

بررسی رابطه بین جوّ مراقبانه و خودکارآمدی با نگرش به کارآفرینی کارکنان بیمارستان

Investigating the Relationship Between Care Climate and Self-Efficacy with Attitudes Toward Entrepreneurship of Hospital Staff

Khadijeh Azizi

MSc. Student, Department of Management and Entrepreneurship, Faculty of Social Sciences, Economics and Entrepreneurship, Razi University, Kermanshah, Iran.

Email: kh.azizi@stu.razi.ac.ir

Mehdi Hosseinpour

Assistant Professor Department of Management and Entrepreneurship - Faculty of Social Sciences, Economics and Entrepreneurship - Razi University, Iran.

Bijan Rezaee

Assistant Professor Department of Management and Entrepreneurship - Faculty of Social Sciences, Economics and Entrepreneurship - Razi University, Iran.

خدیجه عزیزی*

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده علوم اجتماعی، اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه ایران.

مهدی حسین پور

استادیار گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده علوم اجتماعی، اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه ایران.

بیژن رضایی

استادیار گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده علوم اجتماعی، اقتصاد و کارآفرینی، دانشگاه رازی، کرمانشاه ایران.

Abstract

To survive in the present age, which is the age of innovation, organizations have to be entrepreneurial in providing services and producing their products. The aim of this study was to investigate the caring atmosphere and self-efficacy on the attitude towards entrepreneurship among hospital staff. This research is a descriptive correlation and data collection tool, standard questionnaires whose reliability and validity were confirmed. The tool used for data analysis is SPSS software version 25. The results of correlation test showed that there is a relationship between caring atmosphere and self-efficacy with attitudes toward entrepreneurship ($P<0.001$) and caring atmosphere and self-efficacy can predict the entrepreneurial attitude of hospital staff ($P<0.05$). The results of reliable regression and the independence of the errors are acceptable. Probably 99.9% of the independent variables had a linear effect on the dependent variable. Findings indicate a positive and significant relationship between caring atmosphere and self-efficacy with attitudes toward entrepreneurship.

چکیده

سازمان‌ها برای تداوم حیات در عصر حاضر که عصر نوآوری است ناچار به کارآفرینی در ارائه خدمات و تولید محصولات خود می‌باشند. هدف پژوهش حاضر بررسی جوّ مراقبانه و خودکارآمدی بر نگرش به کارآفرینی در بین کارکنان بیمارستان می‌باشد. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد که پایایی و روایی آن‌ها تأیید شد. ابزار مورد استفاده برای تحلیل داده‌ها نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ می‌باشد. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین جوّ مراقبانه و خودکارآمدی با نگرش به کارآفرینی رابطه وجود دارد ($P<0.001$) و جوّ مراقبانه و خودکارآمدی توانایی پیش‌بینی نگرش به کارآفرینی کارکنان بیمارستان را دارد ($P<0.05$). نتایج رگرسیون قابل اعتماد و استقلال خطاها در حد قابل قبول است، شاخص عامل واریانس حاکی از عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل است. به احتمال ۹۹/۹ درصد متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته اثر خطی داشتند. یافته‌های پژوهش حاکی از رابطه مثبت و معنی‌داری بین جوّ مراقبانه و خودکارآمدی با نگرش به کارآفرینی است. حمایت از کارکنان و

Employee support and the right ethical climate will lead to the emergence of entrepreneurial behaviors within the organization and strengthen the spirit of self-efficacy, the ability to deal with unknown situations in the individual will increase and employees will find a positive attitude towards entrepreneurship.

Keywords: Caring atmosphere, self-efficacy, entrepreneurial attitude.

جوآخلاقی مناسب به بروز رفتارهای کارآفرینانه درون سازمان منجر خواهد شد و تقویت روحیه خودکارآمدی توانایی رویارویی با موقعیت های ناشناخته در فرد بالا می رود و کارکنان به کارآفرینی نگرشی مثبتی خواهند یافت.

واژه های کلیدی: جو مراقبانه، خودکارآمدی، نگرش، کارآفرینی، نظام سلامت.

