

رابطه رفتار شهروندی سازمانی و نگرش کارآفرینانه در بین کارکنان علوم پزشکی

ایمان سیدمحرمی^۱، ملیحه پاشیب^{۲*}، محمود یعقوبی^۳، مریم تاتاری^۴، سمیه محمدی^۱

۱- کارشناس ارشد مشاوره، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۲- کارشناس ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۳- کارشناس ارشد کار آفرینی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

۴- کارشناس ارشد آمار زیستی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

چکیده

زمینه و هدف: نگرش کارآفرینانه و رفتار شهروندی سازمانی مفاهیمی هستند که توجه پژوهشگران رشته‌های علمی مختلف را به خود معطوف نموده‌اند. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه نگرش کارآفرینانه و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه در سال ۱۳۹۴ انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه به روش توصیفی تحلیلی انجام گردید. جامعه آماری را کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهرستان تربت حیدریه تشکیل می‌دادند. حجم نمونه پژوهش (۲۰۵ نفر) با استفاده از جدول مورگان و بر اساس حجم جامعه مورد مطالعه محاسبه گردید. ابزار مطالعه در این پژوهش مشتمل بر پرسش‌نامه‌های نگرش کارآفرینانه، رفتار شهروندی سازمانی و فرم مشخصات فردی بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و روش‌های آمار توصیفی و استنباطی انجام شد.

نتایج: میانگین و انحراف معیار سنی شرکت‌کنندگان $31/2 \pm 10/8$ سال بود. میانگین و انحراف معیار نمره رفتار شهروندی سازمانی و نگرش کارآفرینانه شرکت‌کنندگان در پژوهش به ترتیب $451/1 \pm 3/60$ و $459/4 \pm 52/7$ بود. بین رفتار شهروندی سازمانی و نگرش کارآفرینانه رابطه معناداری به‌دست آمد ($r = 0/50$ و $p = 0/001$). نگرش کارآفرینانه ۲۵ درصد از رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ستادی را پیش بینی نمود.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌ها، بین رفتار شهروندی سازمانی و نگرش کارآفرینانه واحدهای مورد مطالعه ارتباط خوبی مشاهده شد. لذا پیشنهاد می‌گردد ارتقای نگرش کارآفرینانه به منظور افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه مورد توجه قرار گیرد.

کلمات کلیدی: سازمان، رفتار شهروندی سازمانی، نگرش کارآفرینانه، کارکنان، علوم پزشکی

آدرس نویسنده مسئول: خراسان رضوی، تربت حیدریه، خیابان فردوسی شمالی، خیابان رازی، دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه. شماره تماس:

۰۵۱۵۲۲۲۶۰۱۱

آدرس پست الکترونیک: pashibm1@thums.ac.ir

مقدمه

در دنیای پر رقابت کنونی، سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای بهبود عملکرد کارکنان خود هستند. شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی نیاز آنها را به کارکنانی توانمند آشکار می‌کند (۱). کارکنان توانمند افرادی هستند که رفتارهایی فراتر از وظایف تعریف شده خود در سازمان از خود بروز می‌دهند و محققان رشته‌های سازمانی این نوع رفتار را رفتار شهروندی سازمانی می‌نامند. برخی از صاحب‌نظران رفتار شهروندی سازمانی را رفتارهای اختیاری کارکنان که جزء وظایف رسمی آنها نیست و میزان اثربخشی کل سازمان را افزایش می‌دهد، تعریف کرده‌اند (۲).

هدف رفتار شهروندی سازمانی کمک به افراد و سازمان می‌باشد. رفتار شهروندی سازمانی به تسهیل روابط میان افراد و کارکنان سازمان کمک فراوانی می‌نماید. به‌علاوه کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی دارند، تمام تلاش خود را در جهت کمک به سازمان به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی معطوف می‌نمایند (۳). افرادی که رفتار شهروندی سازمانی دارند، همکاری خودجوش با سازمان خود دارند و تلاش، کوشش، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی‌های خود به نفع سازمان به کار می‌گیرند (۴).

