

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال پنجم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۰
صص ۱۶۴-۱۵۳

مقایسه وضعیت موجود عوامل ساختاری بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز با ساختار کارآفرینانه ایده آل مرتضی نوربخش^۱، شهرام هاشم نیا^۲، علی کدیور^۳

چکیده

هدف این پژوهش مقایسه‌ی وضعیت موجود عوامل ساختاری بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز با رویکرد کارآفرینانه‌ی ایده آل می‌باشد. در این مقاله، عوامل ساختاری مشخص‌کننده‌ی یک سازمان کارآفرین ایده آل، با استفاده از ادبیات پژوهش مشخص شده‌اند که عبارتند از: سیستم اطلاعات و ارتباطات، ساختار سازمانی، برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک، تحقیق و توسعه، کنترل و نظارت، مدیریت منابع انسانی و سیستم مالی و بودجه. در ادامه، ساختار سازمانی با رویکرد کارآفرینانه‌ی ایده آل به عنوان مجموعه‌ای دربردارنده‌ی عوامل فوق در سازمان، تعریف می‌شود. روش تحقیق، پیمایشی و ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ی محقق ساخته حاوی سؤالاتی درباره‌ی متغیرهای مذکور و با آلفای کرونباخ ۰/۹۰۵ می‌باشد. آزمون آماری مورد استفاده نیز آزمون t تک نمونه‌ای می‌باشد. میانگین نمره‌ی این ۷ عامل در این سازمان ۱/۸۶ در بازه‌ی ۱ تا ۵ می‌باشد. یافته‌های پژوهش حاکی از وجود تفاوت معنی‌دار بین وضعیت جاری ۷ عامل ساختاری با وضعیت کارآفرینانه‌ی ایده آل آنها در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین تمامی ۷ عامل به عنوان مشکلات ساختاری دانشگاه علوم پزشکی شیراز بیان می‌شوند.

کلید واژه‌ها: کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، رفتار سازمانی، سازمان دولتی، رفتار سازمانی
کارآفرینانه، ساختار کارآفرینانه

دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۴/۱۰

پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۸/۲۵

۱- استادیار و رئیس مؤسسه آموزش عالی غیر انتفاعی البرز قزوین drnorbakhsh@gmail.com

۲- استادیار دانشگاه پیام نور مرکز کرج hashemnia_sh2877@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی ali_kadivar_87@yahoo.com

مقدمه

در دنیای در حال تحول امروز، کامیابی از آن جوامع و سازمانهایی است که بین منابع کمیاب و قابلیت‌های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی خود رابطه معنی‌داری برقرار سازد. به عبارتی دیگر جامعه و سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه، حرکت روبه جلو و با شتابی داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم منابع انسانی خود را به دانش و مهارت کارآفرینی مولد تجهیز کند تا آن‌ها با استفاده از این توانمندی ارزشمند، سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه، مدیریت و هدایت کنند. هرچند اصطلاح کارآفرینی بیشتر در مورد کسب و کارهای کوچک و متوسط^۱ به کار می‌رود؛ اما امروزه یکی از مهم‌ترین موضوعات مورد مطالعه، کارآفرینی در سازمان‌های دولتی می‌باشد. کارآفرینی ارتباط نزدیکی با توسعه اقتصادی و اجتماعی دارد و شاخص توسعه در کشورهای در حال توسعه می‌باشد (سانتارلی و ویواریلی^۲، ۲۰۰۷: ۴۴۰-۴۴۸). در کشورهای در حال توسعه امروزی، دولت علاوه بر نظارت و مدیریت امور اجرایی جامعه، خود نیز عهده‌دار اجرای بسیاری از امور می‌باشد و با صرف هزینه‌های گزاف، خودش مستقیماً اجرای امور را در دست می‌گیرد. هرچه دولت بزرگ‌تر باشد، مشکلاتی که بایستی جهت پیشرفت کشور، از پیش رو بردارد بیش‌تر می‌شود. این مشکلات ممکن است تا جایی دامن‌گیر دولت شوند که باعث گردند دستگاه‌های اداری دولت به دلیل ساختارهای انعطاف‌ناپذیر قادر به سازگاری با تحولات سریع و دگرگونی‌های پیچیده‌ی محیط نباشند. در نتیجه بخش بزرگی از پیکره‌ی دولت که باید نقش آفرین اصلی توسعه‌ی همه‌جانبه باشد؛ در تنگناهای دیوان-سالاری گرفتار می‌آید و قادر به پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه و اجرای موفقیت‌آمیز طرح‌های توسعه نخواهد بود (لباف و دلوی، ۱۳۸۵: ۴۳-۳۹).