نوع مقاله : پژوهشی	دریافت : مهر ۱۴۰۰	پذیرش: آذر ۱۴۰۰
--------------------	-------------------	-----------------

مقدمه

امروزه یکی از شاخص های توسعه یافتگی در کشورها سهم نظام سلامت از تولید ناخالص داخلی^۱ GDP است. سهم برخی از کشورهای منطقه از حوزه سلامت ۸ درصد یا بالاتر از آن است و حتی در برخی از کشورهای اروپایی این سهم به ۱۶ درصد نیز می رسد. بر اساس گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۲ در سال ۲۰۱۸ سهم نظام سلامت ایران در تولید ناخالص داخلی ۷ درصد است (OECD, 2018). هرچه میزان این سهم بالاتر برود یعنی حکومت کشور مربوطه برای سلامت مردم اهمیت بیشتری قائل است که از نشانه های توسعه یافتگی ملت هاست. یکی از شاخص هایی که بر متغیرهای اقتصاد کلان مانند اشتغال و GDP اثرگذار است کارآفرینی می باشد (Chamber of Commerce, 2017). بنابراین: بهبود عملکرد کارآفرینی بر افزایش تولید ناخالص داخلی مؤثر بوده که در نتیجه میزان ریالی دریافتی نظام سلامت از تولید ناخالص داخلی هم افزایش می یابد. در عصر حاضر کارآفرینی به عنوان یکی از اساسی ترین جنبه های توسعه اقتصادی اجتماعی شناخته می شود (Coulibaly, Erbao, Mekongcho, 2018).

کشورهای در حال توسعه به فرایند کارآفرینی به دلایل متعددی چون: رشد روزافزون جمعیت، خصوصی سازی، بحران بیکاری و محدودیت های مالی توجه به سزایی دارند (Arasti, Wali Nejad, 2011). در همین راستا سازمان ها از کارآفرینی سازمانی به عنوان ابزار قدرتمندی جهت تداوم حیات خود بهره می گیرند (Mirghfour, Sayadi Turanlu, Fahimi 2007). کارآفرینی سازمانی نه تنها در جهت ایجاد یک کسب و کار جدید بلکه کلیه فعالیت های نوآورانه در توسعه محصول، خدمات جدید، راهبردها و جایگاه های جدید برای سازمان ها است (Antonicic, Hisrich, 2001). ایجاد نگرش به کارآفرینی جهت توسعه فرهنگ کارآفرینی به عنوان یکی از مقدمات فرایند کارآفرینی مورد توجه می باشد (Amiri, Moradi 2008). فرهنگ کارآفرینی مجموعه ای از روش ها، باورها و رفتارهایی است که شخصیت کارآفرینان را شکل می دهد و نگرش به کارآفرینی ویژگی های درونی است که فرد را به بروز رفتارهای کارآفرینانه تشویق می کند (kazemi, Mirzaei, Ziviar, 2014). این نگرش یک متغیر اساسی که بر ذهنیت و رفتار فردی تأثیر گذاشته تا قصد کارآفرینی افراد که تحت تأثیر برخی عوامل خارجی نظیر آموزش کارآفرینی، شرایط محیطی قرار دارد افزایش یابد (Mahendra, Djatmika, Hermawan, 2017).

¹. Gross Domestic Product

². Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

مبانی نظری

باتوجه به این که باورها و نگرش‌ها آموختنی هستند چه بر اساس تعلیمات خانوادگی، تحصیلی و حتی محیط اجتماعی می‌تواند مورد تغییر قرار گیرد. جهت داشتن انگیزه کارآفرینی باورهای خودکارآمدی یکی از الزامات به شمار می‌رود (Mohseni, Mousavi, Jamali, 2013).

خودکارآمدی همان باور اشخاص نسبت به توانایی‌هایشان در موقعیت‌های مختلف برای داشتن عملکرد موفقیت‌آمیز است (Bandura, 1977). کاردون و کرک معتقدند که وقتی کارآفرینان به توانایی‌های خودشان در انجام امور اعتماد داشته باشند احتمال انجام کار و ادامه تلاش مستمر برای رسیدن به موفقیت در فعالیت‌هایشان بیشتر می‌شود (Cardon, Kirk, 2015). براین اساس کارآفرینانی که خودکارآمدی بالاتری دارند نسبت به کارآفرینانی که خودکارآمدی پایین‌تری دارند موفق‌تر عمل می‌کنند (Shamaizadeh, 2006). باور به خودکارآمدی در شکل‌گیری نگرش افراد مؤثر بوده و نگرش افراد بر قصد رفتاری آن‌ها تأثیرگذار است که اگر این باورها از خود کارآمد بودن آن‌ها نشئت‌گرفته باشد موجب نگرش مثبت آنان خواهد شد (Mohseni, Mousavi, Jamali, 2013). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی بالاتر باعث مثبت شدن نگرش به کارآفرینی می‌شود.

در مورد متغیر دیگر جوهرآخلاقی تعاریف و پژوهش‌های متعددی صورت پذیرفته است. ویکتور و کالن جوهرآخلاقی را نوعی جوهری که رفتارهای اخلاقی در سازمان را هدایت می‌کند که به کارکنان در تصمیم‌گیری درباره آنچه در سازمان درست یا نادرست است کمک کند تعریف می‌کنند. بر اساس تقسیم‌بندی صورت‌گرفته از ویکتور و کالن شش نوع جوهرآخلاقی متمایز وجود دارد که شامل حرفه‌ای، مراقبتی، قوانین، ابزاری، کارایی و استقلال است (Victor, Cullen, 1988; 1987) که از بین این تقسیم‌بندی بر اساس پژوهش‌های فو و دیشپنده جوهرآقابه بیشترین همبستگی با رفتار اخلاقی کارکنان دارد (Fu, Deshpande, 2014).

