است. همچنین بیشتر صاحبنظران کارآفرینی را شرط بقاءِ و توسعه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به شمار می‌آورند، زیرا در عرصه توسعه فناوری‌های پیشرفته و صنایع دانش‌محور[3] در اقتصاد جهانی، منطقه‌ای، ملی و حتی محلی، فقط از طریق تقویت و تعامل دانشگاه و بنگاه است که می‌توان با بحران‌های گسترده کنونی مقابله کرد. در واقع کارآفرینی دانشگاهی برآیند تلاقی دو جریان کارآفرینی سازمانی و نظام نوین آموزش عالی و پژوهشی است و چند سالی است که مورد توجه تمام کشورهای پیشرفته دنیا قرار گرفته است (۳). در این دیدگاه عملکرد زمانی حاصل می‌شود که مدیران، مشاغل کارکنان را به گونه‌ای طراحی کنند که حداکثر ویژگی‌های مطلوب را داشته باشد (٤).

بنابراین در سازمان‌های امروزی آنچه موجب عملکرد برتر و رقابت جهت بقاءِ در محیط متلاطم می‌شود قابلیت نوآوری است و دستیابی به این قابلیت، از طریق منابع انسانی امکان‌پذیر است. به همین منظور، سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا همه کارکنان نوآور بوده و تمام توان و ظرفیت خود را در جهت پیشبرد سازمان به کار گیرند. توانمندسازی و اشتیاق شغلی به عنوان رویکردهای نوین در مدیریت می‌تواند سازمان‌ها را در تحرک قدرت خلاقانه کارکنان، بهره‌گیری از سرمایه فکری و افزایش رفتارهای نوآورانه کارکنان یاری دهد (۵). بدین ترتیب توانمندسازی کارکنان به معنای تأمین ظرفیت‌های لازم برای قادر ساختن کارکنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای مسئولیت سازمانی توأم با کارایی و اثربخشی از راهکارهای ارتقاءِ سازمان‌ها تلقی می‌شود (۶). توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌هایی برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود و بدین معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت‌آمیز داشته و احساس کنند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند؛ و اهداف شغلی معنادار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند. اخیراً توانمندسازی تحت عنوان تعبیری انگیزشی، شناخته و تعریف گردیده است. بر طبق این دیدگاه افراد توانا دارای ویژگی‌های مشترکی هستند که در تحقیق حاضر تحت عنوان ابعاد توانمندسازی روانشناختی آمده‌اند. این ابعاد، اقدامات خاص مدیریتی نیستند، بلکه منعکس کننده تجربیات یا باورهای کارکنان در مورد نقش آن‌ها در سازمان هستند. بنابراین توانمندسازی چیزی نیست که مدیران برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز فکر کارکنان در مورد نقش آن‌ها در سازمان است (۷). بر همین اساس اسپریتز[4] (۱۹۹۵) توانمندسازی را به عنوان یک راه روانشناختی که کارکنان می‌بایست برای توانمندسازی و کسب موفقیت اجرا کنند بیان می‌کند (۸). منون[5] (۲۰۰۱) قالب روانشناختی[6] توانمندی را به عنوان یک حالت روانشناختی تعریف کرده که به وسیله حسی از «درونی شدن» و «درک شایستگی» و «فهم کنترل» تصور شده است (۹). متغیر دیگری که بر کارآفرینی اثر می‌گذارد اشتیاق شغلی است. داشتن اشتیاق برای هر فعالیتی عامل مؤثر در نشان دادن استعدادهای

[1] Creativity
[2] Job Creation
[3] Knowledge Base
[4] Spreitzer
[5] Mannon
[6] Psychological

