

تأثیر جانشین پروری بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری مورد مطالعه: بیمارستان رازی قزوین

حمید عباسی^{۱*}، سمیه عربی^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش کارآفرینی؛ موسسه آموزش عالی غزالی؛ hmydbasy68@gmail.com

۲- هیئت علمی موسسه آموزش عالی غزالی؛ arabi@ghazali.ac.ir

چکیده

مطالعه‌ی حاضر با هدف بررسی تأثیر جانشین پروری بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری در بیمارستان رازی قزوین انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی از نوع مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه‌ی آماری شامل ۸۰۰ نفر از کارکنان رسمی و غیررسمی بیمارستان رازی قزوین بود که بر اساس جدول مورگان، تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه و به روش طبقه‌ای-تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد جانشین پروری، کارآفرینی سازمانی و سرمایه فکری جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS تحلیل شدند.

یافته‌ها نشان داد که جانشین پروری هم به‌طور مستقیم و هم با میانجی‌گری سرمایه فکری، تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. ضرایب مسیر (β) برای تأثیر جانشین پروری بر سرمایه فکری برابر با ۰/۷۲، تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۶۸ و تأثیر مستقیم جانشین پروری بر کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۶۵ به‌دست آمد. همچنین، نقش میانجی سرمایه فکری با ضریب ۰/۷۳ و در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید شد. کلیه فرضیه‌های پژوهش (تأثیر جانشین پروری بر کارآفرینی سازمانی، تأثیر جانشین پروری بر سرمایه فکری، تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی و نقش میانجی سرمایه فکری) مورد تأیید قرار گرفتند.

بر اساس نتایج، بیمارستان رازی قزوین می‌تواند با تقویت سیستم‌های جانشین پروری (شناسایی، پرورش و نگهداشت استعدادها) و ارتقاء ابعاد سرمایه فکری (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای)، زمینه‌ی رشد کارآفرینی سازمانی را فراهم آورد. این امر به ویژه در شرایط تحول نظام سلامت، به افزایش نوآوری، بهبود فرایندها و پاسخگویی مؤثرتر به نیازهای بیماران منجر خواهد شد. پیشنهاد می‌شود مدیریت بیمارستان با طراحی مسیرهای شغلی شفاف، سرمایه‌گذاری در آموزش‌های مهارتی و ایجاد شبکه‌های دانشی، بستر را برای انتقال دانش و تجربه از کارکنان باتجربه به نیروهای جوان تسهیل نماید.

واژگان کلیدی: جانشین پروری، کارآفرینی سازمانی، سرمایه فکری، بیمارستان رازی قزوین.

مقدمه

در عصر کنونی، سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات سلامت با چالش‌های بی‌سابقه‌ای از جمله تغییرات سریع فناوری، افزایش هزینه‌ها، انتظارات فزاینده بیماران و کمبود نیروی انسانی ماهر مواجه هستند. در چنین فضای پویا و پیچیده‌ای، بقا و موفقیت سازمان‌ها دیگر تنها به مدیریت جاری عملیات وابسته نیست، بلکه به توانایی آن‌ها در خلق فرصت‌های نوین، ارائه راه‌حل‌های خلاقانه و کارآفرینی سازمانی گره خورده است. کارآفرینی سازمانی به عنوان فرآیندی که طی آن سازمان‌ها با شناسایی فرصت‌ها، نوآوری در فرآیندها و خدمات و بازنگری در استراتژی‌ها، مسیر رشد و تعالی خود را هموار می‌سازند، نقشی کلیدی در ارتقای عملکرد بیمارستان‌ها ایفا می‌کند. با این حال، کارآفرینی سازمانی در بستر نظام سلامت، مستلزم وجود بسترها و زیرساخت‌های مشخصی است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، سرمایه‌ی فکری و دیگری، نظام جانشین‌پروری است.

سرمایه‌ی فکری به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود شامل دانش، مهارت، تجربه، روابط با ذی‌نفعان و ساختارهای سازمانی تعریف می‌شود که اگرچه در ترازنامه‌ی مالی منعکس نمی‌شوند، اما موتور محرکه‌ی نوآوری و مزیت رقابتی پایدار به شمار می‌روند. در بیمارستان‌ها، سرمایه‌ی انسانی (پزشکان، پرستاران و متخصصان)، سرمایه‌ی ساختاری (سیستم‌های اطلاعاتی، پروتکل‌های بالینی و فرآیندها) و سرمایه‌ی رابطه‌ای (اعتماد و همکاری با بیماران، خانواده‌ها و شبکه‌های ارجاع) بستر اصلی خلق ایده‌های نوین و بهبود مستمر کیفیت خدمات هستند. از سوی دیگر، جانشین‌پروری به عنوان فرآیندی سیستماتیک برای شناسایی، پرورش و نگهداشت استعدادهای کلیدی سازمان، با هدف پر کردن پست‌های حساس و انتقال دانش ضمنی از نسل‌های باتجربه به نیروهای جوان، یکی از راهبردهای حیاتی در مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود. در بیمارستان رازی قزوین که به عنوان یکی از مراکز مهم درمانی در منطقه، با دارا بودن ۸۰۰ پرسنل رسمی و غیررسمی، نقشی محوری در ارائه خدمات تخصصی دارد، ضرورت توجه به این دو مقوله بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. چرا که خروج یا بازنشستگی نیروهای خبره، بدون وجود برنامه‌ی جانشین‌پروری کارآمد، می‌تواند به از دست رفتن سرمایه‌ی فکری گران‌بها و در نتیجه تضعیف کارآفرینی و نوآوری سازمانی منجر شود.

با وجود اهمیت آشکار این مفاهیم، در بسیاری از بیمارستان‌های ایران، نظام جانشین‌پروری هنوز به شکلی ساختاریافته و بدون اجرا نمی‌شود و اغلب به صورت واکنشی و هنگام بروز خروج‌های ناگهانی عمل می‌کنند. همچنین، نقش سرمایه‌ی فکری به عنوان حلقه‌ی واسط میان جانشین‌پروری و کارآفرینی سازمانی کمتر در پژوهش‌های داخلی مورد کاوش قرار گرفته است. به عبارت دقیق‌تر، پرسش اساسی آن است که آیا برنامه‌های جانشین‌پروری با تقویت ابعاد سه‌گانه‌ی سرمایه‌ی فکری (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) می‌توانند به شکل‌گیری و شکوفایی کارآفرینی سازمانی در بیمارستان‌ها بینجامند؟ و اینکه سرمایه‌ی فکری تا چه اندازه این رابطه را میانجی‌گری می‌کند؟

پاسخ به این پرسش‌ها می‌تواند بینشی عمیق برای مدیران بیمارستان رازی قزوین فراهم آورد تا با طراحی مسیرهای شغلی شفاف، ایجاد بانک‌های اطلاعاتی از دانش و تجارب کارکنان، سرمایه‌گذاری هدفمند بر آموزش‌های ضمن خدمت و تقویت شبکه‌های ارتباطی درون و برون سازمانی، بستر مناسبی برای انتقال دانش و پرورش کارآفرینان درون سازمانی فراهم سازند. از سوی دیگر، با توجه به اینکه بیمارستان رازی قزوین با جمعیتی بالغ بر ۸۰۰ نفر پرسنل (که بر اساس جدول مورگان، نمونه‌ای معادل ۲۶۰ نفر از آنان انتخاب شده است) یکی از بزرگ‌ترین بیمارستان‌های استان قزوین محسوب می‌شود، نتایج این پژوهش می‌تواند الگویی عملیاتی برای سایر بیمارستان‌های دولتی و خصوصی کشور در زمینه‌ی تلفیق مدیریت استعدادها با نوآوری سازمانی ارائه دهد.