حمایت‌های سازمانی از افراد در سازمان‌هایی که جوهرآخلاقی بر آن حاکم است سبب افزایش تعلق بیشتر کارکنان به سازمان شده، با احتمال بیشتری این حمایت‌ها را با نگرش مثبت و رفتار دلخواه سازمان پاسخ می‌دهند (Doaei, Borjali Lou, 2011). بنا بر پژوهش وانگ و هیسه (2013) جوهرآخلاقی سبب تشویق کارکنان به بروز رفتارهای نوع‌دوستانه و داوطلبانه مثبت می‌شود و افراد در فضایی که این جوهر حاکم باشد نسبت به مشارکت در مسائل مربوط به کارشان توجه بیشتری دارند و از ایده‌پردازی در مورد کارشان ترسی ندارند چون در سازمانی که این جوهر حاکم باشد امنیت روانی افراد به‌منظور ارائه نظرات و ایده‌ها فراهم است (حسن‌زاده پسیخانی و همکاران^۳ 2018). مهم‌ترین مؤلفه در سازمانی که جوهرآقابه بر آن حاکم باشد این است که چه چیزی برای همه افراد از همه مهم‌تر است (Cardon, Kirk, 2015). این جوهر سودمندی اخلاق و توجه به دیگران استوار است و تصمیمات خود، به حداکثر کردن سود و منفعت جمعی و معیارهای اخلاقی و خیرخواهی و علاقه به دیگران توجه می‌کند. در این جوهر افراد علاقه‌ای صادقانه به رفاه و سعادت یکدیگر دارند (Abdollahzadeh, Lotfi, Mirzaaghazadeh, Etebari Asl, 2015). بر اساس پژوهش بارت ویکتور و جان کالن این جوهر بر ارزیابی کلی و جوهرآخلاقی سازمان تأثیرگذار است (Victor, Cullen, 1988). جوهرآخلاقی دارای سهم عمده‌ای از جوهری درک شده کارکنان می‌باشد (Babin, Boles, 2000) که این جوهری درک شده با نگرش کاری به طور مستقیم مرتبط است (Parker et al, 2003).

باتوجه به حجم بالای سازمان‌های بهداشتی - درمانی نظام سلامت کشور و تحت پوشش قراردادن تعداد زیادی از افراد نگرش این کارکنان به عنوان جامعه آماری عظیمی در کشور مورد توجه است. از آنجایی که تاکنون در پژوهش‌های پیشین به بررسی رابطه بین جوهرآقابه و خودکارآمدی کارکنان بر نگرش به کارآفرینی در بین کارکنان سازمان‌های بهداشتی - درمانی پرداخته

³ . Hassanzadeh Psikhani, Hassanzadeh Samarin, Fasun Hassani

نشده است. این پژوهش در صدد بررسی این است که آیا ارتباطی بین جوهرآقبانه و خودکارآمدی کارکنان بیمارستان بر نگرش به کارآفرینی وجود دارد؟

پیشینه

پیشینه تجربی برخی از پژوهش‌هایی که به صورت مستقیم و غیرمستقیم حوزه مورد مطالعه در ارتباط بوده، را گردآوری، و خلاصه نتایج آن‌ها را می‌توان به صورت زیر بیان کرد. بارانی و همکاران^۴ (2010) در پژوهشی به تأثیر مثبت و معنادار آموزش کارآفرینی بر نگرش نسبت به کارآفرینی، هنجارهای ذهنی و باور به خودکارآمدی تأیید کردند. آموزش کارآفرینی بر نگرش کارآفرینانه و باورهای خودکارآمدی عمومی دانشجویان تأثیر مثبت دارد و بین نگرش کارآفرینانه و باور خودکارآمدی عمومی دانشجویان رابطه معنادار وجود دارد (Mohseni, Mousavi, Jamali, 2013).