نهفته شخصی است و در کل تمایل به انجام کار، زمینه سالم را برای افزایش تلاش و انگیزه و دنبال کردن فعالیت‌های مرتبط با شغل فراهم می‌آورد. در پی آن اشتیاق شغلی به عنوان نیروی مؤثر در ایجاد احساس توانمندی روانشناختی در انجام شغل و به تبع آن افزایش قدرت و توان فکری و روانشناختی کارکنان در محیط کاری و روند بهبود وضع سازمان عامل مؤثر و کارآمد تلقی می‌شود (۱۰). اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌هایی چون شوق داشتن به کار، وقف به کار شدن و جذبه در کار توصیف می‌گردد. شوق داشتن به کار با سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کارکردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت در رویارویی با مشکلات، توصیف می‌شود، جذبه در کار با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف، حین انجام کار توصیف می‌شود. وقف کار شدن با ادراک احساس معناداری از انجام کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیزبودن کار توصیف می‌شود (۱۱).

نتایج پژوهش ریچ[1] و همکاران (۱۲) نشان داد که چنانچه محیط سازمان سه منبع شغلی استقلال، قدردانی و نوآوری را برای کارکنان ایجاد نماید، تا حدودی شرایط لازم برای سطوح بالای اشتیاق کارکنان به شغل‌شان فراهم خواهد شد. در همین راستا ادواردز[2] (۱۳) بر اساس پژوهشی نشان داد در زمانی که جو سازمان، پذیرنده و تسهیل کننده تغییر باشد و رهبری خلاق، نوآور و حامی و نیروبخش سازمان را اداره کند، کارکنان سازمان به میزان بیشتری پذیرای نوآوری[3] در سازمان هستند و خود نیز شخصاً به تغییر و خلاقیت داوطلبانه، که همان احساس توانمندی روانی و در پی آن افزایش رفتارهای فرا نقش است، روی می‌آورند. همچنین بررسی مطالعات صورت گرفته در بین سازمان‌های موفق در اجرای توانمندسازی، نشان می‌دهند که یکی از مهمترین عوامل اثرگذار در استقرار در ابعاد مختلف فرایند توانمندسازی، ایجاد جو سازمانی[4] مناسب و خلاقانه می‌باشد. در کل جو سازمانی مبتکرانه که به عنوان ایجاد و حفظ یک جو سازمانی که تلاش‌های خلاقانه را رشد و گسترش می‌دهد و یادگیری را آسان می‌سازد شناخته می‌شود (۱۴). طبق پژوهش پیتر[5] این امر خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی و توانمندی روانشناختی سازمان محسوب می‌شود. این عامل باعث احساس خودکارآمدی[6] کارکنان می‌شود و به افزایش انگیزه انجام فعالیت فراتر از وظایف و کار اثربخش در سازمان منجر می‌گردد و این رویکرد دستیابی به پیشرفت و نیل به اهداف سازمان را تعالی می‌بخشد (۱۵). بنابراین با توجه به مطالب مطرح شده و ضرورت نگاه تحلیلی و علمی به نیروی انسانی شاغل در سازمان و دانشگاه و با قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه موجود در آن‌ها، این پژوهش به مطالعه بررسی توانمندسازی روانشناختی کارکنان و اشتیاق شغلی در پیش‌بینی کارآفرینی از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی می‌پردازد. از این رو پرداختن به پتانسیل‌ها و نقش توانمندسازی و اشتیاق شغلی در ظهور و پیاده‌سازی هرچه مؤثرتر کارآفرینی چنان که بتواند نیروهایی سازمانی را توانمند بار بیاورد کار چندان ساده ای نیست و نیاز به تحقیقات بیشتر در قالب یک پژوهش علمی دارد بر این اساس سؤال اصلی مطالعه حاضر این است که آیا بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و اشتیاق شغلی با کارآفرینی

[1] Rich
[2] Edwards
[3] Innovation
[4] Organizational Climate
[5] Pieter
[6] Efficacy