از طرفی یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد سازمان‌هایی که در آن کارکنان دارای نگرش‌های کارآفرینانه هستند، از عملکرد و اثربخشی بالای سازمانی برخوردار می‌باشند (۵). کارآفرینی از منابع مهم و پایان‌ناپذیر همه جوامع بشری است. این منبع مهم، به توان خلاقیت انسان مربوط می‌شود و از یک سو ارزان و از سوی دیگر بسیار ارزشمند و پایان‌ناپذیر است. جوامعی که به جای تکیه بر منابع زیرزمینی به فکر و اندیشه افراد آن جامعه تکیه می‌کنند، در بلند مدت موفق‌تر و سرافرازتر هستند. از این رو عصر حاضر، عصر دانایی و خلاقیت و عصر تلفیق اندیشه‌ها و ابتکارات می‌باشد و توجه به کارآفرینی در توسعه و پیشرفت کشورها بسیار اهمیت دارد (۶).

تغییر و تحولات دنیای پرشتاب کنونی، چالش‌های فراوان دولت‌ها در زمینه اقتصادی و اجتماعی، کاهش ذخایر زیرزمینی، افزایش فقر و بیکاری، موجبات توجه عمیق سیاست‌گذاران و اندیشمندان را به مفهوم کارآفرینی فراهم نموده است؛ تا آنجا

که آخرین الگوی پیشرفت را توسعه مبتنی بر کارآفرینی قلمداد کرده‌اند (۷).

نظریاتی که در زمینه عوامل تاثیرگذار بر انتخاب و جهت‌گیری در کارآفرینی ارائه شده است سه رویکرد را مورد توجه قرار داده‌اند. رویکردی که بر صفات شخصیتی افراد تاکید دارد، رویکرد مبتنی بر ویژگی‌های دموگرافیک افراد و رویکردی که نگرش‌های کارآفرینانه افراد را در جهت‌گیری کارآفرینانه دخیل می‌داند (۸). در پژوهش حاضر رویکرد مبتنی بر نگرش کارآفرینانه افراد، مدنظر قرار گرفته است.

نگرش کارآفرینانه، نگرشی محسوب می‌شود که اجزای انگیزه پیشرفت، مرکز کنترل درونی، عزت‌نفس و خلاقیت را در ترکیبی با ابعاد سه‌گانه نگرش (شناختی، احساسی و رفتاری) دارا می‌باشد (۹). با توجه به اینکه بسیاری از محققان بر این عقیده هستند که داشتن نگرش‌های کارآفرینانه، زمینه بروز فعالیت‌های کارآفرینانه را فراهم می‌کند، لذا شناخت نگرش کارآفرینانه کارکنان یک سازمان می‌تواند گام موثر و مفیدی در بروز رفتارهای کارآفرینانه افراد باشد (۱۰).

از سوی دیگر برخورداری از نگرش کارآفرینانه بهترین پیش‌بینی کننده تمایلات کارآفرینانه است و میزان و نوع نگرش افراد نسبت به کارآفرینی می‌تواند سطح فعالیت آنها را در زمینه بروز رفتارهای کارآفرینانه نشان دهد. چنانچه نگرش کارآفرینانه افراد بر اساس تعلیمات خانوادگی، محیط اجتماعی و محیط کاری ایجاد شده باشد، می‌توان با آموزش و یادگیری تغییراتی در نگرش‌های کارآفرینانه ایجاد نمود (۱۱). افراد کارآفرین در یک سازمان دارای باورهایی هستند و این باورها را در رفتار خود بروز می‌دهند. آنها بر نتیجه کار تمرکز دارند و باور دارند که پاداش در ماهیت کار وجود دارد. این افراد بلندهمت و رقابت‌طلب هستند و به توانایی‌های حل مساله مجهز می‌باشند (۱۲).

پارسا معین و ناظم (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند که بین کارآفرینی و تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی همبستگی معناداری وجود دارد (۱۳). قهرمانی و همکاران (۱۳۸۹) نیز در پژوهشی دریافتند که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد (۱۴).

با توجه به تاثیر نگرش کارآفرینانه کارکنان یک سازمان بر رشد و پیشرفت آن سازمان و کمبود اطلاعات پژوهشی در این زمینه، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه نگرش کارآفرینانه و رفتار

رفتار شهروندی سازمانی متوسط) و نمره بالاتر از ۷۲ (رفتار شهروندی سازمانی قوی) را نشان می‌دهد. روایی و پایایی رفتار شهروندی سازمانی در مطالعه دیگری نیز مورد تایید قرار گرفته است (۱۶). در مطالعه حاضر، روایی ابزار پژوهش از طریق روایی محتوا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۶۹ به‌دست آمد.