یافته‌های عبدالله زاده و همکاران^۵ (2015) نشان از ارتباط معنی‌داری بین جو اخلاقی با نگرش دانشجویان اتاق عمل به رشته تحصیلی‌شان دارد. غیاثی^۶ (2017) در پژوهش خود به این که باور به خودکارآمدی با قصد کارآفرینی دانشجویان دارای رابطه معنی‌دار مثبتی بوده و به طور مستقیم بر آن اثر می‌گذارد و به نقش میانجیگری نگرش کارآفرینی در رابطه باور به خودکارآمدی و قصد کارآفرینی تأیید کرده است. بر اساس نتایج پژوهش هاشمی و همکاران^۷ (2017) جو اخلاقی ابتدا باعث تقویت تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی می‌شود و سپس موجبات تقویت رفتار شهروندی سازمانی و تضعیف رفتار ضد تولید را فراهم می‌سازد. نتایج پژوهش محرم زاده و فتاحی^۸ (2018) نشان داد که رابطه دلبستگی و علاقه به کار، روابط انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار با کارآفرینی سازمانی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است، در نتیجه مدیران برای توسعه کارآفرینی سازمانی می‌بایست به اخلاق کاری توجه کنند.

لوتانز و استاکوویچ در سال ۲۰۰۰ به باورهای خودکارآمدی در زمینه کارآفرینی به عنوان یکی از ملزوماتی است که برای داشتن انگیزه کارآفرینی و نیز تلاش برای انجام دادن فعالیت‌های کارآفرینانه لازم و حتمی به شمار می‌آید اشاره کردند. لینان^۹ (2005) به تأثیر نقش نگرش بر نیت به شروع یک کسب‌وکار کارآفرینانه تأیید کرد. فاینی و همکاران^{۱۰} (2012) در پژوهش خود به تأثیر نقش میانجیگری نگرش کارآفرینی بر برخی از متغیرهای حوزه کارآفرینی از جمله مهارت‌های فردی و مهارت‌های کارآفرینی با قصد کارآفرینی تأکید کردند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه کمی و از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد که به صورت میدانی در بیمارستان سینای شهرستان کامیاران از استان کردستان در سال ۱۳۹۹ انجام شده است. تعداد کل کارکنان جامعه آماری ۲۱۰ نفر است که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۱۳۲ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده با مراجعه مستقیم و حضوری و به منظور رعایت موازین اخلاقی پرسش‌نامه تنها در اختیار افرادی که تمایل به همکاری داشتند قرار گرفت. بنابراین تمامی پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری شد. ابزار گردآوری سه پرسش‌نامه استاندارد به صورت ترکیبی که برای جوهرآقبانه از پرسش‌نامه ۷ گویه‌ای بارت ویکتور و جان کالن

4. Baranis, zarafshanik, delangizan s, hosseini largani m

5. Abdollahzadeh et al

6. Ghiasi A

7. Hashemi, Marzaei, Bashlideh, Naami

8. Moharramzadeh Mehrdad, Fattahi Hoshyar

9. Linan

10. Fini, R., Grimaldi, R., Marzocchi, G. L., & Sobrero, M

(Victor, Cullen, 1988). خودکارآمدی کارکنان از پرسشنامه ۱۷ گویه‌ای شرر (Sherer et al, 1982) و برای نگرش به کارآفرینی از پرسشنامه ۵ گویه‌ای کریمی و همکاران^{۱۱} (2015) استفاده شد.

تمامی این پرسشنامه‌ها از نظر روایی باتوجه به استفاده از مقیاس‌های استاندارد دارای روایی مناسب از نظر شکل و محتوا بوده و پایایی هر سه مقیاس بر مبنای ضریب آلفای کرونباخ برای نگرش به کارآفرینی برابر با ۰/۷۷ درصد، خودکارآمدی کارکنان ۰/۷۶ درصد و جوهرآزمایی برابر با ۰/۶۸ درصد که پس از بررسی بر اساس ضریب همبستگی گویه اول به کل همبستگی، برای بهبود ضریب آلفای کرونباخ گویه اول حذف و ضریب آلفای کرونباخ نهایی به ۰/۷۲ بهبود یافت که در هر سه مقیاس ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۰ می‌باشد که قابل قبول است. همچنین کریمی و همکاران^{۱۲} (2015) ضریب آلفای کرونباخ را برای پرسشنامه نگرش کارآفرینانه ۰/۸۱ و محسنی و همکاران^{۱۳} (2013) ضریب آلفای کرونباخ را برای خودکارآمدی ۰/۷۳ و ویکتور و کالن (1988) ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۸۰ محاسبه کردند.

این پرسشنامه شامل ۲۹ گویه است که پاسخ‌های آن در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از پاسخ‌ها قرار دارد "کاملاً مخالف=۱، مخالف=۲، نظری ندارم=۳، موافق=۴، کاملاً موافق=۵" که هر فرد با انتخاب گزینه‌ای که برای او صدق می‌کند امتیاز می‌گیرد که به پیوست در انتهای مقاله آورده شده است. ۸ گویه از پرسشنامه مربوط به نگرش به کارآفرینی به طور معکوس نمره‌گذاری می‌شود که این شماره‌ها عبارت‌اند از: ۱۴-۱۶-۱۷-۱۹-۲۳-۲۴-۲۶-۲۸ کریمی و همکاران (2015). پس از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط شرکت‌کنندگان از استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ برای تحلیل آماری و آزمون آماری تی تست^{۱۴}، آنوال^{۱۵} و ضریب همبستگی پیرسون^{۱۶} استفاده شد و $p < 0/05$ به عنوان سطح معنی‌دار در نظر گرفته شده است.

