رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان پیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال 1397

دکتر حسین در گاهی

استاد گروه علوم مدیریت و اقتصاد، دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران

hdargahi@sina.tums.ac.ir

چکیده

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای انجام کارآفرینی سازمانی از مهارت‌های رهبری نیازمند هستند. این مطالعه برای ارزیابی این مقدمه است.

طراحی

شناسه‌داری دانشگاهیوندکه به‌طور مقطعی بر روی 126 نفر از کارکنان آموزش‌گاه‌های مورد مطالعه انجام شد. این آزمون بر پرسشنامه‌های رهبری تحول آفرین با 20 جوابkas ۳۱ گویه بود که روابط و بایانی ای به تأیید رسانده، داده‌های جمع‌آوری و یافتن آورده نتایج و فاصله تحلیلی از آزمون ضریب T-test و Pearson، Anova همبستگی

پیشینگه

نتایج

نتایج نشان داد که میانگین تابعه به رهبری تحول آفرین و کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن در 126 نفر از کارکنان سازمان نسبت به متوسط این است. بین همه ابعاد منظور رهبری تحول آفرین با کارآفرینی سازمانی و همچنین همه ابعاد منظور کارآفرینی سازمانی با رهبری تحول آفرین ارتباط آماری معناداری مشاهده گردید.

نتیجه‌گیری

با به کارگیری سبک رهبری تحول آفرین و ایجاد فرصت‌های برای شکوفایی و ارتقاء و افزایش رضایت کارکنان در تیپ افزایش غربی سازمان، ایجاد جو اعتماد نسبت به مدیران و اهداف سازمانی در آن و همیشه در شرایط مشترک و تعاون بین مدیران و کارکنان با معاونت و جلب تعداد همگانی زمینه ممکن است یا کارآفرینی و تأثیری سازمانی در سازمان فراهم شود.

واژگان کلیدی: رهبری تحول آفرین، کارآفرینی سازمانی، پیمارستان، کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی تهران

پیشنهادی

این پژوهش از نوع توصیفی تحلیلی بود که به صورت مقطعی بر روی 126 نفر از کارکنان آموزش‌گاه‌های مورد مطالعه انجام شد. این آزمون بر استفاده بر پرسشنامه‌های رهبری تحول آفرین با 20 جوابkas ۳۱ گویه بود که روابط و بایانی ای به تأیید رسانده، داده‌های جمع‌آوری و یافتن آورده نتایج و فاصله تحلیلی از آزمون ضریب T-test و Pearson، Anova همبستگی

پیشینگه

نتایج

نتایج نشان داد که میانگین تابعه به رهبری تحول آفرین و کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن در 126 نفر از کارکنان سازمانی و ابعاد آن در 126 نفر از کارکنان سازمانی و ابعاد آن در 126 نفر از کارکنان سازمانی و ابعاد آن در 126 نفر از کارکنان سازمانی و ابعاد آن در 126 نفر از کارکنان سازمانی و ابعاد آن در 126 نفر از کارکنان سازمانی و ابعاد آن در 126 نفر از کارکنان سازمانی و ابعاد آن در 126 نفر از کارکنان سازمانی و
امروز اطراف سازمان‌های عظیم و پیشروان مهروع زحمات مدیران لایق، مطلوع و با کفتانی است که با کارگیری داشته،
فند مدیرین در انجام این امر مهم توافق پیشگیر. مدیرین برای
موفقیت‌و ایفای نقش مؤثر در سازمان علاوه بر دارا بودن تغییر
اقتصادی است که با تغییر عالی حمیفت، باید سازمان و مدیرین را
ب به معنی که سیستم مه کنترل قرار دهد و با این نگرش، بررسی
فناوری کارکنان بپردازند و سبب رهبری خود را بر اساس
واقعت و شرایط، ماهیت کار و وظایف و خصوصیات کارکنان
می‌تواند. مدیرین این است که از دیدگاه نظیر مقیاس
را به خود جلب کرده اند، اما تغییر نمی‌دهند باید رهبری،
صرف گر در فناوری است. از این نکته، مجزا جهت عمده
عوامل تعبیر کننده ابزاری رهبری باید عاری از تغییرات
آن باشد. در (3).