شرایط اقتصادی، صنعتی، اجتماعی و فرهنگی امروز کشور به گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها، الگوها و راه‌حلهای جدید و متفاوتی را طلب می‌کند. ترکیب جمعیتی جوان کشور، ضرورت ایجاد فرصتهای شغلی و نیز نوسان بهای نفت سه عامل عمده‌ای هستند که موجب می‌شوند سیاستگذاران و تصمیم‌سازان کلان کشور به منبع درآمد سهل‌الوصول دیگری به جز نفت بیندیشند و بی‌شک آن منبع جز ابتکار، خلاقیت و نوآوری چیز دیگری نیست. در کشور ایران نیز

1 - SMEs

2 - Santarelli & Vivarelli

به‌عنوان یک کشور در حال توسعه، باید در زمینه‌ی افزایش بهره‌وری دستگاه‌های دولتی و پویاتر کردن دولت توجه بیش‌تری صورت گیرد تا مسیر توسعه هموارتر گردد. امروزه کارآفرینی^۱ به‌عنوان چاره‌ی این مشکلات شناخته شده و مشاهده شده است که سازمان‌های کارآفرین^۲ همواره رشد و پویایی بیش‌تر و کارآیی بالاتری نسبت به سازمان‌های سنتی داشته‌اند (آدامز^۳، ۲۰۰۱: ۱). کارآفرینی باعث مصرف بهینه و صحیح منابع، افزایش کارآیی و کاهش هزینه‌ی 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 (رابینسون و استابروود^۴، ۲۰۱۰: ۲۴۲-۲۸۵).

با وجود مطالعات بسیار انجام شده در زمینه‌ی کارآفرینی سازمانی، هم‌چنان فقدان الگویی جامع برای مقایسه‌ی سازمان‌های دولتی کشورمان با سازمان‌های کارآفرین ایده‌آل جهت شناسایی مشکلات رفتاری موجود در سازمان‌ها و برنامه‌ریزی جهت بهبود آن‌ها، احساس می‌شود. در این پژوهش به‌امید هموارتر کردن مسیر انجام این مطالعات، به بررسی وضعیت فعلی عوامل ساختاری مؤثر بر شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه‌ی سازمانی در بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، به‌عنوان یکی از سازمان‌های دولتی کشورمان؛ با مدل کارآفرینانه‌ی ایده‌آل آن عوامل، پرداخته می‌شود. در این مقاله در اکثر موارد، به‌منظور اختصار، به‌جای ذکر واژه‌ی بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز؛ از واژه‌ی دانشگاه علوم پزشکی شیراز استفاده می‌شود.

ضرورت و اهمیت توسعه‌ی کارآفرینی در سازمان‌ها به‌خوبی توسط سانتارلی و ویوارلی^۵ (۲۰۰۷) و رابینسون و استابروود^۶ (۲۰۱۰) بیان گردیده‌اند. کارآفرین بودن سازمان‌های دولتی به‌معنی وجود رفتار کارآفرینانه در آن‌ها می‌باشد (کویین و سلوین^۷، ۱۹۹۱: ۷-۹). با جمع‌بندی نظرات محققانی مانند لاری کامینگز^۸ (۱۹۷۸)، رابینز^۹ (۱۹۹۱)، بولز^۱ (۱۹۷۵)، باندورا^۲ (۱۹۷۶) و اکولز و

