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 طبّ سنّتی در خصوص رابطه وضعیّت عناصر سازمانی و فرهنگ کارآفرینا نه این مطالعه با هدف بررسی وضعیّت فرهنگ سازمانی کارآفرینا نه 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 χ^2 مورد قضاوت قرار گرفت.

یافته‌ها: از تعداد ۳۵٤ 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 می‌شد 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 می‌نماید.

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

تاریخ دریافت: مهر ۹۱
تاریخ پذیرش: آذر ۹۱

مقدمه:

یکی از نگرانیها و دغدغه‌های جامعه به ویژه مدیران عدم وجود فرهنگ سازمانی کار آفرینانه است. این مسئله در موضوعات حوزه تحقیقهای دانشگاهی مدیریتی نقش اساسی داشته و شرط لازم برای موفقیت سازمانی تلقی می‌شود. برای سازمانهای با ثبات، کارآفرینی سازمانی که از طریق پروژه های کارآفرینی بیان می شود، نشان دهنده موتور بالقوه پیشرفت است که از طریق آن محصولات جدید خلق می شود، باز ارهای 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 نوآوریهایی می گردد که افراد در پاسخ به موقعیتهای اقتصادی ایجاد کرد ه اند و این ارزشها را هم برای افراد و هم برای جامعه خود بوجود آورد ه اند، (۱)، بنابراین کارآفرینی

* فرد مسئول مکاتبات: Azade_kh2002@yahoo.com

[Downloaded from jiitm.ir on 2026-11-12]

سازمانی شامل به خدمت گرفتن رفتارهای کارآفرینانـه در یـک سازمان با ثبات است. (۲)، در محـیط متغیـر و متحـول امـروز، مدیران باید به طور مستمر ساختار سازمانی خود را بـا شـرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن بـه عمـل آوردن. درک فرایند اصلی و ساختار سازمانی به فهم و شناخت محـیط کاری بزرگتر کمک مـی کنـد و نیـز مـی توانـد از آشـفتگی در سازمان جلوگیری نماید .نمودار سازمانی بهترین تصـویر قابـل رویت ساختار سازمانی و بخشهای اساسی و زیربنـایی اسـت . بیشتر سازمانها یک مجموعه از نمودار سازمانی دارند که روابط گزارش دهی در سراسر سازمان را نشـان مـی دهـد . بخشـهای زیربنایی سازمان عبارتنـد از ۱- خطـوط اختیـارات رسـمی و مسئولیت) ساختار سازمانی روابط گـزار ش دهـی را از طریـق مسیر مشاغل و بخشهایی که دسته بندی شده اند، معین می کند. ۲- (سیسـتم هـای ارتبـاط رسـمی، همـاهنگی و یکپـارچگی)ساختار سازمانی الگوی مـورد انتظـار تعـاملات رسـمی میـان کارکنان را تعیین می کند. (۳)، سازمانها می توانند بیشترین منافع را از تمایلات کارآفرینانه داشته باشند، البته د ر صورتی که واکن های استراتژیک مناسبی را منطبق با آن ارایه دهند در واقع انتظار اینست که بین فرهنگ سازمانی کارآفرینانه و ساختار سـازمانی ارتباط تنگاتنگی وجود داشته باشد و ایـن بـه عنـوان اولـین و موفقترین سیستم پیاده سازی کار آفرینی سازمانی مطرح اسـت. اگر این مهم وجود نداشـته باشـد علـی‌رغـم تمـامی امکانـات سازمانی و نیروی انسانی تحقق اهداف برنامـه مقـدور نبـوده و منجر به عدم موفقیت سازمان می شود. (٤)