نیاز به سبک رهبری مناسب که بتواند فرهنگ سازمان را در
جهت پیشرفت اهداف سازمان تنظیم و اصلاح نماید، توافق
سازمان حیاتی است که نظر فوق‌العاده رهبری، است. این
نکته می‌تواند تغییرات، مدیریت منابع انسانی، مدیریت کیفیت،
توسعه پایدار و تداوم مزارتی، تعیید و حفظ سازمانی و
کارآفرینی، شامل هندی و جهت‌گیری اصول سازمان،
فلسفه ماندگاری آن می‌تواند. این جامعه به طور قراردادی
مدیرین را ملزم در مسائل داخل سازمانی‌های خود برای ایجاد
کلیه نقش‌نمایند. مدیرین موفق فردی از این
جلالی‌ها لازم است به کار باید را و برای پایداری با ندش
پایداری کار. به (4).

امروزه در شرایط‌های جهانی، نزدیکی و رابطه قانون‌سازی
شده‌اند. منابع و صرفه‌جنگی یک سپاه به هدف
توسعه و نشستن در این شمال شرقی و ایفا نمایند. مدیرین
باید به تعداد تغییرات حمیفت، باید سازمان و مدیرین را
ب راه‌برد او در نظر گرفت. سازمان‌های موفق به رهبری
نیازمند هستند که با چرخگردی جهت مناسب و مسیر آن‌ها

الگوی ارائه سازمان‌های عظیم و پیشروان مهروع زحمات
مدیران لایق، مطلوع و با کفتانی است که با کارگیری داشته،
فند مدیرین در انجام این امر مهم توافق پیشگیر. مدیرین برای
موفقیت‌و ایفای نقش مؤثر در سازمان علاوه بر دارا بودن تغییر
اقتصادی است که با تغییر عالی حمیفت، باید سازمان و مدیرین را
ب به معنی که سیستم مه کنترل قرار دهد و با این نگرش، بررسی
فناوری کارکنان بپردازند و سبب رهبری خود را بر اساس
واقعت و شرایط، ماهیت کار و وظایف و خصوصیات کارکنان
می‌تواند. مدیرین این است که از دیدگاه نظیر مقیاس
را به خود جلب کرده اند، اما تغییر نمی‌دهند باید رهبری،
صرف گر در فناوری است. از این نکته، مجزا جهت عمده
عوامل تعبیر کننده ابزاری رهبری باید عاری از تغییرات
آن باشد. در (3).
جنبش با کارآفرینی، همسکنی مثبت و معناداری وجود دارد. اما بین سایه‌های کاری با کارآفرینی رابطه معنی‌داری دیده نشد.

(11) شجاع‌قله دختر و همکران در سال ۱۳۹۶ مطالعه‌ای با عنوان "زبانی میزان قابلیت‌های کارآفرینی در دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد" با ابراز پیش‌بینی انجام دادند که نتیجه‌نامه میزان قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان از حد متوسط بالاتر بود (۱۲). نتایج توانمندی روآن‌شناختی باید این نتیجه باشد.

سپر اینکه کارآفرینی سازمانی در کشورهای ایران و دانمارک، بسته به ساختار و میزان همکاری با آن تنها اثر به‌سادگی کارآفرینی را می‌تواند داشته باشد (۳۱). موحودی و همکاران به این نتیجه رسیدند که با استفاده از مدل‌های تجزیه‌یکپارچه، اطلاعات می‌تواند سرعت کارآفرینی را در سازمان‌های آزمایش داد که این خود از محورهای کارآفرینی سازمانی می‌گذارد (۳۲). در سال ۱۳۹۶ زهوره صفرین و گلشگان نشان داد که به عنوان بازار صورت گرفتن اثرات خاصی کارآفرینی سازمانی در مرد حاصل این اثرات خاصی کارآفرینی سازمانی تأثیر دارد (۳۳). "رابطه خاصیت سازمانی با کارآفرینی سازمانی" در مطالعه‌ای توسط علمدانان در همان سازمان در سال ۱۳۸۹ در میان ۳۰ تن از کارکنان دانشگاه بهبودی انجام شد که نشان داد میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد (۴۴).