^۱ - Entrepreneurship

^۲ - Entrepreneurial Organisations

^۳ - Adams

^۴ - Robinson & Stubberud

^۵ - Santarelli & Vivarelli

^۶ - Robinson & Stubberud

^۷ - Covin & Slevin

^۸ - Cummings

^۹ - Robins

نک (۱۹۹۸) درباره‌ی رفتار سازمانی مشخص است که مطالعه‌ی این حوزه شامل کلیه‌ی ابعاد فردی و سازمانی می‌شود که در شکل‌گیری رفتار سازمان تأثیر می‌گذارند؛ از آن جمله میتوان به عوامل ساختاری، عوامل مستقیم شکل‌دهنده‌ی رفتار فردی اعضای و عوامل محیطی سازمان اشاره نمود. وجود رفتار کارآفرینانه در سازمان، به معنی برنامه‌ریزی، اجرا و مدیریت این سه عامل به روش کارآفرینانه و با رعایت اصول مرتبط با آن می‌باشد. در این پژوهش، تنها به بررسی عوامل ساختاری تأثیرگذار بر رفتار سازمان که منجر به ایجاد رفتار کارآفرینانه‌ی سازمانی می‌شود، پرداخته می‌شود.

ببررسی مطالعاتی که کرنوال و پرلمان^۳ (۱۹۹۰) و کوین و سلوین^۴ (۱۹۹۱)؛ در زمینه‌ی کارآفرینی سازمانی و ایجاد تغییر مثبت در سازمان به انجام رسانده‌اند و تحقیقات پیشین صورت گرفته توسط پژوهشگرانی نظیر مقیمی (۱۳۸۳) و نیز حق‌شناس و دیگران (۱۳۸۶) در زمینه‌ی عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران، ۷ عامل اساسی ساختاری مؤثر بر رفتار کارآفرینانه‌ی سازمانی، شناسایی می‌گردند. این مؤلفه‌ها عبارتند از: سیستم اطلاعات سازمانی، ساختار سازمانی (تمرکز، رسمیت و پیچیدگی سازمان)، استراتژی سازمانی، سیستم تحقیق و توسعه، سیستم کنترل و نظارت، سیستم مدیریت منابع انسانی و سیستم مالی.

برای انجام مقایسه بین وضعیت موجود عوامل ساختاری بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز با ساختار کارآفرینانه‌ی ایده‌آل آن‌ها، فرضیه‌های این پژوهش به شرح ذیل تبیین گردیده‌اند:

۱- بین سیستم اطلاعات و ارتباطات فعلی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و سیستم اطلاعات و ارتباطات کارآفرینانه‌ی ایده‌آل، تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

۲- بین برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک فعلی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک کارآفرینانه‌ی ایده‌آل، تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

۳- بین ساختار فعلی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و ساختار کارآفرینانه‌ی ایده‌آل، تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

1 - Bolles
2 - Bandura
3 - Cornwall & Perlman
4 - Covin & Slevin

- ۴- بین سیستم تحقیق و توسعه‌ی فعلی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و سیستم تحقیق و توسعه‌ی کارآفرینانه‌ی ایده‌آل، تفاوت معنی‌دار وجود دارد.
- ۵- بین سیستم کنترل و نظارت فعلی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و سیستم کنترل و نظارت کارآفرینانه‌ی ایده‌آل، تفاوت معنی‌دار وجود دارد.
- ۶- بین مدیریت منابع انسانی فعلی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه‌ی ایده‌آل، تفاوت معنی‌دار وجود دارد.
- ۷- بین مدیریت مالی و بودجه‌ی فعلی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و مدیریت مالی و بودجه‌ی کارآفرینانه‌ی ایده‌آل، تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

روش

با رویکرد تحقیق پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسشنامه و توزیع آن در نمونه‌ی انتخابی از دانشگاه علوم پزشکی شیراز و انجام تحلیل‌های آماری بر روی داده‌های کمی حاصل از این پرسشنامه‌ها، موانع و مشکلات موجود در عوامل ساختاری موثر بر رفتار سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز که باعث فاصله گرفتن عوامل ساختاری فعلی، از ساختار کارآفرینانه ایده‌آل آن‌ها می‌گردد، مشخص می‌شوند.

