

بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی کار آفرینانه در دانشکده‌های طب سنتی ایران

آزاده خواجوی خان^{الف*}، سیدعلی قاضی میرسعید^ب

^{الف} دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی سازمانی دانشکده مدیریت کارآفرینی دانشگاه تهران
^ب دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت MBA واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گلستان

چکیده

زمینه و هدف: بر اساس اهمیت فرهنگ کارآفرینانه و عوارض شناخته شده آن و بنا بر گزارشاتی که از نامطلوب بودن آن در بعضی دانشگاهها ارائه شده است و نظر به فلسفه وجودی طب سنتی برای احیای فرهنگ و ارزشهای سنتی و خلا اطلاعاتی در دانشکده های طب سنتی در خصوص رابطه وضعیت عناصر سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه این مطالعه با هدف بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی کارآفرینانه از نظر کارکنان دانشکده‌های طب سنتی انجام گرفت.

روش‌ها: مطالعه به روش Cross Sectional انجام گرفت. کلیه اعضا هیأت علمی و کارکنان دانشکده‌های طب سنتی از نظر عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه، ساختار سازمانی با ده بعد علایق فردی، سیستم پاداش، ریسک پذیری، و... بررسی شدند. این ابعاد فرهنگی دارای اعتبار کافی بوده و پایایی آن در یک مطالعه آزمایشی تعیین و بین آنها ضریب همبستگی و همخوانی محاسبه گردید و نقش خصوصیات فردی کارکنان داشتن همبستگی یا عدم آن با آزمون ۲٪ مورد قضاوت قرار گرفت.

یافته‌ها: از تعداد ۳۵۴ پرسشنامه ارسالی معادل ۸۵٪ آنها تکمیل و عودت داده شد. میزان همبستگی بین فرهنگ و ساختار سازمانی کارآفرینانه برابر با ۸۱٪ بود، اما در ابعاد دهگانه و فرهنگ کارآفرینانه همبستگی متفاوتی وجود داشت و کمترین همبستگی مربوط می شد به تعارض پذیری، انسجام، هویت، هدایت و خلاقیت و بیشترین تعداد همبستگی بین عناصر کنترل و حمایت مدیریت با فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بود.

نتیجه گیری: همبستگی بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کار آفرینانه در دانشکده های طب سنتی نامطلوب است. با توجه به عوارض شناخته شده آن اقدامات لازم از جمله کلاس‌های آموزشی برای ارتقای فرهنگ سازمانی کار آفرینانه را توصیه می نماید.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی کارآفرینانه - دانشکده طب سنتی - عناصر سازمانی - کارآفرینی.

تاریخ دریافت: مهر ۹۱

تاریخ پذیرش: آذر ۹۱

مقدمه:

که از طریق آن محصولات جدید خلق می شود، بازارهای جدید شکل می گیرد، فناوریهای جدید کشف و تجارتهای جدید. کارآفرینی پدیده ای است که در محیطها و مجموعه هایی ساخته می شود مختلف اتفاق می افتد و سبب رشد اقتصادی از طریق نوآوریهای می گردد که افراد در پاسخ به موقعیتهای اقتصادی ایجاد کرده اند و این ارزشها را هم برای افراد و هم برای جامعه خود بوجود آورد ه اند، (۱)، بنابراین کارآفرینی

یکی از نگرانیها و دغدغه‌های جامعه به ویژه مدیران عدم وجود فرهنگ سازمانی کار آفرینانه است. این مسئله در موضوعات حوزه تحقیقاتی دانشگاهی مدیریتی نقش اساسی داشته و شرط لازم برای موفقیت سازمانی تلقی می شود. برای سازمانهای با ثبات، کارآفرینی سازمانی که از طریق پروژه های کارآفرینی بیان می شود، نشان دهنده موتور بالقوه پیشرفت است

این است که چقدر این اهداف فرهنگ سازمانی کارآفرینانه از نظر اعضا هیأت علمی و کارکنان وجود دارد.

