

## شناسایی ویژگی‌های سازمانی موثر بر کارآفرینی سازمان در دانشگاه

محمدسعید اکبری<sup>۱</sup>، امین باقری کراچی<sup>۲\*</sup>، علیرضا قاسمی زاد<sup>۳</sup>

۱- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون، کازرون، ایران، mouhamad.ak1@gmail.com

۲- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون، کازرون، ایران، bagherikerach@gmail.com

۳- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون، کازرون، ایران، ghasemizad@kau.ac.ir

### چکیده

این پژوهش با هدف طراحی الگوی ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان انجام شد. این پژوهش به روش آمیخته، طرح اکتشافی متوالی، انجام شد. بخش کیفی این پژوهش، به روش تحلیل مضمون انجام شد. فرآیند تحلیل داده‌های کیفی با توجه به مراحل پیشنهادی گرین‌هایم و لاندمن صورت گرفت. برای اطمینان از اعتبار داده‌ها از روش‌هایی مانند بررسی مداوم داده‌ها، تحلیل هم‌زمان داده‌ها، بازخورد به مشارکت‌کنندگان و بازنگری ناظری استفاده گردید. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی استفاده شد. فرآیند گزینش نمونه‌ها تا اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت؛ که در مجموع ۱۶ نفر از متخصصان آموزش عالی در تحقیق مشارکت کردند. روش جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیم ساختاریافته بود. در این پژوهش با تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی، ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها طراحی و ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرهای این چهارچوب شناسایی گردید. نتایج بخش کیفی نشان داد که چهارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی از ۷ بعد پاسخگویی به جامعه، دانش‌محوری و نوآوری، هوشمندی و انطباق‌پذیری سازمانی، استقلال مالی، فرهنگ شراکت و کارآفرینی، نیروی انسانی کارآفرین، برنامه درسی کارآفرینانه و مبتنی بر فناوری پیشرفته تشکیل شده است. روش پژوهش در بخش کمی توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری بخش کمی هم‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان بود که ۲۱۳ نفر از بین آن‌ها به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. گردآوری داده‌های کمی، به کمک پرسشنامه‌ای محقق ساخته که بر مبنای نتایج مرحله کیفی طراحی شد، صورت گرفت. به منظور تعیین روایی پرسشنامه، از روش روایی محتوایی استفاده کرد و پرسشنامه در اختیار چند تن از متخصصان قرار داده شد که با اعمال برخی اصلاحات مورد تأیید قرار گرفت. نتایج داده‌های کمی نشان داد که به صورت کلی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی کمتر از حد متوسط است.

**واژه‌های کلیدی:** ویژگی سازمانی، کارآفرینی سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی.

کارآفرینی مهم‌ترین ویژگی دانشگاه نسل سوم است. خروجی و رسالت دانشگاه نسل سوم کارآفرین پروری است. در حقیقت در دانشگاه نسل سوم انتظار می‌رود که با تمرکز ویژه‌ای که بر کارآفرینی و به‌کارگیری کارآفرینی در فعالیت‌های کاربردی می‌شود، جایگاه دانشگاه‌ها در اقتصاد دانشی تبیین شده و گام مهمی در راه کسب ثروت و درآمدزایی برای دانشگاه‌ها برداشته شود. بر همین اساس دانشگاه‌های نسل سوم، عموماً کارآفرین و مبتنی بر کارآفرینی و حل مسائل جامعه با رویکرد علمی و نظام‌یافته در تعامل با محیط پیرامونی هستند (چری<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) و هدف آن‌ها ارتباط مناسب با صنعت و همچنین تربیت نیروی انسانی خبره و کارآفرین می‌باشد (انتظاری، ۲۰۰۴). در حال حاضر متأسفانه دانشگاه‌ها در کشور ما علیرغم ظرفیت عظیم، فعالیت چندانی در راستای تبدیل شدن به نسل سوم دانشگاه‌ها یعنی دانشگاه‌های کارآفرین ندارند و افرادی را تربیت می‌کنند که فقط می‌توانند شغل‌های از پیش طراحی شده را اشغال کنند (صمد آقایی، ۱۳۷۸). این در حالی است که تبدیل دانشگاه‌ها به دانشگاه‌ها کارآفرین لازمه بقا و توسعه دانشگاه‌ها است و در صورتی که این چنین نباشد پژوهش‌های علمی به‌ندرت به نوآوری تبدیل و اکثراً در کتابخانه‌ها روی هم انبار می‌شوند. برای تبدیل دانشگاه‌ها به دانشگاه کارآفرین بایستی ابتدا ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها شناسایی کرد ولی می‌توان ادعان داشت که اگرچه پژوهش‌های گذشته توانسته‌اند موضوع کارآفرینی سازمانی در دانشگاه را معرفی و مورد بحث قرار دهند، اما نتایج به‌دست آمده تنها محدود به معرفی کارآفرینی سازمانی بوده است.

نهادینه شدن کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های کشور و به‌تبع آن شکل‌گیری دانشگاه کارآفرین محقق نخواهد شد مگر آنکه تفکر استراتژیک در دانشگاه‌ها تثبیت گردد. این امر نقش قابل‌ملاحظه‌ای در پرورش مفاهیم آموزشی در سطوح فردی و سازمانی ایفا نموده و بستر مناسبی در عملیاتی شدن آن مهیا می‌سازد. عامل دیگر، مدیریت در رشد کارآفرینی سازمانی است که عامل بسیار مهم و اساسی می‌باشد و با حمایت مدیران ارشد از افراد نوآور و ریسک‌پذیر در سازمان در قالب تیم‌های تخصصی، تجلی می‌یابد. ضمن آن‌که شناخت و درک درست از عوامل رفتاری (مدیریتی، نوع نگرش، منابع انسانی، عوامل انگیزشی، فرهنگ و ارتباطات)، عوامل ساختاری (سیستم‌های سازمان، استراتژی‌های موجود، ساختار و تکنولوژی) و عوامل محیطی (اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و تکنولوژیکی) که از جمله موانع موجود در کارآفرینی سازمانی هستند، کمک شایانی به فائق آمدن بر چالش‌های کارآفرینی در دانشگاه‌ها می‌نماید. بدیهی است دستیابی به موارد یادشده، حمایت همه‌جانبه‌ای را از قوای مجریه و مقننه گرفته تا مدیریت دانشگاه می‌طلبد و عزمی نیاز است به سمت توسعه نهادی در دانشگاه‌ها، از نهاد با توسعه کم به سمت وسوی نهاد با توسعه بالا.

به توجه به اهمیت کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها و مزایای متعدد آن از یک سو و پایین بودن درصد شاخص کارآفرینی سازمانی در ایران از سوی دیگر، ضروری است تا ویژگی‌های تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شناسایی تا از طریق آن وضعیت موجود و مطلوب کارآفرینی سازمانی را واکاوی و بر اساس آن چشم‌انداز و راهبردهای رسیدن به وضعیت مطلوب کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها طراحی کرد.

---

<sup>۱</sup>Cherry

در شرایط کنونی و با در نظر داشتن تغییرات سریع در محیط، نیاز به تغییر رویکرد در سیستم آموزش عالی کشور امری غیرقابل انکار است. هرچند در سال‌های اخیر توجه ویژه‌ای به ضرورت توسعه کارآفرینی در نظام آموزشی کشور جهت ایجاد کسب‌وکارهای جدید شده و گام‌های مثبتی نیز در این راستا برداشته شده است؛ لیکن کمبود بهره‌گیری از رویکرد کارآفرینی سازمانی جهت سوق دانشگاه‌ها به سمت‌وسوی دانشگاه کارآفرین که همانا توجه به رویکرد خلاقیت، نوآوری، مخاطره‌پذیری و پیشتازی است، همچنان محسوس می‌باشد. که اجرای این پروسه مستلزم تغییر در رویکرد فرهنگ‌سازمانی، تفکر اساتید، دانشجویان و کارکنان، سبک رهبری و ... در سازمان و برقراری الگو و مدل کسب‌وکاری جهت تعامل مشترک بین دانشگاه و صنعت، می‌باشد. در این راستا بهره‌مندی از کارآفرینان سازمانی که به وجود آورنده پروسه نوآوری (به تحقق درآوردن ایده‌های بدیع و تازه) در سازمان و پیشتاز و حامی توسعه خدمات آموزشی نوین هستند می‌تواند باعث تسریع در امور شده و نهایتاً ایجاد تحول در امور آموزش در دانشگاه‌ها را به همراه آورد. به بیان دیگر خلأ تحقیقاتی مشاهده‌شده در این زمینه مربوط به ویژگی‌های تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها می‌باشد و این امر به نوبه خود می‌تواند موجب کاهش احتمال دستیابی به کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها گردد. از آنجایی که دانشگاه‌های ایران فعالیت چندانی در زمینه تبدیل شدن به دانشگاه کارآفرین ندارند و با توجه به رسالت آموزش عالی در عصر جدید و تأکید بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه در اسناد بالادستی، این تحقیق با هدف شناسایی و تبیین ویژگی‌های سازمانی مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها انجام گرفت. لذا مسئله اصلی تحقیق این است که الگوی ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان چگونه است؟

## ۲- مبانی نظری پژوهش

### ۲-۱- کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی به معنای اجرای فرایند کارآفرینی در داخل سازمان و با استفاده از خصوصیات همچون روحیه پشتکار، ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری می‌باشد که طی آن گروهی از افراد درون سازمان تبدیل به موتور توسعه آن می‌گردند. به عبارت دیگر، کارآفرینی سازمانی به مفهوم تعهد یک سازمان به ایجاد و مصرف محصولات جدید، فرآیندهای تازه و نظام سازمانی نوین است (کرباسی و همکاران، ۱۳۸۱). یکی از مهمترین تعاریف کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که فعالیتهای سازمانی را به سمت خلاقیت نوآوری ریسک‌پذیری و پیشتازی سوق می‌دهد. کارآفرینی از دیدگاههای مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و همه براین باورند که کار آفرینی موتور محرکه توسعه اقتصادی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه است .