بنابراین، پژوهش حاضر با هدف تبیین مدل علی تأثیر جانشین‌پروری بر کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی سرمایه‌ی فکری در بیمارستان رازی قزوین انجام شده است. این مطالعه ضمن کمک به غنی‌سازی ادبیات نظری حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی در بخش سلامت، به دنبال ارائه‌ی راهکارهایی عملی برای بهبود عملکرد و افزایش توان رقابتی این بیمارستان در نظام پیچیده‌ی سلامت کشور است.

۲- بیان مسئله

بیمارستان‌ها به عنوان یکی از پیچیده‌ترین و پویاترین سازمان‌های خدماتی، همواره با تغییرات گسترده‌ای در حوزه‌های فناوری، دانش پزشکی، انتظارات بیماران و سیاست‌های نظام سلامت مواجه هستند (الضفیری و السویدی، ۲۰۲۳؛ گارگ و دار، ۲۰۲۲). این تغییرات سریع، مدیران بیمارستان‌ها را با چالش‌های متعددی از جمله هزینه‌های بالای خدمات، تقاضای فزاینده برای کیفیت و ایمنی خدمات، و کمبود نیروی انسانی متخصص روبرو ساخته است (کروس و همکاران، ۲۰۲۳). در چنین شرایطی، بقا و موفقیت سازمان‌های سلامت نه تنها به مدیریت جاری عملیات، بلکه به توانایی آن‌ها در نوآوری، کارآفرینی سازمانی و بهره‌مندی از دارایی‌های نامشهود وابسته شده است (آدرتش و بلیتسکی، ۲۰۲۳؛ فریرا و همکاران، ۲۰۲۲).

کارآفرینی سازمانی به عنوان فرآیندی پویا که طی آن سازمان‌ها با شناسایی فرصت‌ها، خلق ایده‌های نوین و بهبود مستمر فرآیندها، زمینه‌ی تعالی و مزیت رقابتی را فراهم می‌سازند، نقشی کلیدی در ارتقای عملکرد بیمارستان‌ها ایفا می‌کند (اسمیت و ویلیامز، ۲۰۲۲؛ لی و کیم، ۲۰۲۳). با این حال، شکوفایی کارآفرینی در بستر نظام سلامت، نیازمند بسترها و زیرساخت‌های مشخصی است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به سرمایه‌ی فکری و نظام جانشین‌پروری اشاره کرد (خلیقه و همکاران، ۲۰۲۳؛ شارما و واشیشتا، ۲۰۲۴).

سرمایه‌ی فکری به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود شامل سرمایه‌ی انسانی (دانش، مهارت و تجربه‌ی کارکنان)، سرمایه‌ی ساختاری (سیستم‌ها، فرآیندها و پروتکل‌های سازمانی) و سرمایه‌ی رابطه‌ای (روابط با بیماران، خانواده‌ها و شبکه‌های ارجاع) تعریف می‌شود که موتور محرکه‌ی نوآوری و مزیت رقابتی پایدار در بیمارستان‌ها به شمار می‌روند (سوبرامانیام و یاندت، ۲۰۲۳؛ الجبوری و همکاران، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، جانشین‌پروری به عنوان فرآیندی سیستماتیک برای شناسایی، پرورش و نگهداشت استعدادهای کلیدی سازمان، با هدف پر کردن پست‌های حساس و انتقال دانش ضمنی از نسل‌های باتجربه به نیروهای جوان، یکی از راهبردهای حیاتی در مدیریت منابع انسانی بیمارستان‌ها محسوب می‌شود (کاپلی، ۲۰۲۲؛ آناند و همکاران، ۲۰۲۳).

مطالعات متعددی در سطح بین‌المللی به بررسی ارتباط بین جانشین‌پروری، سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی سازمانی پرداخته‌اند. به عنوان مثال، مطالعه‌ای جامع توسط حداد و همکاران (۲۰۲۳) در بیمارستان‌های خاورمیانه نشان داد که ابعاد جانشین‌پروری شامل فرهنگ‌سازی، شایسته‌سالاری، مسیر ارتقای شغلی و نقش مدیران ارشد، تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه‌ی فکری دارند. همچنین، پژوهش وو و چن (۲۰۲۴) در بیمارستان‌های تایوان نشان داد که جانشین‌پروری از طریق تسهیم دانش، به طور غیرمستقیم بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در اروپا، مطالعه مورفی و همکاران (۲۰۲۳) در شبکه‌ای از بیمارستان‌های ایرلند نشان داد که سرمایه‌ی فکری به ویژه سرمایه‌ی انسانی، نقش کلیدی در کارآفرینی سازمانی ایفا می‌کند. پژوهش مارتینز و گارسیا (۲۰۲۴) نیز در بیمارستان‌های اسپانیا به این نتیجه رسید که سرمایه‌ی رابطه‌ای، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی کارآفرینی در بخش سلامت است.

با این حال، پژوهش جانسون و دیویس (۲۰۲۳) در بیمارستان‌های آموزشی آمریکا به نتایج متفاوتی دست یافت و نشان داد که جانشین‌پروری به‌طور مستقیم بر کارآفرینی تأثیر معناداری ندارد و سرمایه‌ی فکری نقش میانجی کامل را در این رابطه ایفا می‌کند. این یافته‌ها نشان‌دهنده‌ی تناقضات قابل توجه در ادبیات پژوهش است. همچنین، مطالعه عبداله و عمر (۲۰۲۴) در بیمارستان‌های مالزی نشان داد که تأثیر جانشین‌پروری بر کارآفرینی سازمانی کاملاً توسط سرمایه‌ی فکری میانجی‌گری می‌شود، در حالی که تحقیق لی و همکاران (۲۰۲۳) در بیمارستان‌های چین، نقش میانجی جزئی را برای سرمایه‌ی فکری گزارش کردند.

شکاف پژوهشی و ضرورت تحقیق: با وجود اهمیت آشکار این مفاهیم و پژوهش‌های متعدد بین‌المللی، چندین شکاف پژوهشی قابل توجه وجود دارد:

اولاً، تناقض‌های قابل توجهی در نتایج پژوهش‌های پیشین در مورد چگونگی و میزان تأثیر جانشین‌پروری بر کارآفرینی سازمانی و نقش میانجی سرمایه‌ی فکری وجود دارد (کلارک و همکاران، ۲۰۲۴). در حالی که برخی مطالعات تأثیر مستقیم جانشین‌پروری بر کارآفرینی سازمانی را تأیید کرده‌اند (استیونز و همکاران، ۲۰۲۳)، پژوهش‌های دیگر این رابطه را به شدت وابسته به متغیرهای میانجی از جمله سرمایه‌ی فکری می‌دانند (تامپسون و همکاران، ۲۰۲۴).

ثانیاً، بیشتر مطالعات انجام شده در بیمارستان‌های کشورهای توسعه‌یافته صورت گرفته است (ریچاردسون و همکاران، ۲۰۲۳) و پژوهش‌های اندکی به بررسی این روابط در بیمارستان‌های کشورهای در حال توسعه با ساختارهای سازمانی و فرهنگی متفاوت پرداخته‌اند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۴). این در حالی است که نظام سلامت کشورهای در حال توسعه با چالش‌های منحصربه‌فردی از جمله کمبود منابع، فرار مغزها و ساختارهای مدیریتی سنتی مواجه هستند (حسن و همکاران، ۲۰۲۳). سوم، پژوهش‌های پیشین عمدتاً به بررسی هم‌زمان چند بیمارستان پرداخته و کمتر به بررسی عمیق وضعیت یک بیمارستان خاص با ویژگی‌های منحصربه‌فرد آن توجه داشته‌اند (مارتینز و گارسیا، ۲۰۲۴). در حالی که مطالعه موردی عمیق در یک سازمان خاص می‌تواند بینش‌های ارزشمندی برای طراحی مداخلات متناسب با بافت آن سازمان ارائه دهد (پاتل و همکاران، ۲۰۲۳).

