



سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با میانجیگری

مشارکت کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز

مهرداد سرفرازی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۲ وحید قلی‌پور^۲

کیهان رضائی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با میانجیگری مشارکت کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهرستان شیراز انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهرستان شیراز می‌باشد که تعداد آن‌ها ۲۷۰۱۳ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۷۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که از پرسشنامه رفتار حمایتی مدیران (رونی و گوتلیب)، رفتار کارآفرینانه کارکنان (زامپتاکیس و همکاران) و مشارکت کاری (رزماری و همکاران) استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان این حوزه مورد تأیید قرار گرفت؛ و جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و مشخص شدن نرمال بودن متغیر از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید. نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مشارکت کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهرستان شیراز تأثیر معناداری دارد.

کلمات کلیدی

رفتار حمایتی مدیران، رفتار کارآفرینانه کارکنان، مشارکت کاری، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات

بهداشتی درمانی شیراز

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران. (نویسنده مسئول) Mehrzadsarfaraizi55@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت و حسابداری، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران. vahid_gh18@yahoo.com

۳- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران. RezaeiKihaneh@gmail.com

سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه.../سرفرازی، قلی‌پور و رضائی

مقدمه

تمامی افرادی که در یک سازمان به‌عنوان کارمند آن مجموعه کار می‌کنند همیشه بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای آن‌ها و ایجاد رفاه، آسایش و امنیت آن‌ها قائل می‌باشد، اعتقاد و علاقه خاصی نسبت به سازمان پیدا می‌نمایند، این اعتقاد تحت عنوان حمایت مدیران معرفی گردیده است (متین فر، ۱۳۹۵). حمایت مدیران ادراک‌شده نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و مدیران است. مبنای این رابطه در انواع تعاملاتی که بین کارکنان و مدیران صورت می‌گیرد، ریشه دارد. عدم حمایت مدیران از افراد باعث عدم رشد عاطفی و سازگاری و عینی‌گرایی افراد می‌شود و در نتیجه وابستگی به مدیران و عملکرد مناسب در سطح نامطلوبی ارائه می‌شود که در نهایت باعث عدم اثربخشی و کارایی و پیشرفت سازمان در دنیای پرقابته امروزی می‌شود (شیرزاد کبریا و نصرتی، ۱۳۹۶).

امروزه با توجه به رقابت شدید جهانی، سازمان‌هایی قادر به حفظ رقابت در عرصه کسب‌وکار خواهند بود که از روش‌های خلاقانه، نوآور و کارآفرین برای ارتقای بازدهی، رضایت و کیفیت استفاده کنند تا بتوانند گوی سبقت را از دیگر رقبا کسب کنند به عبارت دیگر با عنایت به پیچیدگی و رقابت رو به رشد موجود در دنیای امروز که البته با تحولات سریع محیط بین‌الملل و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و نیز تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است از کارآفرینی به‌عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی یاد می‌شود. زیرا می‌تواند باعث رشد و توسعه اقتصادی کشورها، افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی شود. هیت^۱ و همکارانش (۲۰۰۲) اعتقاد دارند که روند رشد و توسعه جهانی به‌خوبی نشان می‌دهد که با افزایش و گسترش فناوری‌های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینی و افراد کارآفرین حیاتی جلوه می‌کند. کارآفرینی از منابع مهم، ارزان و بسیار ارزشمند و پایان‌ناپذیر همه جوامع بشری است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳).

امروزه با توجه به رقابت شدید جهانی، سازمان‌هایی قادر به حفظ رقابت در عرصه کسب‌وکار خواهند بود که از روش‌های خلاقانه، نوآور و کارآفرین برای ارتقای بازدهی، رضایت و کیفیت استفاده کنند تا بتوانند گوی سبقت را از دیگر رقبا کسب کنند به عبارت دیگر با عنایت به پیچیدگی و رقابت رو به رشد موجود در دنیای امروز که البته با تحولات سریع محیط بین‌الملل و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و نیز تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است از کارآفرینی به‌عنوان موتور محرک توسعه اقتصادی یاد می‌شود. زیرا می‌تواند باعث رشد و توسعه اقتصادی کشورها، افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی شود (هادی پور، ۱۳۹۸). هیت^۲ و همکارانش (۲۰۰۲) اعتقاد دارند که روند رشد و توسعه جهانی به‌خوبی نشان می‌دهد که با افزایش و گسترش فناوری‌های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینی و

افراد کارآفرین حیاتی جلوه می‌کند. کارآفرینی از منابع مهم، ارزان و بسیار ارزشمند و پایان‌ناپذیر همه جوامع بشری است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳).

زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای کارکنان، از منابع و امکانات سازمان‌ها می‌کاهد. بر اساس این تصور، برای حصول و وصول به حداقل کارایی و اثربخشی در سازمان‌ها، باید حداقل نیازها ارضا شود؛ اما امروزه این نظریه به کلی منتفی و منقضی شده است. صاحب‌نظران علم مدیریت بر این باورند که عدم درک صحیح، منطقی و اصولی نیازهای واقعی کارکنان و عدم ارضای تمام و کمال نیازهای موصوف، کاهش بهره‌وری در سازمان را با خود به همراه خواهد داشت (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶). بیشتر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه رفتار سازمانی مورد بررسی و مذاقه قرار گرفته است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان می‌باشد. در این میان، واژه مشارکت در تصمیم‌گیری در بسیاری از سازمان‌ها منشأ گروهی داشته و تحت عناوینی نظیر کمیته‌ها، تیم‌ها، گروه‌های کاری و... ملحوظ نظر قرار می‌گیرد. رشد و توسعه روزافزون سازمان‌ها باعث گردیده است که یک فرد یا عده معدودی از افراد نتوانند برای اداره کلیه امور سازمان با یافتن راه‌حل‌های کارا و اثربخش تصمیم‌گیری نمایند؛ به‌طوری‌که این امر مشارکت و سهم نمودن همه‌جانبه افراد در تمامی سطوح و رده‌های مختلف سازمانی را ایجاب و طلب می‌نماید (همتی، ۱۳۹۹).