فردی (۲۰۰۶) کارآفرینی را فرایند خلق هر چیز نو و باارزش، با صرف وقت و تلاش با فرض همراه داشتن خطرات مالی، روحی و اجتماعی و به دست آوردن پاداش‌های مالی و رضایت فردی و استقلالی که از آن ناشی می‌شود، تعریف کرده‌اند. پیتر دراگر (۱۹۸۵) کارآفرینی را به مفهوم جستجوی دائمی برای تغییر، واکنشی در برابر آن و بهره‌برداری از آن به عنوان یک فرصت بیان می‌کند؛ از طرف دیگر شومپتر، به عنوان کسی که برای نخستین بار این مقوله را در نظریات خود به صورت علمی بیان کرد، کارآفرینی را فرایند تخریب خلاق می‌داند (هزارجریبی، ۱۳۸۴). الزو (۲۰۱۴) کارآفرینی را فرایندی می‌داند که در آن

بتوان با استفاده از خلاقیت عضو جدید را همراه با ارزش جدید با استفاده از زمان، منابع، ریسک و به کارگیری دیگر عوامل به وجود آورد. چرچیل<sup>۱</sup> درباره کارآفرینی با نگاه متفاوتی معتقد است: کارآفرینان باید بر حرکت‌ها و بهبودهای مستمری متمرکز شوند که به صورت مداوم در پی بهره‌برداری از ریسک‌ها و فرصت‌های قابل کنترل باشد.

## ۲-۲- ویژگی‌های تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی

عواملی که به عنوان پیش‌نیاز می‌تواند بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها تأثیرگذار باشد. از آنجا که عوامل دورن سازمانی و برون سازمانی بر کارآفرینی تأثیر دارد، نتایج تحقیقات انجام گرفته در این راستا مویید این موضوع است. سیستم سازمانی، روحیه جمعی، حمایت مدیریت و توانمندسازی فرهنگ سازمانی کارکنان، مهمترین عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی هستند و پس از آن به ترتیب، سیستم حقوق و دستمزد، چشم‌انداز مشترک، فرآیند خلاقیت و نوآوری، ساختار انعطاف‌پذیر، حمایت مدیریت، مدیریت دانش، استقلال واحدهای سازمانی، توسعه نیروی انسانی، استخدام بر اساس شایستگی‌ها، مشارکت دادن کارکنان، فرآیند شناسایی فرصت‌ها، آزادی در کار، آموزش رهبران سازمان و محیط کار جذاب و دوستانه، مهمترین عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی‌اند (باشکوه اجیرلو و همکاران، ۱۳۹۴).

محیط کسب و کار می‌تواند حامی یا مانع کارآفرینی سازمانی باشد. به طور کلی سازمان‌ها برای فعال کردن رفتار کارآفرینی، می‌توانند فشارهای رقابتی را به داخل سازمان منتقل کنند و بخش‌ها و افراد سازمانی در مواجهه با خواسته‌های محیط قرار گیرند (جهانگیری، ۱۳۸۲)

فرهنگ سازمانی می‌تواند در یک طیف از حامی آرمان و هدف‌های سازمانی تا تقابل با هدف‌های سازمانی قرار گیرد. فرهنگ حامی کارآفرینی، فرهنگی است که در آن ارزش‌هایی مانند تغییر، نوآوری، مخاطره‌پذیری، یادگیری، کارگروهي، رقابت‌پذیری و فرصت‌جویی ترویج می‌شود. در فرهنگ سازمانی کارآفرینی، هدف جویی و آرمان مشترک در کارکنان درونی شده است، ارتباطات سازمانی در این فرهنگ روان و اثربخش است. و کارکنان با احساس بامعنی بودن کار، از شغل خود راضی هستند؛ کارگروهي امری عادی است و افراد قادر هستند تا با اعضای تیم که هر یک خصوصیات خاص خود را دارد، کار کنند (حسین زاده، ۱۳۹۲)

عوامل ساختاری دیگری نیز که در کارآفرینی سازمانی نقش دارند به صورت زیر است: فرآیند و سیستم خلاقیت و نوآوری، تأمین امکانات مورد نیاز نوآوری، ارتباط اثربخش با مشتریان، آموزش فنون و مهارت‌های کارآفرینی، توسعه زمینه‌های مشارکت فراگیر کارکنان، ایجاد محیطی کاری جذاب و صمیمانه در کار (خسروی، ۱۳۹۵)

پیترسون و برگر (۱۹۷۲) نیز در مطالعات خود سعی کرده‌اند تا عوامل مختلف سازمانی و محیطی را که فعالیت‌های کارآفرینی را در درون شرکت تحت تأثیر قرار می‌دهند، شناسایی کنند، مدل زیر یکی از مدل‌هایی است که سعی کرده تا پیش‌نیازهای کارآفرینی سازمانی و نتایج آن را در ارتباط با متغیرهای دیگر سازمان‌دهی کند (احمدپور، ۱۳۸۷)

جدول (۱) مولفه‌ها و ویژگی‌های تأثیرگذار به زعم برخی محققین که در حوزه کارآفرینی سازمانی و حوزه‌ها مرتبط پژوهش انجام داده‌اند، گردآوری شده است:

---

<sup>۱</sup>Churcil

جدول ۱: ویژگی های تاثیر گذار بر کارافرینی سازمانی در پژوهش های پیشین

محقق / مولفه ها	محقق / مولفه ها
ولادیمیراف و همکاران <sup>(۲۰۱۹)</sup>	توسعه فراشایستگی در سازمان
چری و همکاران <sup>(۲۰۲۰)</sup>	امید به یادگیری، تمرین تحلیلی، در دسترس بودن فرصت های توسعه شغلی
انجم <sup>(۲۰۲۰)</sup>	برنامه های کارآموزی
کیسینگ و همکاران <sup>(۲۰۲۱)</sup>	مدیریت مناسب، حجم کار متناسب، استخدام و آموزش
دبوغنیز و همکاران <sup>(۲۰۲۲)</sup>	(الف) تعاملات نیازمند زمان، (ب) اصالت تمرین کنندگان، (ج) یکسان کردن تخصص، (د) رویکرد غیر قضاوتی، (ه) سرمایه فرهنگی پزشکان، (و) سازماندهی مشترک فعالیت ها، (ز) فلسفه «هزار شانس»، و (ح) ارائه حمایت سازمانی
مارتینز و همکاران <sup>(۲۰۲۳)</sup>	مهارت های اجتماعی، بهبود عادات رفتاری، عواطف، روابط متقابل، ارتباطات کلامی، تفکر، کسب پیشرفت تحصیلی و پاسخگویی
فرناندز و همکاران <sup>(۲۰۲۳)</sup>	فرصت های پیشرفت، توانایی شخصی؛ هدایت افراد به طور فراگیر.
بلایکو و همکاران <sup>(۲۰۲۳)</sup>	توسعه مهارت های شخصی، تعهد شغلی عاطفی و خودکارآمدی
عقیلی و همکاران <sup>(۱۴۰۰)</sup>	عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل محیطی
صدوقی و همکاران <sup>(۱۴۰۰)</sup>	عوامل فردی (دموگرافیک، شناختی، انگیزه درونی، توسعه طلبی و خودیادگیری)، عوامل سازمانی (جو، فناوری، ساختار، حمایت، منابع و فرهنگ سازمانی و عوامل راهبردی)، عوامل شغلی (پیچیدگی و ترغیب)، عوامل مدیریتی (باور، حمایت، مشارکت و شایستگی مدیران) و عوامل محیطی (محیط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی)
حاج پیروز بخت و همکاران <sup>(۱۴۰۰)</sup>	توانمندی برند سازی و ارائه خدمات مطلوب، ارتقای دانش روانشناسی، آموزش پایه و پیشرفته تحقیق و پژوهش، ارتقای کیفیت فرآیند های آموزشی، راهنمایی شغلی بدون، فرهنگ یادگیری، شفافیت و کارایی فرآیند اجرایی، توسعه فناورانه، توسعه انگیزش و سیستم بازخورد شفاف
قریشی خوراسگانی <sup>(۱۴۰۱)</sup>	کارورزی