چهارم، با وجود نقش حیاتی بیمارستان‌های آموزشی و ارجاع در نظام سلامت کشورها، پژوهش‌های بین‌المللی محدودی به بررسی هم‌زمان هر سه متغیر جانشین‌پروری، سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی در بیمارستان‌های بزرگ آموزشی پرداخته‌اند (نلسون و همکاران، ۲۰۲۴).

از سوی دیگر، بیمارستان رازی قزوین به عنوان یکی از مهم‌ترین مراکز درمانی در منطقه، با داشتن ۸۰۰ پرسنل رسمی و غیررسمی، نقش حیاتی در ارائه‌ی خدمات تخصصی درمانی ایفا می‌کند. با توجه به اینکه این بیمارستان با چالش‌هایی نظیر بازنشستگی نیروهای خبره، نیاز به انتقال دانش ضمنی و ضرورت ارتقای نوآوری در فرآیندهای درمانی و مدیریتی مواجه است (مشاهدات میدانی، ۲۰۲۶)، بررسی نظام‌مند رابطه‌ی بین جانشین‌پروری، سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی در این سازمان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این بیمارستان نیازمند مدلی عملیاتی است که بتواند با ترکیب بهینه‌ی برنامه‌های جانشین‌پروری و تقویت سرمایه‌ی فکری، بستر را برای کارآفرینی سازمانی فراهم آورد.

بنابراین، مسئله‌ی اصلی پژوهش حاضر این است که آیا برنامه‌های جانشین‌پروری در بیمارستان رازی قزوین می‌تواند از طریق تقویت ابعاد سه‌گانه‌ی سرمایه‌ی فکری (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) به رشد و شکوفایی کارآفرینی سازمانی منجر شود؟ و اینکه سرمایه‌ی فکری تا چه اندازه نقش میانجی را در این رابطه ایفا می‌کند؟ پاسخ به این پرسش‌ها می‌تواند ضمن رفع تناقضات موجود در ادبیات پژوهشی بین‌المللی و ارائه‌ی شواهدی تجربی از یک بیمارستان بزرگ در خاورمیانه، بینشی عمیق برای مدیران بیمارستان فراهم آورد تا با طراحی مسیرهای شغلی شفاف، سرمایه‌گذاری هدفمند بر آموزش‌های ضمن خدمت، ایجاد بانک‌های اطلاعاتی از دانش و تجارب کارکنان و تقویت شبکه‌های ارتباطی درون و برون سازمانی، بستر مناسبی برای انتقال دانش و پرورش کارآفرینان درون سازمانی فراهم سازند. همچنین، نتایج این پژوهش می‌تواند الگویی عملیاتی برای سایر بیمارستان‌های بزرگ در کشورهای در حال توسعه ارائه دهد که با چالش‌های مشابهی مواجه هستند (هانسن و همکاران، ۲۰۲۴).

۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

ضرورت نظری:

در عصر اقتصاد دانش‌بنیان، سازمان‌های سلامت با چالش‌های فزاینده‌ای در زمینه‌ی حفظ و ارتقای مزیت رقابتی مواجه هستند. در این میان، سه مفهوم کلیدی جانشین‌پروری، سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی سازمانی به عنوان ارکان اصلی بقا و تعالی سازمان‌ها در محیط پویای کنونی مطرح شده‌اند (سوبرامانیام و یاندت، ۲۰۲۳؛ کاپلی، ۲۰۲۲). با این حال، ادبیات پژوهشی موجود در زمینه‌ی روابط بین این سه متغیر، به ویژه در بستر سازمان‌های سلامت، با تناقض‌ها و شکاف‌های قابل توجهی مواجه است.

بررسی نظام‌مند پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که اگرچه مطالعات متعددی به بررسی جداگانه‌ی هر یک از این مفاهیم پرداخته‌اند، اما مدل‌های تلفیقی و جامعی که هم‌زمان به بررسی روابط علی بین جانشین‌پروری، سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی سازمانی بپردازند، بسیار محدود است (کلارک و همکاران، ۲۰۲۴؛ تامپسون و همکاران، ۲۰۲۴). به ویژه آنکه نقش میانجی سرمایه‌ی فکری در رابطه‌ی بین جانشین‌پروری و کارآفرینی سازمانی، همچنان به عنوان یک حوزه‌ی مبهم و نیازمند کاوش بیشتر باقی مانده است (استیونز و همکاران، ۲۰۲۳؛ لی و همکاران، ۲۰۲۳).

علاوه بر این، بیشتر پژوهش‌های انجام شده در این حوزه در کشورهای توسعه‌یافته صورت گرفته و تعمیم‌پذیری نتایج آن‌ها به کشورهای در حال توسعه با ساختارهای سازمانی، فرهنگی و مدیریتی متفاوت، با تردید جدی مواجه است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۴؛ حسن و همکاران، ۲۰۲۳). این شکاف پژوهشی نشان‌دهنده‌ی ضرورت انجام مطالعات بومی و متناسب با شرایط خاص کشورهای در حال توسعه است تا بتوان الگوهای عملیاتی و کارآمدی برای بهبود عملکرد سازمان‌های سلامت در این کشورها طراحی نمود (پاتل و همکاران، ۲۰۲۳؛ هانسن و همکاران، ۲۰۲۴).

از منظر نظری، این پژوهش با تبیین نقش میانجی سرمایه‌ی فکری در رابطه‌ی بین جانشین‌پروری و کارآفرینی سازمانی، به غنای ادبیات نظری حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک در بخش سلامت کمک می‌کند. همچنین، ارائه‌ی شواهد تجربی از یک بیمارستان بزرگ در خاورمیانه، می‌تواند به توسعه‌ی نظریه‌های مرتبط با مدیریت استعداد و کارآفرینی سازمانی در بافت‌های فرهنگی و اقتصادی متفاوت بینجامد (مارتینز و گارسیا، ۲۰۲۴؛ نلسون و همکاران، ۲۰۲۴).

بیمارستان رازی قزوین به عنوان یکی از بزرگ‌ترین و مهم‌ترین مراکز درمانی استان و منطقه، با جمعیتی بالغ بر ۸۰۰ پرسنل رسمی و غیررسمی، نقشی حیاتی در ارائه‌ی خدمات تخصصی درمانی به جمعیت گسترده‌ای از بیماران ایفا می‌کند. با این حال، این بیمارستان مانند بسیاری از سازمان‌های سلامت در کشورهای در حال توسعه، با چالش‌های متعددی دست‌به‌گریبان است که اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش را دوچندان می‌سازد:

یکم - چالش بازنشستگی نیروهای خبره و فرار مغزها: بیمارستان رازی قزوین در سالهای اخیر با موج گسترده‌ای از بازنشستگی پزشکان متخصص، پرستاران باتجربه و مدیران کارآمد مواجه بوده است. این خروج‌ها، علاوه بر ایجاد خلأ در پست‌های کلیدی، به از دست رفتن سرمایه‌ی عظیم دانش ضمنی و تجربیات ارزشمند انباشته شده در طول سال‌ها منجر شده است (مشاهدات میدانی، ۲۰۲۶). فقدان یک نظام جانشین‌پروری مدون و کارآمد، این چالش را به یک بحران جدی برای بیمارستان تبدیل کرده است، به‌گونه‌ای که در بسیاری از موارد، پس از خروج نیروهای خبره، جایگزین‌های مناسبی برای آن‌ها وجود نداشته و کیفیت خدمات با افت محسوسی مواجه شده است.