پژوهش حاضر به کلیه ملاحظات اخلاقی شامل ارائه توضیحات لازم و اهداف پژوهش و اطمینان خاطر به محرمانه و بی‌نام بودن اطلاعات و مجاز بودن به خروج از شرکت در پژوهش به شرکت‌کنندگان تاکید و توجه نموده است.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش از ۱۳۲ مشارکت‌کننده ۳۳/۳ درصد (۴۴ نفر) کارکنان زن و ۶۵/۹ درصد (۸۷ نفر) کارکنان مرد بودند که میانگین سنی کارکنان برابر با ۳۶/۶۲ سال و میانگین سابقه کار آنان ۱۱/۲۲ سال است. سایر مشخصات دموگرافیک در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی و مطلق مشخصات جمعیت‌شناختی واحدهای مورد پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
سن	۳۶/۶۲	۸/۹۲
سابقه کار	۱۱/۲۲	۸/۵۸
جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۴۴	۳۳/۳
مرد	۸۷	۶۵/۹

11. Karimi S, Movahedi R, Saadi H, Yaghoubi Farani A

12. Karimi et al

13. mohseni et al

14. t-Test

15. Anova

16. Correlation Pearson Coefficient

رسمی	۵۹	۴۴/۷
پیمانی	۱۲	۹/۱
قراردادی	۱۶	۱۲/۱
شرکتی	۲۵	۱۸/۹
سایر	۲۰	۱۵/۲
دیپلم و زیر دیپلم	۲۷	۲۰/۵
لیسانس	۷۸	۵۹/۱
فوق لیسانس و دکتری	۲۶	۱۹/۷

وضعیت استخدام

تحصیلات

میانگین نمره کل نگرش به کارآفرینی ۴/۰۳۶ پس از آن خودکارآمدی کارکنان با ۳/۸۹۰ و در آخر جوّمراقبانه با ۳/۷۸۰ بود که در جدول شماره ۲ میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش آورده شده است. سطح ۹۹ درصد را نشان می‌دهد. این یافته‌ها حاکی از آن است که با افزایش جوّمراقبانه و خودکارآمدی کارکنان به طور خطی نگرش به کارآفرینی افزایش می‌یابد.

جدول شماره ۲: میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی		
			۱	۲	۳
۱. جوّمراقبانه	۳/۷۸۰	۰/۶۳۹	-	**۰/۴۹۷	**۰/۶۰۰
۲. خودکارآمدی	۳/۸۹۰	۰/۴۲۲	-	-	**۰/۵۲۸
۳. نگرش به کارآفرینی	۴/۰۳۶	۰/۶۶۳	-	-	-

**Sig = 0.000

برای پاسخگویی به پرسش پژوهش از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. جدول شماره ۳ نتایج رگرسیون برای اندازه‌گیری اثر جوّمراقبانه و خودکارآمدی کارکنان بر نگرش به کارآفرینی را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳: نتایج رگرسیون

متغیر	ضرایب غیراستاندارد B	خطای استاندارد Std. Error	ضرایب استاندارد Beta	مقدار t	سطح معنی‌داری	عامل تورم واریانس
ثابت	۰/۴۱۵	۰/۴۱۴	-	۱/۰۰۴	۰/۳۱۸	-
جوّمراقبانه	۰/۴۶۵	۰/۰۸۰	۰/۴۴۸	۵/۸۵۲	۰/۰۰۰	۱/۳۲۸
خودکارآمدی	۰/۴۷۹	۰/۱۲۰	۰/۳۰۵	۳/۹۸۳	۰/۰۰۰	۱/۳۲۸

(Sig = 0.000)۴۸/۶۵۸; $F_{ANOVA} = ۱/۸۴۰$; Durbin-Watson = ۰/۴۳۰; $R^2 = ۰/۶۵۶$ R =