<sup>۱</sup>Vladimirova

<sup>۲</sup>Cherry

<sup>۳</sup>Anjum

<sup>۴</sup>Kiessling

<sup>۵</sup>Debognies

<sup>۶</sup>Martinez

<sup>۷</sup>Fernandez

<sup>۸</sup>Blaique

پاکزاد (۱۴۰۱)	توسعه دانش، بهبود مهارت‌های حرفه‌ای و عملکرد کارکنان، ترغیب واکنش حرفه‌ای و ارتقای قابلیت استخدامی افراد
فروغی و همکاران (۱۴۰۱)	مؤلفه‌های توسعه مهارت‌های ذاتی، توسعه مهارت‌های فنی، توسعه مهارت‌های ارتباطی، توسعه مهارت‌های محیطی
وکیلی و همکاران (۱۴۰۱)	شایستگی دانشی، نگرشی، ارتباطی، حرفه‌ای، رهبری و معنوی، روش‌های دانش‌محور و روش‌های مهارت‌محور
عزیزی و همکاران (۱۴۰۱)	آموزش و بهسازی
عبدی و همکاران (۱۴۰۲)	ساختارهای حمایتی در ابعاد اجتماعی، سازمانی و روحی و روانی

### ۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق آمیخته (طرح اکتشافی متوالی) است. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی اعضای هیات علمی دارای تجربه در زمینه کارآفرینی بودند. معیارهای ورود به مطالعه شامل برخورداری از تجربه کافی از موضوع مورد پژوهش (سابقه کسب‌وکار دانش‌بنیان، همکاری با مراکز کارآفرینی، آموزش کارآفرینی، تألیف‌های مرتبط با کارآفرینی) و علاقه به شرکت در مطالعه بود. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی به صورت ترکیبی استفاده شد. ابتدا با توجه به معیارهای ورود به مطالعه چند نفر از مشارکت‌کنندگان انتخاب و با آنان مصاحبه انجام شد (نمونه‌گیری هدفمند). فرآیند گزینش نمونه‌ها تا اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. در مجموع ۱۶ نفر از متخصصان در زمینه مدیریت آموزش عالی در تحقیق مشارکت کردند. جامعه آماری قسمت کمی همه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان به تعداد ۹۲۰ نفر بود که یک نمونه ۲۱۳ نفری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از بین آن‌ها انتخاب شد. ابزار پژوهش در بخش کیفی مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته بود. گردآوری داده‌های کمی، به کمک پرسشنامه‌ای محقق ساخته که بر مبنای نتایج مرحله کیفی طراحی شد، صورت گرفت. به منظور تعیین روایی پرسشنامه، از روش روایی محتوایی استفاده کرد و پرسشنامه در اختیار چند تن از صاحب‌نظران (مشارکت‌کنندگان مرحله کیفی) قرار داده شد که با اعمال برخی اصلاحات مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد، که ضرایب آلفای کلی برای پرسشنامه ۰/۷۶ و برای ابعاد پاسخگویی به جامعه، سازمان یادگیرنده، انعطاف‌پذیری سازمانی / فراکنشی بودن، استقلال مالی، فرهنگ شراکت و کارآفرینی، نیروی انسانی کارآفرین، برنامه درسی کارآفرینانه و مبتنی بر فناوری پیشرفته) به ترتیب ۰/۷۳/۰/۷۶/۰/۷۵/۰/۰/۰/۷۷، ۰/۷۴، ۰/۷۴، ۰/۷۴ به دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل مضمون و روش اتراید استرلینگ (۲۰۰۱) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها کمی از شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و نیز آمار استنباطی نظیر  $t$  نمونه‌ای و تجزیه و تحلیل واریانس استفاده گردید. در بخش کمی پژوهش از نرم افزار SPSS برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

### ۴- یافته‌ها

<sup>۱</sup>Attride-Stirling

نتایج بخش کیفی نشان داد ۸۷/۵ درصد از مشارکت‌کنندگان (۱۴ نفر) مرد، ۱۲/۵ درصد (۲ نفر) زن بودند. رتبه دانشگاهی ۲۵ درصد (۴ نفر) از مشارکت‌کنندگان مربی، ۴۳/۷۵ درصد (۷ نفر) استادیار، ۲۵ درصد (۴ نفر) دانشیار و ۶/۲۵ درصد استاد (۱ نفر) بودند. ۱۸/۷۵ درصد (۳ نفر) از مشارکت‌کنندگان به راه‌اندازی کسب‌وکار و تأسیس شرکت دانش‌بنیان مشغول بودند، ۳۱/۲۵ درصد (۵ نفر) از آنان به همکاری با مراکز کارآفرینی، رشد و پارک‌های علمی و تحقیقاتی به‌عنوان همکار مشغول بودند، ۲۵ درصد (۴ نفر) از آنان نیز به آموزش کارآفرینی مشغول بودند و ۲۵ درصد (۴ نفر) دارای سابقه تألیف مقاله و کتاب و یا راهنمایی پایان‌نامه در زمینه کارآفرینی بودند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون روش اتراید استرلینگ (۲۰۰۱) استفاده شد. ابتدا در مرحله کد گذاری مضامین پایه، متن رونویسی شده مصاحبه‌ها به صورت سطر به سطر کدگذاری و مضامین پایه (نشانگرها) استخراج گردید. بعد از استخراج مضامین پایه (نشانگرها)، در مرحله کدگذاری مضامین محوری، پس از چندین بار رفت و برگشت بین داده‌ها و مضامین پایه، مضامین پایه مشترک و مشابه از نظر معنایی در قالب ۱۵ مضمون محوری (پاسخگویی به جامعه، دانش محوری، هوشمندی سازمانی، انطباق پذیری سازمانی، نوآوری سازمانی، استقلال مالی، فرهنگ کارآفرینانه، شراکت سازمانی، نیروی انسانی کارآفرین، رهبری الهام‌بخش و دارای چشم‌انداز، دانشجویان و دانش‌آموختگان کارآفرین، برنامه درسی و آموزشی کارآفرینانه، فناوری پیشرفته، طبقه‌بندی شدند.

از آنجا که، ۱۵ مضمون محوری (ملاک‌ها) دارای تشابهات معنایی و مفهومی بودند؛ در مرحله کدگذاری مضامین فراگیر، مجدداً این ۱۵ مضمون در قالب ۷ مضمون کلی‌تر، تحلیلی‌تر و انتزاعی‌تر خلاصه و مضامین فراگیر (ابعاد) نیز شناسایی شد و بر مبنای آن چهارچوب (ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرها) ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی استخراج شد. این چهارچوب از ۷ بعد (پاسخگویی به جامعه، سازمان یادگیرنده، انعطاف‌پذیری سازمانی / فراکنشی بودن، استقلال مالی، فرهنگ شراکت و کارآفرینی، نیروی انسانی کارآفرین، برنامه درسی کارآفرینانه و مبتنی بر فناوری پیشرفته) و ۱۵ ملاک (ارتقا سلامت جامعه، کمک به اقتصاد جامعه، کمک به ایجاد جامعه کارآفرین، دانش‌آموختگان کارآفرین، نوآوری، دانش محوری، هوشمندی سازمانی، ساختار انطباق‌پذیر، منابع مالی متنوع، فرهنگ کارآفرینانه، شراکت سازمانی، کارکنان چابک، رهبری الهام‌بخش و داری چشم‌انداز، برنامه درسی کارآفرینانه، فناوری پیشرفته) تشکیل شده است. در جدول (۲) ابعاد (مضامین فراگیر)، ملاک‌ها (مضامین محوری) و نشانگرها (مضامین پایه) چهارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی ارائه شده است.

جدول ۲: مضامین فراگیر، محوری و پایه حاصل از داده‌ها (ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرها)

مضامین پایه (نشانگرها)	مضامین محوری (ملاک‌ها)	مضامین فراگیر (ابعاد)
کمک به ارتقا سلامت جامعه، کمک ترویج تغذیه سالم، کمک به ترویج رفتارهای ارتقادهنده سلامت، ارتقا تحرک جسمانی و بهداشت روانی، کمک به کاهش استرس جامعه، ترویج خواب استراحت کافی، ارتقا تحرک فیزیکی جامعه، رشد معنوی جامعه، ترویج سبک زندگی سالم، سیستم سلامت مطلوب.	ارتقا سلامت جامعه	پاسخگویی به جامعه

