Journal of Health

Vol. 8, No. 3, Summer 2017, Pages 350-360

The Relationship between Organizational Trust, Organizational Health and Entrepreneurship of Employees in Hamedan District and Provience Health Centers in 2013-14

Mohajeran B *[1], Ghaleei A[2], Moghadam Z [3], Akbari T[4]

1. Assistant Professor of Educational Sciences Group, Urmia University, Iran
2. Associated Professor, Educational Sciences Group, Urmia University, Iran
3. Instructor of Educational Sciences of Payame Noor University, Hamedan, Iran
4. PhD in Educational Administration, Educational science Group, Ardabil University, Iran

**** Corresponding author.*** Tel: +989142962970, Fax: +984433364500, E-mail: behi217@yahoo.com

Received: Mar 2, 2015 Accepted: Nov 15, 2015

ABSTRACT

Background & aim: Considering conducted studies on trust, health, and organizational entrepreneurship along with the lack of study on relationships among these three important organizational factors; present study aimed to survey correlations among organizational health and trust and entrepreneurship of employees.

Methods: This study was a correlational survey. The statistical population included 180 employees of Hamedan district and province health centers who were studied by questionnaire using census method. 122 of the completed questionnaires were reliable. Robbins and Coulter standard questionnaire with 22 questions was used to measure entrepreneurship variant and for the organizational trust and health a researcher-made questionnaire with 30 questions was administered. Reliability and validity were measured on the basis of Cronbach's alpha and panel of experts. The collected data were analyzed by Pearson correlation coefficient, T test and regression analysis using SPSS software.

***Results*:** The results of the study show that there are positive significant relationships between organizational trust and organizational health as well as the organizational health and entrepreneurship. However, no significant relationship was found between organizational trust and entrepreneurship.

***Conclusion*:** Regarding the results of the study, some comments were given to managers to improve entrepreneurship through increasing organizational trust; with the hope to open new opportunities for further studies.

***Keywords*:** Organizational Health; Entrepreneurship; Organizational Trust; Health; Hamedan.

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان معاونت و مرکز بهداشت شهر همدان در سال ۹۳-۹۲

بهناز مهاجران[۱]، علیرضا قلعه ای[۲]، زینب مقدم[۳]، تقی اکبری[٤]*

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه ۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه
۳. مربی، گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، همدان، ایران ٤. دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی
* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱٤۲۹٦۲۹۷۰ فکس: ۰٤٤۳۳۳٦٤٥۰۰ ایمیل: behi217@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: مطالعه حاضر، با توجه به بررسی سوابق کارهای بسیار انجام شده در خصوص اعتماد، سلامت و کارآفرینی سازمانی و در عین حال وجود خلاءِ در رابطه با بررسی همزمان رابطه این سه متغیر مهم سازمانی و با هدف تبیین رابطه اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان انجام شده است.

روش کار: روش تحقیق حاضر، پیمایشی- همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸۰ نفر از کارکنان معاونت و اداره بهداشت شهر همدان بود که همه آنها به روش سرشماری بوسیله پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند که از این تعداد ۱۲۲ پرسشنامه معتبر جهت بررسی انتخاب گردید. به منظور سنجش متغیر کارآفرینی از پرسشنامه استاندارد ۲۲ سوالی رابینز و کالتر و برای متغیر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی از پرسشنامه های محقق ساخته ۳۰ سوالی استفاده شد. روایی و پایایی در پژوهش حاضر بر حسب تست خبرگان و ضریب آلفای کرونباخ اندازه گیری شده است و اطلاعات بدست آمده با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T و تحلیل رگرسیون بوسیله SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: نتایج بدست آمده نشان دادند که میان متغیر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی و همچنین میان دو متغیر سلامت سازمانی و کارآفرینی رابطه مثبت معنی داری وجود داشته ولی بین اعتماد سازمانی و کارآفرینی رابطه معنی داری یافت نشد.

نتیجه گیری: در پایان با توجه به نتایج تحقیق، برای بهبود کارآفرینی از طریق افزایش اعتماد سازمانی پیشنهاداتی به مدیران ارائه گردید که امید است راهگشای مسائل مربوط به این حوزه و نیز فراهم کننده زمینه هایی جدید جهت تحقیق، توجه و کارشناسی بیشتر گردد.

واژه های کلیدی: سلامت سازمانی، کارآفرینی، اعتماد سازمانی، بهداشت، همدان

دریافت: ۹۳/۱۲/۱۱ **پذیرش:** ۹٤/۸/۲٤

مقدمه

کارآفرینی سازمانی برای سازمان‌هایی که در پی کارآیی و اثربخشی هستند، یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان‌های فرهنگی و آموزشی به شدت به دنبال روش‌ها و رویکردهای کارآفرینی سازمانی می‌باشند (۱) و البته این همه زمانی امکان پذیر می‌باشد که اعتماد در جهت‌های مختلف در سازمان در جریان بوده و سازمان از جوی سالم برخوردار باشد و نکته حائز اهمیت اینکه یک سازمان جهت رسیدن به سلامت سازمانی نیز نیازمند برخورداری از ویژگی آفرینندگی خواهد بود (۲). از سوی دیگربرای دستیابی به نتایج اعتماد سازمانی، سازمان نیازمند افزایش نوآوری، مولد بودن، انگیزش و خلاقیت است که در سازمان‌ها لزوماً فرایندی پایین به بالا بوده و در حقیقت هستهٔ اصلی کارآفرینی سازمانی را نیز تشکیل می‌دهند (۲). این درهم تنیدگی و

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

پیچیدگی گواهی بر ضرورت بررسی‌های چند متغیره در خصوص پژوهش‌ها در علوم انسانی و نیز توجیه‌کننده علت بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی از دیدگاه افرادی است که مهمترین منابع سازمانی را تشکیل می‌دهند.