نتایج

میانگین و انحراف معیار سنی شرکت‌کنندگان $31/2 \pm 10/8$ سال بود. ۱۰۶ نفر (۵۳ درصد) نمونه‌های تحت پژوهش را مردان و مابقی را زنان تشکیل می‌دادند. ۱۹۳ نفر (۹۶/۵ درصد) از شرکت‌کنندگان متاهل و مابقی مجرد بودند. میانگین نمره رفتار شهروندی سازمانی $3/60 \pm 45/4$ و میانگین نمره نگرش-کارآفرینانه $45/4 \pm 52/7$ به‌دست آمد.

بین نمره نگرش-کارآفرینانه و نمره رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مستقیم و معناداری به‌دست آمد ($p=0/001$). بعد از بررسی رعایت پیش‌فرض‌های استفاده از رگرسیون، نگرش-کارآفرینانه به عنوان متغیر پیش‌بین و رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر ملاک وارد مدل شدند.

نتایج نشان داد ضریب همبستگی بین نگرش-کارآفرینانه و رفتار شهروندی سازمانی شرکت‌کنندگان ۰/۵ و میزان R^2 برابر با ۰/۲۵ به‌دست آمد؛ یعنی ۲۵ درصد واریانس نمرات رفتار سازمانی از طریق نگرش-کارآفرینانه قابل تبیین است ($0/01$). $F=6/02$, $p<0/01$). بنابراین، نگرش-کارآفرینانه قادر به پیش‌بینی رفتار سازمانی می‌باشد. با توجه به ضریب بتای استاندارد شده مندرج در جدول ۱، برای ارزیابی سهم متغیر پیش‌بین (نگرش-کارآفرینانه) چنانچه نمره نگرش-کارآفرینانه به میزان یک واحد افزایش یابد، می‌توان پیش‌بینی نمود که رفتار شهروندی سازمانی به اندازه ۰/۳۵ افزایش خواهد یافت ($t=8/12$, $p<0/01$) (جدول ۱).

جدول ۱: نتایج پیشگویی رفتار سازمانی توسط نگرش-کارآفرینانه

شرکت‌کنندگان

سطح معناداری	t	خطای معیار (SE)	بتا (β)	نگرش-کارآفرینانه
۰/۰۰۱	۸/۱۲	۰/۰۰۴	۰/۳۵	

شهروندی سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه در سال ۱۳۹۴ انجام شد.

روش‌ها

پژوهش حاضر به روش توصیفی-تحلیلی انجام شد. جامعه پژوهش را کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دادند. حجم نمونه پژوهش با استفاده از جدول مورگان و بر اساس حجم جامعه مورد نظر محاسبه و ۲۰۵ نفر به‌دست آمد. نمونه مورد مطالعه به روش طبقه‌ای از بین جامعه پژوهش انتخاب شدند. این پژوهش با کد IR.THUMS.REC.1394.38 کمیته اخلاق زیست پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه انجام شد. داده‌های پژوهش از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ تحلیل گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی و پرسشنامه نگرش-کارآفرینانه بود.

برای سنجش نگرش-کارآفرینانه از پرسشنامه رابینسون و پیتر^۱ استفاده شد. این ابزار حاوی ۵۵ عبارت و ۴ زیرمقیاس انگیزش پیشرفت، مرکز کنترل درونی، خلاقیت و عزت نفس است. نمره‌گذاری پرسشنامه نگرش-کارآفرینانه در تمام سوالات بصورت طیف ۱۰ قسمتی از مخالفت شدید با کد (۱) تا موافقت کامل با کد (۱۰) صورت می‌گیرد. محدوده نمره کلی نگرش-کارآفرینانه ۵۵-۵۵۰ است. پایایی پرسشنامه نگرش-کارآفرینانه در پژوهش مصحف به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به‌دست آمد (۹). روایی نگرش-کارآفرینانه در برخی از مطالعات مورد تایید قرار گرفته است (۱۵). در مطالعه حاضر، روایی ابزار پژوهش از طریق روایی محتوا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۶۵ به‌دست آمد.

برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه پادساکف^۲ استفاده شد. این ابزار حاوی ۲۴ سؤال و ۵ زیرمقیاس نوع‌دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت، و آداب اجتماعی است. نمره‌گذاری پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی در تمام سوالات با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم با کد (۱) تا خیلی زیاد با کد (۵) صورت می‌گیرد. محدوده نمره کلی رفتار شهروندی سازمانی ۲۴-۱۲۰ است. در این مقیاس نمره بین ۲۴ تا ۴۸ (رفتار شهروندی سازمانی ضعیف)، نمره بین ۴۸ تا ۷۲

^۱-Robinson & Peter

^۲-Podsakoff

بحث

این مطالعه به منظور بررسی رابطه نگرش کارآفرینانه و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه صورت گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده بین رفتار شهروندی سازمانی و نگرش کارآفرینانه کارکنان ستادی دانشگاه همبستگی مناسبی مشاهده شد. همچنین در پژوهش حاضر متغیر نگرش کارآفرینانه پیش‌بینی‌کننده خوبی برای رفتار شهروندی سازمانی بود. این نتایج با یافته‌های پژوهش یاورزاده و محمودی همسو می‌باشد (۱۷).

همچنین نتایج پژوهش با یافته‌های مقیمی و همکاران مطابقت دارد (۱۸).

در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان این‌طور استنباط نمود که یکی از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، نوآوری فردی است. یعنی کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی بالایی دارند، رفتارهای خلاقانه و نوآورانه برای بهبود عملکرد سازمان از خود بروز می‌دهند (۱۹). از طرفی رابینسون و همکاران به نقل از گوارو و ری‌آلپ^۱ افرادی با نگرش کارآفرینانه را با چهار ویژگی نوآوری، عزت نفس، کنترل شخصی و پیشرفت توصیف کرده‌اند؛ بنابراین وجود رابطه معنادار بین نگرش کارآفرینی و رفتار شهروندی سازمانی منطقی به نظر می‌رسد و می‌توان انتظار داشت کارکنانی که نگرش‌های کارآفرینانه بالایی دارند، رفتارهای فراتر از وظایف سازمانی از خود بروز دهند و رفتار شهروندی سازمانی مطلوب‌تری داشته باشند (۲۰).

محیط پر رقابت و تغییرات سریعی که در زمینه تکنولوژی و سایر زمینه‌ها باعث شده است که سازمان‌ها و البته دانشگاه‌ها بیش از پیش به سمت نگرش‌های کارآفرینانه علاقه‌مند شوند. امروزه کارآفرینی به عنوان چاره این مشکلات شناخته شده و مشاهده شده است که سازمان‌های کارآفرین همواره رشد و پویایی بیش‌تر و کارایی بالاتری نسبت به سازمان‌های سنتی داشته‌اند (۲۱). کارآفرینی باعث مصرف بهینه و صحیح منابع، افزایش کارایی و کاهش هزینه سازمان‌ها جهت دستیابی به توسعه و پاسخ‌گویی بهتر به مشکلات و نیازهای جامعه می‌شود. در حقیقت اهمیت کارآفرینی فراتر از سطح سازمانی است زیرا انگیزه‌های مرتبط با کارآفرینی به درون کلیه اجزاء جامعه نفوذ می‌کند (۲۲). با توجه به اینکه شواهد بسیاری وجود دارد که

نشان می‌دهد آموزش در زمینه کارآفرینی در افزایش نگرش کارآفرینانه افراد و در نتیجه افزایش احتمال وقوع کارآفرینی اثرگذار است. لذا می‌توان با آموزش کارآفرینی، نگرش و رفتار کارآفرینانه را در کارکنان افزایش داد (۲۳).

از طرفی ارتقای رفتار شهروندی سازمانی یکی از راهبردهای اساسی اثربخشی سازمان می‌باشد که تاکنون توجه چندانی به آن نشده است. رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم بر کیفیت خدمات یک سازمان و میزان سودآوری آن دارد (۱۷). رفتار شهروندی سازمانی با ویژگی‌هایی از قبیل داوطلب شدن برای انجام کارهایی که ضروری نیستند، ارائه پیشنهادات جدید برای بهبود سازمان، پیشگیری از تضییع حقوق همکاران و شرکت داوطلبانه در کمیته‌های تخصصی گروه توصیف می‌شود (۱۹). کارکنانی که رفتار شهروندی سازمانی دارند، جزء نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی محسوب می‌شوند. این کارکنان فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل خود فعالیت می‌کنند و عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شوند. وجود این چنین کارکنانی در هر سازمان وجهه و اعتبار سازمان را در جامعه مناسب جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن سازمان فراهم می‌آورد (۲۴).