مضامین پایه (نشانگرها)	مضامین محوری (ملاک‌ها)	مضامین فراگیر (ابعاد)
کمک به رشد اقتصادی؛ کمک به بهره‌وری سازمان‌ها، بهبود محیط زیست؛ کمک به استفاده مطلوب از منابع طبیعی؛ رهایی از اقتصاد نفتی؛ کمک به تحقق یک اقتصاد چند محصولی؛ کمک دانشگاه به کاهش بیکاری، کمک به اقتصاد نوآور و رقابت‌پذیر.	کمک به اقتصاد جامعه	
انتقال فرهنگ پویا، منسجم و متنوع به جامعه، کمک به ایجاد یک جامعه امن، منسجم و پویا، پاسداری از میراث فرهنگی؛ کمک به تحقق چشم‌انداز و اهداف کشور؛ جایگزینی دانشجویان بجا کارگران، کمک جایگزینی سرمایه‌فکری، انتقال فرهنگ خطرپذیری، انتقال فرهنگ نوآوری، انتقال فرهنگ قداست کسب‌وکار دانش‌بنیان، انتقال فرهنگ چند صدایی و مبتنی بر استدلال.	کمک به ایجاد جامعه کارآفرین	
راه‌حل مسائل جامعه؛ کارآفرین؛ دارای مهارت؛ یادگیرنده مادام‌العمر؛ بروز؛ نوآور؛ وظیفه‌شناس؛ مسئولیت‌پذیر؛ اخلاق حرفه‌ای؛ مهارت‌های ارتباطی و تحلیلی مناسب؛ انعطاف‌پذیر.	دانش‌آموختگان کارآفرین	
دانشگاه نوآور، کارآفرین؛ تولید ایده‌های جدید و کارآفرینانه، نگرش مثبت به تغییر و نوآوری، حمایت از نقدپذیری عالمانه، افزایش تعداد راه‌حل‌های نو، شناسایی بهترین روش‌های انجام کار، انجام کارها به روش‌های غیر پیش‌بینی؛ آزادی عمل کارکنان؛ اتاق فکر و ایده؛ پاداش به ایده‌نو؛ احترام به تنوع آرا و تعارض؛ تصمیم‌گیری جمعی؛ تشویق راه جدید تفکر؛ حل مسائل از راه‌های مختلف؛ حرکت بر مبنای استدلال؛ کشف مسیرهای میان‌بر علمی؛ مرزهای باز و نفوذپذیر؛ راحتی اظهار نظر؛ کرسی‌های آزاداندیشی؛ فضای نقد مؤثر.	نوآوری	سازمان یادگیرنده
دانشجو و استاد یادگیرنده؛ تولید مداوم دانش جدید؛ توزیع دانش جدید؛ تبدیل سریع دانش به محصول؛ تعامل؛ تولید دانش ثروت‌آفرین؛ کمک دانشگاه به افزایش سرمایه جامعه؛ تولید دانش و محصول سودآور.	دانش محوری	
شناسایی محرک‌های تغییر در جامعه؛ ارائه راه‌حل برای محرک تغییر؛ هوشمندی دانشگاه؛ تسلط بر تغییرات؛ شناسایی سریع تغییرات جهان؛ سنسورهای شناسایی مثل دایره ابتکار؛ پارک فناوری؛ تغییر متناسب با تغییر جامعه؛ دانش‌آموختگان با دانش تغییر؛ عدم مقاومت در برابر تغییر؛ پذیرش تغییرات؛ شناسایی سریع رقابت و پیچیدگی محیط؛ رقابت برای جذب دانشجو؛ نیاز به مزیت رقابتی؛ تغییر ساختار دانشگاه متناسب با تغییر.	هوشمندی	انعطاف‌پذیری سازمانی/فراکنشی بودن

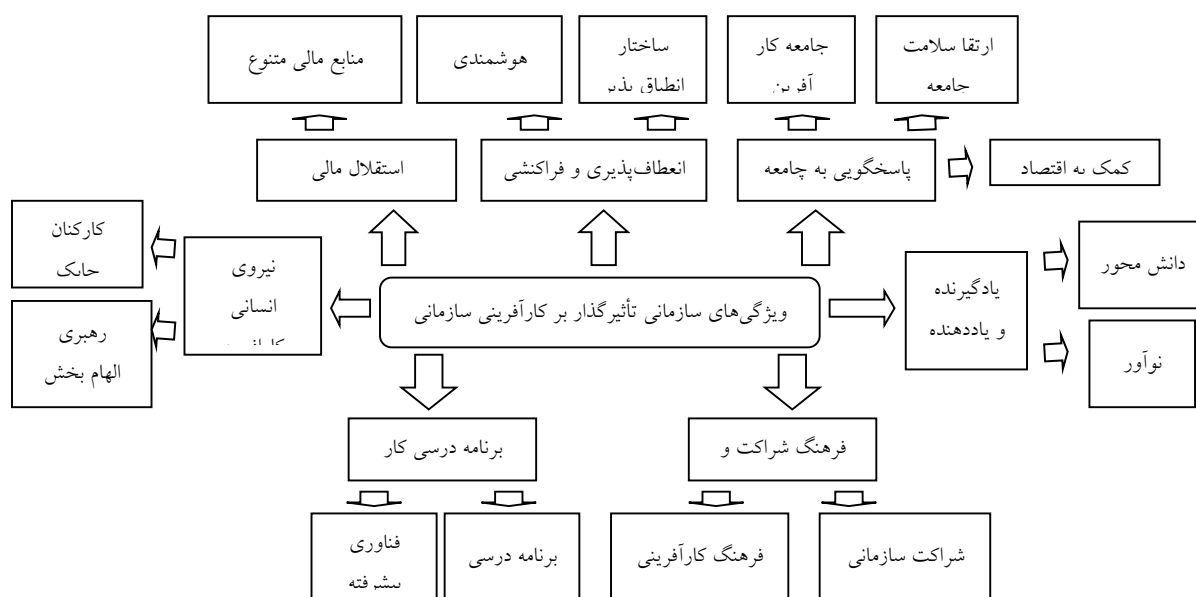


مضامین پایه (نشانگرها)	مضامین محوری (ملاک‌ها)	مضامین فراگیر (ابعاد)
دانشگاه انعطاف‌پذیر، ورود سریع تغییرات در برنامه درسی، توانایی توقف کارهای نادرست و شروع کار درست، توانایی جابجایی منابع، بهره‌برداری سریع از تغییرات، توانایی وارد کردن سریع محتوای جدید در برنامه، توانایی ایجاد سریع رشته‌های جدید، ساختار فرز و چابک، ساختار انطباق‌پذیر، ساختار غیرسلسله‌مراتبی، ساختار افقی و تخت، ساختار انطباق‌پذیر، گروه آموزشی در راس	ساختار انطباق‌پذیر	
منابع مالی متنوع؛ عدم اتکا به منابع دولتی؛ حمایت مالی از کارآفرینی؛ سرمایه‌گذاری کارآفرینانه، صندوق سرمایه‌گذاری، بودجه اختصاص داده شده به پژوهش؛ درآمد حاصل از شهریه؛ درآمد حاصل از کمک‌های دولتی؛ درآمد سرمایه‌گذاری و موقوفات؛ فروش خدمات آموزشی و پژوهشی؛ هدایا و کمک‌های مردمی؛ درآمد حاصل از خدمات دانشجویی؛ جذب منابع مالی؛ حمایت‌های مالی از پژوهشگران؛ استقلال مالی.	منابع متنوع مالی	استقلال مالی
فرهنگ کارآفرینی؛ تغییر به‌عنوان فرصت نه تهدید؛ استقبال از تغییرات؛ فرهنگ احترام به تنوع آرا؛ فرهنگ تشویق کار گروهی و ریسک‌پذیری؛ فرهنگ اهمیت به مسائل جامعه؛ فرهنگ دانش به‌عنوان سرمایه؛ فرهنگ تشویق خلاقیت؛ فرهنگ کارآفرینی؛ فرهنگ شراکت؛ فرهنگ تعامل با بخش خصوصی؛ فرهنگ توانمندسازی نیروی انسانی؛ فرهنگ بروز کردن مداوم نیروی انسانی؛ فرهنگ چند صدایی؛ فرهنگ اعتماد؛ صداقت؛ فرهنگ تشویق نواندیشی.	فرهنگ کارآفرینانه	فرهنگ شراکت و کارآفرینی
شراکت با دیگر بخش‌ها؛ شراکت بین‌المللی، شراکت خصوصی، شراکت با دیگر دانشگاه‌ها، شراکت باصنعت، شراکت با دولت.	شراکت سازمانی	
کارآفرین، چابک، نقاد، خلاق، ابهام‌پذیر، انطباق‌پذیر، بروز، چند مهارتی، تغییرپذیر، یادگیرنده مادام‌العمر، توانایی تصمیم‌گیری و حل مساله، روحیه کار تیمی.	کارکنان چابک	
چشم‌انداز راهبردی در اداره دانشگاه؛ چشم‌انداز راهبردی برای کارآفرینی؛ آینده پژوه؛ چشم‌انداز در شراکت با صنعت؛ هسته رهبری قوی؛ رهبری فرهمند؛ رهبری الهام‌بخش؛ تغییرپذیر؛ الهام‌بخش در بحران؛ ریسک‌پذیر؛ اراده آهنین در تعقیب اهداف؛ حساس به نیازهای دانشجو، کارکنان و جامعه؛ جذابیت شخصیتی؛ تسلط بر سبک‌های نوین رهبری.	رهبری الهام‌بخش و دارای چشم‌انداز	نیروی انسانی کارآفرین

مضامین پایه (نشانگرها)	مضامین محوری (ملاک‌ها)	مضامین فراگیر (ابعاد)
برنامه درسی شغل محور و نیازمحور؛ یادگیری موقعیتی؛ کارآموزی شناختی؛ یادگیری اکتشافی و خلاقیت محور؛ فضا و ابزار آموزشی متنوع؛ تدریس مساله محور و مشارکتی؛ ارزشیابی بازخورد محور؛ دانشجوی فعال.	برنامه درسی کارآفرینانه	برنامه درسی کارآفرینانه و مبتنی بر فناوری روز
کتابخانه دیجیتال؛ پایگاه اطلاعاتی الکترونیکی؛ کلاس های مجازی؛ کتابخانه دیجیتال؛ آزمایشگاه دیجیتال؛ پایگاه های اطلاعاتی دیجیتال؛ تکنولوژی روز؛ شراکت با تکنولوژی.	فناوری پیشرفته	

منبع: یافته های پژوهش

با توجه به اینکه توصیف مضامین (ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرها) به تنهایی برای دستیابی به درکی جامع از چهارچوب ویژگی های سازمانی دانشگاه کارآفرین کافی نیست؛ برای نیل به این مقصود لازم است روابط بین این مضامین در قالب یک چهارچوب مفهومی توصیف شوند (شکل ۱)