بررسی ادبیات سازمانی نشان داده همانطور که شرکت‌ها از یک مرحله از چرخه حیات، خود را به مرحله بعدی حرکت می‌دهند، برای زنده ماندن، دستیابی به سودآوری، و تحریک رشد، اغلب ناچار به اصلاح مهارت‌های خود و ایجاد قابلیت‌های نوآورانه می‌گردند و کارآفرینی سازمانی اساس ایجاد و بهره‌برداری از این قابلیت‌ها است (۳). طبق نظر کوراتکو[1] کارآفرینی پروسه پویای ماموریت، تغییر و ایجاد است (٤). در حقیقت کارآفرینی سازمانی لزوماً مستلزم خطر و سطح بالایی از عدم قطعیت است (۵).

نمودار ۱. مضامین کارآفرینی سازمانی (۶)

نکته کلیدی برای حفظ سطح نسبتاً بالایی از کارآفرینی در داخل یک سازمان به درک ماهیت اساسی از تجربه کارآفرینی، شناخت پتانسیل ذاتی کارآفرینی همه کارکنان و ایجاد محیط کاری که به کارکنان اجازه بروز استعدادهای نهفته را بدهد بستگی دارد (۷) و کاربرد استراتژی‌های کارآفرینی به طور گسترده ای برای حل مساله رشد و مشکلات مربوط به عملکرد اقتصادی در محیط‌های کسب و کار بسیار رقابتی برای ثبات سازمانی توصیه می‌شود (۸). از سوی دیگر در حمایت از نفوذ اعتماد رابطه ای بر کارآفرینی سازمانی، نشان می‌دهد که اعتماد به نفع فرصت‌های سازمان برای قادرساختن آن به فرایند تصمیم‌گیری اکتشافی است، که به نوبه خود باعث هوشیاری بیشترسازمان نسبت به محرک‌های خارجی می‌گردد (۹). مطالعات انجام شده در رابطه با اعتماد در واقع در سال ۱۹۷۰آغاز شده است (۱۰). نظریه پردازان سازمانی برای چند دهه در مورد اهمیت اعتماد به نوشتن پرداختند و نظریه پردازانی مانند مک گرگور، لیکرت و آرگریس از ایده اهمیت اعتماد سازمانی درمطالعات خود حمایت کرده اند (۱۱). مرور مقالات موجود در مورد تعریف اعتماد به این منجر شد که اعتماد تمایل افراد یا گروه به حساس شدن به طرف دیگر بر پایه اعتمادی است که طرف دوم نیکخواه، مطمئن، توانا، صادق و صریح است (۱۲). دو بعد اعتماد سازمانی عبارت از اعتماد بین فردی و اعتماد به سازمان است. وجود اعتماد در اشکال شخصی و سازمانی توسط اتکینسون[2] و همکاران، و مک نایت[3] و همکاران (۱۳) گالفورد[4] و همکاران تایید شده است که گالفورد و همکاران اعتماد استراتژیکی را نیز بدان افزوده اند (١٤). نتایج بررسی‌ها نشان دهنده اهمیت عامل اعتماد در سازمان‌های امروزی و تاثیر آن در بهبود عملکرد و اثر بخشی سازمانی است (۱۵). در حقیقت عنصر نامرئی نگهدارنده سلامتی ارتباطات افقی و عمودی در سازمان، اعتماد است (۱۰). از سوی دیگر وجود اعتماد به سازمان را می‌توان یکی دیگر از نتایج سلامت سازمانی دانست (۱۲). اعتماد و سلامت دو جنبه مهم سازمان‌ها هستند. اعتماد به عنوان اساس حساس برای سازمان‌هایی که به خوبی عمل می‌کنند، مشخص شده است و به طور مشابه ، سلامت در ارتباط با تاثیر سازمان و موفقیت است. کارکنان و متقاضیان خدمات سازمانی فضایی می‌خواهند که در آن روابط بین فردی قابل اعتماد و سالم است (۱۲). در حقیقت سازمان‌های سالم دارای جوی مطلوب و سالم بوده و موجبات انگیزش و علاقمندی به کار را در کارکنان سازمان فراهم کرده و از این طریق اثر