در عصر صنعتی امروز، شرایط جذب و نگهداری منابع انسانی به‌صورت کاملاً رقابتی انجام می‌شود و این موضوع لزوم توجه به مسائل رفاهی و مکانیزم‌های حمایت از کارکنان را افزایش داده است. حمایت مدیران و سرپرستان از کارکنان از طریق مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و ارائه بازخورد شغلی مناسب و رفتارهای محترمانه، حمایتی برای کارکنان محسوب می‌شود چراکه کارکنان تمایل دارند نمایندگان سازمان را حامی خود بدانند، رفتار مطلوب یا نامطلوب مدیر، معیاری برای درک نه‌تنها درک حمایت از سوی مدیر بلکه حمایت از سوی سازمان است (نصیری و همکاران، ۱۳۹۹). رفتار حمایتی عبارت است از توانایی همراه کردن دیگران در نیل به هدف و ایجاد انگیزه در این راستا با توجه به ابعاد حمایت، ایجاد امکانات برای برقراری ارتباط متقابل، تأکید بر هدف و تسهیل کار (زارع و همکاران، ۱۳۹۴). روش‌های مدیریتی به‌ویژه رفتارهای حمایتی مدیران جزء مکمل ایجاد یک محیط مناسب برای پرورش کارکنان و افزایش انگیزه آنان در مشارکت‌های شغلی و تصمیم‌گیری‌ها است (توکلی نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). سطح بالای حمایت سازمانی در میان کارمندان نشان‌دهنده این است که کارمندان باور دارند سازمان در موقعیت‌های مختلف از آن‌ها حمایت می‌کند، از عملکرد خوب آن‌ها دفاع می‌کند و به

سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه.../سرفرازی، قلی پور و رضائی

تلاشی که می‌کنند پاداش می‌دهد. چنین باور و اعتقادی موجب می‌شود کارمندان به برخورد مناسب سازمان واکنش نشان دهند و درصدد جبران برآیند (رزازان، ۱۳۹۷).

کارآفرینی پیش از آنکه ابزار و روشی برای حل مشکلات امروز سازمان‌ها و در حالت کلی اجتماعات بشری باشد، رویکردی است که در آن وجوه آفرینندگی، زایش، نو شدن و نو بودن نقش قابل توجهی دارد. بدین ترتیب کارآفرین کسی است که دائماً در حال تولید، پرورش، به کارگیری و به طور کلی جان دادن و روح دمیدن به افکار و ایده‌های جدید است. این ایده‌ها می‌تواند یک تئوری، یک محصول، یک فرآیند و یا یک سبک نوین زندگی باشد (عربشاهی، ۱۳۹۵). رفتار کارآفرینی زیرمجموعه از فعالیت‌های کارآفرینی است که با درک، پیش‌بینی و تأثیر بر رفتار انسان، در رشد و پایداری سازمان‌ها در محیط پیچیده نقش دارد (مک‌آدام، ۲۰۱۹). رفتار کارآفرینی به عنوان یک علاقه آکادمیک، مطالعه رفتارهای انسان است که از طریق ایجاد و توسعه سازمان‌های سرمایه‌گذاری جدید، به دنبال استفاده از فرصت‌های کارآفرینی است و رفتار کارآفرینی نتیجه تقریبی شناخت‌ها و احساسات کارآفرینان است (برد و شودت، ۲۰۱۷). رفتار کارآفرینانه عبارت است از مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقداماتی که افراد در سطوح مختلف سازمانی از طریق ترکیبات نوآورانه منابع برای شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها انجام می‌دهند. در رفتار کارآفرینانه کارکنان، بهره‌برداری از فرصت‌ها برای ایجاد ارزش در سطح سازمان/شرکت امری اساسی است (زالی و همکاران، ۱۳۹۹).

منظور از مشارکت کارکنان، کلیه اقداماتی است که میزان نفوذ مسؤلیت کارکنان را در فرایند تصمیم‌گیری، از طریق نمایندگی مناسب در سطوح گوناگون سازمان افزایش می‌دهد و هدف از آن نیز این است که از طریق دخالت دادن کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، از میزان برخوردها و تعارضات موجود بین مدیران و کارکنان کاسته شود و طرفین با داشتن حق و فرصت مساوی برای تبادل نظر و تصمیم‌گیری درباره مسائل سازمانی، خود را متعلق به گروه واحدی بدانند که در جهت تحقق هدف‌های مشترک فعالیت می‌کنند. اندیشه کشانیدن گروه به کار گروهی گام مهمی در پرورش گروه به صورت یک واحد موفق می‌باشد. بزرگ‌ترین بهره مشارکت، دادن حق طبیعی کارکنان به آنان است. مشارکت، ارزش‌های انسانی را در سازمان نهبانی می‌کند، زیرا به نیازهای کارکنان برای ایمنی، مناسبات اجتماعی، احترام و خود شکوفایی پاسخ می‌گوید (کرمی، ۱۳۹۶). مشارکت به عنوان وسیله‌ای برای ارتقاء مطرح می‌شود و می‌توان ادعا نمود که استفاده از مشارکت و همکاری کارکنان هدف‌هایی نظیر ایجاد احساس تعلق در کارکنان، آگاهی از نظرات کارکنان و پرورش استعدادها را به دنبال دارد؛ و همچنین با توجه باینکه با اتخاذ و اجرای مدیریت مشارکتی با حضور پیش‌نیازهای مشارکت نتایج پرباری برای فرد و سازمان در

بردارد (خدرلو، ۱۳۹۵).

دانشگاه علوم پزشکی یکی سازمان علمی-آموزشی است که سهم بسزایی در تولید و پرورش علم و دانش در سطح استان دارد بنابراین توجه به مربیان، مدرسان و مدیران این سازمان یک عامل مؤثر بر پیشرفت این سازمان دارد چراکه روش‌های تولید علم همانند روش‌های سنتی گذشته دیگر جوابگوی نیازهای محیطی نخواهد بود و لذا ضروری است کارکنان از طریق رفتارهای کارآفرینانه اقدام به تولید علم نمایند. رفتارهای حمایتی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی، کارکنان را برمی‌انگیزاند و به روش‌های تولید تکنولوژی و خلاقیت و کارآفرینی می‌رساند همچنین وجود حمایت‌های مدیران، کارکنان را در مشارکت سازمانی و مشارکت در حل مسائل و مشکلات سازمانی ترغیب می‌نماید. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز به دلیل عدم وجود پشتیبانی تخصصی، رفتار کارآفرینانه را نمی‌تواند توسعه دهد چراکه به دلیل وسیع بودن سلسله‌مراتب سازمانی نظام آموزشی کارآفرین مجبور است آزمون و خطا کند و مشکلات و اشتباهات متعددی را متحمل شود تا درنهایت مسیر درست را پیدا کند بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این‌گونه می‌باشد که آیا رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مشارکت کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با میانجیگری مشارکت کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد؟

فرضیه‌های فرعی

۱. رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد.
۲. رفتار حمایتی مدیران بر مشارکت کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد.
۳. مشارکت کاری کارکنان بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد.

سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه.../سرفرازی، قلی‌پور و رضائی

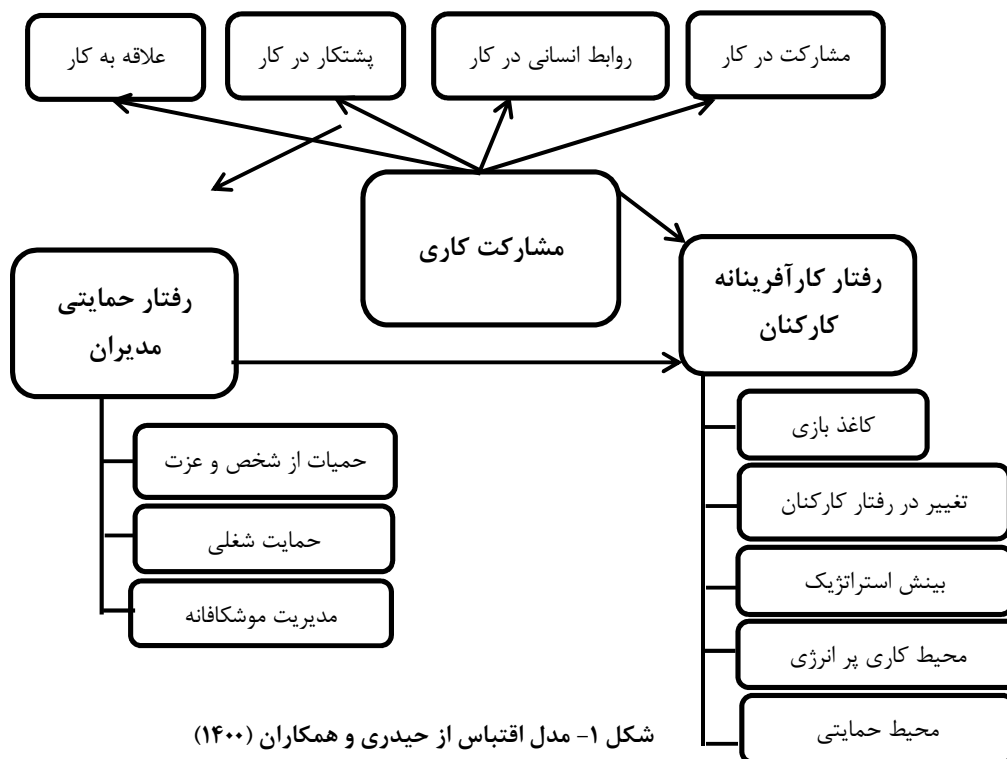
۴. حمایت از شخص بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد.
۵. حمایت شغلی بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد.
۶. مدیریت موشکافانه بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد.

پیشینه پژوهش

حیدری و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تأثیر حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تعهد عاطفی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز انجام دادند و نتیجه گرفتند که حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تعهد عاطفی تأثیر معناداری دارد یافته‌های این مطالعه می‌تواند نقش بسزایی در بهبود فرهنگ سازمانی محیط‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها از طریق افزایش حمایت مدیران این سازمان‌ها از کارآفرینی اعضای خود، افزایش تعهد عاطفی در آن‌ها و در نتیجه نیل به اهداف تعیین‌شده سازمان داشته باشد. صیامی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی حمایتی و رفتارهای مشارکت جویانه مثبت مشتری با توجه به نقش میانجی رفتارهای فراوظیفه‌ای مثبت در بین ۶۰ شرکت بیمه انجام دادند و نتیجه گرفتند که رفتارهای فراوظیفه‌ای مثبت مرتبط به کار، نقش میانجی در رابطه بین جو سازمانی حمایتی و رفتارهای فراوظیفه‌ای مثبت مشتری ایفا می‌کنند. به‌علاوه، نتایج تائید کرد که سرمایه روان‌شناختی مثبت در تعامل با جو سازمانی حمایتی بر رفتارهای پیش‌نگر و انطباقی کارکنان تأثیر مثبت داشته و این اثر تعاملی بر رفتارهای پیش‌نگر بیشتر از رفتارهای انطباقی است. نصیری و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رفتار حمایتی مدیران بر تصمیم‌گیری مشارکتی با نقش میانجی وجدان کاری در سازمان‌های ورزشی انجام دادند و نتیجه گرفتند که رفتار حمایتی مدیران بر تصمیم‌گیری مشارکتی با نقش میانجی وجدان کاری تأثیر معناداری دارد چنانچه کارکنان در سازمان مورد حمایت مدیران قرار گیرد و هر یک از کارکنان در زمانی که نیاز به حمایت در سازمان از سوی مدیریت را داشته باشند، این حمایت را درک کنند به‌نوعی امید و انگیزه بیشتری داشته و به سازمان، ارباب‌رجوع و مشتریان پاسخگوتر خواهند بود. انگوین و تران^۴ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان تأثیر حمایت سازمانی درک شده بر مشارکت کارکنان در طول همه‌گیری کرونا در شرکت هانوی در ویتنام انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی درک شده بر مشارکت کارکنان تأثیر معناداری دارد کارکنانی که توسط سازمان و مدیران آن، حمایت معنی‌داری را درک کنند،

در برنامه و اهداف و مأموریت‌های سازمان، مشارکت کرده و در تأمین آن تلاش می‌کنند. محمد یاسر^۵ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان تأثیر حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی شکوفایی و پیشرفت در بخش خدمات بانکی در پاکستان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی شکوفایی و پیشرفت تأثیر معناداری دارد وقتی کارمندان احساس می‌کنند که توسط سازمان‌هایشان مورد ارزشیابی قرار گرفته و کاملاً مورد حمایت قرار گرفته‌اند، بهزیستی روان‌شناختی، اجتماعی و احساسی را تجربه می‌کنند و متعاقباً این وضعیت آن‌ها را به سمت فداکاری و تعامل زیاد با کارشان سوق می‌دهد. مورثی^۶ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان ارتباط بین حمایت سازمانی و اشتیاق شغلی در شرکت‌های هند انجام داد و به این نتیجه رسید که بین حمایت سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه معناداری وجود دارد. حمایت سازمانی می‌تواند در نگاه کارکنان به شغلشان تغییرات اساسی ایجاد کرده و موجب اشتیاق و انگیزه فعالیت برای کارکنان شود.

مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱- مدل اقتباس از حیدری و همکاران (۱۴۰۰)

سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه.../سرفرازی، قلی‌پور و رضائی

روش تحقیق

روش مورد استفاده در پژوهش حاضر از نظر هدف جز تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و به روش همبستگی است. در روش همبستگی روابط بین بیش از یک متغیر باهم بررسی می‌شود و نتیجه همبستگی به دست آمده در صورت معنادار بودن در نمونه انتخاب شده به جامعه تعمیم داده می‌شود. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند شناخت بیشتر شرایط موجود و یا یاری‌رساندن به فرآیند تصمیم‌گیری باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهرستان شیراز که بر اساس اطلاعات به دست آمده تعداد آن‌ها ۲۷۰۱۳ نفر می‌باشد؛ که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۷۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که از پرسشنامه رفتار حمایتی مدیران (رونی و گوتلیب)، رفتار کارآفرینانه کارکنان (زامپتاکیس و همکاران) و مشارکت کاری (رزماری و همکاران) استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان این حوزه مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیرها

در این قسمت با استفاده از آزمون فرض نرمال بودن به بررسی متغیرهای اصلی پژوهش می‌پردازیم. در این آزمون، فرض صفر بر نرمال بودن توزیع داده‌ها بنا شده است؛ بنابراین اگر فرض صفر رد شود به معنی غیر نرمال بودن داده‌ها است. با توجه به اینکه مقدار احتمال برای هر سه متغیر بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد فرض نرمال بودن رفتار حمایتی مدیران، رفتار کارآفرینانه کارکنان و مشارکت کاری کارکنان تأیید می‌شود.