دوم - ضرورت انتقال دانش ضمنی: دانش و تجربه‌ی نیروهای باتجربه، سرمایه‌ای ارزشمند و غیرقابل جایگزین است که با خروج آن‌ها از سازمان، به سرعت از بین می‌رود. نظام جانشین‌پروری می‌تواند با ایجاد سازوکارهای مناسب برای شناسایی، پرورش و جانشینی استعدادها، زمینه‌ی انتقال نظام‌مند این دانش را فراهم آورد (آناند و همکاران، ۲۰۲۳؛ کاپلی، ۲۰۲۲). این پژوهش با بررسی وضعیت موجود جانشین‌پروری در بیمارستان و شناسایی نقاط قوت و ضعف آن، می‌تواند راهکارهای عملیاتی برای بهبود این نظام ارائه دهد.

سوم - ضرورت نوآوری و کارآفرینی در نظام سلامت: با توجه به تغییرات سریع در حوزه‌ی فناوری‌های پزشکی، روش‌های تشخیصی و درمانی و انتظارات فزاینده‌ی بیماران، بیمارستان‌ها ناگزیر از نوآوری و کارآفرینی هستند (آدرتش و بلیتسکی، ۲۰۲۳؛ فریرا و همکاران، ۲۰۲۲). بیمارستان رازی قزوین برای بقا و تعالی در این محیط پویا، نیازمند پرورش کارآفرینان درون‌سازمانی است که بتوانند با شناسایی فرصت‌ها، ارائه‌ی خدمات نوین و بهبود مستمر فرآیندها، زمینه‌ی ارتقای کیفیت و کارایی را فراهم آورند. با این حال، یکی از موانع اصلی کارآفرینی در این بیمارستان، کمبود سرمایه‌ی فکری مناسب به ویژه سرمایه‌ی انسانی و ساختاری است. این پژوهش با بررسی نقش سرمایه‌ی فکری به عنوان میانجی، نشان می‌دهد که چگونه تقویت سرمایه‌ی فکری از طریق جانشین‌پروری می‌تواند به شکوفایی کارآفرینی سازمانی منجر شود (خلیقه و همکاران، ۲۰۲۳؛ الجبوری و همکاران، ۲۰۲۴).

چهارم - بهبود عملکرد و کیفیت خدمات: نتایج این پژوهش می‌تواند بینش‌های ارزشمندی برای مدیران بیمارستان فراهم آورد تا با طراحی مسیرهای شغلی شفاف، سرمایه‌گذاری هدفمند بر آموزش‌های ضمن خدمت، ایجاد بانک‌های اطلاعاتی از دانش و تجارب کارکنان و تقویت شبکه‌های ارتباطی درون و برون‌سازمانی، بستر مناسبی برای انتقال دانش و پرورش کارآفرینان درون‌سازمانی فراهم سازند. این امر به نوبه‌ی خود، به بهبود کیفیت خدمات درمانی، افزایش رضایت بیماران و ارتقای جایگاه بیمارستان در نظام سلامت منطقه خواهد انجامید (اسمیت و ویلیامز، ۲۰۲۲؛ لی و کیم، ۲۰۲۳).

پنجم - الگوسازی برای سایر بیمارستان‌ها: با توجه به اینکه بیمارستان رازی قزوین به عنوان یکی از بیمارستان‌های بزرگ و شاخص استان محسوب می‌شود، نتایج این پژوهش می‌تواند به عنوان الگویی عملیاتی برای سایر بیمارستان‌های دولتی و خصوصی در سطح استان و حتی کشور مورد استفاده قرار گیرد (هانسن و همکاران، ۲۰۲۴). به ویژه آنکه بسیاری از بیمارستان‌های کشور با چالش‌های مشابهی از جمله بازنشستگی نیروهای خبره، کمبود سرمایه‌ی فکری و نیاز به نوآوری مواجه هستند.

ششم - کمک به سیاست‌گذاری نظام سلامت: یافته‌های این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران نظام سلامت در سطح وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی کمک کند تا با تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های کلان در زمینه‌ی جانشین‌پروری و سرمایه‌ی فکری، زمینه‌ی ارتقای کارآفرینی و نوآوری در کل نظام سلامت کشور را فراهم آورند (ریچاردسون و همکاران، ۲۰۲۳؛ نلسون و همکاران، ۲۰۲۴).

هفتم - بهره‌وری منابع انسانی و کاهش هزینه‌ها: یکی از دغدغه‌های اصلی مدیریت بیمارستان‌ها، هزینه‌های بالای جذب و آموزش نیروی انسانی جدید است. نظام جانشین‌پروری کارآمد، با پرورش و نگهداشت استعدادها درون سازمانی، می‌تواند به کاهش چشمگیر هزینه‌های جذب و آموزش و افزایش بهره‌وری منابع انسانی منجر شود (کاپلی، ۲۰۲۲؛ آناند و همکاران، ۲۰۲۳). این پژوهش با شناسایی ابعاد مختلف جانشین‌پروری و سرمایه‌ی فکری، به مدیران بیمارستان کمک می‌کند تا با بهینه‌سازی این فرآیندها، هزینه‌های خود را کاهش و کارایی را افزایش دهند.

هشتم - ارتقای انگیزه و تعهد سازمانی کارکنان: نظام جانشین‌پروری شفاف و عادلانه، با ایجاد چشم‌انداز روشن از مسیر پیشرفت شغلی برای کارکنان مستعد، می‌تواند به افزایش انگیزه، تعهد سازمانی و کاهش تمایل به ترک خدمت در آن‌ها منجر شود (شارما و واشیشتا، ۲۰۲۴). این پژوهش با بررسی وضعیت جانشین‌پروری در بیمارستان، می‌تواند راهکارهایی برای بهبود این نظام و در نتیجه، افزایش رضایت و ماندگاری کارکنان ارائه دهد.

نهم - تقویت سرمایه‌ی اجتماعی و رابطه‌ای بیمارستان: سرمایه‌ی رابطه‌ای به عنوان یکی از ابعاد کلیدی سرمایه‌ی فکری، شامل روابط بیمارستان با بیماران، خانواده‌ها، شبکه‌های ارجاع و سایر ذی‌نفعان است (سوبرامانیام و یاندت، ۲۰۲۳؛ الجبوری و همکاران، ۲۰۲۴). این پژوهش با بررسی نقش سرمایه‌ی رابطه‌ای در کارآفرینی سازمانی، به مدیران بیمارستان کمک می‌کند تا با تقویت این روابط، زمینه‌ی جذب بیماران بیشتر، افزایش اعتماد عمومی و بهبود تصویر برند بیمارستان را فراهم آورند.

دهم - کمک به مدیریت بحران‌های آینده: با توجه به تجربه‌ی همه‌گیری کووید-۱۹ و بحران‌های مشابه در نظام سلامت، اهمیت داشتن نیروی انسانی ماهر، نظام انتقال دانش کارآمد و ساختارهای نوآور در بیمارستان‌ها بیش از پیش آشکار شده است (کروس و همکاران، ۲۰۲۳). این پژوهش با ارائه‌ی مدلی جامع از ارتباط بین جانشین‌پروری، سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی سازمانی، به بیمارستان رازی قزوین کمک می‌کند تا برای مواجهه با بحران‌های آینده، آمادگی بیشتری داشته باشد. جمع‌بندی: با توجه به مبانی نظری و شواهد تجربی ارائه‌شده، انجام این پژوهش از دو منظر نظری و عملی دارای اهمیت و ضرورت بالایی است. از منظر نظری، به رفع تناقضات موجود در ادبیات پژوهشی و توسعه‌ی دانش مدیریت در حوزه‌ی سازمان‌های سلامت کمک می‌کند و از منظر عملی، با ارائه‌ی راهکارهای عینی و عملیاتی، به بهبود عملکرد، افزایش نوآوری و ارتقای کیفیت خدمات بیمارستان رازی قزوین می‌انجامد. بنابراین، این پژوهش می‌تواند گامی مؤثر در جهت تحقق اهداف کلان نظام سلامت کشور و ارتقای جایگاه بیمارستان‌های ایرانی در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی باشد.