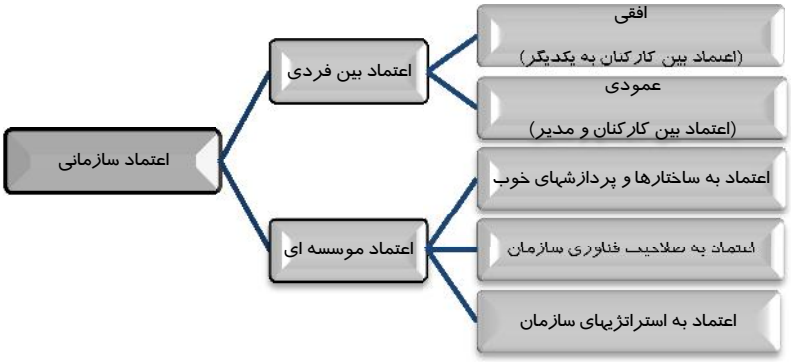
[1] Kuratko

[2] Atkinson
[3] Mcknight
[4] Galford

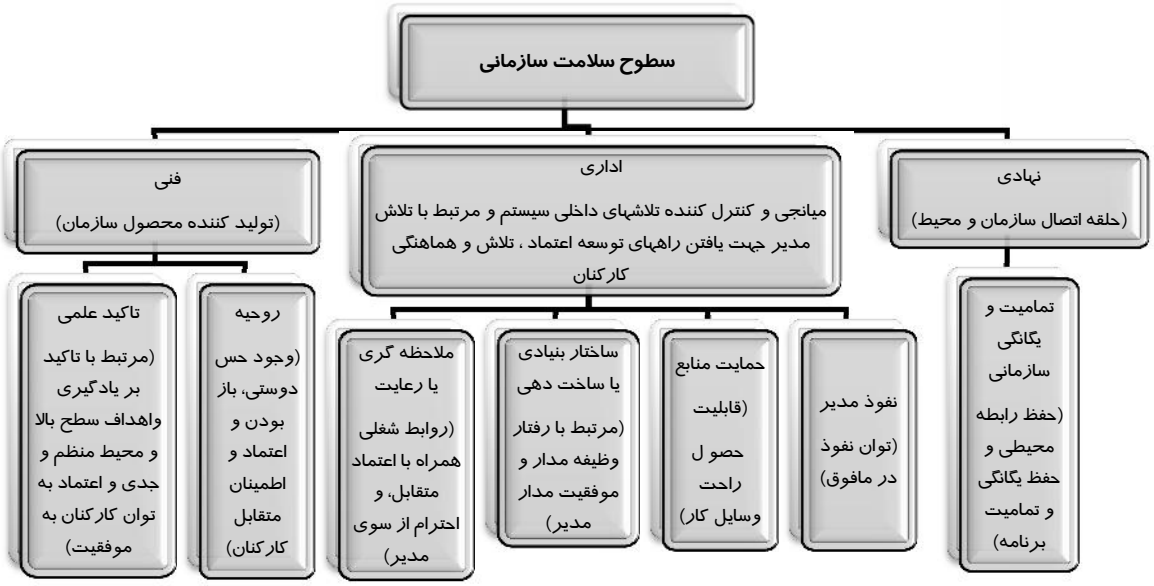
[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

بخشی سازمان را بالا می‌برند و از طرف دیگر جو سازمان سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر و روحیه بالای آنان می‌شود (۱۶). از نظر مایلز[1] سازمان‌هایی که سالمند، موجب افزایش اعتماد و روحیه خوب شده و در نتیجه باعث افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان خود می‌گردند (۱۷). اگرچه سلامت سازمانی، مرتبط با سلامت کارکنان است اما به مرور آن را به واژه‌ها و فرآیندهای دیگری همچون اعتماد سازمانی ربط داده اند (۱۸). یک ابزار تکنیکی برای اثبات درجه سلامت سازمانی در سازمان، تشخیص و تمیز وجود رابطه باز و مبتنی بر اعتماد متقابل میان مدیر و کارکنان است. همچنین رابطه مثبت، متقابل و توأم با اعتماد میان مدیر با ذینفعان می تواند سلامت سازمانی را در سطحی کلان‌تر تضمین نماید . تحقیقات و بررسی‌های اولیه بر اساس پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن نشان دادند که هر قدر پویایی‌های سازمان سالمتر باشد درجه اعتماد کارکنان به مدیر، به همکاران و به خود سازمان بیشتر می‌گردد (۱۹).

[1] Miles



نمودار ۲. ابعاد اعتماد سازمانی (۱۳)



نمودار ۳. سطوح سلامت سازمانی (۱۹)

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

لایدن[1] و همکاران فقدان اعتماد بین کارکنان سازمان را از نشانه‌های ضعف سلامت سازمانی به شمار آورده‌اند (۲۰) و میلرز ۱۰ ویژگی را برای سلامت سازمانی مطرح کرده است. ویژگی‌ها شامل کانون هدف، کفایت ارتباط، بهترین مساوات قدرت، استفاده از منبع، انسجام، روحیه، نوآوری، استقلال، سازگاری و کفایت حل مشکل می‌باشند (۲۱).

نظر به اینکه در سال‌های اخیر تحقیقات بسیاری در خصوص اعتماد سازمانی و ارتباط آن با مولفه‌های گوناگون صورت پذیرفته است اما در خصوص بررسی رابطه سه متغیر اعتماد و سلامت سازمانی و کارآفرینی بطور همزمان تحقیقی یافت نشده است.