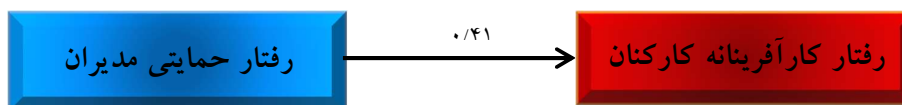
جدول ۱- فرض نرمال بودن داده‌ها

نام متغیر	آماره آزمون	مقدار احتمال
رفتار حمایتی مدیران	۰/۶۱۹	۰/۰۸۰
رفتار کارآفرینانه کارکنان	۰/۴۲۲	۰/۰۵۵
مشارکت کاری کارکنان	۰/۳۸۷	۰/۰۶۷

بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه فرعی اول: رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد.

همان‌طور که در نمودارهای زیر مشاهده می‌شود مقدار عددی رابطه‌ی بین متغیرهای رفتار حمایتی مدیران و بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، بنابراین معناداری رابطه‌ی بین دو متغیر رفتار حمایتی مدیران و بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته شد. همچنین از آنجاکه ضریب مسیر بین دو متغیر ۰/۴۱ گزارش شده است، لذا با یک واحد تغییر در رفتار حمایتی مدیران، رفتار کارآفرینانه کارکنان به میزان ۰/۴۱ بهبود می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه فرعی اول پژوهش تأیید می‌شود.



نمودار ۱- نمودار ضریب مسیر فرضیه فرعی اول



نمودار ۲- نمودار t-value فرضیه فرعی اول

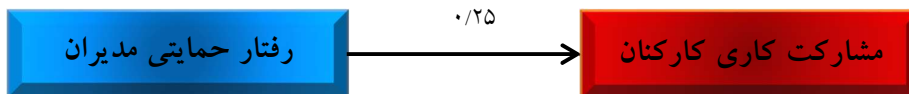
جدول ۲- نتایج فرضیه فرعی اول

آماره t	ضریب مسیر	مدل
۴/۲۱	۰/۴۱	رفتار حمایتی مدیران ← رفتار کارآفرینانه کارکنان

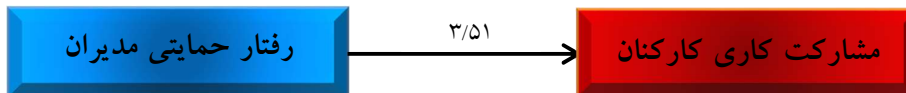
فرضیه فرعی دوم: رفتار حمایتی مدیران بر مشارکت کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد.

همان‌طور که در نمودارهای زیر مشاهده می‌شود مقدار عددی رابطه‌ی بین رفتار حمایتی مدیران و مشارکت کاری کارکنان از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، بنابراین معناداری رابطه‌ی بین دو متغیر رفتار حمایتی مدیران و مشارکت کاری کارکنان با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته شد. همچنین از آنجاکه ضریب مسیر بین دو متغیر ۰/۲۵ گزارش شده است، لذا با یک واحد تغییر در رفتار حمایتی مدیران، مشارکت کاری کارکنان به میزان ۰/۲۵ بهبود می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه فرعی دوم پژوهش تأیید می‌شود.

سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه.../سرفرازی، قلی‌پور و رضائی



نمودار ۳- نمودار ضریب مسیر فرضیه فرعی دوم



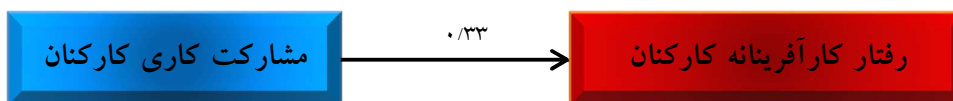
نمودار ۴- نمودار t-value فرضیه فرعی دوم

جدول ۳- نتایج فرضیه فرعی دوم

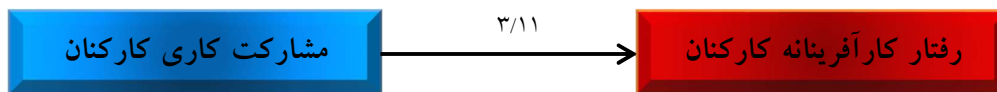
آماره t	ضریب مسیر	مدل
۳/۵۱	۰/۲۵	رفتار حمایتی مدیران ← مشارکت کاری کارکنان

فرضیه فرعی سوم: مشارکت کاری کارکنان بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد.

همان‌طور که در نمودارهای زیر مشاهده می‌شود مقدار عددی رابطه‌ی بین مشارکت کاری کارکنان و رفتار کارآفرینانه کارکنان از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، بنابراین معناداری رابطه‌ی بین دو متغیر مشارکت کاری کارکنان و بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته شد. همچنین از آنجاکه ضریب مسیر بین دو متغیر ۰/۳۳ گزارش شده است، لذا با یک واحد تغییر در مشارکت کاری کارکنان، رفتار کارآفرینانه کارکنان به میزان ۰/۳۳ بهبود می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه فرعی سوم پژوهش تأیید می‌شود.



نمودار ۵- نمودار ضریب مسیر فرضیه فرعی سوم



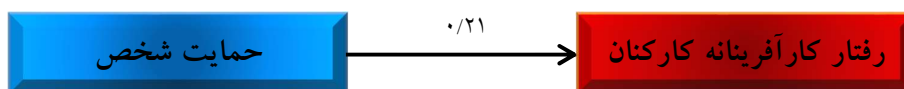
نمودار ۶- نمودار t-value فرضیه فرعی سوم

جدول ۴- نتایج فرضیه فرعی سوم

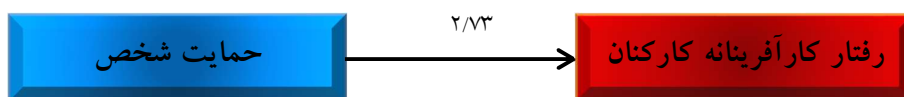
آماره t	ضریب مسیر	مدل
۳/۱۱	۰/۳۳	مشارکت کاری کارکنان ← رفتار کارآفرینانه کارکنان

فرضیه فرعی چهارم: حمایت از شخص بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد.

همان طور که در نمودارهای زیر مشاهده می‌شود مقدار عددی رابطه‌ی بین حمایت از شخص و رفتار کارآفرینانه کارکنان از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، بنابراین معناداری رابطه‌ی بین دو متغیر حمایت از شخص و بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته شد. همچنین از آنجاکه ضریب مسیر بین دو متغیر ۰/۲۱ گزارش شده است، لذا با یک واحد تغییر در حمایت از شخص، رفتار کارآفرینانه کارکنان به میزان ۰/۲۱ بهبود می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه فرعی چهارم پژوهش تأیید می‌شود.