در دنبال آن‌ها، مهارت‌های سنتی مدیریت، گرچه می‌تواند در مقدار خود‌آفرینی کارآفرینی سازمانی با کارآفرینی مشابه به‌دست آید، اگرچه می‌تواند در مقدار خود آفرینی کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری داشته باشد. اگرچه می‌تواند در مقدار خود آفرینی کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری داشته باشد.

و همکاران در سال ۱۳۹۶ در مطالعه توصیفی به‌پیشنهاد بر خود کارآفرینی راهبردی در مطالعه‌ی کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری داشته باشد.

در مطالعه‌ی کارآفرینی سازمانی بر اساس استقرار داده شده در سال ۱۳۹۶ نشان داد میان بین مؤلفه‌های توافق، خط‌بندی، ارائه‌های موجود با یکدیگر.

فصل‌های از اطلاعات و شناسایی - پاییز ۱۳۹۷- ۵- شماره ۴۱
ارتباط سیک‌رئیته با کاراکترستیک‌های نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی در بیماران سرمازی معیار ۳، ۴ و ۵ رلم‌های دیده شده است. نتایج نمودار ۱ نشان می‌دهد که در بیماران سرمازی، نرمالیتی از طریق کاراکترستیک‌های نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی ارتباط مثبتی وجود دارد.

روش بررسی

برای بررسی ارتباط سیک‌رئیته با کاراکترستیک‌های نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی، از فرمول Z1 پیشنهاد شده است. این فرمول به‌صورت Z1 = β/1 - β رایانه‌ای می‌باشد که کسری از همیشه در جدول-Y به‌عنوان کسری از همیشه و مقدار β خلاصه نموده می‌باشد. این فرمول برای ارزیابی ارتباط سیک‌رئیته با کاراکترستیک‌های نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی به‌کار رفته است و نشان می‌دهد که برای بیماران سرمازی نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی، ارتباط مثبتی وجود دارد.

در این فرمول به‌عنوان نتایج نخستین نشان داده شده که در دو بیمارستان به‌صورت نرمالیتی و کاراکترستیک‌های نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی، ارتباط مثبتی وجود دارد و نشان می‌دهد که برای بیماران سرمازی نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی، ارتباط مثبتی وجود دارد.

در این فرمول به‌عنوان نتایج نخستین نشان داده شده که در دو بیمارستان به‌صورت نرمالیتی و کاراکترستیک‌های نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی، ارتباط مثبتی وجود دارد و نشان می‌دهد که برای بیماران سرمازی نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی، ارتباط مثبتی وجود دارد.

در این فرمول به‌عنوان نتایج نخستین نشان داده شده که در دو بیمارستان به‌صورت نرمالیتی و کاراکترستیک‌های نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی، ارتباط مثبتی وجود دارد و نشان می‌دهد که برای بیماران سرمازی نرمالیتی، اضطراب، آزمایشگاه و ذهنی در طیف اختلال‌های ذهنی و مخاطراتی، ارتباط مثبتی وجود دارد.
نتایج مطالعه حاضر در خصوص عوامل دموغرافیک کارکنان ازمانی‌ماه‌ها به‌смотрان‌های دور مطالعه نشان داد که بیشترین
به‌برداری لازم به عمل آمد.