چون پاسخ این سوال بر مبنای پژوهش مشخص نگردیده و خلاء اطلاعاتی وجود دارد؟! از آنجایی که پاسخ این سوال بر مبنای پژوهش مشخص نگردیده و خلاء اطلاعاتی وجود دارد، لذا به منظور تعیین وضعیت فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و عوامل مرتبط با آن این مطالعه روی اعضای هیات علمی و کارکنان دانشکده های طب سنتی ایران در سال ۱۳۹۰ انجام گرفت.

روش بررسی:

مطالعه به روش Cross Sectional یا پیمایشی انجام گرفت. لیست روزآمد کلیه دانشکده های طب سنتی ایران که در سال ۱۳۹۰ دارای فعالیت آموزشی بوده اند بررسی گردیده، که شامل دانشکده های طب سنتی علوم پزشکی تهران، دانشگاه شاهد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه مشهد، دانشگاه شیراز بوده اند و دو دانشکده کرمان و اصفهان نیز در حال تاسیس می باشند. با تماس با مسئولان دانشکده ها لیست کلیه اعضای هیات علمی و کارشناسان آنها با شماره تلفن و email اخذ گردید. پرسشنامه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در چهار صفحه همراه با فرم اطلاعاتی از خصوصیات کارکنان برای تک تک آنها ارسال گردید. این پرسشنامه فرهنگ سازمانی کارآفرینانه قبلاً نیز در تحقیقات مشابه به کار گرفته شده بود (۵-۶) و به این ترتیب دارای اعتبار validity لازم بوده است.

به منظور تعیین پایایی این پرسشنامه یک مطالعه آزمایشی Pilot study در دانشکده طب سنتی کرمان که هنوز دانشجوی نداشته و روی تعداد هشت نفر انجام گرفت و پس از دریافت پرسشنامه و گذشت هشت روز و با معذرت خواهی از اینکه پرسشنامه گم شده مجدداً پرسشنامه ارسال شد و بین یافته های مرحله اول و دوم ضریب همبستگی گرفته شد که میزان پایایی آن ۸۷٪ بدست آمد.

خصوصیات فردی کارکنان دانشکده های طب سنتی شامل سن، جنس نوع رابطه استخدامی (هیأت علمی، کارشناس)، سابقه استخدامی، و سابقه کار در دانشکده طب سنتی، وضعیت

سازمانی شامل به خدمت گرفتن رفتارهای کارآفرینانه در یک سازمان با ثبات است. (۲)، در محیط متغیر و متحول امروز، مدیران باید به طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن به عمل آوردن. درک فرایند اصلی و ساختار سازمانی به فهم و شناخت محیط کاری بزرگتر کمک می کند و نیز می تواند از آشفتگی در سازمان جلوگیری نماید. نمودار سازمانی بهترین تصویر قابل رویت ساختار سازمانی و بخشهای اساسی و زیربنایی است. بیشتر سازمانها یک مجموعه از نمودار سازمانی دارند که روابط گزارش دهی در سراسر سازمان را نشان می دهد. بخشهای زیربنایی سازمان عبارتند از ۱- خطوط اختیارات رسمی و مسئولیت (ساختار سازمانی روابط گزارش دهی را از طریق مسیر مشاغل و بخشهایی که دسته بندی شده اند، معین می کند. ۲- سیستم های ارتباط رسمی، هماهنگی و یکپارچگی (ساختار سازمانی الگوی مورد انتظار تعاملات رسمی میان کارکنان را تعیین می کند. (۳)، سازمانها می توانند بیشترین منافع را از تمایلات کارآفرینانه داشته باشند، البته در صورتی که واکن های استراتژیک مناسبی را منطبق با آن ارایه دهند در واقع انتظار اینست که بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و ساختار سازمانی ارتباط تنگاتنگی وجود داشته باشد و این به عنوان اولین و موفقترین سیستم پیاده سازی کارآفرینی سازمانی مطرح است. اگر این مهم وجود نداشته باشد علی رغم تمامی امکانات سازمانی و نیروی انسانی تحقق اهداف برنامه مقدر نبوده و منجر به عدم موفقیت سازمان می شود. (۴)