نمودار ۷- نمودار ضریب مسیر فرضیه فرعی چهارم



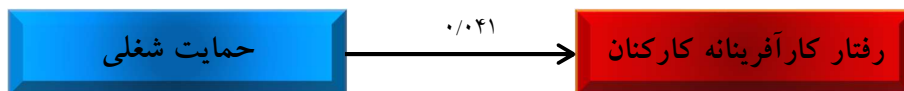
نمودار ۸- نمودار t-value فرضیه فرعی چهارم

جدول ۵- نتایج فرضیه فرعی چهارم

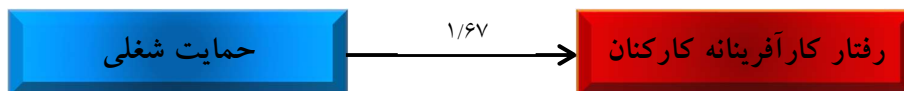
آماره t	ضریب مسیر	مدل
۲/۷۳	۰/۲۱	حمایت از شخص ← رفتار کارآفرینانه کارکنان

فرضیه فرعی پنجم: حمایت شغلی بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد.

همان طور که در نمودارهای زیر مشاهده می‌شود مقدار عددی رابطه‌ی بین متغیرهای حمایت شغلی و رفتار کارآفرینانه کارکنان از ۱/۹۶ کوچک‌تر است، بنابراین معناداری رابطه‌ی بین دو متغیر حمایت شغلی و بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته نشد. بدین ترتیب فرضیه فرعی پنجم پژوهش رد می‌شود.



نمودار ۹- نمودار ضریب مسیر فرضیه فرعی پنجم



نمودار ۱۰- نمودار t-value فرضیه فرعی پنجم

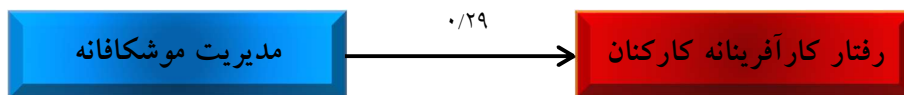
سنجش اثر گذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کار آفرینانه.../سرفرازی، قلی پور و رضائی

جدول ۶- نتایج فرضیه فرعی پنجم

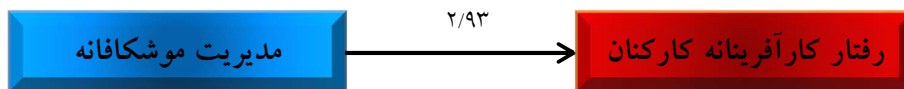
مدل	ضریب مسیر	آماره t
حمایت شغلی ← رفتار کارآفرینانه کارکنان	۰/۰۴۱	۱/۶۷

فرضیه فرعی ششم: مدیریت موشکافانه بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد.

همان طور که در نمودارهای زیر مشاهده می شود مقدار عددی رابطه ی بین مدیریت موشکافانه و رفتار کارآفرینانه کارکنان از ۱/۹۶ بزرگ تر است، بنابراین معناداری رابطه ی بین دو متغیر مدیریت موشکافانه و رفتار کارآفرینانه کارکنان با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته شد. همچنین از آنجاکه ضریب مسیر بین دو متغیر ۰/۲۹ گزارش شده است، لذا با یک واحد تغییر در مدیریت موشکافانه، رفتار کارآفرینانه کارکنان به میزان ۰/۲۹ بهبود می یابد. بدین ترتیب فرضیه فرعی ششم پژوهش تأیید می شود.



نمودار ۱۱- نمودار ضریب مسیر فرضیه فرعی ششم



نمودار ۱۲- نمودار t-value فرضیه فرعی ششم

جدول ۷- نتایج فرضیه فرعی ششم

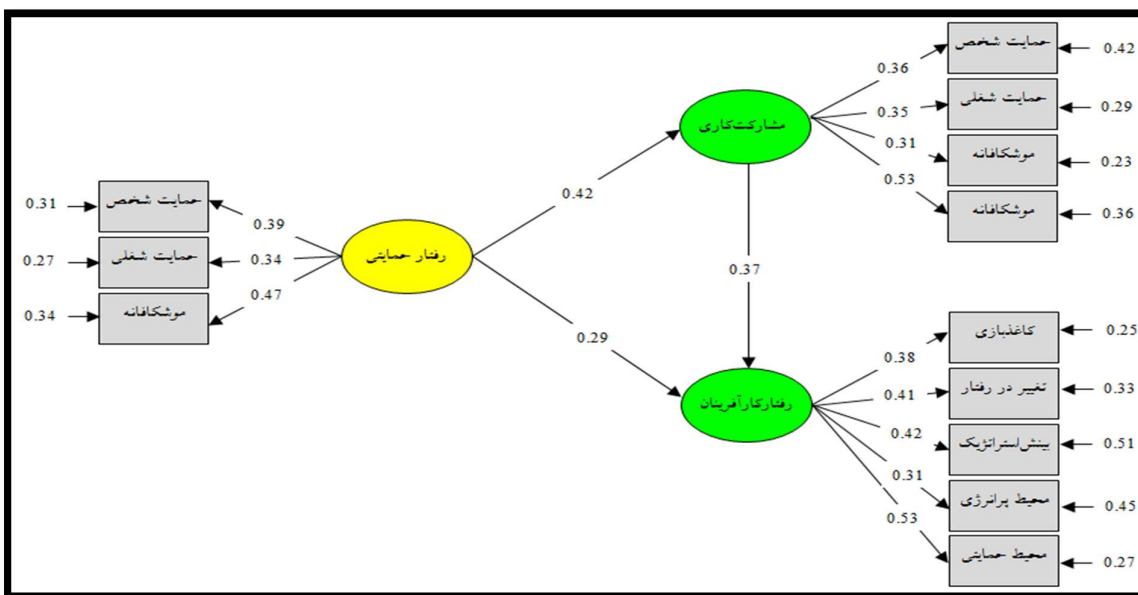
مدل	ضریب مسیر	آماره t
مدیریت موشکافانه ← رفتار کارآفرینانه کارکنان	۰/۲۹	۲/۹۳

بررسی فرضیه اصلی پژوهش

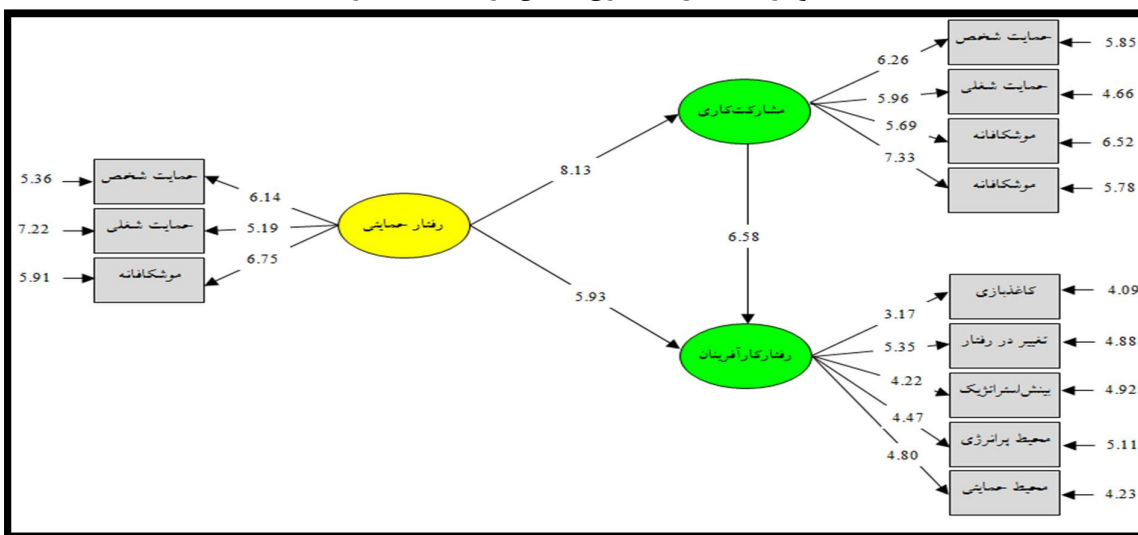
به منظور سنجش بررسی تأثیر رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با میانجیگری مشارکت کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. از این رو، در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیات از مدل معادلات ساختاری و به طور اخص تحلیل مسیر استفاده شده است. نمودارهای زیر مدل اندازه گیری تحقیق را در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد. بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می دهد. به عبارت دیگر بار