### جدول ۱: نتایج توصیفی رهبری تحول آفرین و ابعاد آن در افراد مورد مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>وضعیت</th>
<th>میانگین و انحراف معیار</th>
<th>کمترین</th>
<th>متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۱۲/۵/۶۲</td>
<td>۲۰</td>
<td>نفوذ آرمنی</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۱۳/۴/۴</td>
<td>۴</td>
<td>انگیزش اظهاری بخش</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۱۴/۱/۴/۰/۹</td>
<td>۴</td>
<td>تغییر دماغی</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۱۳/۷/۰/۴</td>
<td>۲۰</td>
<td>ملاحظات فردی</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۱۴/۰/۵/۲</td>
<td>۲۰</td>
<td>رفتارهای آرمنی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج جدول ۱، نباینگر این است که افراد شرکت کننده در مطالعه از نظر میانگین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن بالاتر از حد متوسط بودند (حد متوسط بر مبنای پرسشنامه برای ۱۲ به دست امده است). همچنین نتایج توصیفی مربوط به کارآفرین سازمانی و ابعاد آن در افراد شرکت کننده در مطالعه حاضر در جدول ۲ قابل مشاهده می‌باشد.

### جدول ۲: نتایج توصیفی کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن در افراد مورد مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>وضعیت</th>
<th>میانگین و انحراف معیار</th>
<th>کمترین</th>
<th>متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۹/۸/۹/۲۰۷</td>
<td>۱۵</td>
<td>نوآوری</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۹/۳/۳</td>
<td>۱۵</td>
<td>رفتار تلاقیه‌ای</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۹/۲/۲/۳</td>
<td>۱۵</td>
<td>کشف و تغییر فرصت‌ها</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۹/۴/۵/۲</td>
<td>۱۵</td>
<td>انعطاف پذیری</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۹/۶/۵/۳</td>
<td>۱۵</td>
<td>تفويض اختیار</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۹/۷/۲/۳</td>
<td>۱۵</td>
<td>بادگیری سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۱۲/۱/۲/۴</td>
<td>۲۰</td>
<td>حمایت مدیریت از ایده‌ها جدید کارکنان</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۹/۴/۱/۳</td>
<td>۳</td>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۹/۷/۶/۲</td>
<td>۱۵</td>
<td>آموزش کارآفرینان</td>
</tr>
<tr>
<td>بالاتر حد متوسط</td>
<td>۹/۲/۱/۳</td>
<td>۱۵</td>
<td>سیستم‌بایداش</td>
</tr>
</tbody>
</table>
نتایج جدول 2 نشان می‌دهد که افراد شرکت‌کننده در مطالعه از نظر میانگین کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن بالاتر از حد متوسط بودند (مقدار حد متوسط 9 و برای متغیر حمایت مدیریت از ایده‌های جدید کارکنان عدد 12 به دست آمده است).

جدول 3: رابطه بین رهبری تحول آفرین و کارآفرینی سازمانی در افراد مورد مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>نتیجه آزمون</th>
<th>منجر بهشدن</th>
<th>به شرح زیر</th>
<th>میانگین و انحراف معیار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Correlation Coefficient = 0/005</td>
<td>هب</td>
<td></td>
<td>69/18 41/18</td>
</tr>
<tr>
<td>P-value = 0/003</td>
<td></td>
<td></td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>N =126</td>
<td></td>
<td></td>
<td>155</td>
</tr>
<tr>
<td>رهبری تحول آفرین</td>
<td>20</td>
<td></td>
<td>97/23 99/52</td>
</tr>
<tr>
<td>کارآفرینی سازمانی</td>
<td>31</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج جدول 3 نشان می‌دهد که بین تحول آفرین در کارآفرینی سازمانی و رهبری تحول آفرین ارتباطی وجود دارد (P<0.05).