این پژوهش در مرداد و شهریور ماه سال ۱۳۸۹ در بخش ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز صورت پذیرفت. جامعه‌ی آماری این پژوهش، بخش ستادی و اداری دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشد. سازمان مذکور به دلیل دارا بودن ارتباط وسیع با تعداد زیادی از افراد جامعه و نیز بهره‌مندی از کارکنان با سطح تحصیلات مناسب، به‌عنوان محل انجام مطالعه‌ی موردی انتخاب شده است. بخش ستادی این دانشگاه، مجموعه‌ی از مدیران و کارمندان اداری است که شامل حوزه ریاست و شش معاونت می‌باشد و وظیفه‌ی خدمات‌رسانی به کارکنان، دانشجویان و اعضای هیئت علمی و دانشکده‌های مربوطه، کارکنان و مراجعان به بیمارستان‌ها، درمانگاه‌ها، مراکز و خانه‌های بهداشت شهر شیراز و حومه، و دیگر مراکز و نهادهای مرتبط با سه حوزه‌ی بهداشت، درمان و آموزش پزشکی را برعهده دارند.

با در نظر گرفتن این که تعداد اعضاء جامعه‌ی آماری این تحقیق، تقریباً ۱۷۰۰ نفر می‌باشند و با توجه به جدول مورگان، تعداد نمونه‌ای که بایستی از این جامعه در نظر گرفته شود، ۳۱۳ نفر می‌-

باشند. نمونه گیری مذکور با استفاده از روش نمونه گیری طبقه‌ای صورت پذیرفت. در این پژوهش تعداد نمونه به نسبت تعداد کارکنان هر حوزه در کل سازمان و نیز به نسبت تعداد مدیران و کارمندان (نسبت تقریبی ۵ برابر بودن کارمندان هر حوزه به مدیران) در حوزه ریاست و هر یک از حوزه‌های معاونت تعیین شد. آماره‌ی توزیعی تعداد نمونه‌ی انتخابی در هر واحد از دانشگاه، در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. آماره توزیعی نمونه‌ی انتخابی در هر واحد دانشگاه علوم پزشکی شیراز

واحد‌های بخش ستادی	ریاست	معاونت دانشجویی فرهنگی	معاونت بهداشت	معاونت پژوهشی	معاونت درمان و دارو	معاونت آموزشی	معاونت پشتیبانی	مجموع
تعداد کارکنان	۴۱۱	۱۳۲	۱۲۶	۱۶۲	۴۲۹	۱۰۰	۳۶۲	۱۷۲۲
تعداد نمونه انتخابی	۷۵	۲۴	۲۳	۲۹	۷۸	۱۸	۶۶	۳۱۳

داده‌های این پژوهش داده‌های کمی می‌باشند که جهت جمع‌آوری آن‌ها از پرسشنامه‌ی محقق ساخته استفاده می‌شود. پرسشنامه‌ی مذکور، دارای ۲۱ سؤال اساسی در مورد عوامل هفت-گانه‌ی ساختاری مطرح در سازمان کارآفرین می‌باشد که درباره‌ی هر یک از این عوامل، سه سؤال تعیین‌کننده پرسیده می‌شود. این سه سؤال به نحوی تنظیم شده‌اند که پاسخ به آن‌ها تا حدود زیادی تعیین‌کننده‌ی وضعیت و ارزش ساختاری آن عامل در حالت ایده آل می‌باشد.

گویه‌های تنظیم شده برای هر یک از این ۲۱ سؤال با استفاده از طیف لیکرت در ۵ سطح از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده‌اند. گرایش تنظیم سؤالات در جهت موافق با رعایت اصول و ارزش‌های ساختاری کارآفرینانه در سازمان می‌باشند. به این معنی که در یک سازمان کارآفرین کاملاً ایده آل، پاسخ کلیه‌ی سؤالات، گزینه‌ی خیلی زیاد است. با تحلیل پاسخ‌های جمع‌آوری شده، وضعیت ۷ عامل ساختاری موجود، با وضعیت کارآفرینانه‌ی ایده آل آن‌ها مقایسه می‌گردد.