در خصوص رابطه اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی فیتنس[2] به این نتیجه رسید که هر قدر یک سازمان جو سالمی داشته باشد، یعنی در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد و همچنین دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات و دارای یگانگی بوده، نسبت به اهداف خود تعهد داشته باشد، کارکنان آن سازمان نیز به همان میزان از خشنودی شغلی بهره می‌گیرند (۲۲). مایلر[3] در تحقیق خود در زمینه سلامت سازمانی همبستگی مثبت بین سطح اعتماد دبیران، به مدیر، همکاران و سازمان با ادراک آنها از سلامت سازمانی را نشان داد (۲۳). بارنز، میشل[4] نیز بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت دبیران در تصمیم‌گیری نتیجه گرفت که بین اعتماد دبیران به مدیران مدرسه و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد (۲٤). شریفی و همکاران، در مقاله دیگری که به بررسی رابطه ابراز وجود و اعتماد سازمانی با سلامت روانی و سلامت فیزیک پرداخته شد نتایج نشان داد که ابراز وجود و اعتماد سازمانی، و خرده مقیاس‌های آنها پیش‌بینی‌کننده سلامت روحی و جسمی کارکنان است (۲۵). در کل در مورد سلامت سازمانی تحقیقات متعددی انجام گرفته است که همگی دلالت بر این موضوع دارند که سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که در همه ابعاد در سطح بالایی قرار دارند، همچنین مطالعات انجام شده رابطه معناداری را بین سلامت سازمانی از یک سو و متغیرهایی چون اعتماد، اطمینان و روحیه، اثربخشی کارکنان، سبک‌های رهبری و... از سوی دیگر نشان می دهد (۳۰-۲۵). یافته‌های تحقیق مایلر نشان دادند که بین ادراک از معلمان، سلامت سازمانی و اعتماد به مدیر، همکاران و مدرسه همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (۲۳). رابطه بین سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت در تصمیم‌گیری دبیران عنوان رساله دکتری بارنز است که نتایج تحقیق نشان داده است که بین اعتماد مدیران به دبیران و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد (۲٤)، که این رابطه در کار زاهد بابلان و همکاران نیزمورد تایید قرار گرفت (۱۲). تحقیق دیگری در خصوص تاثیر اینکه آیا اعتماد در روابط درون سازمانی می‌تواند کارآفرینی را بالا ببرد نشان داد، هیچ ارتباط معنی‌داری بین اعتماد رابطه‌ای و کارآفرینی سازمانی وجود ندارد و مشاهدات نشان می‌دهد که رابطه علت و معلولی قابل توجهی در هر دو جهت با توجه به اعتماد و کارآفرینی سازمانی وجود ندارد (۹). در تحقیق دیگری که توسط طاهری لاری و همکاران انجام گرفت نتایج نشان داد ارتباط مثبت و معنی‌داری بین هر سه متغیر تحقیق وجود دارد (۳۱). کاوسی و همکاران در بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی (اتصال‌های بین افراد و شبکه‌های اجتماعی و هنجارها و اعتمادی که در نتیجه آنها بوجود می‌آید) با توسعه کارآفرینی به این نتیجه رسیدند که رابطه آماری بین «اعتماد» و«توسعه کارآفرینی» به یک الگوی خطی و مستقیم نزدیک است و هر چه افراد از اعتماد بیشتری نسبت بهم برخوردار باشند، به همان اندازه در

[1] Lynden
[2] Fitness
[3] Miler
[4] Barnes & Michel

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

«توسعه کارآفرینی» نقش و اثر بیشتری مشاهده می‌شود (۱). زارع و همکاران در تحقیقی تحت عنوان «رابطه بین عوامل روانشناختی توانمند سازی کارشناسان و کار آفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور» نشان دادند که بین احساس اعتماد کارشناسان و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد(۳۲). این یافته‌ها با تحقیق فراهانی و همکاران (۳۳)، نوروزی و همکاران (۲۶) که رابطه بین عوامل روانشناختی توانمند سازی کارکنان با عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار داده بود همخوانی دارد. در این زمینه آدونیسی و همکاران، و جان اسکینر و همکاران رابطه معنی‌داری را بین اعتماد وکارآفرینی سازمانی نشان دادند (۳۲،۳۳). یافته‌های تحقیق دیگری در زمینه رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نشان داد که بین کارآفرینی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد یعنی بالا رفتن میزان کارآفرینی می‌تواند منجر به افزایش میزان سلامت سازمانی گردد (۳٤).

با توجه به پیشینه تحقیق و همچنین مدل مفهومی ارائه شده، سؤالات پژوهش بصورت زیر ارائه می‌شود:

۱- آیا بین اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؟

۲- آیا بین اعتماد سازمانی و کارآفرینی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؟

۳- آیا بین سلامت سازمانی و کارآفرینی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؟

روش کار

این پژوهش از نوع همبستگی است که به منظور تبیین رابطه اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان در معاونت و اداره بهداشت شهر همدان در سال ۹۳-۹۲ انجام گرفته است. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی است و به طور مشخص یک رویکرد جامع آماری است که سوالات مربوط به روابط بین متغیرهای «مشاهده شده»[1] و متغیرهای «مکنون»[2] را می‌آزماید. از طریق این رویکرد می توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جوامع خاص آزمود و از آنجا که اکثر متغیرهای موجود در تحقیقات مدیریتی به صورت مکنون یا پوشیده و پنهان هستند، لذا ضرورت استفاده از این مدل‌ها روز به روز بیشتر خواهد شد (۳۵).