شکل ۱: چهارچوب ویژگی های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه های علوم پزشکی (منبع: یافته های پژوهش)

چهارچوب ویژگی های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه های علوم پزشکی (شکل ۱)، از ۷ بعد (پاسخگویی به جامعه، سازمان یادگیرنده، انعطاف پذیری سازمانی / فراکنشی بودن، استقلال مالی، فرهنگ شراکت و کارآفرینی، نیروی انسانی کارآفرین، برنامه درسی کارآفرینانه و مبتنی بر فناوری پیشرفته) و ۱۵ ملاک (ارتقا سلامت جامعه، کمک به اقتصاد جامعه، کمک به ایجاد جامعه کارآفرین، دانش آموختگان کارآفرین، نوآوری، دانش محور، هوشمندی سازمانی،

ساختار انطباق پذیر، منابع مالی متنوع، فرهنگ کارآفرینانه، شراکت سازمانی، کارکنان چابک، رهبری الهام بخش و داری چشم انداز، برنامه درسی کارآفرینانه، فناوری پیشرفته) تشکیل شده است. به منظور اخذ نظرات مصاحبه شوندگان برای اعتبار یابی الگو یک پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت و در قالب اعداد ۹ گزینه‌ای طراحی شده است. برای بررسی مناسب بودن اجزاء چهارچوب، مقیاس ۹ گزینه‌ای به دو بخش ۱ تا ۵ (متوسط و کمتر) به مفهوم نامناسب و ۶ تا ۹ (بزرگ‌تر از متوسط) به مفهوم مناسب دسته بندی شد و درصد فراوانی هر گروه محاسبه گردید. آمار توصیفی (جدول ۳) بیانگر این است که بیشتر مصاحبه‌شوندگان مفاهیم و متغیرهای الگو را مناسب ارزیابی کرده‌اند.

جدول ۳: آمار توصیفی سؤال‌های ارزیابی کلی اعتبار الگو

آمار توصیفی ارزیابی کلی اعتبار الگو		اجزاء الگو	
درصد فراوانی			
نامناسب	مناسب		
۱۲/۵	۸۷/۵	ارتقا سلامت جامعه	پاسخگویی
۱۸/۷۵	۸۱/۲۵	کمک به اقتصاد جامعه	
۶/۲۵	۹۳/۷۵	کمک به ایجاد جامعه کارآفرین	
۶/۲۵	۹۳/۷۵	نوآوری	سازمان یادگیرنده
۱۸/۷۵	۸۱/۲۵	دانش محوری	
۲۵	۷۵	هوشمندی	انعطاف پذیری سازمانی و فراکنشی بودن
۱۸/۷۵	۸۱/۲۵	ساختار انطباق پذیر	
۶/۲۵	۹۳/۷۵	منابع متنوع مالی	استقلال مالی
۱۲/۵	۸۷/۵	شراکت سازمانی	فرهنگ شراکت و کارآفرینی
۱۲/۵	۸۷/۵	فرهنگ کارآفرینانه	
۶/۲۵	۹۳/۷۵	رهبری الهام بخش و دارای چشم انداز	نیروی انسانی کارآفرین
۱۲/۵	۸۷/۵	کارکنان چابک	
۱۲/۵	۸۷/۵	برنامه درسی کارآفرینانه	برنامه درسی کارآفرینانه و مبتنی بر فناوری روز
۶/۲۵	۹۳/۷۵	فناوری پیشرفته	
۱۲/۵	۸۷/۵	مناسب بودن ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرها	

تعداد شرکت کنندگان در بخش کمی ۲۱۳ نفر بودند که ۷۷ درصد از پاسخ دهندگان را مردان و ۲۳ درصد را زنان تشکیل می دهند. ۲۸ درصد از پاسخ دهندگان دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال، ۵۱ درصد دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲۱ درصد دارای سن بالای ۵۱ سال هستند. بیشترین حجم نمونه را افراد ۴۱-۵۰ سال و کمترین حجم نمونه را افراد ۵۱ سال به بالا تشکیل می دهند. ۶ درصد از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی، ۳۳ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۶۱ درصد

دارای تحصیلات دکتری می‌باشند. بیشترین حجم نمونه دارای تحصیلات دکتری و کمترین حجم نمونه دارای تحصیلات کارشناسی هستند. برای بررسی فرض نرمال بودن، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج این آزمون حاکی از آن است که تمامی مقیاس‌های پژوهش از مفروضه نرمال بودن پیروی می‌کنند.

سؤال ۲: از نظر اعضای هیئت علمی تا چه میزان دانشگاه‌ها دولتی استان خوزستان از ویژگی‌های سازمانی تأثیر گذار بر کارآفرینی سازمانی برخوردار می‌باشند؟

جدول ۴: مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص متغیرهای پژوهش با میانگین فرضی ۳

مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	اختلاف میانگین	T	سطح معنادرای
انعطاف‌پذیری سازمانی	۲۱۳	۲	۱/۵	۲۱۲	-۱	۴۵/۳۷	۰/۰۱
یادگیرنده بودن	۲۱۳	۱/۳۵	۱/۲	۲۱۲	-۱/۶۵	۴۳/۱۲	۰,۰۰
پاسخگویی به جامعه	۲۱۳	۳/۶	۱/۹	۲۱۲	+۰/۶	۱۱/۲۳	۰,۰۰
فرهنگ سازمانی کارآفرین	۲۱۳	۲/۳	۱/۲	۲۱۲	/۰.۷	۴۳/۲۵	۰,۰۰
برنامه درسی کارآفرینانه	۲۱۳	۳/۴	۲/۱	۲۱۲	+۰/۴	۴۸/۲۵	۰,۰۰
نیروی انسانی کارآفرین	۲۱۳	۲/۵	۲/۲	۲۱۲	-۰/۵	۳۶/۱۳	۰,۰۰
استقلال مالی	۲۱۳	۲/۸	۲/۱	۲۱۱	-۰/۲	۳۸/۹۶	۰,۰۰

همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، میانگین ویژگی انعطاف‌پذیری سازمانی ۲ انحراف معیار ۱/۵ و تفاوت میانگین نمرات با میانگین فرضی ۱- است. بنابراین از نظر هیئت علمی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از انعطاف‌پذیری سازمانی کمتر از حد متوسط است. میانگین ویژگی یادگیرنده و یاددهنده بودن ۱/۳۵، انحراف معیار ۱/۲ و تفاوت میانگین نمرات با میانگین فرضی ۱/۶۵- است. بنابراین از نظر هیئت علمی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی یادگیرنده و یاددهنده بودن کمتر از حد متوسط است.

میانگین ویژگی پاسخگویی به جامعه بودن ۳/۶ انحراف معیار ۱/۹ و تفاوت میانگین نمرات با میانگین فرضی ۰/۶+ است. بنابراین از نظر هیئت علمی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی پاسخگویی به جامعه بالاتر از حد متوسط است. میانگین ویژگی فرهنگ سازمانی کارآفرین و همراه با شراکت ۲/۳، انحراف معیار ۱/۲ و تفاوت میانگین نمرات با میانگین فرضی ۰/۷+ است. بنابراین از نظر هیئت علمی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی فرهنگ سازمانی کارآفرین و همراه با شراکت در کمتر از حد متوسط است.

میانگین ویژگی برنامه درسی کارآفرینانه و همراه با شراکت ۳/۴ انحراف معیار ۲/۱ و تفاوت میانگین نمرات با میانگین فرضی ۰/۴+ است. بنابراین از نظر هیئت علمی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی برنامه درسی کارآفرینانه بالاتر از حد متوسط است. میانگین ویژگی نیروی انسانی کارآفرین و همراه با شراکت ۲/۵ انحراف معیار ۲/۲ و

تفاوت میانگین نمرات با میانگین فرضی ۰/۵- است. بنابراین از نظر هیئت علمی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی برنامه درسی کارآفرینانه کمتر از حد متوسط است. میانگین میزان استقلال مالی دانشگاه‌های دولتی، ۲/۸ انحراف معیار ۲/۱ و تفاوت میانگین نمرات با میانگین فرضی ۰/۲- است. بنابراین از نظر هیئت علمی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی استقلال مالی کمتر از حد متوسط است.

**سؤال ۳: آیا بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب برخورداری از ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان تفاوت معناداری وجود دارد؟**

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، میانگین نمرات اعضای هیئت علمی در خصوص برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی‌های کارآفرینی در وضعیت موجود ۳ و در وضعیت مطلوب ۴ است. بنابراین بین وضعیت موجود و مطلوب در برخورداری از این ویژگی‌ها در دانشگاه‌ها تفاوت وجود دارد. به منظور بررسی امکان تعمیم این تفاوت میانگین، به جامعه آماری از آزمون t استفاده شده است. t مشاهده شده نیز از مقدار بحرانی جدول در سطح آلفای ۰/۰۵ بزرگ‌تر است. لذا فرض صفر به معنی عدم تفاوت بین میانگین‌ها در وضعیت مطلوب و موجود رد می‌شود و می‌توان اذعان داشت که میانگین نمرات برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی در وضعیت مطلوب بیشتر از میانگین نمرات در وضعیت موجود می‌باشد.