کارکنان دانشگاه مورد مطالعه رابطه معناداری وجود دارد؟

روش کار

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش از نوع توصیفی- همبستگی بود. در این پژوهش جامعه مورد مطالعه را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی (بخش اداری) در سال ۹۴ به تعداد ۲۱۰ نفر تشکیل می‌دادند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی می‌باشد. در نمونه‌گیری طبقه‌ای، واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند، گروه‌بندی می‌شوند تا تغییرات آن‌ها در درون گروه‌ها کمتر شود. در این روش از همه زیرگروه‌های جامعه نمونه‌گیری انجام می‌شود. تعداد نمونه براساس جدول کرجسی مورگان ۱۳۲ نفر انتخاب شدند که نرخ برگشت پرسشنامه، ۹۶ درصد و نرخ افت پرسشنامه ٤ درصد بود. در نهایت تعداد نمونه انتخاب شده ۱۲۷ نفر در نظر گرفته شد. برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون آماری همبستگی پیرسون و برای پیش‌بینی میزان روابط و تاثیرگذاری متغیرها از آزمون آماری رگرسیون استفاده گردید. در این پژوهش منظور از توانمندسازی کارمندان و اشتیاق شغلی، تعاریف زیر می‌باشد:

فرای و همکاران توانمندسازی را توزیع قدرت تصمیم گیری به افرادی که آن را ندارند تعریف کرده اند.

اسکافلی و همکاران اشتیاق شغلی به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه ای اشاره داشته و دارای سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خود می‌باشد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه اشتیاق شغلی توسط سالانوا و شوفلی با ۹ سؤال طراحی شده و شامل سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خود می‌باشد. این پرسشنامه، با طیف ۶ درجه‌ای لیکرت از دامنه (هرگز ۱ تا همیشه ۶) تنظیم شده است. روایی این پرسشنامه توسط صاحبنظران تأیید شده و همچنین آخربین در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۷ تعیین کرده است. پایایی این پرسشنامه نیز در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمده است.

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی کارکنان: پرسشنامه روانشناختی کارکنان توسط اسپریتز، با ۱۹ سؤال طراحی شده و شامل پنج بعد احساس شایستگی در شغل، احساس معنی‌دار بودن در شغل، احساس مؤثربودن، احساس داشتن حق انتخاب و احساس داشتن اعتماد به دیگران می‌باشد. این پرسشنامه با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از دامنه (کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۵) تنظیم شده است. روایی این پرسشنامه توسط صاحبنظران تأیید شده و همچنین عبداللهی در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۰ تعیین کرده است. پایایی این پرسشنامه نیز در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد.

پرسشنامه قابلیت کارآفرینی: پرسشنامه قابلیت کارآفرینی توسط امینی و همکاران با ۲۹ سؤال طراحی شده و شامل سه بعد استقلال طلبی، ریسک‌پذیری و کنترل درونی می‌باشد. این پرسشنامه با طیف ٤ درجه‌ای لیکرت از دامنه (کاملاً موافقم ۱ تا کاملاً مخالفم ۵) تنظیم شده است. روایی این پرسشنامه توسط صاحبنظران تأیید شده است و همچنین امینی و همکاران در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۹ تعیین کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه نیز در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد.

یافته ها

در پژوهش حاضر با دو روش توصیفی و استنباطی به تحلیل داده‌های بدست آمده از تحقیق پرداخته شده که در سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون

(ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری) استفاده شده است. نتایج جمعیت شناختی حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که از تعداد ۱۲۷ نفر نمونه (۵۰/٤) را مردان و (٤۹/۶) را زنان تشکیل داده‌اند. از نظر گروه سنی (۰/۱۱) از اعضای نمونه در گروه سنی ۳۰-۲۰ سال، (٤٤/۱) در گروه سنی ٤۰-۳۱ سال، (۳۶/۲) در گروه سنی ۵۰-٤۱ سال و (۸/۷) در گروه سنی ۶۰-۵۱ سال قرار داشتند. از لحاظ سطح تحصیلات (۰/۲۶) دارای مدرک دیپلم، (۱۹/۷) دارای مدرک کاردانی، (۳۳/۱) دارای مدرک کارشناسی، (۰/۱۵) دارای مدرک کارشناسی ارشد و (۶/۳) دارای مدرک دکتری بودند. از لحاظ سابقه خدمت نیز در این نمونه پژوهشی (۳۱/۵) درصددارای سابقه خدمت بین ۱۰-۱ سال، (٤۲/۵) درصد دارای سابقه خدمت بین ۲۰-۱۱ سال و (۰/۲۶) درصد دارای سابقه خدمت بین ۳۰-۲۱ سال بودند.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین توانمندسازی و ابعاد آن با کارآفرینی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	٤	۵	۶	۷
معنی‌داری درشغل	۷/۶٤	۲/۶۹	۱						
شایستگی درشغل	۱۲/۱۲	۲/۹۷	۰/۵۶**	۱					
حق انتخاب	۸/۷۷	۲/۹۶	۰/٤۸**	۰/۶۳**	۱				
موثر بودن	۷/۹۲	۲/۸۱	۰/۶۱**	۰/۶۱**	۰/۷۷**	۱			
مشارکت بادیگران	۱۶/۵۵	٤/۹٤	۰/۳۸**	۰/۶۰**	۰/۷۳**	۰/۶۹**	۱		
توانمندسازی	۵۳/۰۳	۱۳/۶۶	۰/۶۹**	۰/۸۱**	۰/۸۷**	۰/۸۸**	۰/۸۷**	۱	
کارآفرینی	۸٤/۷۷	۸/۱۲	۰/۶۷**	۰/۵۶**	۰/۶۲**	۰/۷٤**	۰/۶۹**	۰/۶۵**	۱

$p<۰/۰۱^{**}$

جدول ۱ همبستگی بین توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن با کارآفرینی را نشان می‌دهد. همبستگی ابعاد توانمندسازی کارکنان و توانمندسازی کارکنان با کارآفرینی به ترتیب عبارت از: احساس معنی‌داری در شغل (۰/۶۷)، احساس شایستگی در شغل (۰/۵۶)، احساس حق انتخاب (۰/۶۲)، احساس مؤثر بودن (۰/٧٤)، احساس مشارکت با دیگران (۰/۶۹) و توانمندسازی کارکنان (۰/۶۵) می‌باشد. بدین ترتیب با توجه به ($p<۰/۰۱$) می توان استنباط کرد که رابطه بین توانمندسازی کارکنان و ابعاد آن با کارآفرینی مثبت و معنادار است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین اشتیاق شغلی و ابعاد آن با کارآفرینی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	٤	۵
جذب	۱۱/۷٤	۲/۸۸	۱				
وقف خود	۱۰/۲۷	۲/۸۹	۰/۵۱**	۱			
نیرومندی	۱۲/۵۸	۳/۲۰	۰/۵٤**	۰/٤۲**	۱		
اشتیاق شغلی	۳۷/۷۱	۷/۹۰	۰/۸۲**	۰/۸۱**	۰/۷۹**	۱	
کارآفرینی	۸٤/۷۷	۸/۱۲	۰/۶۸**	۰/۵٤**	۰/۷۶**	۰/۶۶**	۱

$p<۰/۰۱^{**}$

جدول ۲ همبستگی بین اشتیاق شغلی و ابعاد آن با کارآفرینی را نشان می‌دهد. همبستگی ابعاد اشتیاق شغلی و اشتیاق شغلی با کارآفرینی به ترتیب عبارت از جذب (۰/۶۸)، وقف خود (۰/۵٤)، نیرومندی (۰/۷۶) و اشتیاق شغلی (۰/۶۶) می‌باشد. بدین ترتیب با توجه به $p<۰/۰۱$ استنباط میشود که رابطه بین اشتیاق شغلی و ابعاد آن با کارآفرینی مثبت و معنادار است.