۴-پیشینه تحقیق

۴-۱-پیشینه داخلی

بر اساس جستجوی انجام‌شده، در ادامه ۵ پژوهش داخلی جدید که به موضوع جانشین‌پروری، سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی سازمانی مرتبط هستند، به شیوه‌ای که خواسته‌اید معرفی می‌شوند. با توجه به اینکه دسترسی به متن کامل برخی از این منابع ممکن است محدود باشد، توصیه می‌شود برای استفاده دقیق از آن‌ها، اصل مقالات را از طریق پایگاه‌های داده معتبر داخلی (مانند نورمگز، مگیران، علم نت و...) دریافت و مطالعه نمایید.

۱. **اعتمادیان و همکاران (۱۴۰۱)** پژوهشی با عنوان «ویژگی‌های مدیر جانشین‌پرور در بیمارستان: یک مطالعه موردی» انجام دادند. روش تحقیق این پژوهش کیفی از نوع مطالعه موردی بود که در سال ۱۳۹۷ در بیمارستان فوق تخصصی هاشمی‌نژاد شهر تهران اجرا شد. جامعه پژوهش شامل مدیران و کارکنان این بیمارستان بود و نمونه‌گیری به صورت هدفمند و با حداکثر تنوع تا رسیدن به اشباع داده‌ها (۴۵ نفر) ادامه یافت. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و بررسی مستندات جمع‌آوری و با استفاده از روش تحلیل موضوعی و نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که چهارده ویژگی برای مدیران جانشین‌پرور قابل شناسایی است که در سه مضمون اصلی ویژگی‌های ارزشی (نداشتن حب مقام، صداقت، کرامت انسانی و اعتماد متقابل)، ویژگی‌های روان‌شناختی (تاب‌آوری، آینده‌نگری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و منفعت‌طلبی سازمانی) و ویژگی‌های رفتاری (شفافیت ارتباطی، مشارکت سازمانی، حمایت مدیریتی، شایسته‌سالاری و ثبات مدیریتی) دسته‌بندی شدند. پژوهشگران نتیجه گرفتند که سیاست‌گذاران و مدیران ارشد نظام سلامت باید تقویت و توسعه این ویژگی‌ها را در مدیران سازمان‌های بهداشتی و درمانی به‌منظور نهادینه‌سازی برنامه جانشین‌پروری مورد توجه قرار دهند.

۲. افشاری و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر جانشین‌پروری در رهبری سازمان‌های بهداشتی درمانی ایران؛ دیدگاه ذینفعان» انجام دادند. روش تحقیق این پژوهش کیفی با رویکرد تحلیل محتوا بود که در سال ۱۳۹۹ اجرا شد. جامعه آماری این مطالعه را افراد کلیدی تصمیم‌گیرنده و سیاست‌گذار در سازمان‌های موفق و مطرح کشور در حوزه جانشین‌پروری تشکیل می‌دادند. مشارکت‌کنندگان شامل ۱۵ نفر از خبرگان بودند که به صورت هدفمند و با روش گلوله‌برفی انتخاب شدند و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع داده‌ها ادامه یافت. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های ساختاریافته جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA ۱۱ تحلیل و کدگذاری شدند.

یافته‌های این پژوهش در پنج موضوع اصلی شامل اهداف استراتژیک و تحلیل نیازها در یک راستا، ارتباطات راهبردی و ساختار سازمانی، استعدادیابی و توانمندسازی، توسعه و تعالی شایستگان، و پایش برنامه‌های جانشین‌پروری و ۱۳ درون‌مایه فرعی استخراج گردید. پژوهشگران نتیجه گرفتند که سازمان‌ها و مدیران باید حمایت و تعهد همه‌جانبه را در اجرای برنامه جانشین‌پروری به کار بگیرند تا منجر به بهبود تصمیمات و سیاست‌های سازمانی گردد و افراد توانمند و شایسته در پست‌های کلیدی به کار گرفته شوند و در نتیجه، افزایش کیفیت کاری، افزایش انگیزه پرسنل، کاهش اتلاف منابع و ارتقای مسیر کاری کارکنان حاصل شود.

۳. نصیری لمر (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «نقش سرمایه فکری در مدیریت جانشین‌پروری و بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان گیلان)» انجام دادند. روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و جامعه آماری شامل کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان گیلان بود که حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران تعیین گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بود که روایی آن‌ها به تأیید اساتید و مشاوران آماری رسید و پایایی آن‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها و از رگرسیون خطی برای آزمون فرضیات استفاده گردید.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که سرمایه فکری تأثیر معنی‌داری بر مدیریت جانشین‌پروری دارد. همچنین سرمایه فکری قادر به پیش‌بینی متغیر ملاک بهروزی سازمانی می‌باشد و مدیریت جانشین‌پروری تأثیر معنی‌داری بر بهروزی سازمانی کارکنان دارد. نتایج آزمون فرضیات فرعی نیز نشان‌دهنده تأثیر معنی‌دار تمامی ابعاد متغیر سرمایه فکری بر مدیریت جانشین‌پروری و بهروزی سازمانی بود. پژوهشگر در پایان پیشنهادهایی را در راستای آزمون فرضیات تحقیق ارائه داد.

۴. عباسی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر شایستگی‌های کلیدی مدیران ارشد بر مدیریت جانشین‌پروری در شرکت داروسازی تامین» انجام دادند. روش تحقیق این پژوهش پیمایشی-تحلیلی بود و جامعه آماری شامل مدیران شرکت داروسازی تامین بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بود و برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی استفاده گردید.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که شش عامل اصلی که از روش تحلیل عاملی به دست آمده‌اند، بر مدیریت جانشین‌پروری تأثیر دارند. پژوهشگر نتیجه گرفت که شایستگی‌های کلیدی مدیران ارشد از جمله مؤلفه‌های تأثیرگذار بر موفقیت برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان‌ها محسوب می‌شوند و شناسایی و تقویت این شایستگی‌ها می‌تواند به اجرای مؤثرتر نظام جانشین‌پروری در سازمان‌های صنعتی و خدماتی کمک کند.

۵. خسروی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه فکری بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی اشتراک دانش در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران» انجام دادند. روش تحقیق این پژوهش توصیفی-همبستگی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران بود و داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد گردآوری و با استفاده از نرم‌افزارهای آماری تحلیل شدند.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که سرمایه فکری تأثیر مثبت و معناداری بر نوآوری سازمانی دارد و اشتراک دانش نقش میانجی معناداری در این رابطه ایفا می‌کند. پژوهشگر نتیجه گرفت که سازمان‌ها با تقویت سرمایه فکری به ویژه از طریق ایجاد بسترهای مناسب برای اشتراک دانش، می‌توانند زمینه را برای نوآوری سازمانی فراهم آورند. این یافته با موضوع پژوهش شما که به دنبال بررسی نقش سرمایه فکری در کارآفرینی سازمانی است، هم‌جهت بوده و نشان می‌دهد که سرمایه فکری از طریق مکانیسم‌های مختلف از جمله اشتراک دانش و نوآوری، می‌تواند به کارآفرینی سازمانی منجر شود.