جهت بررسی رابطهٔ بین متغیرها و آزمون فرضیه‌ها اطلاعات بدست آمده با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و تحلیل رگرسیون با استفاده از SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت سنجش متغیر کارآفرینی از پرسشنامه استاندارد ۲۲ سوالی رابینز و کالتر و برای سنجش متغیر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی از پرسشنامه‌های محقق ساخته ۳۰ سوالی استفاده شد.

به منظور سنجش روایی سؤالات از تست خبرگان استفاده شد و ضرایب پایائی پرسشنامه‌ها بر حسب ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری گردید. بدین ترتیب که ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۶ نفر جهت پیش آزمون پرسشنامه انتخاب شد و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه، میزان ضریب آلفای هر یک از متغیرها بوسیله نرم افزار محاسبه شد که به ترتیب: ۰/۹۶۱ برای متغیر کارآفرینی سازمانی، ۰/۹۷۶ برای متغیر سلامت سازمانی و ۰/۹۵۳ برای متغیر اعتماد سازمانی بدست آمد. این اعداد نشان می‌دهند که پرسشنامه از قابلیت اعتماد و به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

جامعه آماری این پژوهش عبارت بود ازکلیه مدیران، معاونین، کارشناسان و کارکنان ثابت و قراردادی دارای مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر شاغل در

[1] Observer
[2] Latent

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

واحدهای صنفی و ستادی سازمان و واحدهای تابعه معاونت و مرکز بهداشت شهر همدان به تعداد ۱۸۰نفر که در سال ۹۳-۹۲ در این مراکز مشغول به خدمت بودند که پرسشنامه‌ها در میان تمام کارکنان به روش سرشماری توزیع گردید که از این تعداد پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده معتبر ۱۲۲ مورد بود.

یافته‌ها

برای تحلیل داده‌های پژوهش ابتدا از طریق ضریب همبستگی پیرسون برای تشخیص نوع ارتباط و همبستگی متغیرهای مورد بررسی اقدام گردید که نتایج آزمون به ترتیب بیانگر ضریب ۰/۶۷۵ بین دو متغیر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی، ضریب ۰/۲۶۲ میان سلامت سازمانی و کارآفرینی و همچنین ضریب ۰/۱٤٥ میان دو متغیر اعتماد سازمانی و کارآفرینی بود. با توجه به نتایج، میان متغیرهای مورد بررسی ارتباط مثبت وجود داشت لذا برای سنجش معنی‌داری ارتباط میان متغیرها و تاثیر آنها بر یکدیگر از تحلیل رگرسیون استفاده شد.

با توجه به سوالات تحقیق و بررسی رابطه میان متغیرهای تحقیق از طریق تحلیل رگرسیون دریافته شد که متغیر اعتماد سازمانی بر سلامت سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین با آزمون ارتباط در متغیر سلامت سازمانی بر روی کارآفرینی رابطه مثبت و معنی‌دار کشف شد. در مورد ارتباط میان دو متغیر اعتماد سازمانی و کارآفرینی رابطه معنی‌داری یافت نشد.

سؤال اول: آیا بین اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد؟

جدول ۱. متغیر وابسته: سلامت سازمانی

	تحلیل رگرسیون بین متغیر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی				
	ضریب استاندارد	مقدار (t)	سطح معنی‌داری Sig.	سطح اطمینان ٪۹۵	
	بتا Beta			پائینی	بالایی
اعتماد سازمانی	۰/۶۷۵	۶/۵۹۲	۰/۰۰۱	۰/۵۶۹	۱/۰۶۷

از آنجا که (sig) سطح معنی‌داری در متغیر اعتماد سازمانی کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که بین اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد، لذا سؤال اول مورد تایید قرار می‌گیرد. لذا با توجه به سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میان اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد و بر این اساس وجود رابطه میان دو متغیر مورد تایید قرار می‌گیرد.

سؤال دوم: آیا بین اعتماد سازمانی و کارآفرینی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۲. متغیر وابسته: کارآفرینی

	تحلیل رگرسیون بین متغیر اعتماد سازمانی و کارآفرینی				
	ضریب استاندارد	مقدار (t)	سطح معنی‌داری Sig.	سطح اطمینان ٪۹۵	
	بتا Beta			پائینی	بالایی
اعتماد سازمانی	۰/۱٤٥	۱/۲۸۱	۰/۲۰٤	-۰/۰۷۲	۰/۳۳٤

از آنجا که (sig) سطح معنی‌داری در متغیر اعتماد سازمانی بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، ضریب رگرسیون بدست آمده معنی‌دار نمی‌باشد و نمی‌توان در مورد رابطه اعتماد سازمانی و کارآفرینی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اظهارنظر کرد، لذا سوال دوم مورد تایید قرار نمی‌گیرد. بنابراین با توجه به سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میان اعتماد سازمانی و کارآفرینی رابطه معنی‌دار وجود ندارد و بر این اساس عدم وجود رابطه تایید می‌گردد.