قبلاً مطالعات مشابهی بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشگاه تهران و نیز وضعیت فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در دانشگاه تهران انجام گرفته است (۵-۶) و هر دو این تحقیقات نشان داده اند فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. تنها دو بعد تفریح و سرگرمی و ارزشمندی کار مطلوب بوده است. دانشکده های طب سنتی ایران فلسفه وجودی آنها براساس مسائل احیای طب سنتی است و یا این نظریه شکل گرفته است که بر مبنای ارزشهای طب سنتی مشکلات طب متعارف را نداشته باشد. حالا سوال

و البته تمام این میزان همبستگی به لحاظ آماری معنی دار بوده است $P < 0/05$

جدول ۱- نظر کارکنان، اعضای هیأت علمی و دانشکده‌های طب سنتی در مورد ارتباط فرهنگ سازمانی کارآفرینانه با ابعاد فرهنگ

| P.V | میزان همبستگی | ابعاد فرهنگ |
|---------|---------------|---|
| P<./... | .51 | خلاقیت فردی و ساختار سازمانی کارآفرینانه |
| P<./... | .62 | سیستم پاداش و ساختار سازمانی کارآفرینانه |
| P<./... | .25 | ریسک پذیری و ساختار سازمانی کارآفرینانه |
| P<./... | .47 | هدایت و ساختار سازمانی کارآفرینانه |
| P<./... | .79 | کنترل و ساختار سازمانی کارآفرینانه |
| P<./... | .75 | حمایت مدیریت و ساختار سازمانی کارآفرینانه |
| P<./... | .45 | هویت و ساختار سازمانی کارآفرینانه |
| P<./... | .53 | الگوی ارتباطات و ساختار سازمانی کارآفرینانه |
| P<./... | .43 | انسجام و ساختار سازمانی کارآفرینانه |
| P<./... | .32 | تعارض پذیری و ساختار سازمانی کارآفرینانه |

در آنالیز همبستگی نقش فرهنگ و ابعاد فرهنگ بر روی ساختار سازمانی کارآفرینانه نشان داده است که از ده شاخص ابعاد فرهنگی تنها بین حمایت مدیریت با ساختار سازمانی همبستگی مثبت معنی داری وجود داشته است، ضمناً بین بعضی از ابعاد فرهنگی و ساختار سازمانی کارآفرینانه همبستگی منفی وجود داشته است.

مثلاً: بین هویت و ساختار سازمانی کارآفرینانه همبستگی منفی و برابر ۴۵٪ بوده است.

در یافته‌های فرعی این مطالعه نشان داده شد که تنها خلاقیت فردی در وضعیت مناسبی می‌باشد و سایر ابعاد فرهنگ شامل: سیستم پاداش، ریسک پذیری و غیره در وضعیت نامناسبی قرار دارند. ضمناً جنس کارکنان دانشکده‌ها در مورد وضعیت فرهنگ با ساختار سازمانی نقش داشته است.

$P < 0/05$

تاهل، میزان علاقه به شغل، ثبت گردیده است. درخاتمه این مطالعه پس از دریافت فرم اطلاعاتی کنترل و کدگذاری و داده های آنها با آماره توصیفی و تحلیلی ارائه گردیده مخصوصاً بین ابعاد فرهنگ و ساختار سازمانی کارآفرینانه ضریب همبستگی گرفته شده و میزان همخوانی (R2) تعیین و تعمیم پذیری (P.V) آنها مشخص گردید و نقش خصوصیات فردی با همبستگی و عدم همبستگی فرهنگ سازمانی به وسیله آزمون χ^2 مورد قضاوت آماری قرار گرفت.