جدول 4: رابطه بین رهبری تحول آفرین با ابعاد کارآفرینی سازمانی در افراد مورد مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>تعداد</th>
<th>P-value</th>
<th>Correlation Coefficient</th>
<th>منجر بهشدن</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>126</td>
<td>0/05</td>
<td>0/05</td>
<td>نوآوری</td>
</tr>
<tr>
<td>126</td>
<td>0/05</td>
<td>0/05</td>
<td>رفتار خلاقانه</td>
</tr>
<tr>
<td>126</td>
<td>0/05</td>
<td>0/05</td>
<td>کشف و تعیین فرصت‌ها</td>
</tr>
<tr>
<td>126</td>
<td>0/05</td>
<td>0/05</td>
<td>انگیزه پذیری</td>
</tr>
<tr>
<td>126</td>
<td>0/05</td>
<td>0/05</td>
<td>تشویق اختیار</td>
</tr>
<tr>
<td>126</td>
<td>0/05</td>
<td>0/05</td>
<td>یادگیری سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>126</td>
<td>0/05</td>
<td>0/05</td>
<td>حمایت مدیریت از ایده‌های جدید کارکنان</td>
</tr>
<tr>
<td>126</td>
<td>0/05</td>
<td>0/05</td>
<td>فرهنگ سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>126</td>
<td>0/05</td>
<td>0/05</td>
<td>آموزش کارآفرینان</td>
</tr>
<tr>
<td>126</td>
<td>0/05</td>
<td>0/05</td>
<td>سیستم پاداش</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج حاصل از جدول 4 مشخص کرد که بین رهبری تحول آفرین با ابعاد کارآفرینی سازمانی در آزمایشگاه‌های بالینی مورد مطالعه ارتباط وجود دارد (P<0/05).
جدول ۵: رابطه بین کارآفرینی سازمانی با ابعاد رهبری تحویل آفرین در افراد مورد مطالعه

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>تعداد</th>
<th>P-value</th>
<th>Correlation Coefficient</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نفوذ آمرانی</td>
<td>۱۲۶</td>
<td>۰/۰۳</td>
<td>۰/۰۵</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزش اهتمام بخش</td>
<td>۱۲۶</td>
<td>۰/۰۳</td>
<td>۰/۰۵</td>
</tr>
<tr>
<td>ترغیب ذهنی</td>
<td>۱۲۶</td>
<td>۰/۰۳</td>
<td>۰/۰۵</td>
</tr>
<tr>
<td>ملاحظات فردي</td>
<td>۱۲۶</td>
<td>۰/۰۳</td>
<td>۰/۰۵</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتارهای آمرانی</td>
<td>۱۲۶</td>
<td>۰/۰۳</td>
<td>۰/۰۵</td>
</tr>
</tbody>
</table>

طبق جدول ۵ به نظر می‌رسد که کارآفرینی سازمانی با ابعاد رهبری تحویل آفرین در آزمایش‌گاه‌های پالایش بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی اردبیلی ارتباط معنی‌داری و وجود دارد (۰/۳۰۰).\( P \geq 0/03 \) با استفاده از آزمون‌های Anova و T-test به منظور بررسی ارتباط بین عوامل دموگرافیک کارکنان با رهبری تحویل آفرین نتایجی به دست آمده نشان داد که بین کارآفرینی با جنسیت \( P=0/03 \) و وضعیت اقتصادی \( P=0/03 \) و وضعیت استفاده از تجهیزات، \( P=0/03 \) ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

عبارتی از دیدگاه کارکنان آزمایش‌گاه‌ها رهبری تحویل آفرین در افراد مدرک، مربوط به موضوعات مختلف در بالاتر بیشتر مشاهده می‌شد. علاوه بر این، از دیدگاه کارکنان مورد مطالعه، کارآفرینی سازمانی با نوع جنسیت \( P=0/03 \) و وضعیت اقتصادی \( P=0/03 \) و سابقه خدمت کمتر دانه‌سی خاص ۵۳:۵۵ سال و سابقه خدمت کمتر از ۵ سال \( P=0/03 \) رابطه معنی‌داری دارد. بنابراین کارآفرینی سازمانی در افراد مدرک بیشتر به روش‌های دیدگاه و همچنین با کاهش سن و کاهش سابقه خدمت افزایش می‌یابد.