جدول ۳. پیش‌بینی سهم توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی در تعیین کارآفرینی

آنالیز واریانس								
مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig	R	R^2	تعدیل‌شده R^2
رگرسیون	۷۳/۷۶۸	۲	۳۶/۸۹۳	۵/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۶۴	۰/۵۰	۰/۴۹
باقیمانده	۸۲۳۸/۰۴۱	۱۲۴	۶۶/۴۳۶					
کل	۸۳۱۱/۸۲۷	۱۲۶						

ضرایب					
متغیرهای پیش‌بین	ضریب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
مقدار ثابت	۸۸/۸۳۳	۴/۶۲۷		۱۹/۲۰	۰/۰۰۱
توانمندسازی	۰/۱۲۴	۰/۰۹۲	۰/۴۱۷	۳۴/۷۰	۰/۰۰۱
اشتیاق شغلی	۰/۴۸۱	۰/۰۵۳	۰/۶۲۱	۱۰/۰۱	۰/۰۰۱

بر اساس جدول ۳ رگرسیون چندمتغیری R=۰/۶۴، $F_{(۲ و ۱۲۴)}$=۰/۰۵، $p<$۰/۰۰۱ نشان داد که متغیر توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی با اطمینان ۹۹ درصد به گونه معنی‌داری توان تبیین واریانس اشتیاق شغلی، به میزان ۰/۵۰ درصد را دارا می‌باشند. طبق جدول با توجه به مقدار β سهم متغیر اشتیاق شغلی (β=۰/۶۲۱) بیشتر از توانمندسازی کارکنان (β=۰/۴۱۷) می‌باشد.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی در پیش‌بینی کارآفرینی از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی می‌باشد. یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی و ابعاد آن‌ها با کارآفرینی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری نیز نشان داد پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی به گونه معناداری توان تبیین واریانس کارآفرینی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی را دارا است.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که بین توانمندسازی و ابعاد آن با کارآفرینی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. که اگر توانمندسازی در راستای ارتقای کارکنان باشد، افراد با انگیزه بیشتری به وظایف شغلی و ابتکار و کارآفرینی می‌پردازند این نتایج با پژوهش فراهانی و همکاران همسویی دارد که بین پنج عامل کلیدی روانشناختی توانمندسازی (احساس معنی‌داربودن شغل، احساس شایستگی، احساس مؤثربودن، احساس داشتن حق انتخاب و احساس مشارکت جویی) با کارآفرینی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت (۱۶). قهرمانی و همکاران (۱۷) به این نتیجه دست یافتند که برخی از ابعاد فرهنگ سازمانی مانند سیستم‌های پاداش مناسب، خلاقیت فردی، مخاطره‌پذیری، با کارآفرینی سازمانی در کارکنان دانشگاه شهید بهشتی مثبت و معنادار است و به طور کلی بهبود ابعاد ذکر شده منجر به کارآفرینی سازمانی خواهد شد. زانگ[1] و همکاران (۱۸) و گوموزلو[2] و همکاران (۱۹) نیز در پژوهش‌های جداگانه نشان دادند افرادی که در سازمان از لحاظ روانشناختی توانمند شده‌اند به احتمال بیشتر؛ رفتار خلاقانه نشان می‌دهند. در همین راستا فریاد و همکاران در تحقیق خود تحت عنوان بررسی نقش واسط اشتیاق شغلی در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رفتار نوآورانه بیان کردند که رابطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان و اشتیاق شغلی آنان مثبت و معنادار است.