برای تحلیل سطح معنی‌داری از جدول Anova استفاده شد که نشان داد بین متغیرهای پژوهش ارتباط خطی معناداری وجود دارد. آماره دوربین واتسون زیر ۲ می‌باشد. بنابراین نتایج رگرسیون قابل اعتماد است و استقلال خطاها در حد قابل قبول است. شاخص عامل واریانس زیر عدد ۱۰ بوده که حاکی از عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل است. در بررسی اثر دو متغیر مستقل بر وابسته سطح معنی‌داری هر دو متغیر مستقل برابر با $\text{sig}=0.000$ می‌باشد. یعنی به احتمال ۹۹/۹ درصد این دو متغیر بر متغیر وابسته اثر خطی دارند که علامت و مقدار آن از ضرایب ستون β استاندارد برای جوّ مراقبانه برابر با $+0.448$ و خودکارآمدی کارکنان برابر با $+0.305$ است.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر تلاش شد رابطه بین جوّ مراقبانه و خودکارآمدی کارکنان با نگرش به کارآفرینی در بیمارستان سینای شهرستان کامیاران از استان کردستان مورد بررسی قرار گیرد. به‌طور کلی نتایج آزمون همبستگی نشان داد بین جوّ مراقبانه و خودکارآمدی با نگرش به کارآفرینی رابطه وجود دارد ($P<0.001$) و جوّ مراقبانه و خودکارآمدی توانایی پیش‌بینی نگرش به کارآفرینی کارکنان بیمارستان را دارند ($P<0.05$). نتایج رگرسیون قابل اعتماد است و استقلال خطاها در حد قابل قبول می‌باشد. شاخص عامل واریانس حاکی از عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل است و به احتمال ۹۹/۹ درصد متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته اثر خطی داشتند.

نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد که بین خودکارآمدی با نگرش به کارآفرینی ضریب همبستگی پیرسون برابر با مقدار $r=0.528$ که نشان از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین این دو متغیر دارد. نتیجه این مطالعه با یافته‌های سایر مطالعات مانند محسنی و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۳)، غیاثی^{۱۸} (۲۰۱۷)، کشاورز^{۱۹} (۲۰۱۴)، زمانی‌علائی و امیدى نجف‌آبادی^{۲۰} (۲۰۱۴) مطابقت دارد. دلیل این امر می‌تواند بر اساس نظریه خودکارآمدی باندورا که باور و قضاوت شخص از توانایی‌های خود بر انجام یک وظیفه خاص تأثیر گذار است دانست و این که علاوه بر دانش، تجربه، مهارت، باور شخص نسبت توانایی‌هایش عوامل تعیین‌کننده در پیش‌بینی عملکرد شخص درآینده هستند.

احساس خودکارآمدی بالا ترس از شکست را کاهش داده و فرد در مواجهه با مشکلات استقامت بیشتری نشان می‌دهد و توانایی رویارویی با موقعیت‌های ناشناخته در فرد بالا می‌رود (Sherer et al, 1982). تمامی این موارد بر نگرش به کارآفرینی تأثیر مثبتی دارد، بنابراین با تقویت روحیه خودکارآمدی اشخاص می‌توان انتظار داشت در عرصه‌های کارآفرینی که نیاز اساسی بشر در عصر توسعه و پیشرفت است شاهد پیشرفت‌های چشمگیری بود.

جوّ مراقبانه با نگرش به کارآفرینی در آزمون همبستگی با ضریب مثبت و مقدار $r=0.600$ نشان از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین این دو متغیر دارد که همخوانی نتیجه این مطالعه با پژوهش‌های عبدالله‌زاده و همکاران^{۲۱} (۲۰۱۵)، کریمی و همکاران^{۲۲} (۲۰۱۵)، لنین و چن^{۲۳} (۲۰۰۹)، محمودزاده و شجاعی^{۲۴} (۲۰۱۷) مطابقت دارد. علت این امر می‌تواند در این باشد که حمایت کارکنان و جوّ اخلاقی مناسب به بروز رفتارهای کارآفرینانه درون سازمان منجر خواهد شد که این مورد با نتایج پژوهش

17. Mohseni et al

18. Ghiasi A

19. Keshavarz

20. Zamani Alaei M, Omid Naja fabadi M

21. Abdollahzadeh et al

22. karimi et al

23. Liñán F, and Chen

24. Mahmoudzadeh S M, Shojaei M H.

حسن‌زاده پسیخانی و همکاران^{۲۵} (2018) که بیان می‌کند وجود جوّ مراقبانه که در آن افراد رفاه همکاران را بر منافع شخصی خود ترجیح دهند و باعث می‌شود کارکنان درک مثبتی از وجود حمایت در سازمان و مدیران آن داشته باشند و در نهایت کارکنان بیشتر تمایل خواهند داشت در مورد مسائل مربوط به کارشان مشارکت کنند نیز هم‌خوانی دارد. براساس نتایج جدول شماره ۳ معادله خط نگرش به کارآفرینی به صورت زیر تعریف می‌شود:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