قـبلا مطالعـات مشـابهی بـین عناصـر سـاختار سـازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشگاه تهران و نیـز وضـعیت فرهنـگ سازمانی کارآفرینانه در دانشگاه تهران انجام گرفته است (۵-٦) و هر دو این تحقیقها نشان داده اند فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. تنها دو بعد تفریح و سـرگرمی و ارزشمندی کار مطلوب بوده است. دانشکده‌های طب سـنتی ایران فلسفه وجودی آنها براساس مسـائل احیـای طـب سـنتی است و یا این نظریه شکل گرفته است که بر مبنـای ارزشـهای طب سنتی مشکلات طب متعارف را نداشته باشد. حـالا سـوال این است که چقدر این اهداف فرهنگ سازمانی کارآفرینانـه 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 سـوال بـر مبنای پژوهش مشخص نگردیده و خلاءاطلاعاتی وجـود دارد، لذا به منظور تعیـین وضـعیت فرهنـگ سـازمانی کارآفرینانـه و عوامل مرتبط با آن این مطالعـه روی اعضـای هیـات علمـی و کارکنان دانشکده های طب سنتی ایـران در سـال ۱۳۹۰ انجـام گرفت.

روش بررسی:

مطالعـه بـه روش Cross Sectional یـا پیمایشـی انجـام گرفت. لیست روزآمد کلیه دانشکده های طب سنتی ایـران کـه در سال ۱۳۹۰ دارای فعالیت آموزشی بوده اند بررسی گردیـده، که شامل دانشکده های طب سنتی علوم پزشکی تهران،دانشگاه شاهد،دانشگاه شهید بهشتی ، دانشگاه مشـهد، دانشـگاه شـیراز بوده اند و دو دانشکده کرمان و اصفهان نیز در حال تاسیس می باشند. با تماس با مسئولان دانشکده هـا لیسـت کلیـه اعضـای هیات علمی وکارشناسـان آنهـا بـا شـماره تلفـن وemail اخـذ گردید.پرسشنامه فرهنگ سازمانی کار آفرینانه درچهار٤ صفحه همراه با فرم اطلاعاتی از خصوصیات کارکنان بـرای تـک تـک آنها ارسال گردید. این پرسشنامه فرهنگ سازمانی کار آفرینانـه قبلا نیز در تحقیقهای مشابه به کار گرفته شده بود (۵-٦) و بـه این ترتیت دارای اعتبار validity لازم بوده است.

به منظور تعیین پایایی این پرسشنامه یک مطالعه آزمایشـی Pilot studyدر دانشکده طب سنتی کرمان کـه هنـوز دانشـجو نداشته و روی تعداد هشت نفر انجام گرفت و پس از دریافـت پرسشنامه و گذشت هشت روز وبا معـذرت خـواهی از اینکـه پرسشنامه گم شده مجددا پرسشنامه ارسال شد وبین یافته های مرحله اول و دوم ضریب همبستگی گرفته شد که میزان پایایی آن ۸۷٪ بدست آمد.

خصوصیات فردی کارکنان دانشکده‌های طب سنتی شـامل سن، جنس نوع رابطه اسـتخدامی (هیـأت علمـی، کارشـناس)، سابقه استخدامی، و سابقه کار در دانشکده طب سنتی، وضعیت

[Downloaded from jiitm.ir on 2026-11-12]

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 مخصوصا بین ابعاد فرهنگ وساختار 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 ازمون $\chi 2$ 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 مشهدودانشگاه شیراز انجام شده است. تعداد ٤٥ نفراعضای هیات علمی، ٦١ نفر مدیران،٢٤٨ نفرکارشناسان و کمتر بوده ا ند و در مجموع نفرنظر آنها در مورد موضوع وضیت فرهنگ سازمانی کار آفرینا نه مورد بررسی قرار گرفت. از مجموع ٣٥٤ نفر، ١٢١ نفر مرد،٢٣٣ نفر زن بوده ا ند. سطح سواد افراد، ٤٥ نفر دکترا،٧٢ نفر کارشناس ارشد و ٢٣٧ نفرکارشناس و کمتر بوده‌اند. میانگین سن آنها ٨٤٣ سال بوده است. سابقه خدمت آنها ٢±١٥ سال بوده و در دانشکده‌های طب سنتی ١± ١/٥ سال بوده است. از نظر افراد مورد بررسی میزان همبستگی بین فرهنگ وساختار سازمانی کارآفرینانه ٨١٪ و میزان همخوانی آنها برابر ٦٦٪ 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 ٨٥٪ و کمترین میزان همبستگی بین ریسک پذیری و ساختار سازمانی کارآفرینانه برابر ٢٥٪ بوده است. بین سیستم پاداش و ساختار سازمانی و حمایت مدیریت و ساختار سازمانی،الگوی ارتباطات در واقع همبستگی وجود داشته است R> ٠/٧اما بین تعارض پذیری، انسجام وهویت- هدایت و خلاقیت فردی با ساختار سازمانی کار آفرینان همبستگی وجود نداشت. R<٠/٧.