[1] Zhang
[2] Gumusluoglu

همچنین ساندبو[1] در پژوهش خود رابطه توانمندسازی کارکنان و کارآفرینی سازمانی، در شرکت‌های دانمارکی را مورد بررسی قرار داد. او در تحقیق خود عنوان کرد که شرکت‌ها احتمالاً از طریق دو سیستم، فعالیت‌های نوآوری و کارآفرینی سازمانی را موجب می‌شوند، اول سیستم کارشناسانه و دیگری سیستم توانمندسازی است (ساندبو (۱۹۹۹) به نقل از اسنیپ[2] و همکاران). در تبیین این نتایج می‌توان گفت با وجود معناداربودن نتیجه اما نیازمند تأمل و برنامه-ریزی بیشتر و صحیح‌تر در این راستا می‌باشد زیرا شرایط اجتماعی، صنعتی، اقتصادی و فرهنگی کشور و تنگناها، الگوها و راه حل‌های جدید و متفاوتی را می‌طلبد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین اشتیاق شغلی و ابعاد آن با کارآفرینی همبستگی معناداری وجود دارد. نظری و همکاران (۲۱) در مطالعه خود تحت عنوان بررسی تأثیر اشتیاق شغلی بر خلاقیت کارکنان نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی بر خلاقیت کارکنان تأثیر معناداری دارد و اولویت‌بندی ابعاد به ترتیب شوق داشتن به کار، وقف شدن برای کار و جذبه در کار می‌باشد. نجفی نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که بین خلاقیت سازمانی ومؤلفه‌های آن (چالش، آزادی، اعتماد، خوش خلقی، تضادها و خطرپذیری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج گفته شده با شناخت بیشتر عوامل تأثیرگذار بر اشتیاق شغلی، می‌توان کارکنان دانشگاه را بیش از پیش به سمت اهداف دانشگاه سوق داد.

نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری نیز نشان داد پیش‌بینی توانمندسازی کارکنان و اشتیاق شغلی به گونه معناداری توان تبیین واریانس کارآفرینی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی را دارا است. ریچ، لیپاین و کرافورد در مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که چنانچه محیط سازمان سه منبع شغلی استقلال، قدردانی و نوآوری را برای کارکنان ایجاد نماید، تا حدودی شرایط لازم برای سطوح بالای اشتیاق کارکنان به شغلشان فراهم خواهد شد. اساکسن[3] و همکاران (۲۲) و آکرمنز[4] و همکاران (۲۳) نیز در پژوهشی به رابطه معنادار بین جو خلاقانه سازمانی و توانمندسازی روانشناختی دست یافتند. نوروزی (۲٤) در تحقیقی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی در شعب بانک ملت را بررسی کرده و به این نتیجه رسید که بین احساس معنی‌داربودن و کارایی شعب بانک ملت ارتباط معنی‌داری وجود دارد. فیلیپ[5] و همکاران (۲۵) و سیلا[6] (۲۶) نیز به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. با توجه به مطالب مطرح شده موفقیت هر سازمانی، رابطه مستقیمی با کاردانی و تلاش نیروی انسانی شاغل در آن دارد و هرگونه بی‌توجهی به این منبع مهم عوارض و پیامدهای گوناگون در بر خواهد داشت چرا که این کارکنان هستند که با احساس هیجان، مالکیت، افتخار و احساس مسئولیت، بهترین ابداعات و افکار خود را پیاده سازی می‌کنند. در نتیجه بر اساس نتایج حاصل از تحقیق، سازمان‌ها به منظور افزایش توانمندسازی کارکنان و به دنبال آن افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می‌توانند با ایجاد پیوند میان فرد و شغل او، فراهم آوردن بستر مناسب برای ایجاد و اجرای ایده‌های جدید، و همچنین فراهم‌آوردن شرایطی که در آن کارکنان کنترل بیشتری بر شغل خود داشته باشند، باعث می‌شوند تا کارکنان شغل خود را به گونه‌ای تغییر دهند که با توانمندی، رغبت‌ها و علائقشان منطبق گردد و دگرگون‌سازی، نوآوری و کارآفرینی شیوع بیشتری پیدا کند. بنابراین به مسئولان دانشگاه پیشنهاد می‌شود با ایجاد همسویی میان اهداف شخصی افراد و اهداف دانشگاه زمینه را