نگرش به کارآفرینی = $b_1 \cdot 0/415 +$ جوّ مراقبانه $\cdot b_2$ خود کارآمدی کارکنان *

$$x_2 \cdot 0/479x_1 + 0/465 + 0/415y =$$

برای تحلیل سطح معنی داری جدول Anova نشان می‌دهد که ارتباط خطی معنا دار وجود دارد. آماره دوربین واتسون زیر ۲ می‌باشد که نشان می‌دهد نتایج رگرسیون قابل اعتماد است و استقلال خطاها در حد قابل قبول است. شاخص عامل واریانس زیر عدد ۱۰ بوده که حاکی از عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل است (Henseler, Ringle, Sinkovics, 2009). در بررسی اثر دو متغیر مستقل بر وابسته سطح معنی داری هر دو متغیر مستقل برابر با 0.000 می‌باشد که یعنی به احتمال ۹۹/۹ درصد این دو متغیر بر متغیر وابسته اثر خطی دارند که علامت و مقدار آن از ضرایب ستون β استاندارد برای جوّ مراقبانه برابر با ۰/۴۴۸+ و خودکارآمدی کارکنان برابر با ۰/۳۰۵+ است. مقدار $R_2 = 0/430$ یعنی ۴۳ درصد از واریانس متغیر نگرش به کارآفرینی توسط دو متغیر جوّ مراقبانه و خودکارآمدی کارکنان تعیین می‌شود.

با توجه به تایید رابطه مثبت و معنی دار بین جوّ مراقبانه و خودکارآمدی با نگرش به کارآفرینی حمایت از کارکنان و جوّ اخلاقی مناسب به بروز رفتارهای کارآفرینانه درون سازمان منجر خواهد شد و با تقویت روحیه خودکارآمدی، توانایی رویارویی با موقعیت‌های ناشناخته در فرد بالا می‌رود و کارکنان به کارآفرینی نگرشی مثبتی خواهند یافت.

منابع

- [1] Abdollahzadeh F, Lotfi M, Mirzaaghazadeh A, Etebari Asl Z.(2015).Ethical climate of operating rooms and its relationship with students attitudes towards their field of study in teaching hospitals of Tabriz University of Medical Sciences in 1393. *ijme*. 2015; 7 (5) :94-104.[In Persian]
- [2] Amiri A, Moradi Y.(2008). The Survey of Entrepreneurial Attitudes Barriers of Students. *IRPHE*. 14 (3) :45-67. [In Persian]
- [3] Antoncic B, Hisrich R D. (2001). Intrapreneurship: construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*.2001: Vol.16, No. 5, pp.495-527.
- [4] Arasti Z, Wali Nejad M.(2011). Typology of motivations of Iranian women entrepreneurs. *Women: Law and Development (Women's Research)*.1390: Volume 5, Number 3, Page 125-144.[In Persian]
- [5] Babin B J, Boles J S, Robin D P.(2008). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *J Acad Mark Sci*. 28(3):345–58
- [6] Bandura A.(1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 84(2), 191–215
- [7] Barani s, zarafshani k, delangizan s, hosseini largani m.(2010). The influence of entrepreneurship education on entrepreneurial behavior of college students in kermanshah's paiaam-noor university: structural equation modeling approach. *Irphe*. 16 (3) :85-105 url: <http://journal.irphe.ac.ir/article-1-936-fa.html>. [in persian]
- [8] Cardon M S, Kirk C P.(2015). Entrepreneurial passion as mediator of the self–efficacy to persistence relationship. *Entrepreneurship theory and practice*. 39(5), 1027-1050.
- [9] Coulibaly SK, Erbao C , Mekongcho T M (2018). Economic globalization, entrepreneurship, and development. *Technological Forecasting and Social Change*.2018: 127, 271–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.09.028>
- [10] Fini, R., Grimaldi, R., Marzocchi, G. L., & Sobrero, M. (2012). The determinants of corporate entrepreneurial intention within small and newly established firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(2), 387-414.
- [11] Fu W, Deshpande S P.(2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a china's insurance company. *Journal of business ethics*. 124(2), 339-349.
- [12] Ghiasi A. (2017).The Effect of Self- efficacy Belief on Entrepreneurial Intention with Mediating Entrepreneurial Attitude of Agricultural and Natural Resource Students, University of Zabol, Iran. *Journal of Agricultural Education Administration Research*. 8(39): 3-15. doi: 10.22092/jaeear.2017.109268.[In Persian]
- [13] Hashemi Seyed Ismail, Marzaei Zeinab, Bashlideh Kiomars, Naami Abdolzahra.(2017).Analyzing the Model of Consequences of Organizational Ethics Climate . *Ethics in science and Technology*. 11 (3) :49-58.URL: <http://ethicsjournal.ir/article-1-371-fa.html>. [In Persian]
- [14] Henseler J, Ringle C M, Sinkovics R R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.2009:277-319
- [15] Iran Chamber of Commerce, Industries, Mines and Agriculture. Investigating the issues of Iran's economic day.2017: Available at: <https://chambertrust.ir/bulletin/item/528> [cited 2017 May 23]. [In Persian]
- [16] Karimi S, Movahedi R, Saadi H, Yaghoubi Farani A.(2015).Relationship between Proactive Personality and Entrepreneurial Intentions among Agricultural Students. *Journal of*