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۶، دوره ۱۴، زمستان ۱۴۰۲

عاملی نشان‌دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده‌گر (سؤال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل‌ها) می‌باشد. با توجه به شکل زیر می‌توان بارهای عاملی هر یک از سؤالات تحقیق را مشاهده نمود.



نمودار ۱۳- مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



نمودار ۱۴- مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه.../سرفرازی، قلی پور و رضائی

مدل فوق نتیجه این فرضیه اصلی را در حالت t-value جهت نشان دادن معناداری این مسیر نشان می‌دهد. این شکل که با استفاده از نرم‌افزار لیزرل به دست آمده است t-value بین متغیرها را نشان می‌دهد که ارتباط بین متغیرها معنادار می‌باشند چراکه از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند.

جدول ۸- خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی

ارتباط بین متغیرها	ضریب تأثیر	t-value	سطح معنی‌داری	مستقیم
رفتار حمایتی و مشارکت کاری	۰/۴۲	۸/۱۳	۰,۰۰۰	مستقیم
رفتار حمایتی و رفتار کارآفرینانه	۰/۲۹	۵/۹۳	۰,۰۰۰	مستقیم
مشارکت کاری و رفتار کارآفرینانه	۰/۳۷	۶/۵۸	۰,۰۰۰	مستقیم
رفتار حمایتی و رفتار کارآفرینانه		۰/۱۶		غیرمستقیم

ارزیابی برازش مدل

برای ارزیابی برازش مدل، شاخص‌های برازش مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. برای هر شاخص مقدار استاندارد وجود دارد که بایستی پس از انجام تحلیل، این شاخص‌ها گزارش و با مقدار استاندارد (مجاز) مقایسه گردد. چنانچه شاخص موردنظر در محدوده‌ی مجاز باشد، برازش تأیید می‌گردد.

جدول ۹- شاخص‌های برازش

نام شاخص	مقدار استاندارد	مقدار گزارش شده	مناسب یا نامناسب بودن
RMSEA	<۰/۱	۰/۶۴	مناسب
NFI	>۰/۹۰	۰/۹۱	مناسب
CFI	>۰/۹	۰/۹۱	مناسب
GFI	>۰/۹	۰/۹۱	مناسب

با توجه به قرار گرفتن شاخص‌های برازش، در محدوده مجاز، می‌توان نتیجه گرفت مدل از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی مشارکت کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد.

تأثیر معناداری دارد نتایج این فرضیه با حیدری و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان تأثیر حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تعهد عاطفی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز، صیامی و

همکاران (۱۳۹۹) با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی حمایتی و رفتارهای مشارکت جویانه مثبت مشتری با توجه به نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای مثبت در بین ۶۰ شرکت بیمه، محمد یاسر^۷ و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان تأثیر حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی شکوفایی و پیشرفت در بخش خدمات بانکی در پاکستان، مورثی^۸(۲۰۱۷) با عنوان ارتباط بین حمایت سازمانی و اشتیاق شغلی در شرکت‌های هند همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نصیری و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان بررسی تأثیر رفتار حمایتی مدیران بر تصمیم‌گیری مشارکتی با نقش میانجی وجدان کاری در سازمان‌های ورزشی، قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان رابطه حمایت سازمانی و جو خلاقانه با توسعه کارآفرینی با واسطه‌گری توانمندسازی و خلاقیت در کارکنان کتابخانه در استان خوزستان، فیندیک و ایرکات^۹(۲۰۱۶) با عنوان تأثیر کارآفرینی سازمانی و فرهنگ بر تعهد کارکنان در ترکیه، فاطما و آمال^{۱۰}(۲۰۱۶) با عنوان ارتباط بین حمایت سازمانی، اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های مختلف در قاهره همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد رفتار حمایتی مدیران بر مشارکت کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با سجادی و بهشتی فر (۱۳۹۶) با عنوان بررسی تأثیر حمایت مدیران بر تصمیم‌گیری مشارکت کارکنان، رضایی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان چگونگی ارتقای مشارکت در تصمیم‌گیری کارکنان پایور سازمان‌های امنیتی، اطلاعاتی و حفاظتی با نگرش به تعهد سازمانی، دای و ژینیو^{۱۱} (۲۰۱۶) با عنوان حمایت سازمانی درک شده و مشارکت کارکنان در شرکت‌های چینی، آوینشا و صبا^{۱۲}(۲۰۱۶) با عنوان تأثیر مشارکت کارکنان بر رضایت شغلی در بخش تربیت کراچی در پاکستان همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد مشارکت کاری کارکنان بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با صیامی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی حمایتی و رفتارهای مشارکت جویانه مثبت مشتری با توجه به نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای مثبت در بین ۶۰ شرکت بیمه نصیری و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان بررسی تأثیر رفتار حمایتی مدیران بر تصمیم‌گیری مشارکتی با نقش میانجی وجدان کاری در سازمان‌های ورزشی، گیوالی^{۱۳}(۲۰۱۷) با عنوان تأثیر مشارکت کارکنان بر رضایت شغلی، ادراک عدالت کارکنان و تعهد سازمانی: موردی از بانک‌های تجاری نپال، فیندیک و ایرکات^{۱۴}(۲۰۱۶) با عنوان تأثیر کارآفرینی سازمانی و فرهنگ بر تعهد کارکنان در ترکیه همسو می‌باشد.

سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه.../سرفرازی، قلی پور و رضائی

نتیجه فرضیه فرعی چهارم تحقیق نشان داد حمایت از شخص بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با شیرمحمدی (۱۳۹۶) با عنوان تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی در بین شرکت‌های کوچک و متوسط شهر ایلام، تقی پور و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه با تمایل به کارآفرینی در مدیران مدرسه ابتدایی، جلینا اریک^{۱۵} (۲۰۱۵) با عنوان کارآفرینی سازمانی، یادگیری سازمانی و پیاده‌سازی دانش، فاطما و آمال^{۱۶} (۲۰۱۶) با عنوان ارتباط بین حمایت سازمانی، اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های مختلف در قاهره همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی پنجم تحقیق نشان داد حمایت شغلی بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری ندارد نتایج این فرضیه با قاسمی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان رابطه حمایت سازمانی و جو خلاقانه با توسعه کارآفرینی با واسطه‌گری توانمندسازی و خلاقیت در کارکنان کتابخانه در استان خوزستان، صیامی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی حمایتی و رفتارهای مشارکت جویانه مثبت مشتری با توجه به نقش میانجی رفتارهای فرا وظیفه‌ای مثبت در بین ۶۰ شرکت بیمه، فیندیک و ایرکات^{۱۷} (۲۰۱۶) با عنوان تأثیر کارآفرینی سازمانی و فرهنگ بر تعهد کارکنان در ترکیه، مورثی^{۱۸} (۲۰۱۷) با عنوان ارتباط بین حمایت سازمانی و اشتیاق شغلی در شرکت‌های همسو نمی‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی ششم تحقیق نشان داد مدیریت موشکافانه بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با حیدری و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان تأثیر حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تعهد عاطفی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز، شیرمحمدی (۱۳۹۶) با عنوان تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی بر کارآفرینی سازمانی در بین شرکت‌های کوچک و متوسط شهر ایلام، محمد یاسر^{۱۹} و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان تأثیر حمایت سازمانی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی شکوفایی و پیشرفت در بخش خدمات بانکی در پاکستان، جلینا اریک^{۲۰} (۲۰۱۵) با عنوان کارآفرینی سازمانی، یادگیری سازمانی و پیاده‌سازی دانش همسو می‌باشد.

پیشنهادها کاربردی بر مبنای یافته‌های پژوهش

با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد.

تأثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران در رفتارهای خود عقاید و ارزش‌ها، اهداف و مسائل رفاهی کارکنان را در سازمان مدنظر قرار دهند و در راستای آن مدیران سازمان باید علاوه بر حمایت‌های مادی با حمایت‌های معنوی، ادراک حمایتی را در کارکنان تقویت کند. مدیران سازمان برای نشان دادن حمایت خود به کارکنان می‌تواند شرایط شغلی مناسبی برای آن‌ها فراهم کند و با آن‌ها رفتاری عادلانه داشته باشد، پاداش‌های سازمانی را عادلانه توزیع کند و فرصت پیشرفت شغلی و ارتقا را برای کارکنان فراهم آورد. با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد رفتار حمایتی مدیران بر مشارکت کاری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شیراز تأثیر معناداری دارد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان با برنامه‌ریزی‌های مناسب خود از جمله اعطای تسهیلات، مشارکت در تصمیم‌گیری مرتبط با کارکنان، قدردانی از تلاش‌ها و زحمات آن‌ها، برقراری روابط دوستانه و اعمال روش‌های رهبری انسان‌گرایانه، کیفیت زندگی کاری کارکنان را بهبود بخشند. با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد مشارکت کاری کارکنان بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان‌ها با استفاده از مشارکت دادن اعضا و کارکنان سازمان در تصمیم‌گیری و حل تعارضات، ایجاد نظام پیشنهادها، کمک به تأمین نیازهای روحی و جسمی، برگزاری دوره‌های آموزشی لازم، شایسته‌سالاری، ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری، روزآمدی و استفاده از مشاوران و صاحب‌نظران باعث تحریک کارکنان جهت مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری و بیان نظرات و رفتارهای خلاقانه و کارآفرینانه کارکنان شوند. با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی چهارم تحقیق نشان داد حمایت از شخص بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران برای افزایش میزان حمایت از شخص و جلب رضایت کارکنان به محیط کار و شغل، شفافیت بیشتری در امور کارکنان داشته باشند و ادراکات کارکنان در مورد صداقت، قابل‌اعتماد بودن، یکپارچگی رفتاری به‌عبارت‌دیگر، همسانی رفتار و گفتار مدیران و نشان دادن دغدغه‌های خاطر نسبت به کارکنان را تعدیل نمایند تا تمایل به ماندن در سازمان، افزایش و تمایل به ترک سازمان و یافتن جایگزین شغلی، کاهش یابد و موجب رفتار کارآفرینی بیشتر شود. با توجه به اینکه نتیجه فرضیه فرعی ششم تحقیق نشان داد مدیریت موشکافانه بر بهبود رفتار کارآفرینانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز تأثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران با سهیم نمودن کارکنان در برنامه‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و ارزش قائل شدن برای نظرات آنان در زمان تصمیم‌گیری‌های مربوط به حوزه‌ی کاری خودشان، رفتار کارآفرینانه آن‌ها را تقویت کنند.

سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه.../سرفرازی، قلی پور و رضائی

منابع

- ۱) اردلان، محمدرضا، سلطانزاده، وحید، بهشتی راد، رقیه (۱۳۹۳)، ارزیابی نقش فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی، نامه آموزش عالی، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۳۴-۱۱
- ۲) تقی پور، خاطره، اعتباریان خوراسگانی، اکبر، تقی پور، فائزه (۱۳۹۸)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه با تمایل به کارآفرینی در مدیران مدرسه ابتدایی، مدیریت مدرسه، دوره ۸، شماره ۴، صص ۱۷۷-۱۵۴
- ۳) توکلی نژاد، حسن، جزنی، نسرین، معمارزاده طهران، غلامرضا، افشار کاظمی، محمدرضا (۱۳۹۵)، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در نگهداشت کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۸، شماره ۴، صص ۱۸۵-۱۵۵
- ۴) حیدری، زهرا، رحیمی اقدم، حسینی، سید صمد (۱۴۰۰)، تأثیر حمایت مدیران ارشد بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تعهد عاطفی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تبریز، توسعه کارآفرینی، دوره ۱۴، شماره ۱، صص ۶۰-۴۱
- ۵) خدرلو، اسماعیل (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بر تعهد سازمانی با متغیر امنیت شغلی مطالعه موردی سازمان منطقه آزاد قشم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه قشم
- ۶) رزازان، حمیده (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر عدم تمایل به ترک خدمت کارکنان با نقش میانجی حمایت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش شهرستان کازرون، پایان‌نامه کارشناسی ارشد
- ۷) رضایی منش، بهروز و قربانی پاچی، عقیل (۱۳۹۶)، تاثیر عوامل استرس‌زا شغلی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک‌شده، فصلنامه مطالعات مدیریت، سال ۲۶، شماره ۸۶، صص ۶۰-۲۵
- ۸) زارع، ایرج، تاجیک زاده، فخری، خواست خدا، سعید، احمدی، عباداله (۱۳۹۴)، رابطه‌ی بین رفتار حمایتی و غیرحمایتی مدیران و فرسودگی شغلی با کنترل تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان مطهری شهرستان مرودشت، مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان، دوره ۲۳، شماره ۱، صص ۸۳-۷۴
- ۹) زالی، محمدرضا، نیلی آرام، علی، رضائیان، علی، کردناویج، اسداله (۱۳۹۹)، ارائه الگوی رفتار کارآفرینانه کارکنان در کسب‌وکارهای صادراتی حوزه برق و الکترونیک کشور با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری، مدیریت کسب‌وکارهای بین‌المللی، سال ۳، شماره ۴، صص ۲۱-۱
- ۱۰) سجادی، سیدپاسر و بهشتی فر، ملیکه، ۱۳۹۶، بررسی رابطه‌ای بین حمایت مدیران بر تصمیم‌گیری مشارکتی کارکنان، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، شماره ۳۶، دوره ۱۴، زمستان ۱۴۰۲