یافته ها:

این مطالعه در پنج دانشکده طب سنتی ایران شامل: دانشکده طب سنتی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دانشگاه شاهد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه مشهد و دانشگاه شیراز انجام شده است. تعداد ۴۵ نفر اعضای هیات علمی، ۶۱ نفر مدیران، ۲۴۸ نفر کارشناسان و کمتر بوده اند و در مجموع نفر نظر آنها در مورد موضوع وضعیت فرهنگ سازمانی کارآفرینانه مورد بررسی قرار گرفت. از مجموع ۳۵۴ نفر، ۱۲۱ نفر مرد، ۲۳۳ نفر زن بوده اند. سطح سواد افراد، ۴۵ نفر دکترا، ۷۲ نفر کارشناس ارشد و ۲۳۷ نفر کارشناس و کمتر بوده اند. میانگین سن آنها ۴۳ سال بوده است. سابقه خدمت آنها 15 ± 2 سال بوده و در دانشکده‌های طب سنتی $1 \pm 1/5$ سال بوده است. از نظر افراد مورد بررسی میزان همبستگی بین فرهنگ و ساختار سازمانی کارآفرینانه ۸۱٪ و میزان همخوانی آنها برابر ۶۶٪ بوده است و جهت این همبستگی مثبت بوده است ($p < ./...$) - میزان همبستگی بر حسب ابعاد فرهنگ و ساختار سازمانی در جدول شماره یک ارائه شده و نشان می‌دهد که بیشترین میزان همبستگی بین کنترل و ساختار سازمانی کارآفرینانه به میزان ۸۵٪ و کمترین میزان همبستگی بین ریسک پذیری و ساختار سازمانی کارآفرینانه برابر ۲۵٪ بوده است. بین سیستم پاداش و ساختار سازمانی و حمایت مدیریت و ساختار سازمانی، الگوی ارتباطات در واقع همبستگی وجود داشته است $R > 0/7$ اما بین تعارض پذیری، انسجام و هویت - هدایت و خلاقیت فردی با ساختار سازمانی کارآفرینان همبستگی وجود نداشت. $R < 0/7$.

بحث و نتیجه گیری:

این مطالعه نشان داد که بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و ساختار سازمانی همبستگی کلی وجود داشت اما بعضی ابعاد فرهنگ سازمانی چون ریسک پذیری و ساختار سازمانی همبستگی وجود نداشته و یا حتی همبستگی منفی وجود داشته است. در مطالعه کرد نایچ و همکاران که به منظور تعیین رابطه بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشگاه تهران سال ۱۳۸۸ انجام گرفت نشان داده شد که بین تمامی ابعاد ده گانه فرهنگ و ساختار سازمانی کارآفرینانه به جز ریسک پذیری رابطه معنی داری وجود دارد و نتیجه آزمون رگرسیون نیز نشان داد مولفه‌های حمایت مدیریت، سیستم پاداش، سیستم کنترل بیش از سایر مولفه‌ها بر روی ساختار سازمانی کارآفرینانه اثر معناداری داشته است. (۵)، این مطالعه یک بررسی میدانی بود که عموماً در رشته‌های علوم انسانی این نوع مطالعه دیده می‌شود اما مشکل عمده این مطالعه تفسیر میزان همبستگی است که پژوهشگران اعلام کرده‌اند، هر زمان R معنی دار بود به عنوان همبستگی تلقی می‌گردد در حالی که قبل از اینکه معنی دار بودن آن مطرح باشد میزان همبستگی (R) مطرح است و اگر این R کمتر از $0/7$ باشد واقع همبستگی وجود ندارد (۸) و توجیه آن بدین شکل است که میزان همخوانی اگر کمتر از $0/7$ باشد کمتر از 50% است که قابل قبول نیست و به علاوه انتظار بود که نقش خصوصیات فردی افراد با این عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه نیز مورد تحلیل آماری قرار می‌گرفت.

در مطالعه دیگری که توسط سوسن قناتی و همکاران به منظور بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در دانشگاه تهران انجام گرفت بررسی نشان داد که فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در دانشگاه تهران در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و تنها در دو بعد تفریح و سرگرمی و ارزشمندی کار در وضعیت مطلوب بود و سایر ابعاد فرهنگ سازمانی کارآفرینانه شامل جسارت، تحمل انحراف خلاق، آینده‌نگری جسورانه، خطرپذیری و ارتباط باز- همکاری و تشریک مساعی نوآوری پیشگام و بالاخره تحمل شنیدن اظهار نظرهای مخالف در وضعیت نامطلوب بوده‌اند. (۶)، این مقاله هم یک مطالعه