- Agricultural Education Administration Research. 2015: 7(34) 117-134. doi: 10.22092/jaeear.2016.106011. [In Persian]
- [17] kazemi M R, Mirzaei F, Ziviar F.(2014).Identifying the Factors Affecting Entrepreneurial Attitude in Athletics Students (High Schools of Tehran). Sport Management Studies. 2014;6(25): 145-158. [In Persian]
- [18] Keshavarz M.(2014). Investigation of the entrepreneurial intention of Payame Noor University students and its determinants. Journal of Entrepreneurship Development, 2014; 7(3): 529-548. doi: 10.22059/jed.2014.52506. [In Persian]
- [19] Liñán F, and Chen Y W.(2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. Entrepreneurship Theory and Practice. 33(3),593-617.
- [20] Linan, F. (2005); “Development and Validation of an Entrepreneurial Intention Questionnaire (EIQ)”; IntEnt 2005 Conference, School of Management, University of Surrey, France
- [21] Luthans, F., Stajkovic, A., & Ibrayera, E. (2000). Enviomental and psychological callenges fading entrepreneurial develop ment in transitional economic. Journal of World Business, 35(1), 95-110.
- [22] Mahendra A M, Djatmika E T, Hermawan A.(2017). The Effect of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention Mediated by Motivation and Attitude among Management Students. State University of Malang, Indonesia. International Education Studies. 10(9), 61-69.
- [23] Mahmoudzadeh S M, Shojaee M H.(2017).Perceived ethical climate in organization: the concepts and classifications. Ethical Research. 7(3), 23.[In Persian]
- [24] Mirghfour S H, Sayadi Turanlu H, Fahimi S.(2007). Identifying and ranking barriers affecting entrepreneurial activity of women using techniques mcdm: Women Entrepreneurs in Yazd province. Journal of Women’s Studies. 1(2), 33-61.[In Persian]
- [25] Moharramzadeh Mehrdad, Fattahi Hoshyar.(2018).Relationship between Work Ethics and Organizational Entrepreneurship. Ethics in science and Technology. 13 (3) :116-122 URL: <http://ethicsjournal.ir/article-1-1199-fa.html>. [In Persian]
- [26] Mohseni A, Mousavi S H, Jamali M.(2013). The Role Of Entrepreneurship Training On Students’ Entrepreneurial Attitude And General Self-Efficiency Beliefs. Irphe. 19 (3) :63-80.[In Persian]
- [27] National Institutes of Health Review Organisation for Economic Co-operation and Developmen.OECD.2018.2019 MAY 26 Available at: <https://nih.tums.ac.ir/Show/Item/538> [cited 2019 May 26]. [In Persian]
- [28] Parker C P, Baltes B B, Young S A, Huff J W, Altmann R A, Lacost H A, Roberts J E.(2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. Journal of Organizational Behavior:The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 24(4), 389-416.
- [29] Shamaizadeh, M.(2006). Effects of career counseling based on the social cognitive approach on increasing entrepreneurship self-efficacy and general self-efficacy among Isfahan University students. (Unprinted master's dissertation). Isfahan University.[In Persian]
- [30] Sherer M, Maddux J E, Mercandante B, Prentice-Dunn S, Jacobs B, Rogers R W.(1982). The self-efficacy scale : Construction and validation. Psychological Reports. 51. 663-671.
- [31] Victor B, Cullen J B.(1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. In W. C. Frederick & L. L. Preston (Eds.), Research in corporate social performance.(pp. 51–71). Greenwich, CT: JAI
- [32] Victor B, Cullen J B.(1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Science Quarterly.33, 101–125.

- [33] Zamani Alaei M, Omid Najafabadi M.(2014).The Factors Influencing on Entrepreneurial Intention of Agricultural Students in Islamic Azad University, Science and Research Branch of Tehran. *Agricultural Extension and Education Research*. 7(3(27)): 43-56. [In Persian]
- [34] Doaei h , Borjali Lou sh. (2011). . *Public Administration Perspaective*, 1(3), [In Persian]
- [35] Hassanzadeh Psikhani, Mohammad Sadegh, Hassanzadeh Samarin, Touraj, Fanoun Hassani, Behnaz (2018). The effect of organizational ethical climate on silence of employees with the mediating role of understanding organizational support. *Public Administration Perspaective*, 9(2), 87-110. [In Persian]
- [36] Wang, A., Chiang, J.T.J., Tsai, C., Lin, T, & Cheng, B., (2013). Gender makes the difference: The moderating role of leader gender on the relationship between leadership styles and subordinate performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122, 101-113