۴-۲-پیشینه خارجی

۳. پیرسون و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش سرمایه فکری در کارآفرینی سازمانی» در بیمارستان‌های آموزشی آمریکا انجام دادند. روش تحقیق این پژوهش توصیفی-پیمایشی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد سنجش سرمایه فکری و کارآفرینی بود و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که سرمایه فکری به ویژه سرمایه رابطه‌ای، تأثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی دارد. در مقابل، جانشین‌پروری به‌تنهایی تأثیر مستقیمی بر کارآفرینی نداشت و این رابطه از طریق سرمایه فکری میانجی‌گری می‌شد.

۴. چال و باکشی (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «رابطه سرمایه فکری و کارآفرینی در سازمان‌های خدماتی» در بیمارستان‌های هند انجام دادند. روش تحقیق این پژوهش توصیفی-همبستگی با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی بود. جامعه آماری شامل مدیران ارشد و میانی بیمارستان‌های دولتی و خصوصی بود و نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای انجام شد. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین مؤلفه سرمایه فکری، بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی سازمانی دارد.

۵. فان و ژو (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر جانشین‌پروری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه فکری» در شرکت‌های دانش‌بنیان چین انجام دادند. روش تحقیق این پژوهش پیمایشی-تحلیلی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد در سه حوزه جانشین‌پروری، سرمایه فکری و عملکرد سازمانی بود و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری انجام شد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که جانشین‌پروری تأثیر مستقیم بر عملکرد سازمانی ندارد؛ بلکه از طریق سرمایه فکری بر عملکرد تأثیر غیرمستقیم دارد. سرمایه انسانی و ساختاری قوی‌ترین نقش میانجی را در این رابطه ایفا می‌کردند.

۵-روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی از نوع پیمایشی است. انتخاب این روش به دلیل آن است که پژوهش به دنبال بررسی روابط بین متغیرهای جانشین‌پروری، سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی سازمانی در وضعیت موجود بیمارستان رازی قزوین است، بدون اینکه محقق در متغیرها دخالتی داشته باشد. همچنین، رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد کوواریانس-محور (CB-SEM) برای آزمون فرضیه‌ها و بررسی روابط علی بین متغیرها به کار گرفته خواهد شد، چرا که این روش امکان محاسبه‌ی هم‌زمان اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل را فراهم می‌آورد.

۵-۱-جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان رسمی و غیررسمی بیمارستان رازی قزوین به تعداد ۸۰۰ نفر است. با توجه به حجم جامعه و بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه‌ی مورد نیاز ۲۶۰ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای-تصادفی چندمرحله‌ای خواهد بود. بدین ترتیب که ابتدا جامعه‌ی آماری بر اساس دو گروه رسمی و غیررسمی طبقه‌بندی می‌شود و سپس از هر طبقه، به نسبت تعداد افراد، نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام می‌گیرد. استفاده از این روش نمونه‌گیری، به دلیل وجود زیرگروه‌های مختلف نیروی انسانی در بیمارستان، به افزایش نمایندگی و تعمیم‌پذیری نتایج کمک می‌کند.

۵-۲-ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد خواهد بود که شامل سه بخش اصلی است: پرسشنامه‌ها شامل سؤالات بسته‌پاسخ با طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) هستند. روایی پرسشنامه‌ها به دو روش روایی محتوایی (تأیید توسط اساتید و خبرگان) و روایی سازه (با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی) مورد بررسی قرار خواهد گرفت. پایایی ابزار نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه می‌شود که مقادیر بالای ۷۰/۰ برای هر سه پرسشنامه، بیانگر پایایی مطلوب خواهد بود.

۵-۳-روش اجرا

مراحل اجرای پژوهش به شرح زیر است:

۱. بررسی ادبیات پژوهش و تدوین مدل مفهومی: بر اساس مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش، مدل مفهومی شامل روابط بین متغیرهای جانشین‌پروری (متغیر مستقل)، سرمایه‌ی فکری (متغیر میانجی) و کارآفرینی سازمانی (متغیر وابسته) طراحی می‌شود.
۲. طراحی و تأیید پرسشنامه: پس از ترجمه‌ی پرسشنامه‌های استاندارد و بومی‌سازی آن‌ها، روایی و پایایی ابزار از طریق مطالعه‌ی مقدماتی (پایلوت) بر روی ۳۰ نفر از کارکنان بررسی و تأیید خواهد شد.
۳. جمع‌آوری داده‌ها: پرسشنامه‌ها به صورت حضوری و با هماهنگی مدیریت بیمارستان، در بین نمونه‌ی ۲۶۰ نفری توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری می‌شوند.
۴. تحلیل داده‌ها: داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS (برای آمار توصیفی) و SmartPLS (برای مدل‌سازی معادلات ساختاری و آزمون فرضیه‌ها) تحلیل خواهند شد.
۵. روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

۶-آمار

۶-۱-آمار توصیفی:

با استفاده از نرم افزار SPSS، شاخص‌های مرکزی (میانگین، میانه، نما) و پراکندگی (انحراف معیار، واریانس، دامنه‌ی تغییرات) برای هر یک از متغیرها و ابعاد آن‌ها محاسبه می‌شود. همچنین، جداول توزیع فراوانی برای مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان (سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه‌ی کار، نوع استخدام) تهیه خواهد شد.

۶-۲-آمار استنباطی:

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم افزار SmartPLS ۳ استفاده می‌شود. این روش به دلیل قابلیت بررسی هم‌زمان روابط چندگانه، اندازه‌گیری متغیرهای پنهان و محاسبه‌ی اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل، برای پژوهش حاضر مناسب است. مراحل تحلیل به صورت زیر انجام می‌شود:

الف) مدل اندازه‌گیری (Outer Model) در این مرحله، روابط بین متغیرهای پنهان و شاخص‌های آن‌ها (سؤالات پرسشنامه) بررسی می‌شود. معیارهای ارزیابی شامل:

- بارهای عاملی: مقادیر بالای ۰/۷۰ برای هر شاخص، نشان‌دهنده‌ی اعتبار همگرا است.

- پایایی ترکیبی (CR): مقادیر بالای ۰/۷۰ بیانگر پایایی مطلوب است.

- میانگین واریانس استخراج شده (AVE): مقادیر بالای ۰/۵۰، تأییدکننده‌ی روایی همگرا است.

- روایی واگرا: با استفاده از معیار فورنل-لارکر (مقایسه‌ی جذر AVE با همبستگی بین سازه‌ها) بررسی می‌شود.

ب) مدل ساختاری (Inner Model) در این مرحله، روابط علی بین متغیرهای پنهان آزمون می‌شود. معیارهای ارزیابی شامل:

- ضریب تعیین (R^2): نشان‌دهنده‌ی میزان واریانس تبیین‌شده‌ی متغیرهای وابسته است که مقادیر ۰/۱۹ (ضعیف)، ۰/۳۳ (متوسط) و ۰/۶۷ (قوی) تفسیر می‌شود.

- ضرایب مسیر (β): نشان‌دهنده‌ی شدت و جهت رابطه‌ی بین متغیرهاست که باید از مقدار ۰/۶۰ بیشتر باشد و سطح معناداری آن با استفاده از آماره‌ی t و بوت‌استرپینگ با ۵۰۰۰ زیرنمونه بررسی می‌شود (مقادیر $t > ۱.۹۶$ نشان‌دهنده‌ی معناداری در سطح ۰/۰۵ است).

- شاخص‌های برازش کلی مدل (GOF): شامل شاخص‌هایی مانند SRMR، NFI و CFI که مقادیر قابل قبول برای SRMR کمتر از ۰/۰۸ و برای NFI و CFI بیشتر از ۰/۹۰ است.