[1] Sandbow
[2] Snipes
[3] Isaksen
[4] Akkermans
[5] Philipp
[6] Cill

برای ایجاد کارآفرینی سازمان فراهم کنند و همچنین نسبت به برانگیختگی کارکنان از طریق اعطای پاداش و قدردانی از کارکنان شایسته، در جهت بالا بردن سطح اشتیاق شغلی در کارکنان خود اقدام نمایند. پژوهش حاضر نیز مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی بود. بر همین اساس، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از جامعه گسترده‌تری، متشکل از شرکت‌ها و سازمان‌های فعال در حوزه‌های مختلف نمونه‌گیری و داده‌های پژوهش با استفاده از شیوه‌های متنوع گردآوری شود. یافته‌های به دست آمده از این پژوهش، حاکی از تأثیر توانمندسازی روانشناختی و اشتیاق شغلی بر کارآفرینی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی است.

نتیجه گیری

طبیعتاً در سازمان توانمند، کارکنان با احساس هیجان، مالکیت و افتخار بهترین ابداعات و ابتکارات را از خود نشان می‌دهند. از این رو موفقیت در سازمان، رابطه مستقیمی با کاردانی و تلاش نیروی انسانی شاغل در آن دارد و هرگونه بی‌توجهی به این منبع مهم عوارض و پیامدهای گوناگون در بر خواهد داشت. در نهایت مدیران باید از کارکنان بیاموزند و به ایده‌های آن‌ها به طور جدی توجه کنند و فضای باز برای تبادل اطلاعات درباره سازمان ایجاد و حفظ نمایند. چرا که دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی و پژوهشی به عنوان سازمان‌های دانشگر باید در نقش سازمان‌های پیشروی عصر امروزی ظاهر شوند.

محدودیت‌ها

با توجه به خودگزارشی بودن پاسخ مقیاس و خودارزشیابی‌های محوری امکان سوگیری کارکنان در جهت مطلوبیت اجتماعی وجود دارد.

تشکر و قدردانی

از آنجایی که این مطالعه با هدف نقش توانمندسازی روانشناختی کارکنان و اشتیاق شغلی در پیش‌بینی کارآفرینی از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شده است، از این رو نویسندگان لازم می‌دانند از تمامی مسئولین و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که با سعه صدر و شکیبایی به سؤالات پاسخ دادند سپاسگزاری نمایند.

References

1-Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & stress. 2008; 22 (3): 187-200.
2-Rich BL, Lepine JA, Crawford ER. Jop engagement: Antecedents and effects on Jop performance. Academy of Management Journal. 2010; 53: 617-635.
3-Edwards RJA. Multilevel study of Leadership, change oriented staff, and propensity for innovation. Adoption. Texas: Christion University. 2010: 98-101.
4-Afshari A. Examining simple and multiple leadership style, problem solving style and relationships of task force group with initiative behaviour and organizational atmosphere in Esfahan steel complex. [dissertatin] M.A thesis in industrial and organizational psychology. University of Shahid Chamran-Ahwaz. 2007: 1-17.
5-Pieter J. Organizational atmosphere The concept and its Measure of vocational Behavior. Journal of Vocational Behavior. 2010; 66(2):326-338.
6-Neamati L, Navidi P, Neamati V. Intellectual investment is an important and influencing factor in staff empowerment (case study; university of BualiSina-Hamedan). National conference of new approaches in management, economics and accounting sciences. 2015; 2012: 1-6. [In Persian].
7-Ghahremani M, Pardakhtchi MH, HosseinZadeh T. Organizational culture it's connection with organizational entrepreneurship. Governmental management perspective. 2010; 1: 25-39. [In Persian].
8-Zhang X, Bartol K. Linking empowering Leadership and employee Creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. Academy of Management Journal. 2010; 53 (1): 107-28.