لذا در مجموع و با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر، پیشنهاد می‌شود رابطه رفتار شهروندی سازمانی با سایر متغیرهای مهم و تأثیرگذار در توانمندی کارکنان سازمان، سبک‌های مدیریتی سازمان‌ها و رابطه نگرش کارآفرینانه کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی آنها مورد بررسی قرار گیرد. همچنین دوره‌های آموزشی روش‌های افزایش خلاقیت و نوآوری و تمایل به کارآفرینی در میان کارکنان دانشگاه‌ها نیز پیشنهاد می‌شود.

نتیجه‌گیری

بین رفتار شهروندی سازمانی و نگرش کارآفرینانه واحدهای مورد مطالعه ارتباط معنی داری در سطح خوبی مشاهده شد. لذا پیشنهاد می‌گردد ارتقای نگرش کارآفرینانه به منظور افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه مورد توجه قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان تربت حیدریه که در روند اجرای پژوهش حاضر نهایت همکاری را داشتند، صمیمانه قدردانی نمایند.

¹ -Guerrero & Rialp

References

- 1- Lee UH, Kim HK, Kim YH. Determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes. *Global Business and Management Research*. 2013 Jan 1; 5(1):54.
- 2- Khasawneh S. Shared leadership and organizational citizenship 5sfahan5 in Jordanian public universities: Developing a global workforce for the 21st Century. *Educational Management Administration & Leadership*. 2011 Sep 1; 39(5):621-34.
- 3- Nouri A, Doayi HA. The effect of organizational identity on organizational citizenship behavior the study hotel Pars. *The First National Conference of organizational citizenship behavior management*; 2009 Feb; Tehran University Management School: Civilica; 2009.
- 4- Zarei Matin H, Jandaghi GH, Toure N. Understanding of organizational behavior and its relationship with organizational performance. *Management culture*. 2007; 4 (12): 63-31.
- 5- Parnell JA, Lester DL. Reevaluating the entrepreneurship-management conundrum: Challenges and solutions. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*. 2007 Oct 1; 12(4):74.
- 6- Bermas H, Mehrabi F, Hoseini Asli F. Effectiveness of Career Counseling in Attitude Change and Increasing the Entrepreneurial Characteristics. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*. 2011 Summer; 2(7): 87-95.
- 7- Zahiri M, Toorani S. A Model for Entrepreneurship Centers in Medical Universities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2008; 14 (1):1-18.
- 8- Swanson J L. Career theory and practice: learning through case studies. Translated by: Mousavi R. Tehran: Aslah Publication; 2002.
- 9- Moshaf H. Effectiveness of Career Counseling in Attitude Change and Increasing entrepreneurial behavior in students of Isfahan University [dissertation]. Isfahan: Iran. Isfahan University; 2005.
- 10- Simmones CH. The entrepreneurial attitude. 1999. Available from: <http://www.Keentrepreneur.Com/anonymos.Shtml> (accessed July 2016).
- 11- Azerbaijani M, Salari Far MR, Abbasi A, Kaviani M, Mousavi Asl SM. Social psychology and attitude to human resources. Tehran: SAMT Publication; 2003.
- 12- Taghizadeh H, Aliari B. The Effect of Using Information Technology Management on the Car-Parts Manufacturers' Entrepreneurship in Tabriz. *Shiraz Journal of System Management (SJSJ)*. 2013 Jan; 1: 47.
- 13- Parsa moien K, Nazem F. The relationship between entrepreneurship and organizational commitment with job burnout. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*. 2010 summer; 1(3): 7-17.
- 14- Ghahremani M, Pardakhtchi MH, Hosein Zadeh T. Organizational culture and its relationship with organizational entrepreneurship staff of university. *Journal of Public Management Outlook*. 2010; 1: 25-39.
- 15- Abedi MR, Bahrami F. Check the entrepreneurial attitude of university students and its influencing factors. *Articles and Lectures Summary of Research week*; 2004; University of Esfahan; 2005.
- 16- Foroushani Aghayi M. Effect of organizational justice and organizational citizenship behaviors [dissertation]. Tehran: Iran. University of Tehran; 2009.
- 17- Yavarzadeh MR, Mahmoodi K. The relationship between entrepreneurship and organizational citizenship behavior and organizational commitment. *The second conference of economics and applied management to national approach*; 2015 July; Toroud shomal Research Company. The University of Mazandaran; 2015.
- 18- Moghimi SM. The relationship between organizational citizenship behavior and a culture of entrepreneurship in government