و البته تمام این میزان همبستگی به لحاظ آماری معنی‌دار بوده است P< ٠/٠٥

جدول ١- نظر کارکنان، اعضای هیأت علمی و دانشکده‌های طب سنتی در مورد ارتباط فرهنگ سازمانی کارآفرینانه با ابعاد فرهنگ

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

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، ضمنا بین بعضی از ابعاد فرهنگی و ساختار سازمانی کار آفرینانه همبستگی منفی وجود داشته است.

مثلاً: بین هویت و ساختار سازمانی کارآفرینانه همبستگی منفی و برابر ٤٥٪ 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. ضمناجنس کارکنان دانشکده ها در مورد وضعیت فرهنگ با ساختار سازمانی نقش داشته است. P< ٠/٠٥

[Downloaded from jiitm.ir on 2026-11-12]

بحث و نتیجه‌گیری:

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 نائیج 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 وساختار 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 مولفه ها بر روی ساختار سازمانی کارآفرینامه اثر معناداری داشته است. (۵)، این مطالعه یک بررسی میدانی بود که عموما در رشته های 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 ۰/۷ باشد واقع همبستگی وجود ندارد (۸) و توجیه آن بدین شکل است که میزان همخوانی اگر کمتر از ۰/۷ باشد کمتر از ۵۰٪ 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 منظوربررسی وضعیت فرهنگ سازمانی کار آفرینانه 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 وسرگرمی و ارزشمندی کار در وضعیت مطلوب بود و سایر ابعاد فرهنگ سازمانی کارآفرینانه شامل جسارت، تحمل انحراف خلاق، آینده نگری جسورانه، خطرپذیری و ارتباط باز- همکاری و تشریک مساعی نوآوری پیشگام و بالاخره تحمل شنیدن اظهار نظرهای مخالف در وضعیت نامطلوب بوده اند.(٦)، 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 کماکان میزان همبستگی را بر پایه P.V بررسی کرده اند و مهمتر اینکه در این مقاله ۳۰۳ نفر مورد بررسی تعداد صدوشصت پرسشنامه و یا حدود ۷۸/۸٪ برگشت پرسشنامه داشته اند و مشخص نگردیده پرسشنامه بررسی شده نمونه ای 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 نمونه گیری انجام شده است.

در این مطالعه نیز کاستی‌هایی از قبیل عدم بازگشت همه پرسشنامه ها وجود داشته و اینکه فقط دانشکده های طب سنتی که دانشجو داشته اند مورد بررسی قرار گرفته اند.شاید بهتر بود که همه دانشکده‌های طب سنتی بررسی می‌شدند نه صرف داشتن دانشجو، اما در عوض در این بررسی جنبه های مثبتی نیز بوده. از جمله استفاده از پرسشنامه هایی که دارای اعتبار بوده اند و نیز پایایی آنها در ابتدا اندازه گیری گردیده بود، ولی در هر حال بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشکده های 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 خطراتی را برای رسیدن به اهداف مقرر این دانشکده ها مطرح می‌سازد و توصیه می‌شود که هر چه زودتر نسبت به برگزاری دوره های آموزشی ایجاد انگیزه و فرهنگ کارآفرینانه، خلاقیت، نوآوری و غیره اقدام و تاثیر آنها بررسی گردد.

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

[Downloaded from jiitm.ir on 2026-11-12]

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.

[Downloaded from jiitm.ir on 2026-11-12]