سؤال سوم: آیا بین سلامت سازمانی و کارآفرینی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول ۳. متغیر وابسته: کارآفرینی

	تحلیل رگرسیون بین متغیر سلامت سازمانی و کارآفرینی				
	ضریب استاندارد	مقدار (t)	سطح معنی‌داری Sig.	سطح اطمینان ٪۹۵	
	بتا Beta			پائینی	بالایی
سلامت سازمانی	۰/۲۶۲	۲/۱۲۲	۰/۰۳۸	۰/۰۱۰	۰/۳۵۱

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

از آنجا که (sig) سطح معنی‌داری در متغیر سلامت سازمانی کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی بر کارآفرینی تاثیر می‌گذارد و به دلیل مثبت بودن Beta می‌توان نتیجه گرفت که تاثیر اعتماد بر روی سلامت سازمانی بصورت مستقیم و مثبت می‌باشد، لذا سؤال اول مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین با توجه به سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میان سلامت سازمانی و کارآفرینی رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد و بر این اساس وجود رابطه میان دو متغیر مورد تایید قرار می‌گیرد.

بحث

هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی از دیدگاه کارکنان معاونت ومرکز بهداشت شهر همدان بود. همان گونه که یافته‌های پژوهش نشان داد، به طور کلی اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با سلامت سازمانی دارد. به صورت مشخص‌تر نتایج حاصل از مدل تحقیق نشان داد که میان متغیر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و همچنین میان دو متغیر سلامت سازمانی و کارآفرینی رابطه مثبت معنی‌داری وجود داشته ولی بین اعتماد سازمانی و کارآفرینی رابطه معنی‌داری یافت نشد که این نتیجه با یافته‌های مایلر (۲۳)، تاناس[1] و همکاران (۳۷)، بارنز میشل (۲٤)، نوروزی (۲۶)، آقایی(۲۷)، نادری (۲۸)، عزیزی (۲۹)، و آغاسی کرمانی (۳۰)، شریفی و همکاران (۲۵) و زاهد بابلان و همکاران (۱۲) در این خصوص همخوانی دارد. در خصوص رابطه سلامت سازمانی و کارآفرینی نیز نتایج نشان داد که سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری با کارآفرینی داشته که این یافته با کار افرادی چون حقیقت جو و همکاران (۳٤)، دیگرکیت دیوس (۳۶) مطابقت دارد. البته بین اعتماد سازمانی و کارآفرینی بصورت مستقیم رابطه معنی‌داری کشف نشد. بطور کلی باید خاطرنشان ساخت که یافته‌های این پژوهش علاوه بر اهمیت مفهومی دارای اهمیت کاربردی نیز هستند. وجه تمایز پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های انجام گرفته در این خصوص، بررسی روابط چند متغیری و تعاملی در بین متغیرهایی است که هر یک به دلیل اهمیت زیاد در حوزه روابط سازمانی سال‌ها مورد توجه پژوهشگران در عرصه‌های مختلف سازمانی بوده که تکرار پژوهش‌های انجام گرفته در این خصوص گواهی بر این ادعا است. در حقیقت پژوهش‌هایی از این دست درک ما را در زمینه تاثیر متقابل رفتارهای سازمانی و جو سازمانی ارتقا بخشیده و خلاء چنین بررسی‌های تعاملی و توجه به نتایج اثربخش آن در دنیای پیچیده رفتار سازمانی را خاطرنشان ساخته و می‌توانند راهگشا باشند.

نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که ترغیب رفتار کارآفرینی سازمانی در کارکنان به طور مستقیم امکان پذیر نیست. بنابراین، برای تشویق این گونه رفتارها در محیط‌های سازمانی باید پیش زمینه‌های آن‌ها را شناخت و آ نها را تقویت و مدیریت کرد. همان طور که در این پژوهش بررسی شد، سلامت و اعتماد سازمانی دو پیش زمینهٔ مهم و اثرگذار بر رفتار کارآفرینی سازمانی هستند. مباحث سلامت و اعتماد سازمانی صرفاً محدود و منحصر به مدیران منابع انسانی نیستند بلکه کلیه مدیران در تمامی سطوح جهت دستیابی کارا و اثربخش به اهداف سازمانی و نیز انسانی نیازمند توجه به چنین مسائلی می‌باشند. ازجمله روش‌های پیشنهادی اعتمادآفرینی، به کارگیری روش‌هایی است که سازمان را پیش‌بینی‌پذیرتر سازند و این در گرو دو امر مهم است: شفافیت و قانونمندی. روش دیگر رفع هرگونه تبعیض و سرانجام، نهادینه ساختن «احترام متقابل اصیل» است.جهت دستیابی به اثرات اعتماد، سازمان