جدول ۵: مقایسه نمرات اعضای هیئت علمی در خصوص میزان برخورداری از ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی و وضعیت مطلوب آن

Sig	T	درجه آزادی	تفاوت میانگین با وضعیت مطلوب ۴	انحراف معیار	میانگین	
۰,۰۰	۴۵/۳۶	۲۱۲	۰/۸	۲/۱	۳	وضعیت موجود
				۲/۵	۴	وضعیت مطلوب

منبع: یافته‌های پژوهش

### نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر طراحی الگوی ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمان در دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان می‌باشد. طبق نتایج تحقیق، چهارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، از ۷ بعد و ۱۵ ملاک تشکیل شده است. این چهارچوب می‌تواند مبنای مناسبی برای حرکت دانشگاه‌های علوم پزشکی به سمت کارآفرینی سازمان باشد و می‌توان از طریق آن، وضعیت موجود کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی و فاصله آن با وضعیت مطلوب را مورد ارزیابی قرار داد. یکی از ابعاد چهارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها پاسخگویی به جامعه بود که این بعد از ۴ ملاک کمک به ارتقا سلامت جامعه، کمک به اقتصاد جامعه، کمک به ایجاد جامعه کارآفرین، تربیت دانش‌آموختگان کارآفرین تشکیل شده است. اگر چه تحقیقی که بطور

کامل به همه ابعاد کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداخته باشند یافت نشد؛ اما محققانی مانند موسوی راد و همکاران (۱۳۹۲)، نامخواه سرکندی و همکاران (۱۳۹۸)، بهزادی و همکاران (۱۳۹۲) باقری کراچی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود به تعدادی از این ویژگی‌ها به صورت جداگانه اشاره نمودند. این محققان نیز به این نتیجه رسیدند که دانشگاه‌های علوم پزشکی باید به جامعه پاسخگو باشند یعنی باید به ارتقا سلامت جامعه، رشد اقتصادی، بهره‌وری سازمان‌ها، بهبود محیط‌زیست، استفاده مطلوب از منابع طبیعی و محیط‌زیست، رهایی از اقتصاد نفتی، تحقق یک اقتصاد نوآور، ایجاد یک جامعه امن، پاسداری از میراث فرهنگی، تحقق چشم‌انداز کشور، رشد اقتصادی و کاهش بیکاری و تولید دانش‌آموختگان کارآفرین کمک کنند. یکی از ابعاد دیگر چهارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی یادگیرنده بودن دانشگاه است که این بعد از ۲ ملاک نوآوری و دانش‌محوری تشکیل شده است. محققانی مانند دال مکر و همکاران (۲۰۱۸)، عزیزی و همکاران (۲۰۱۳)، باقری کراچی و همکاران (۱۳۹۲)، شوقی و همکاران (۱۳۹۰) نیز در تحقیق خود به این ویژگی‌ها اشاره نمودند. این محققان نیز اشاره کرده‌اند که دانشگاه‌های علوم پزشکی باید دانش محور و یادگیرنده باشد، بطور مداوم دانش جدید تولید و آن را توزیع نماید و این دانش را سریعاً به محصول سودآور و ثروت آفرین تبدیل کند. همچنین برای نوآوری سازمانی، کارکنان، دانشجویان و اعضای هیات علمی باید از آزادی عمل لازم برخوردار باشند، دانشگاه باید دارای اتاق فکر باشد و به ایده‌های نو، تنوع آرا احترام بگذارد، بر مبنای استدلال و تفکر حرکت کند، دارای کرسی‌های آزاداندیشی و فضای نقد مؤثر باشد. انعطاف‌پذیری سازمانی و فراکنشی بودن بعد دیگر از چهارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی است. این بعد از دو ملاک هوشمندی و ساختار انطباق‌پذیر تشکیل شده است. جمالی (۱۳۹۹)، باقری کراچی و همکاران (۱۳۹۲) عربیون و همکاران (۱۳۹۱)، نیز به این ویژگی اشاره کرده‌اند. این محققان نیز از هوشمندی و انطباق‌پذیری سازمانی به‌عنوان یکی از ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی نام بردند. در واقع دانشگاه‌های علوم پزشکی بایستی هوشمند باشند و محرک‌های تغییر در محیط را سریع شناسایی و راه‌حل‌های مورد نیاز برای رودرو شدن با این محرک‌ها را ارائه دهند. برای هوشمندی سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی باید ساختار انطباق‌پذیر داشته باشد، تغییرات را سریعاً در برنامه درسی وارد کند، توانایی توقف کارهای نادرست و شروع کار درست را داشته باشد، توانایی جابجایی منابع و بهره‌برداری سریع از تغییرات داشته باشد، از ساختار چابک، انطباق‌پذیر، غیر سلسله‌مراتبی و افقی برخوردار بشود. دیگر بعد این چهارچوب استقلال مالی دانشگاه است که با یافته‌های تحقیق، فخاریان و همکاران (۱۳۹۱)، قاسمی و همکاران (۱۴۰۱)، قربیان و همکاران (۱۳۹۰)، همسو است. طبق این ویژگی، دانشگاه‌های علوم پزشکی بایستی منابع مالی متنوع داشته باشد، به منابع دولتی متکی نباشد، در بخش‌های مختلف جامعه سرمایه‌گذاری کارآفرینانه داشته باشد، دارای صندوق رفاه و سرمایه‌گذاری باشد، از محل سرمایه‌گذاری، موقوفات، هدایا و کمک‌های مردمی درآمد داشته باشد، بتواند خدمات آموزشی و پژوهشی خود را بفروشد. فرهنگ شراکت و کارآفرینی نیز یکی از ابعاد چهارچوب طراحی شده است که از دو ملاک شراکت سازمانی و فرهنگ کارآفرینی تشکیل شده است. تاج‌الدین، و همکاران (۱۳۹۱)، تقی‌زاده (۱۳۹۱)، جعفرزاده (۱۳۸۶) نیز در تحقیقات خود به این ویژگی اشاره کرده‌اند. طبق این بعد، برای کارآفرینی سازمانی، فرهنگ نوآوری، تغییرپذیری، تنوع آرا، کارگروهی، ریسک‌پذیری، اهمیت به مسائل جامعه، شراکت با دیگر بخش‌ها، توانمندسازی نیروی انسانی، چند صدایی و اعتماد بایستی

در دانشگاه‌های علوم پزشکی نهادینه شده باشد. نیروی انسانی کارآفرین یکی دیگر از ابعاد چهارچوب استخراجی است که از دو ملاک نیروی انسانی کارآفرین و رهبری الهام بخش و دارای چشم‌انداز تشکیل شده است. این یافته با نتایج تحقیق تقی زاده (۱۳۹۱)، جعفرزاده (۱۳۸۶) در یک راستا است. این محققان نیز اشاره کرده‌اند که نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی باید کارآفرین، چابک و خلاق باشد، توانایی تحمل ابهام داشته باشد، بر دانش روز و چند مهارت مسلط باشد، دارای روحیه کار تیمی باشد، از ظرفیت یادگیری مادام‌العمر برخوردار باشد. همچنین، دانشگاه‌های علوم پزشکی باید از یک هسته رهبری قوی برخوردار باشد. رهبران دانشگاه باید در شرایط ناامیدی و بحران الهام‌بخش باشند، از اراده آهنین در تعقیب اهداف خود و دانشگاه برخوردار باشند، به نیازهای ذی‌نفعان حساس باشند و بر سبک‌های نوین رهبری مسلط باشند. برنامه درسی کارآفرینانه و فناوری پیشرفته دیگر بعد چهارچوب استخراجی است که از دو ملاک برنامه درسی کارآفرینانه و فناوری پیشرفته تشکیل شده است. تقی زاده (۱۳۹۱)، جعفرزاده (۱۳۸۶) نیز در تحقیق خود به این ویژگی اشاره کرده‌اند. در واقع برنامه درسی باید شغل‌محور و نیازمحور باشد و محتوی دروس به موفقیت شغلی کمک کند، در برنامه درسی به یادگیری موقعیتی، یادگیری اکتشافی و کارآموزی توجه ویژه شود. فضای آموزشی متنوع باشد و فقط به کلاس درس محدود نشود، از ابزارها و فناوری آموزشی متنوع استفاده شود و شیوه تدریس مبتنی بر حل مساله و مشارکتی باشد.