agencies. Journal of Management Culture. 2006; 4(13): 171-192.

19- Podsakoff PM, MacKenzie SB, Podsakoff NP. Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. Organizational Research Methods. 2016 Jan 14;1094428115624965.

20- Guerrero M, Rialp J, Urbano D. The impact of desirability and feasibility on entrepreneurial intentions: A structural equation model. International Entrepreneurship and Management Journal. 2008 Mar 1; 4(1):35-50.

21- Adams SB. Mr. Kaiser goes to Washington: The rise of a government entrepreneur. University of North Carolina Press; 1997.

22- Robinson S, Stubberud HA. Gender differences in entrepreneurs' perceived problems, profits and plans. International Journal of Entrepreneurship. 2011 Jun1; 15:25.

23- Mitra J, Matlay H. Entrepreneurial and vocational education and training: Lessons from eastern and central Europe. Industry and Higher Education. 2004 Feb 1; 18(1):53-61.

24- Ronaghee M, Faizi K. Work ethic and relationship with information security management. Moral Knowledge. 2012; 3(3): 95-105. (In Persian).

The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Entrepreneurial Attitude among Staff of Medical Sciences

Iman seyed moharrami¹, Malihe pashib^{2*}, Mahmood yaqubi³, Maryam tatari⁴, Somaye mohammadi¹

1. MSc of Consultation, Torbat Heydaryeh University of Medical Sciences, Torbat Heydaryeh, Iran

2. MSc of Clinical Psychology, Torbat Heydaryeh University of Medical Sciences, Torbat Heydaryeh, Iran

3. MSc of Entrepreneurship, Torbat Heydaryeh University of Medical Sciences, Torbat Heydaryeh, Iran

4. MSc of Biostatistics, Torbat Heydaryeh University of Medical Sciences, Torbat Heydaryeh, Iran.

***Corresponding Address: Torbat Heydaryeh University of Medical Sciences, Razi st., North Ferdowsi av., Torbat Heydaryeh, Khorasan razavi, Iran.**

Email Address: pashibm1@thums.ac.ir

Abstract

Background and aim: Entrepreneurial attitudes and organizational citizenship behavior are two concepts that have attracted the attention of researchers of different scientific disciplines. The aim of this study was to determine the relationship between entrepreneurial attitudes and organizational citizenship behavior among staff of Torbat Heydaryeh University of medical sciences in 2015.

Methods: This is a descriptive/analytical study which conducted on staff of Torbat Heydaryeh University of medical sciences. Sample size (205 people) was calculated using Morgan table based on the studied population size. Study tools were entrepreneurial attitude questionnaire, organizational citizenship behavior and demographic information. Data analysis was performed using SPSS software version 21 and descriptive and inferential statistics.

Results: The mean and standard deviation of participants' age were 31.2 ± 10.8 . In addition, the mean and standard deviation scores of organizational citizenship behavior and entrepreneurial attitude among participants were 451.4 ± 3.60 and 459.4 ± 52.7 , respectively. There is a significant relationship between entrepreneurial attitude and organizational citizenship behavior ($r=0.50$, $p=0/000$). Also, entrepreneurial attitude predicted 0.25 of organizational citizenship behavior among university staff.

Conclusion: Based on the results, there was a relatively suitable relationship between entrepreneurial attitude and organizational citizenship behavior in studied subjects. It is recommended to promote entrepreneurial attitude to increase organizational citizenship behaviors among university staff.

Keywords: Organization; Organizational Citizenship Behavior; Entrepreneurial Attitude; Staff; Medical Sciences.