[1] Tanase

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

نیازمند کاهش ناسازگاری‌ها، مخالفت‌ها، درصدی از قصد ترک سازمان و عدم پیوستگی و به همان اندازه نیازمند افزایش مولد بودن، انگیزش و خلاقیت، گزینش و بکارگماری کارکنان مطابق با تخصص دانش، تجربه آنها، اعتماد بین دو طرف در محیط‌هایی که در آن ایده‌ها آزادانه به اشتراک گذاشته می‌شوند، بازبودن و حمایتگری است. بطورکلی می‌توان گفت یکی از معرف‌های مهم برای حرکت و پویائی در یک سازمان سالم وجود جو سازمانی مطلوب و حسن اعتماد واحدهای پائین دستی به رده‌های تصمیم‌گیر است و وجود یک جو سازمانی مطلوب در سازمان می‌تواند به کارکنان کمک نماید تا با خلاقیت خود در تصمیمات سازمانی دخالت کنند و فارغ از دستورها و قوانین تکراری و منظم به بروز خلاقیت‌هایشان بپردازند. هر سازمانی می‌تواند جو سازمانی خاصی را دارا باشد که اگر همساز با اهداف و نقش و انتظارات کارکنان و مخاطبان خود نباشد می‌تواند مشکل ساز و باعث عدم بهره‌وری سازمانی شود (۳۶).

نکته آخر، آموزش کارآفرینی است که در طول دو دهه اخیر توجه بسیاری از دانشگاه‌ها، سیاستمداران، تکنولوژیست‌ها و اقتصاددان‌ها را جلب کرده است و نقش آموزش در پیش‌بینی کارآفرینی به شدت مورد مطالعه قرار گرفته است. باید توجه داشت که دانشگاه‌ها در آموزش کارآفرینی مهم و با ارزش هستند، چرا که آنها می‌توانند انگیزه و توانایی فارغ‌التحصیلان خود را افزایش دهند و در کنار آن سایر موسسات غیردانشگاهی نیزمی توانند با فراهم‌آوردن بینش‌های عملی برای مفهوم تئوری رشته‌های آموزشی، در آموزش کارآفرینی موثر باشند. در این خصوص، آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌های منطقه ای خصوصاً در کشورهای توسعه یافته و مناطق در حال توسعه اهمیت به دست می‌آورند و چون رشته کارآفرینی مانند رشته‌های دیگر تجاری به بلوغ نرسیده است، نیازمند روش مشخص و چندرشته ای مرتبط است. رابچودوری[1] بعضی از ویژگی‌های مورد نیاز و اصلی را برای ایجاد برنامه آموزش کارآفرینی معرفی کرد که می‌توانند ارزش بوجود آورند شامل: تعادل تئوری- روش؛ محتوا: ادغام مهارت‌های عملکردی و دانش به جای توجه عملکردی متخصص بر برنامه‌های استاندارد مدیریت؛ مهارت‌ها: یعنی آموزش کارآفرینی که باید شامل رشته‌هایی در مذاکره، ریاست، تفکر خلاقانه و مقاومت در برابر ابهام باشد. همچنین ضروری است که دانش‌آموزان در معرض تغییرات محیطی قرار گیرند (۳۹).

تشکر و قدر دانی

از همکاری و مساعدت مسئولین و کارکنان محترم مرکز بهداشت شهر همدان که در اجرای این تحقیق همکاری لازم را مبذول داشتند تشکر و قدردانی می‌گردد.

[1] Raichaudhuri

References

1-kavoosi A, Rahmati Zanjan Talab, F. Design and provide a model for promoting indigenous entrepreneurship in universities (Case Study: Science and Research Branch, Tehran). Quarterly Strategy. 2012; 59: 217-241.

2-Jahromi ASH. The relationship between organizational health and school based management. Journal of the New Approach Educational Management. Islamic Azad University of Marvdasht. 2012; 4(8): 169-194.

3- Zahra SA, Filatotchev I. Wright M. How do threshold firms sustain corporate entrepreneurship? The role of boards and absorptive capacity.Journal of Business Venturing. 2009; 24 (3): 248-260.