**سؤال ۲: از نظر اعضای هیئت‌علمی تا چه میزان دانشگاه‌ها دولتی استان خوزستان از ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی برخوردار می‌باشند؟**

از نظر هیئت‌علمی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از انعطاف‌پذیری سازمانی کمتر از حد متوسط است. نتایج این قسمت با پژوهش مولر (۲۰۰۶) همراستا می‌باشد. دانشگاه کارآفرین به دانشگاهی گفته می‌شود که قادر است در شرایط بسیار پیچیده و نامشخص، محیطی که در آن فعالیت می‌کند را حفظ کرده و با آن سازگار شود. کارآفرینی در دانشگاه‌ها موجب تغییرات ساختاری در بخش‌ها و فعالیت‌های جدید مطابق با تقاضای جامعه خواهد شد. میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی یادگیرنده و یاددهنده بودن کمتر از حد متوسط است. نتیجه این قسمت با هیچ کدام از پژوهش‌ها همراستا نمی‌باشد. از نظر هیئت‌علمی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی پاسخگویی به جامعه در بالاتر از حد متوسط است. نتایج این بخش با نتایج تحقیق تقی زاده و همکاران (۱۳۸۷) همراستا می‌باشد. میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی فرهنگ سازمانی کارآفرین و همراه با شراکت در کمتر از حد متوسط است. نتایج این بخش با نتایج تحقیق جعفرزاده (۱۳۸۶) همراستا می‌باشد. کارآفرینان و شرکت‌های کارآفرین، همگام با تغییرات گام برمی‌دارند و می‌کوشند فرصت‌های ایجاد شده در جریان این تغییرات را کشف و از آنها بهره‌برداری کنند. همگامی با تغییرات، مستلزم بستری فرهنگی است که به تغییر بها می‌دهد و به استقبال آن می‌رود. بستری که می‌تواند در صورت لزوم، رهیافت‌ها و عملکردهای سنتی و قدیمی را کنار گذارد و رهیافت‌های نوینی را انتخاب کند. از نظر هیئت‌علمی، میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی برنامه درسی کارآفرینانه بالاتر از حد متوسط است. نتایج این بخش با نتایج تحقیق بهزادی (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد. میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی نیروی انسانی کارآفرین کمتر از حد متوسط است. نتایج این بخش با نتایج هیچ پژوهش مورد

مطالعه‌ای همراستا نمی‌باشد. میزان برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی استقلال مالی کمتر از حد متوسط است. نتایج این بخش با نتایج تحقیق عقیقی (۲۰۰۹) همراستا می‌باشد.

### سؤال ۳: آیا بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب برخورداری از ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان تفاوت معناداری وجود دارد؟

نتایج نشان داد بین وضعیت موجود و مطلوب در برخورداری از این ویژگی‌ها در دانشگاه‌ها تفاوت وجود دارد. و می‌توان ادعا داشت که میانگین نمرات برخورداری دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان از ویژگی‌های کارآفرینی سازمانی در وضعیت مطلوب بیشتر از میانگین نمرات در وضعیت موجود می‌باشد. نتایج این بخش با نتایج تحقیق عباسی (۲۰۱۸) همراستا می‌باشد. مدیران آموزش عالی اداره‌کنندگان یا مسئولان سازمانها و واحدهای دانشگاهی عامل اصلی و تعیین‌کننده آماده‌سازی و تأمین نیروی انسانی دیگر نهادهای تولیدی و خدماتی در جامعه هستند و در نتیجه، مدیریت آموزش عالی نیز جایگاه مهمی در بهسازی و شکوفایی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی دارد. بنابراین، کوشش در جهت بهتر کردن کیفیت این نظامها، ضروری است تا از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی جلوگیری شود. مدیران کارآفرین به‌عنوان عوامل تحول جامعه، ایجاد کسب‌وکار جدید و به طور کلی رشد اقتصادی و سودآفرینی محسوب و به عبارت دیگر، به‌عنوان محرک توسعه اقتصادی قلمداد می‌شوند. امروزه نقش کارآفرینی و کارآفرینان در روند رشد و توسعه کشورها اساسی است. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این است که جامعه آماری بخش کمی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی استان خوزستان می‌باشد بنابراین نتایج آن قابل تعمیم به سایر دانشگاه‌ها نیست. همچنین صرف پرداختن به کارآفرینی سازمانی و غفلت از سایر انواع کارآفرینی از محدودیت‌های دیگر این پژوهش به شمار می‌رود.

الگوی طراحی شده می‌تواند مبنای مناسبی برای حرکت دانشگاه‌ها به سمت کارآفرینی سازمانی باشد؛ پیشنهاد می‌شود از طریق آن، وضعیت موجود کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های و فاصله آن با وضعیت مطلوب را مورد ارزیابی قرار داد. پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه بر طبق این الگو و مقایسه وضعیت مطلوب و موجود در این ابعاد یک سند چشم‌انداز روشن در زمینه کارآفرینی تهیه و تدوین شود و در آن چشم‌انداز دانشگاه در زمینه پاسخگویی به جامعه، استقلال مالی، یادگیری سازمانی، نیروی انسانی کارآفرین، فرهنگ شراکت و کارآفرینی به طور واضح مشخص کنند.

### منابع

- احمدپور داریانی، محمود. (۱۳۸۷). کارآفرینی: تعاریف، نظریات و الگوها، تهران: جاجرمی.
- باشکوه اجیرلو، محمد، مرادی، مسعود، & حیدری اناری، علی. (۱۳۹۴). بررسی عوامل سازمانی اثرگذار بر ایده‌ی کارآفرینی در بین معلمان مدارس متوسطه‌ی شهرستان اردبیل. روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه، ۴(۱)، ۳۸-۵۱.
- باقری کراچی، امین؛ اباذر، ظهراپی. (۱۳۹۷). بررسی ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی. مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۹، شماره ۲، ۶۸-۵۹.
- بهزادی، نازنین؛ رضوی، سیدمصطفی؛ حسینی، سیدرسول. (۱۳۹۳). طراحی الگوی مفهومی دانشگاه کارآفرین با رویکرد کارآفرین سازمانی. توسعه کارآفرینی، دوره ۷، شماره ۴، ۶۹۷-۷۱۳.



- پاکزاد، مهزا. (۱۴۰۱). تجارب جهانی در طرح توسعه فردی. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۶(۲۳)، ۸۱-۱۲۵.  
doi: ۱۰.۲۲۰۵۴/jrlat.۱۰۲۲۰۵۴, ۷۱۰۸۹, ۱۶۲۹
- تاج‌الدین، مهدی؛ طالبی، کامبیز؛ رستگار، عباس‌علی؛ سمیع‌زاده، مهدی. (۱۳۹۱). ارتباط بین نوع استراتژی‌های کسب‌وکاری مورد استفاده در شرکت‌های کوچک و متوسط و بین‌المللی شدن آنها. مدیریت بازرگانی، دوره ۴، شماره ۱ - شماره پیاپی ۱۱: ۱۹-۳۸.
- تقی‌زاده هوشنگ؛ ولی‌پور، ذولفقار. (۱۳۹۱). بررسی ویژگی‌های کارآفرینی بین دانشجویان دانشکده‌ها فنی و مهندسی دانشگاهها. نشریه مدیریت توسعه، دوره ۶ شماره ۲۳: ۹۵-۱۰۹.
- جعفرزاده، مرتضی. (۱۳۸۶). مسائل آغاز به کار در شرکت‌های کارآفرین. مدیریت دانش سازمانی، سال سوم، شماره ۲۵، ص ۹۱-۱۰۳.
- جمالی، حمیده؛ اسماعیل‌پور، مجید؛ حمیدیان‌پور، فخریه. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر کارآفرین درون سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی کارکنان. نشریه مدیریت فردا، دوره ۱۹، شماره ۶۳: ۶۹-۱۸۶.
- جهانگیری، علی. (۱۳۸۲). طراحی و تبیین الگوی کارآفرینی در سازمان‌های دولتی سازمان گمرک ایران، رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علو و تحقیقات ایران.
- حاج‌پیروزبخت، محمد، حسینی، سید رسول، & صفری، محمود. (۱۴۰۰). ارائه الگوی مبتنی در توسعه آموزش فردی در کارکنان صنعت بیمه. مجله توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۱۲(۰)، ۵۰-۶۱. doi: ۱۰.۲۲۱۱۸/edc.۱۰۲۲۱۱۸, ۲۸۲۹۴۱, ۱۷۷۴
- حسین‌زاده، داوود؛ شوقی، بهزاد. (۱۳۹۲). ارتباط میان روش حل مسئله شهودی با رفتار نوآورانه و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت رانیران). چهارمین کنفرانس ملی مهندسی و مدیریت نوآوری، ۷ و ۸ خرداد ۱۳۹۱، هتل المپیک تهران.
- خسروی، صابر. (۱۳۹۵). شناسایی و دسته‌بندی فرصت‌های کارآفرینانه خدمات پرداخت همراه در ایران. نشریه مطالعات راهبردی. دوره ۷، شماره ۲۲: ۲۵۳-۲۷۰.
- شوقی، بهزاد؛ شفیقی، فاطمه؛ فخاریان، محمد. (۱۳۹۰). ارتباط میان روش حل مسئله شهودی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت آلومینیوم پارس). دومین کنفرانس بین‌المللی استراتژی‌ها و تکنیک‌های کشف و حل مسئله، ۳ و ۴ اسفند ۱۳۹۰، مجتمع فرهنگی آموزشی راهبردی تهران.
- صدوقی، حسن، ابوالقاسمی، محمود، فضل‌الهی قمشی، & سیف‌اله. (۲۰۲۱). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه فردی مدیران شرکت‌های با فناوری برتر (مورد: شرکت مخابرات ایران). مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۳)، ۴۰-۲۵.
- عبدی‌نسرین، غریبی‌فرزانه، زارع‌زاده‌یدالله، فتوحی‌لادن. تبیین نیازهای اعضای هیئت‌علمی دانشکده پزشکی در راستای توسعه فردی و بهبود عملکرد. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان. ۱۴۰۲؛ ۲۸ (۱): ۱۲۵-۱۱۰.
- عربیون، ابوالقاسم؛ رضازاده، آرش؛ دهقان‌نجم‌آبادی، عامر؛ شوقی، بهزاد. (۱۳۹۱). تبیین ارتباط میان مهارت‌های کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت آلومینیوم پارس). همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، ۵ شهریور ۱۳۹۱.