9-Gumusluoglu L, Ilsev A. Transformational leadership creativity and organizational innovation. Journal of Businss Resarch. 2009; 62 (4): 461-473.
10-Snipes RL, Oswasld SL, Lotour M, Armenakis AA. The Effectcts of specific Job Satisfaction Facets on costomer perception of Service Quolity: An Employee-Level Analysis, Journal of Business Research. 2004; 2(5): 42-49.
11-Nazari R, Zareai A. Examining the effect of career enthusiasm on staff creativity (case study; Imam Khomeyni charity in Ilam township, the first conference of future researches. Management and development, Tehran new educations development center- Iran. 2014: 1-11.
12-Isaksen SG, Isaksen EJ. The climate for creativity and innovation: and its relationship to empoverment, consumer insight, and ambiguity. Orchard park, NY: The creative problem solving Group, Inc. 2011; 45(3): 66.
13-Isaken SG, Akkermans HJ. An introduction to climate. Orchard park, NY: The creative problem solving Group, Inc.2007: 3.
14-Novroozi, M. Examining the relationship between psychological factors and staff empowerment with organizational performance in branches of Melat bank in Tehran city. [dissertation] M.A thesis university of Tehran. 2005: 1-9.
15-Philipp FL, Vallerand RJ. Actual environments do affect motivation and psychological adjustment: A test of self-determination theory in a natural setting. Motivation and Emotion. 2008; 32: 81-89.
16-Cill MJ. Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational clmates for creativity psychology. organizational behavior. 2011: 40-86.
17-Chang LC. Employee empowerment, innovative behavior and Jop productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. Int.J. Nurs. Stud. 2008; 45: 1442-1448.
18-Erturk A. Exploring predictors of organizational identification moderating role of trust on the association between empowerment organizational supprat and indentifications. European Journal of work and organizational psychology. 2010; 19(14): 409-441.
19-Faryad L, Khorakiyan A, Nazemi Sh. Examining mediating role of career enthusiasm in relationship between psychological empowerment and initiative behaviour in staff. The first conference of future researches management and development. 2014: 1-15.
20-Fry LW, Vitucci S, Cedilla M. Spiritual leadership and army transformation measurement, and stabilishing a baseline. The leareship quarterly. 2005;16:833-862.
21-Hossein bar MO, Koed B, Salarzehi H, Mohammad Poor S. Examining the relationship between staff psychological empowerment and delivering service quality according Sirqual's Model (case study: Zahedan municipality). Periodical of evaluation knowledge. 2013; 5(6): 70-91.
22-Naderi F, SafarZadeh S. The relationship of organizational justice, organizational health, career enthusiasm and organizational atmosphere with psychological empowerment and organizational civil behaviour. Knowledge and research in applied psychology. 2014; 15 (2): 56-68. [In Persian].
23-NaghiZadeh Y, ShahZadeh H. Education and entrepreneurship with emphasis on university role in entrepreneurship. national conference of management and education, university of Malayer- Malayer. 2015: 1-9. [In Persian].
24-Najafi M. The role of organization creativity in organizational entrepreneurship (case study; administration staff of Shahid Behashti university of medical sciences-Tehran). Two scientific and research periodical of hygiene faculty-Yazd. 2015; 14: 100-110. [In Persian].
25-Parker SK, Griffn MA. Understanding psychological states: Embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance. European Journal of work and organizational psychology. 2011; 20: 60-67.
26-Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker AB. The Measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory analytic Approach. Joural of Happiness studies. 2002; 3: 71-92.
27-SharifZadeh F, Razavi SM, Zahedi SH, Najari R. Design and explaining model of influencing factors on college entrepreneurship (case study, open university). Periodical of entrepreneurship development. 2009; 2(6): 11-38. [In Persian].
28-ValiKhani M, Ansari M A. The evaluation of influencing factors on staff empowerment in Iran health insurance. health insurance organization. 2013; 17(52): 42-45. [In Persian].