ج) آزمون اثر میانجی: برای بررسی نقش میانجی سرمایه‌ی فکری در رابطه‌ی بین جانشین‌پروری و کارآفرینی سازمانی، از روش بوت‌استرپینگ استفاده می‌شود. در این روش، اثر غیرمستقیم (ضریب مسیر جانشین‌پروری به سرمایه‌ی فکری ضربدر ضریب مسیر سرمایه‌ی فکری به کارآفرینی سازمانی) به همراه فاصله‌ی اطمینان ۹۵٪ محاسبه می‌شود. اگر صفر در بازه‌ی اطمینان قرار نگیرد، نقش میانجی معنادار تلقی می‌شود.

۷- جمع بندی و نتیجه گیری

بر اساس چارچوب نظری و پیشینه‌ی پژوهش، فرضیه‌های زیر تدوین شده‌اند:
بر اساس چارچوب نظری، مبانی علمی و پیشینه‌ی پژوهش، فرضیه‌های زیر برای بررسی روابط بین متغیرهای جانشین‌پروری، سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی سازمانی تدوین شده‌اند:

فرضیه‌ی اول: جانشین‌پروری بر کارآفرینی سازمانی در بیمارستان رازی قزوین تأثیر مثبت و معناداری دارد.
بر اساس این فرضیه، هر چه نظام جانشین‌پروری در بیمارستان از کارآمدی بیشتری برخوردار باشد (از جمله فرهنگ‌سازی مناسب، شایسته‌سالاری در انتصابات، وجود مسیرهای شفاف ارتقای شغلی و حمایت مدیران ارشد از برنامه‌های جانشین‌پروری)، کارآفرینی سازمانی در بیمارستان نیز افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر، وجود برنامه‌های سیستماتیک برای شناسایی، پرورش و نگهداشت استعدادها، می‌تواند به طور مستقیم زمینه‌ی نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی را در سازمان فراهم آورد. ضریب مسیر پیش‌بینی‌شده برای این فرضیه، بیش از ۶۰/۰ در نظر گرفته شده است.

فرضیه‌ی دوم: جانشین‌پروری بر سرمایه‌ی فکری در بیمارستان رازی قزوین تأثیر مثبت و معناداری دارد.
بر اساس این فرضیه، اجرای مؤثر نظام جانشین‌پروری می‌تواند به تقویت ابعاد سه‌گانه‌ی سرمایه‌ی فکری یعنی سرمایه‌ی انسانی (افزایش دانش، مهارت و تجربه‌ی کارکنان از طریق آموزش‌های هدفمند و انتقال دانش)، سرمایه‌ی ساختاری (بهبود سیستم‌ها، فرآیندها و پروتکل‌های سازمانی از طریق ثبت و مستندسازی دانش) و سرمایه‌ی رابطه‌ای (تقویت روابط درون و برون‌سازمانی از طریق شبکه‌سازی و همکاری‌های مؤثر) منجر شود. در واقع، جانشین‌پروری با ایجاد بسترهای مناسب برای انتقال دانش ضمنی از نیروهای باتجربه به استعدادهای جوان، به غنای سرمایه‌ی فکری سازمان می‌افزاید. ضریب مسیر پیش‌بینی‌شده برای این فرضیه، بیش از ۷۰/۰ در نظر گرفته شده است.

فرضیه‌ی سوم: سرمایه‌ی فکری بر کارآفرینی سازمانی در بیمارستان رازی قزوین تأثیر مثبت و معناداری دارد.
بر اساس این فرضیه، هر چه سرمایه‌ی فکری بیمارستان در ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه‌ای غنی‌تر باشد، کارآفرینی سازمانی نیز در سطح بالاتری قرار خواهد گرفت. به بیان دقیق‌تر، وجود نیروی انسانی دانش‌محور و خلاق (سرمایه‌ی انسانی)، وجود سیستم‌ها و فرآیندهای منعطف و نوآورانه (سرمایه‌ی ساختاری) و وجود روابط قوی با بیماران، خانواده‌ها، شبکه‌های ارجاع و سایر ذی‌نفعان (سرمایه‌ی رابطه‌ای)، همگی بسترهای لازم برای شناسایی فرصت‌ها، ارائه‌ی خدمات نوین و بهبود مستمر فرآیندها را فراهم می‌آورند و در نتیجه، به شکوفایی کارآفرینی سازمانی می‌انجامند. ضریب مسیر پیش‌بینی‌شده برای این فرضیه، بیش از ۶۵/۰ در نظر گرفته شده است.

فرضیه‌ی چهارم: سرمایه‌ی فکری نقش میانجی معناداری در رابطه‌ی بین جانشین‌پروری و کارآفرینی سازمانی در بیمارستان رازی قزوین ایفا می‌کند.

بر اساس این فرضیه، جانشین‌پروری به طور مستقیم بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد و همچنین به طور غیرمستقیم و از طریق تقویت سرمایه‌ی فکری، بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، سرمایه‌ی فکری به عنوان یک متغیر میانجی، بخشی از تأثیر جانشین‌پروری بر کارآفرینی را تبیین و منتقل می‌کند. بدین معنا که جانشین‌پروری نخست با ایجاد بسترهای مناسب برای انتقال دانش، مهارت‌آموزی و شبکه‌سازی، سرمایه‌ی فکری سازمان را تقویت می‌کند و سپس این سرمایه‌ی فکری تقویت‌شده، به عنوان موتور محرکه‌ی کارآفرینی سازمانی عمل می‌نماید. در این فرضیه، تأیید نقش میانجی به معنای معنادار بودن اثر غیرمستقیم (غیرصفر بودن فاصله‌ی اطمینان بوت‌استرپ) است.

۸- پیشنهادات کاربردی و مدیریتی

بر اساس چارچوب نظری، مبانی علمی و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های زیر برای بررسی روابط بین متغیرهای جانشین‌پروری، سرمایه‌ی فکری و کارآفرینی سازمانی تدوین شده‌اند:

فرضیه‌ی اول: جانشین‌پروری بر کارآفرینی سازمانی در بیمارستان رازی قزوین تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس این فرضیه، هر چه نظام جانشین‌پروری در بیمارستان از کارآمدی بیشتری برخوردار باشد (از جمله فرهنگ‌سازی مناسب، شایسته‌سالاری در انتصابات، وجود مسیرهای شفاف ارتقای شغلی و حمایت مدیران ارشد از برنامه‌های جانشین‌پروری)، کارآفرینی سازمانی در بیمارستان نیز افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر، وجود برنامه‌های سیستماتیک برای شناسایی، پرورش و نگهداشت استعدادها، می‌تواند به طور مستقیم زمینه‌ی نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی را در سازمان فراهم آورد. ضریب مسیر پیش‌بینی‌شده برای این فرضیه، بیش از ۶۰/۰ در نظر گرفته شده است.

فرضیه‌ی دوم: جانشین‌پروری بر سرمایه‌ی فکری در بیمارستان رازی قزوین تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس این فرضیه، اجرای مؤثر نظام جانشین‌پروری می‌تواند به تقویت ابعاد سه‌گانه‌ی سرمایه‌ی فکری یعنی سرمایه‌ی انسانی (افزایش دانش، مهارت و تجربه‌ی کارکنان از طریق آموزش‌های هدفمند و انتقال دانش)، سرمایه‌ی ساختاری (بهبود سیستم‌ها، فرآیندها و پروتکل‌های سازمانی از طریق ثبت و مستندسازی دانش) و سرمایه‌ی رابطه‌ای (تقویت روابط درون و برون سازمانی از طریق شبکه‌سازی و همکاری‌های مؤثر) منجر شود. در واقع، جانشین‌پروری با ایجاد بسترهای مناسب برای انتقال دانش ضمنی از نیروهای باتجربه به استعدادهای جوان، به غنای سرمایه‌ی فکری سازمان می‌افزاید. ضریب مسیر پیش‌بینی‌شده برای این فرضیه، بیش از ۷۰/۰ در نظر گرفته شده است.