عزتی، منصور؛ سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۸۸). مبانی کارآفرینی. تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.

عزیزی، محمد؛ شفیع زاده، مسعود. (۱۳۹۲). دانشگاه کار آفرین تهران گزارش مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی

عقیلی، سارا، نفری، ندا، قیومی، عباسعلی، قربانی قلجوجو، رحیم، اردوانی، فرشید. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه فردی شرکت های آموزشی دانش بنیان (یک پژوهش آمیخته). مجله توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۱۲(۱)، ۱۸۰-۱۷۰.

doi: ۲۰۲۰,۲۲۹۹۷۶,۱۳۶۰/edc.۱۰,۲۲۱۱۸

فخاریان، محمد؛ شوقی، بهزاد. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط میان فناوری اطلاعات و خلاقیت کارکنان سازمان (مطالعه موردی: شرکت لاستیک پارس شهر صنعتی کاوه). چهارمین کنفرانس ملی مهندسی و مدیریت نوآوری، هتل المپیک تهران، ۷ و ۸ خرداد ۱۳۹۱.

فروغی، مونا، چناری، علیرضا، ناظم، فتاح. (۱۴۰۱). ارائه مدل بکارگیری متورینگ (توسعه مهارتهای ارتباطی، آموزشی و...) در توسعه فردی. مجله توسعه آموزش جندی شاپور اهواز، ۱۳(۰)، ۱۱۱-۱۲۷. doi: ۲۰۲۲,۳۷۶۲۳۹,۲۲۲۶/edc.۱۰,۲۲۱۱۸

قاسمی، ماهرخ. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر گذاری کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در شهرداری تهران. مطالعات مدیریت و کار آفرینی، دوره ۸، شماره ۱.

قربان، عباس؛ عربیون، ابوالقاسم؛ رضوانی، مهران؛ صفاری، سمیه. (۱۳۹۰). شناسایی تاثیر کارکردهای صنعت پست در توسعه کسب و کار های اینترنتی، اولین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور. تهران.

قریشی خوراسگانی، مریم سادات. (۱۴۰۱). تأثیر کارورزی بر توسعه فردی و حرفه ای دانشجویان: نقش میانجی مهارت. علوم تربیتی، ۲۹(۱)، ۱۸۵-۲۰۲. doi: ۲۰۲۲,۳۸۸۶۷,۳۲۹۰/edus.۱۰,۲۲۰۵۵

کرباسی یزدی، حسین؛ نوری فرد، یداله؛ چناری بوکت، حسن. (۱۳۸۱). بررسی ارتباط دوره تصدی حسابرسی با محافظه کاری در سود های گزارش شده. دانش حسابرسی.

موسوی راد، سیده طاهره؛ فراهانی، ابوالفضل؛ هنری، حبیب؛ پور سلطانی، حسین. (۱۳۹۲). طراحی مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر رابطه ساختار سازمانی با ابعاد گرایش های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی، مطالعات مدیریت، ش ۲۱.

نامخواه سرکنندی، نسیم، عباس پور، عباس، & عبداللهی، حسین. (۱۳۹۸). امکان سنجی پیاده سازی برنامه توسعه فردی بر مبنای یادگیری محیط کار در شرکت ملی پتروشیمی. پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۲۰)، ۸۹-۶۳. doi: ۲۰۲۱,۶۰۷۱۲,۱۵۸۳/jrlat.۱۰,۲۲۰۵۴

هزار جریبی، محمدکاظم. (۱۳۸۴). ارزیابی کیفیت خدمات آموزشی از دیدگاه فراگیران در دانشگاه علوم پزشکی مشهد

Abbasi, H., Nasiri, B., Sourani Yancheshmeh, R., & Mosleh, M. (2018). Toward the third generation of medical universities, a strategy for knowledge-based economics. *Journal of Medicine and Cultivation*, 27(ویژنامه), ۱۷۹-۱۸۹.

Aghighi, M., & Salimi, M. H. (2009). A multidimensional strategic model for university and industry CO-operations to improve the scientific & technological renovation. *Iranian Journal of Engineering Education*, 11(42), 121-136.

- Anjum, S. (2020). Impact of internship programs on professional and personal development of business students: a case study from Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1), 2.
- Azizi, M., Shafieezadeh, E., & Akbarzadeh, N. (2013). Investigating the entrepreneurial competencies required by university administrators. *Journal of Entrepreneurship Development*, 6(2), 27-54.
- Behzadi, N., Razavi, S. M., & Hosseini, S. R. (2014). Designing a conceptual model for an entrepreneurial university; using corporate entrepreneurship approach. *Journal of entrepreneurship development*, 7(4), 697-713.
- Blaique, L., Pinnington, A. H., Al-Malkawi, H. A., & Aldabbas, H. (2023). The influence of personal skills development and coping self-efficacy on the affective occupational commitment of women in STEM fields. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 42(2), 173-192.
- Cherry, S., Meyer, J., Mann, G., & Meersand, P. (2020). Professional and personal development after psychoanalytic training: interviews with early career analysts. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 68(2), 217-239.
- Dalmarco, G., Hulsink, W., & Blois, G. V. (2018). Creating entrepreneurial universities in an emerging economy: Evidence from Brazil. *Technological Forecasting and Social Change*, 135, 99-111.
- Debognies, P., Schailleé, H., Haudenhuyse, R., & Theeboom, M. (2022). Personal development of disadvantaged youth through community sports: A theory-driven analysis of relational strategies. In *The Potential of Community Sport for Social Inclusion* (pp. 15-36). Routledge.
- Elzo, A. A., & Neuza, A. P. G. (2014). Dimensions of a metamodel of an entrepreneurial university. *African Journal of Business Management*, 8(10), 336-349.
- Entezari, Y. (2004) The emergence of entrepreneurial universities and the development of the interaction of science and industry. *Journal of Science and Technology*, 8(8), 67-81.
- Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International journal of qualitative methods*, 5(1), 80-92.
- Fernandez, Agna, and C. Joe Arun. "Enabling Learning to Develop Personal Capability for Human Flourishing: Constructing a Model through Grounded Theory." *Business and Professional Ethics Journal*.(۲۰۲۳)
- Kiessling, C., Mennigen, F., Schulte, H., Schwarz, L., & Lutz, G. (2021). Communicative competencies anchored longitudinally—the curriculum “personal and professional development” in the model study programme in undergraduate medical education at the University of Witten/Herdecke. *GMS Journal for Medical Education*, 38.(۲)
- Martinez, K. M. R., Fuster-Guillén, D., María, A., & Huerto, I. V. ISSN 2063-5346 SOCIAL SKILLS STRENGTHEN STUDENTS'PERSONAL DEVELOPMENT.
- Mueller, P. (2006). Exploring the knowledge filter: How entrepreneurship and university–industry relationships drive economic growth. *Research policy*, 35(10), 1499-1508.
- Vladimirova, M. M., Ivleva, M. I., Volkov, Y. G., Karaev, A. K., Ivanova, N., & Ivanova, M. N. (2019). The development of meta-competencies in undergraduate students using personality development theory. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (23), 1524-1543.

# Identifying organizational characteristics on organizational entrepreneurship in the university

Mohammad Saeed Akbari<sup>1</sup>, Amin Bagheri Karachi<sup>2,\*</sup>, Alireza Ghasemizad<sup>3</sup>

- ١- Department of Educational Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Kazerun branch, Kazerun, Iran, mouhamad.ak1@gmail.com
- ٢- Department of Educational Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Kazerun branch, Kazerun, Iran, bagherikerach@gmail.com
- ٣- Department of Educational Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Kazerun branch, Kazerun, Iran, ghasemizad@kau.ac.ir

## Abstract

This research was conducted with the aim of designing a model of organizational characteristics influencing organizational entrepreneurship in public universities of Khuzestan province. This research was conducted using a mixed method, sequential exploratory design. The qualitative part of this research was done by thematic analysis method. The qualitative data analysis process was carried out according to the steps suggested by Greenheim and Lundman. Methods such as continuous data review, concurrent data analysis, feedback to participants, and supervisory review were used to ensure the validity of the data. Purposeful and snowball sampling methods were used to select the participants. The sample selection process continued until the theoretical saturation of the data; A total of 16 higher education specialists participated in the research. The data collection method was a semi-structured interview. In this research, by analyzing qualitative data, the organizational characteristics affecting organizational entrepreneurship in design universities and the dimensions, criteria and indicators of this framework were identified. The results of the qualitative part showed that the framework of organizational characteristics influencing organizational entrepreneurship consists of 7 dimensions of responsiveness to society, knowledge-oriented and innovative, organizational intelligence and adaptability, financial independence, partnership and entrepreneurship culture, entrepreneurial manpower, entrepreneurial and advanced technology-based curriculum. has been. The research method in the quantitative part was descriptive-survey. The statistical population was a quantitative part of all faculty members of public universities in Khuzestan province, 213 of whom were selected by purposive sampling. Quantitative data was collected with the help of a researcher-made questionnaire that was designed based on the results of the qualitative stage. In order to determine the validity of the questionnaire, the content validity method was used and the questionnaire was given to several experts, which was approved by applying some corrections. The results of quantitative data showed that, in general, the level of public universities in Khuzestan province have organizational characteristics that influence organizational entrepreneurship is lower than average.

**Keywords:** organizational characteristic, organizational entrepreneurship, University of Medical Sciences.