۱۱) شیرزاد کبریا، بهارک، نصرتی، لیلا (۱۳۹۶)، بررسی امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم‌آباد، مدیریت بهداشت و درمان، سال ۸، شماره ۴، صص ۸۴-۹۵

۱۲) صیامی، سحر و گریم، مارتین و مارتین، آنجلا، ۱۳۹۹، نقش میانجی رفتارهای فراوظیفه‌ای مثبت کارکنان در رابطه بین جو سازمانی حمایتی و رفتار مشارکت جویانه مثبت مشتری

۱۳) عربشاهی، احمد (۱۳۹۵)، تبیین مفهوم و ابعاد سازمان کارآفرین (از ماهیت تا فرآیند طراحی و اجرا)، کارآفرینی در کشاورزی، جلد ۳، شماره ۳، صص ۷۱-۹۰

۱۴) قاسمی، مؤگان، فرج پهلوی، عبدالحسین، عصاره، فریده، ارشدی، نسرین (۱۳۹۸)، رابطه حمایت سازمانی و جو خلاقانه با توسعه کارآفرینی با واسطه‌گری توانمندسازی و خلاقیت در کارکنان کتابخانه، روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، سال ۱۰، شماره ۳۵، صص ۱۱۷-۱۰۱

۱۵) کرمی، هادی (۱۳۹۶)، بررسی مسائل و مشکلات تصمیم‌گیری گروهی، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۳، شماره ۱، صص ۳۳۷-۳۲۴

۱۶) نصیری، علی، نصیری، زهرا، نورالهی، امیرحسین (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر رفتار حمایتی مدیران بر تصمیم‌گیری مشارکتی با نقش میانجی وجدان کاری در سازمان‌های ورزشی، فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره ۱، صص ۸۴-۹۷

۱۷) هادی پور، محمدمین (۱۳۹۸)، تأثیر سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش در شرکت برق منطقه‌ای استان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

۱۸) همتی، محمدصادق (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر مشارکت کارکنان بر تفکر انتقادی و سلامت روان کارکنان در استانداری فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

19) Avinash, advani, saba, gulzar(2016), impact of employees participation on job satisfaction evidence from karachi's tertiary education sector, indian journal of commerce & management studies, volume vii issue 1, pp 47-52

20) Bird, B., & Schjoedt, L. (2017). Entrepreneurial behavior: Its nature, scope, recent research, and agenda for future research. In Revisiting the entrepreneurial mind (pp. 379-409). Springer, Cham

21) Dai, Kailiang, Xinyu, Qin(2016), Perceived Organizational Support and Employee Engagement, Open Journal of Social Sciences, Vol 4, pp 46-57

22) Fatma, abed, Amal, Hebashy Elewa(2016), The Relationship between Organizational Support, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior as Perceived by Staff Nurses at Different Hospitals, Journal of Nursing and Health Science, Volume 5, Issue 4, pp 113-123

سنجش اثرگذاری رفتار حمایتی مدیران بر بهبود رفتار کارآفرینانه.../سرفرازی، قلی پور و رضائی

- 23) Findık, Gülaçtı, Erkut, Altındağ(2016), The Effect of Entrepreneurship and Culture on the Employee Commitment in Turkey, American Journal of Economics and Business Administration, Vol 9, No 1, pp 13-26
- 24) Gyawali, Achyut(2017), Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Fairness Perception and Organizational Commitment: A Case of Nepalese Commercial Banks, The Saptagandaki urnal, Vol. VIII, pp 1-13
- 25) Jelena Eric, Nielsen(2015), Corpor Ate Entrepreneurship, Organizational Learning And Know Ledge Implementation, Economic Horizons, Vol 17, No 3, pp 199-214
- 26) Muhammad Yasir, Imran, Natasha, Saman Elahi, Ghulam, Abid, Fouzia, Ashfaq(2020), Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing, Open Innov. Technol. Mark. Complex, Vol 6, No 82, pp 1-18

یادداشت‌ها:

-
- 1 . Hit
 - 2 . Hit
 - 3 . Bird & Schjoedt
 - 4 . Nguyen & Tran
 - 5 . Muhammad Yasir
 - 6 . Murthy
 - 7 . Muhammad Yasir
 - 8 . Murthy
 - 9 . Findık, Erkut
 - 10 . Fatma&Amal
 - 11 . Dai&Xinyu
 - 12 . Avinash & Saba
 - 13 . Gyawali
 - 14 . Findık, Erkut
 - 15 . Jelena Eric
 - 16 . Fatma&Amal
 - 17 . Findık, Erkut
 - 18 . Murthy
 - 19 . Muhammad Yasir
 - 20 . Jelena Eric

Measuring the effected of managers' supportive behavior on employees' entrepreneurship behavior with moderating employees' participative work in the Shiraz medical science & sanitary supports.

Mehrzad Sarfarazi¹

Vahid Gholipour²

Kihaneh Rezaei³

Abstract

This research has been conducted for measuring the effected of managers' supportive behavior on employees' entrepreneurship behavior with moderating employees' participative work in the Shiraz medical science & sanitary supports. The research method used in this research is descriptive and analytical in terms of the applied purpose, in terms of the type of data, and in terms of the method of collection. The statistical population in this research is the employees in the Shiraz medical science & sanitary supports. The population of this organization is 27013 people. From the statistical population according to sampling (based on the method of sampling in Morgan's table), 379 people were selected as the research sample. In the next step, based on the conceptual model of the research, research questions and hypotheses, using the questionnaire, managers supportive behavior (roni & ghotlip) employees' entrepreneurship behavior (zamptacis et al) participative work (rapa & rosemary et al) the extracted items were included in the statistical research sample of the questionnaire. In descriptive statistics, the descriptions are presented in two different sections, one and the main variety, and in the inferential statistics section Pierson test were used to check the research hypotheses. Considering the statistics data coefficient, it can be said that managers' supportive behavior has a positive effect on employees' entrepreneurship behavior with moderating employees' participative work in the Shiraz medical science & sanitary supports.

Keywords

managers' supportive behavior, employees' entrepreneurship behavior, participative work, Shiraz medical science & sanitary

1-Assistant Professor, Department of Public Management, Larestan Branch, Islamic Azad University, Larestan, Iran. (Corresponding Author) Mehrzadsarfarazi55@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Management and Accounting, Larestan Branch, Islamic Azad University, Larestan, Iran. vahid_gh18@yahoo.com

3-Master's student, Department of Public Management, Larestan Branch, Islamic Azad University, Larestan, Iran. RezaeiKihaneh@gmail.com