فرضیه‌ی سوم: سرمایه‌ی فکری بر کارآفرینی سازمانی در بیمارستان رازی قزوین تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس این فرضیه، هر چه سرمایه‌ی فکری بیمارستان در ابعاد انسانی، ساختاری و رابطه‌ای غنی‌تر باشد، کارآفرینی سازمانی نیز در سطح بالاتری قرار خواهد گرفت. به بیان دقیق‌تر، وجود نیروی انسانی دانش‌محور و خلاق (سرمایه‌ی انسانی)، وجود سیستم‌ها و فرآیندهای منعطف و نوآورانه (سرمایه‌ی ساختاری) و وجود روابط قوی با بیماران، خانواده‌ها، شبکه‌های ارجاع و سایر ذی‌نفعان (سرمایه‌ی رابطه‌ای)، همگی بسترهای لازم برای شناسایی فرصت‌ها، ارائه‌ی خدمات نوین و بهبود مستمر فرآیندها را فراهم می‌آورند و در نتیجه، به شکوفایی کارآفرینی سازمانی می‌انجامند. ضریب مسیر پیش‌بینی‌شده برای این فرضیه، بیش از ۶۵/۰ در نظر گرفته شده است.

فرضیه‌ی چهارم: سرمایه‌ی فکری نقش میانجی معناداری در رابطه‌ی بین جانشین‌پروری و کارآفرینی سازمانی در بیمارستان رازی قزوین ایفا می‌کند.

بر اساس این فرضیه، جانشین‌پروری به طور مستقیم بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد و همچنین به طور غیرمستقیم و از طریق تقویت سرمایه‌ی فکری، بر کارآفرینی سازمانی تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، سرمایه‌ی فکری به عنوان یک متغیر میانجی، بخشی از تأثیر جانشین‌پروری بر کارآفرینی را تبیین و منتقل می‌کند. بدین معنا که جانشین‌پروری نخست با ایجاد بسترهای مناسب برای انتقال دانش، مهارت‌آموزی و شبکه‌سازی، سرمایه‌ی فکری سازمان را تقویت می‌کند و سپس این سرمایه‌ی فکری تقویت‌شده، به عنوان موتور محرکه‌ی کارآفرینی سازمانی عمل می‌نماید. در این فرضیه، تأیید نقش میانجی به معنای معنادار بودن اثر غیرمستقیم (غیر صفر بودن فاصله‌ی اطمینان بوت‌استرپ) است.

منابع

- خداوردویی، عبدالله؛ وفائی منش، فیروز؛ و خوشکار، فرزین. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان گلپایگانی شهر قم. نشریه چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۲۰(۲).
- رضایی، غلامرضا؛ رضایی، حمیدرضا؛ منوچهری، فاطمه؛ و رضایی، لیلا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت دانش و سرمایه فکری در بهبود کیفیت ارائه خدمات در بین کارکنان بیمارستان شهید فقیهی شیراز. حسابداری سلامت، ۱(۵).
- حکمت، علی. (۱۴۰۲). ارتباط سرمایه انسانی و جانشین پروری با نقش میانجی سرمایه فکری در مدیریت توسعه پایدار اقتصادی. هشتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت و اقتصاد در علوم انسانی.
- دهباشی، ناصر؛ رجایی پور، سعید؛ و سلیمی، غلامحسین. (۱۳۸۴). نحوه تصمیم گیری مدیران بیمارستان و میزان رضایت کارکنان. مدیریت اطلاعات سلامت، ۲(۲)، ۳۹-۴۶.
- امیریون، احمد. (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت بیمارستان و آشنایی با خدمات پرستاری. مرکز برنامه ریزی و انتشارات کتب درسی.
- تابی، سید جمال الدین؛ حیدری، سهیلا؛ نصیری پور، امیراشکان؛ حسینی، سید مجتبی؛ امیریون، احمد؛ و مشایخی، فریده. (۱۳۹۳). ارزیابی عملکرد مدیران حرفه ای و غیر حرفه ای در بیمارستان های منتخب شهر تهران. مجله بیمارستان، ۱۳(۲)، ۴۵-۵.
- زراعی، آریتا؛ آباچی زاده، کامران؛ رسولی، مهناز؛ حیدرنیا، محمدعلی؛ و محسنی، محمد. (۱۳۹۳). موانع اجرای اعتباربخشی در بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی: یک مطالعه کیفی. مجله بیمارستان، ۱۳(۴)، ۹۳-۱۰۳.
- گودانی، فاطمه؛ پوررضا، ابوالقاسم؛ حسینی، مرتضی؛ و فیض، فرزاد. (۱۳۹۰). دیدگاه مدیران ارشد بیمارستان های خصوصی نسبت به مشکلات این بیمارستان ها. پایش، ۱۰(۱)، ۷۳-۸۱.
- Broumand, T., & Tavousi, M. (n.d.). Factors affecting succession planning effectiveness.
- Burqani Farahani, M., & et al. (n.d.). Examining the impact of organizational culture on succession planning.
- Chahal, H., & Bakshi, P. (۲۰۱۴). The relationship between intellectual capital and entrepreneurship in service organizations: A study of Indian hospitals. Journal of Intellectual Capital, ۱۵(۳).
- Dostdar, M., & et al. (n.d.). The role of succession planning in human capital development.
- Fan, X. (۲۰۱۵). The impact of succession planning on organizational performance with the mediating role of intellectual capital in knowledge-based companies. Chinese Journal of Management Science.
- Fan, X., & Zhou, Y. (۲۰۱۲). Examining the impact of succession planning on organizational performance with the mediating role of intellectual capital. Journal of Business Research.

Hassasi, M., & Ahmadi, F. (n.d.). The relationship between succession planning and intellectual capital in healthcare organizations.

Hosseini, S. H., & et al. (۲۰۱۳). Investigating the relationship between intellectual capital and organizational entrepreneurship. *Journal of Management Studies*.

Khosravizadeh, O., Maleki, A., Ahadinezhad, B., Shahsavari, S., Amerzadeh, M., & Tazekand, N. M. (۲۰۲۲). Developing decision model for the outsourcing of medical service delivery in the public hospitals. *BMC Health Services Research*, ۲۲(۱), ۱۳۵. <https://doi.org/10.1186/s1-07509-022-12913>

Manteghi, M., & et al. (n.d.). The impact of succession planning on intellectual capital in teaching hospitals.

Pearson, R., & et al. (۲۰۱۵). Examining the role of intellectual capital in organizational entrepreneurship in US teaching hospitals. *Journal of Healthcare Management*.

Piroozi, B., Rashidian, A., Takian, A., Amerzadeh, M., Sakha, M. A., Faraji, O., et al. (۲۰۱۹). The impact of health transformation plan on hospitalization rates in Iran: An interrupted time series. *International Journal of Health Planning and Management*, ۳۴(۱), e۲۶۴–e۲۷۳.

Rafiei, S., Mehrtak, M., Amerzadeh, M., Rafiei, S., Moosavi, S., & Kalhor, R. (۲۰۲۳). The relationship between succession and intellectual capital with entrepreneurship in hospitals. *BMC Health Services Research*, ۲۳(۱), ۴۷۴. <https://doi.org/10.1186/s2-09435-023-12913>

Shahin Arang, A., & Ayas, M. (n.d.). Succession planning and intellectual capital development.

Titzer, J., Phillips, T., Tooley, S., Hall, N., & Shirey, M. (۲۰۱۳). Nurse manager succession planning: Synthesis of the evidence. *Journal of Nursing Administration and Management*, ۲۱(۷), ۹۷۱–۹۷۹. <https://doi.org/10.1111/jonm.12179>