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

4- Mortazavi HS, Bahrami M. Integrated Approach to Entrepreneurship – Knowledge based Economy: A Conceptual Model. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2012; 41: 281– 287.
5- Kelley D. Sustainable corporate entrepreneurship: Evolving and connecting with the organization. Business Horizons. 2011; 54 (1): 73-83.
6- Ganjiniya H. Organizational entrepreneurship and its relation to the human resources. Monthly Management Engineering. 2012; 43: 60-70.
7- Morris M H, Vanvuuren J, Cornwall J R, Scheepers R. Properties of balance: A pendulum effect in corporate ntrepreneurship. Business Horizons. 2009; 52(5): 429-440.
8- Peltola S. Can an old firm learns new tricks? A corporate entrepreneurship approach to organizational renewal. Business Horizons. 2012; 55(1): 43-51.
9-Thorgren S, Wincent J, Örtqvist D. Networking and Corporate Entrepreneurship - A Study of Cause and Effect Relationships. International Council for Small Business World Conference (ICSB). 2008.
10-Erden A, Erden H. Predictingorganizationaltrustlevel of schoolmanagers and teachers at elementaryschools. Procedia Social and Behavioral Sciences. 2009; 1: 2180–2190.
11-Kursunoglu A. An investigation of organizationaltrustlevel of teachersaccording to some variables. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2009; 1(1): 915–920.
12-Zahed-Babelana A, Moenikiab M A. Study of simple and multiple relations between organizationa l health and faculty trust in female high schools. Procedia Social and Behavioral Sciences. 2010; 2:1532–1536.
13-Farhang A, Siyadat SA, Molavi H, Hoeida R. Factor structure of organizational trust and relationship between its components and organizational learning in the South East of the country's public universities. Quarterly journal of Research and Planning in Higher Education. 2010; 55: 11-130.
14-Galford R, Drapeau A. The Trusted Leader. Proposal of Managemet. 2007; 18 (A): 250-259.
15-Milgan P. The lmpact of Trust in leadership on officer commitment andin tension to leave military serrice in the United States. Air dorce, Dissertation Abstracts, (UMI No. 3123495). 2005: 1-179.
16-Soleimani N. Assessment of Organizational Health Schools Tehran Based on the pattern of heavy and Feldman. Journal of the New Approach Educational Management. Islamic Azad University of Garmsar. 2011; 4: 23-44.
17-Hosseini MS, Ali Doost Ghahfarohki Homaee R, Moosavi Z. Examine the relative contribution of organizational health and mental health in The Office of Physical Education Tehran. Journal of Sport Management. 2011; 4: 65-81.
18-Ansari M, Ostadi H, Javeri F. The relationship between organizational health and positive attitudes of the staff in the offices of the provincial tax Isfahan. Journal of tax. 2010; 6 (54): 41-65.
19-AbbasZadeh N, Aghasikermani Z. The study of rganizational health and education offices in 19 districts of Tehran based on Hoy and Feldman: The study of organizational health departments. Islamic Azad University of Garmsar. 2007;2:121-142.
20- Lynden JL, Klingle W. Supervising rganizational health. Supervision Journal. 2012; 4(2): 3-5.
21-Sabanc A. The effect of primary school teachers' burnout on rganizational Health. Procedia Social and Behavioral Sciences . World Conference on Educational Sciences 2009. 2009; 1: 195–205.
22- Fatness LE. Job Satisfaction: Sage Publications Thousand Oaks London NewDelhi. 2003
23- Miller S J. the relationship between junior high school teachers. Perceptions of a healthy school environment and their trust in the principle. colleagues and the school organization. Publisher: Garden City. Doubleday, Doran. 1993: 1-243.
24-Barnes KM. the organization Health of middle schools trust, and decision participation work environment. Unpublished doctoral dissertation, Rutgers university, new Brunswick, nj . 1994.
25-Sharifi A, Aghasi S. Examine the relationship between organizational health managers' performance. Journal of New Approaches in Educational Administration. 2010;1(4): 149-168.
26- Noruzi M. Evaluation of organizational health and its relationship with organizational commitment Junior high schools in 19 districts of Tehran. MSc of Allameh Tabatabaei University. 2001.

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

27-Aghaee K. Examine the relationship between organizational health and educational functions of the six directors of secondary schools in the city of Mahabad. MSc of Allameh Tabatabaei University. 2001.
28-Naderi B. Assess organizational health departments provincial education Chaharmahal Bakhtiari According to Hoy and Feldman model. MSc of State Management Training Center. 2001.
29-Azizi Moghadam A. Examine the relationship between organizational health schools and locus of control Mahabad city school principals. MSc of Urmia University Faculty of Literature and humanities. 2005.
30-Aghasi-kermani Z. Studying organizational health departments in the 19 Educational districts of Tehran, according to the pattern Hoy and Feldman. MSc. Islamic Azad University of Garmsar. 2007.
31-Taherilari M, khayat Moghadam S, Enayati GH, Zavari ME. Examine the relationship between organizational trust and organizational learning and entrepreneurship in small businesses. National Conference on entrepreneurship, cooperation, economic jihad, Nain, Islamic Azad University Nain. 2011: 17.
32- Zare GH, Hamidi M, Sajadi SN. The relationship between Psychological factors enabling experts and enabling experts and CE Physical Education Organization. Publication of motor sport. 2008; 9: 71-81.
33-Farahani A, Falahati M. The relationship between Psychological factors enabling experts and enabling experts and CE Office of Physical Education University. Computer Research Center of Islamic Sciences. Publication of motor sport. 2008: 15.
34- Haghighatjoo Z, Shafighpoor MR, Soltani A, Ansari H. Relationship between entrepreneurial thinking and organizational health staff of the University of Medical Sciences. Journal of Nursing and Midwifery Urmia. 2010: 13-20.
35- Rezaeeyan A, Rahimi FA. Evaluate the effectiveness of procedural justice on organizational citizenship behavior by considering the role of organizational trust. Landscape Management. 2009;29: 69-87.
36- Ghafari P. Organizational climate survey of students of Medical Sciences Semnan. National Congres of the Humanities. 2007: 1-18.
37- Tanase S, Manea C, Chraif M, Antei M, Coblase V. Assertiveness and Organizational Trust as predictors of mental and Physical Health in a Romanian Oil Company. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2011; 33: 1047 – 1051.
38- Motasemi H, Ghaderi K, Abdi A. On the examination of relationship between managers' communication skills and employees' job satisfaction in the Kurdistan's Governor's Offices. World Scient ific News . 2017;72 : 432-441.
39-Raichaudhuri A. Issues in Entrepreneurship Education. Decision. 2005; 32 (2): 73- 84.

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]