میدانی بوده است و به نظر می‌رسد مشابه قبلی از یک طرح استخراج شده باشد. اما اشکالات این مقاله این بود که کمکان میزان همبستگی را بر پایه P.V بررسی کرده‌اند و مهمتر اینکه در این مقاله ۳۰۳ نفر مورد بررسی تعداد صدو شصت پرسشنامه و یا حدود $78/8\%$ برگشت پرسشنامه داشته‌اند و مشخص نگردیده پرسشنامه بررسی شده نمونه‌ای از خروار کارکنان مورد مطالعه باشد و به علاوه مسئله این است که این تعداد از کدام گروه مورد مطالعه یعنی مدیر یا کارشناس باشد و همین طور مشخص نشد حجم نمونه بر چه اساسی تعیین شده و چگونه نمونه‌گیری انجام شده است.

در این مطالعه نیز کاستی‌هایی از قبیل عدم بازگشت همه پرسشنامه‌ها وجود داشته و اینکه فقط دانشکده‌های طب سنتی که دانشجوی داشته‌اند مورد بررسی قرار گرفته‌اند. شاید بهتر بود که همه دانشکده‌های طب سنتی بررسی می‌شدند نه صرف داشتن دانشجوی، اما در عوض در این بررسی جنبه‌های مثبتی نیز بوده. از جمله استفاده از پرسشنامه‌هایی که دارای اعتبار بوده‌اند و نیز پایایی آنها در ابتدا اندازه‌گیری گردیده بود، ولی در هر حال بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشکده‌های طب سنتی ایران همبستگی در حد مطلوب نمی‌باشد و این جای نگرانی دارد زیرا اگر دانشکده‌های متعارف مطرح بودند کمتر این نگرانیها وجود داشت، اما زیر بنای دانشکده‌های طب سنتی بر مبنای ارزشهای فرهنگی بنا شده است و چطور می‌شود انتظار داشت که این عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در هر وضعیت مطلوبی نباشد. تداوم این وضع خطرناکی را برای رسیدن به اهداف مقرر این دانشکده‌ها مطرح می‌سازد و توصیه می‌شود که هر چه زودتر نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی ایجاد انگیزه و فرهنگ کارآفرینانه، خلاقیت، نوآوری و غیره اقدام و تاثیر آنها بررسی گردد.

چنانچه موجب موفقیت گردد نسبت به تعمیم برگزاری دوره‌های آموزشی اقدام تا از عوارض شناخته شده عدم فرهنگ سازمانی کارآفرینانه کاسته شود.

References:

1. Shepherd D, Covin G.F, Kuratko F.D. Project Failure from Corporate Entrepreneurship: Managing the Grief Process. *Journal of Business Venturing* . 2008;Vol. xxx-xxx, 1-16.
2. Echols E.A, Neck P.C. The Impact of Behaviors and Structure on Corporate Entrepreneurial Success. *Journal of Managerial Psychology*, 1998;Vol. 13, 38-46.
3. Nelson D. L, Campbell Quick J. *Organization Behavior*, 5th edition, Thomson, south western, 2008.
4. Green M.K, Covin J, Slevin D. P. Exploring the Relationship Between Strategic Reactive-ness and Entrepreneurial Orientation: The Role of structure–style fit. *Journal of Bus. Venturing*, 2008; Vol. 23, 356-383.
5. Kordnayyj, A., Moghimi, SM, Ghanati, S., Yazdani, HR. Relationships between elements of the structure and entrepreneurial culture at Tehran University. *Modiriat Dowlati*, Volume 1, Number 3, Winter 1388, page 119 to 134.
6. Ghanati, S., Krdnayyj, A., Yazdani, HR. Assessing entrepreneurial corporate culture at Tehran University *Entrepreneurship Development*, Third Year, No. I, Winter 1389, from pp. 133 to 115.
7. shakiba, M., Sobhani, AR. Measurement reliability and validity studies. *Guilan*, Guilan University of Medical Sciences Department, 1389. P 40.