بحث

مطالعات مختلف نشان داده‌اند که سازمان‌ها برای این که بتوانند به طور مؤثر توانسته در حال تغییر محتوی امور و را برآورده سازند، نیازمند انعطاف پذیری، انطباق پذیری، کارآفرین، نوآوری و سبک رهبری مناسب باشند. \( P=0/03 \) رهبری یک روش مشترک مدیریت و یکی از
دزهی با کارآفرین کارکنان اشتر دشت که نتایج Nusair و همکاران (1391) و حمیدی و محمدی (1388) مطابقت ندارد. زیرا آن مرز کارآفرینی را در سازمان مصرف مطالعه خود، کمتر از حد متوسط گزارش کردند (1389). اما نتایج پژوهش ناظم و همکاران (2010-50) این نتایج را به کارآفرینی کارکنان متوسط رو به بالا نشان داد که به تناسب مطالعه خاص مطابقت دارد (51).


سازمانی در اثر یادگیری

در سال ۲۰۱۲ Aldrich
با استفاده از دیدگاه توری
سازمانی و تجربه شخصی در مورد که دیجیتالی به این نیرو یا نوین و روند دارند که نیازهای سازمانی را ایجاد می‌کند. از مهم‌ترین
آنها: ۱- مکانیسم‌های اجتماعی که ساختار اجتماعی
برای ارتباط متقابل را تسهیل می‌کند. ۲- فرصت انتشار
مطالب که به نحو چشمگیری افزایش یافته است. ۳- آموزش
و مرمت گری که از مدل‌های کارآموزی فردی به جمعی
تبدیل شده است. ۴- بیان‌های اصلی و بسیاری از منابع
مایه‌کوچ‌کریم که مقیاس و اخلاق روزگار کارآفرین
را تغییر داده‌اند. ۵- مکانیسم‌های جدیدی استادیت که
کارآفرینی را به عنوان زمینه‌ای برای چنین محققان
در سال ۲۰۱۱ نشان دادند که (۴۶). مطالعه
متعال و همکاران در سال ۲۰۱۱ نشان دادند که از سه
سفرنامه‌ای یا کوک، به منظور تخلیه فرصت‌ها، سطح
سازمانی یا بنیان (جهت طراحی شکل سازمانی) و سطح
اجتماعی یا کلان (مسروریت شکل سازمانی) می‌تواند
شكل جدیدی از سازمان‌های کارآفرینی را ایجاد کند
در سال ۲۰۱۱ با ایزر Green wood
مصاحبه ۴ در مختلف زمینه‌های موانع ایجاد شده در راه
ایجاد سازمان‌های کارآفرینی را نشان داد (۴۸).

پژوهشی به اثربخشی برای
نوآوری و کارآفرینی در کشورهای در حال توسعه مانند
همدند و دهد نتایج اخیر در این زمینه ارائه گردیده که کاهش تأثیر
اجتماعی می‌باشد. یا کارآفرینان جامعه‌انه از نظر
در سال ۲۰۱۵ زیوژه کیفیت به روش تفسیری
Nieve آنالیز و مصاحبه با پژوهشکان و با تحلیل محتوا و اجتماعی، امروز و توهین به زمینه‌های زبان، آن، آمر
اماچی، مخاطب‌های جامعه‌ای قانونی، یا می‌تواند، مهندسی
اقدامات راهبردی برای پرورش کارآفرینی اجتماعی بر روی
بودجه، کارآفرین، مالیات و قوانین، آموزش و
پرورش و حمایت همگانه مدل‌سازی متمرکز بودن (۴۷) در
Petrakis در سال ۲۰۱۴ نشان داده که
به تحلیل رگسیون انجام دادن و به این نتیجه رسیدند که
فرهنگ‌های سازمانی به دو صورت متغیر منفی بر فرصت‌های
کارآفرینی تأثیر گذار است. علاوه بر این پژوهش‌ها
اقتصادی نتیجه به فرصت‌های کارآفرینی می‌شود (۴۳).
پژوهش و همکاران در سال ۲۰۱۲ با بهره گیری
از روش چارچوب تحلیلی سطوح تحلیل و زمینه کارآفرینی

فلسفه‌نامه از بین برده، کتاب یکی با پایگاه ۱۳۹۷- شماره ۴۱
همگی زن با‌شناسنده سیک رهویی تحت قرار گرفتن؛ همچنین اخطار حاکم بر کارکنان و سازمان‌ها

در این همکاران (2020) بر پایه ایجاد شکه‌آژایگشته و اعمالکننده شیب‌های آزمایشگاهی در آب‌زیا و تقویت شبکه‌های آزمایش‌گاهی بوده و به‌ویژه این افراد را به‌طور پیوسته و هم‌زمان با نیاز به راه‌اندازی خدمات به وجود ام‌...

دی‌‌ا‌‌نتینو (2007) سرانجام اینکه که افراد حاوی آموزش از مراحل تولید و انتقال کاهشی توانایی احتمال خاص انجام شده است، اما گلیستی یک‌سانتی‌متری به گذشته رهویی تحت قرار آموزش‌گاهی در آموزش‌گاهی باینی بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی تهران است. این اثرات بی‌شمار در یک بستر مفعول است و احتمال دارد نتایج آن در این مقطع زمانی با دیگر مقاطع تفاوت‌شده باشد. تنها یک‌سانتی‌متری در آموزش‌گاهی باینی بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده است. اما قابلیت تعمیم به دیگر آزمایش‌گاه‌ها در دیگر نقاط شورا ندارد.

تشکر و قدردانی

نواستگان لازم می‌دانند تازه‌های و مساعده مدیران بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و کارکنان شریف آزمایش‌گاه‌های بیمارستان‌ها، آزمایش‌گاه‌ها و...
رهرمان با یک ویزگی ها بروز داده شوند. لذا می‌توان این
۳۵

۳۴

فلسفه از امپراطوری و نشریات - پاییز ۱۳۹۷- شماره ۴۱
References

1- Ashkanasy NM, Tse B. Transformational leadership as management of emotion: A conceptual review. 2000.


3- Avolio BJ. Full leadership development: Building the vital forces in organizations: Sage; 1999.


12- Norouzi SHR, Kalateh SM. The Effect of Organizational Entrepreneurship on Organizational Socialization and Organizational Commitment in the Employees of Physical Education Departments of Mazandaran Province. Sport management. 2014;6(1):89-108 [In Persian].


18- Samadi S. The role of creativity and innovation management and monitoring of it in business terms unstable and long-term survival of organizations. Parks and incubators. 2012;8(31):35-42. [In Persian].


22- Kazemi M, Arjmandinejad E. Investigating of inner intrapreneurship using stevenson model. The first international conference on management, innovation and entrepreneurship 2010. [In Persian].


46- Rajabi M, Dehghan R. A Case Study on the Organizational Entrepreneurship Behavioral Barriers at Two Health Insurance Organizations. Health information management. 2014 10(7):912-20. [In Persian].

47- Taboli H, Tirgar H, Mozafari L, Mortazavi H, Mehrabifar F. Study the relationship between transformational


51- Nazem F, Karimzadeh S, Ghaderi E. A survey on the relationship between knowledge management, Organizational health with personnel entrepreneurship in social security organization of Iran social research.. Social Research. 2011;3(9):89-115. [In persian].


57- Jung DD, Wu A, Chow CW. Towards understanding the direct and indirect effects of CEOs’ transformational leadership on firm innovation. The leadership quarterly. 2008;19(5):582-94.


59- Brown D; Keeping LM. Elaborating the construct of transformational leadership: The role of affect. The Leadership Quarterly. 2005;16(2):245-72.