جهت انجام آزمون روایی، پرسشنامه‌ی مذکور بین تعدادی از متخصصان و صاحب‌نظران در زمینه‌ی کارآفرینی و رفتار سازمانی توزیع و اصلاحات پیشنهادی آن‌ها در پرسشنامه لحاظ گردید تا این ابزار از لحاظ روایی محتوا قابل اعتماد گردد. جهت تحلیل پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. به این منظور، پرسشنامه‌ی مذکور بین ۴۰ نفر از مدیران و کارمندان دانشگاه علوم پزشکی شیراز توزیع گردید. با جمع‌آوری داده‌های حاصل و انجام تحلیل‌های آماری میزان

آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۰۵ به دست آمد. هم‌چنین مشخص گردید که با توجه به مقادیر به دست آمده برای هر یک از سؤالات، نیازی به حذف هیچ یک از ۲۱ سؤال پرسشنامه نمی‌باشد، زیرا در صورت حذف آن‌ها مقدار آلفا به میزان قابل توجهی افزایش پیدا نخواهد کرد.

جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ی توزیع شده در نمونه‌ی انتخابی، از نرم‌افزار آماری SPSS.16 استفاده شد. با توجه به اعداد در نظر گرفته شده به‌عنوان پاسخ سؤالات و هم‌چنین با استفاده از یافته‌های پژوهش مقیمی (۱۳۸۷)؛ میانگین بزرگ‌تر یا مساوی با عدد ۴ (زیاد) را برای هر یک از ۷ عامل رفتار سازمانی به‌عنوان حالت کارآفرینانه‌ی ایده‌آل آن عامل در نظر گرفته شد.

در سطح استنباطی، از آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه‌ی عوامل ساختاری مؤثر بر رفتار سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز با یک سازمان کارآفرین استفاده شده است. در سطح توصیفی تحلیل آماری نیز از شاخص‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد، کم‌ترین و بیش‌ترین نمره، استفاده شد.

یافته‌ها

آماره‌های توصیفی و استنباطی متغیرهای ساختاری تأثیرگذار بر وضعیت موجود رفتار سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز با توجه به داده‌های استخراج شده از پرسشنامه، در جداول ۲ و ۳ آمده‌اند. همان‌گونه که بیان شد وضعیت کارآفرینانه‌ی ایده‌آل هر یک از این عوامل در یک سازمان کارآفرین با عدد بزرگتر یا مساوی ۴ در نظر گرفته می‌شود. در ابتدا به بررسی هم‌بستگی بین ۷ متغیر بررسی شده و ساختار سازمانی کارآفرینانه پرداخته شد و مشخص گردید که ساختار سازمانی کارآفرینانه با هر یک از ۷ عامل ساختاری در دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سطح ۰/۰۱ رابطه‌ی معنی‌دار آماری دارد.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی تبیین کننده وضعیت موجود متغیرهای ساختاری تأثیرگذار بر رفتار سازمانی

متغیر	آماره	میانگین	کم‌ترین نمره	بیش‌ترین نمره	انحراف استاندارد	تعداد
سیستم اطلاعات و ارتباطات	۲/۹۱	۱/۳۳	۴/۶۷	۰/۶	۳۱۳	
ساختار سازمانی	۲/۳۸	۱	۴/۶۷	۰/۶۳	۳۱۳	
برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک سازمانی	۲/۲۳	۱	۴/۳۳	۰/۵۴	۳۱۳	
سیستم تحقیق و توسعه	۲/۱۲	۱	۴	۰/۵۶	۳۱۳	
سیستم کنترل و نظارت	۲/۲۷	۱	۴/۶۷	۰/۶۷	۳۱۳	
سیستم مدیریت منابع انسانی	۱/۷۸	۱	۵	۰/۶۷	۳۱۳	
سیستم مالی و بودجه	۲/۲۸	۱	۳/۶۷	۰/۴۹	۳۱۳	

با توجه به جدول ۲، مشخص است که کم‌ترین میانگین مربوط به سیستم مدیریت منابع انسانی و بیش‌ترین میانگین مربوط به سیستم اطلاعات و ارتباطات دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشد. هم‌چنین میانگین کلیه ۷ عامل ساختاری در این سازمان برابر با ۲/۲۸ است که میانگینی بالایی نمی‌باشد.

جدول ۳. نتایج آزمون t مربوط به متغیرهای ساختاری تأثیرگذار بر رفتار سازمانی

متغیرها	t	سطح معناداری	درجه آزادی
سیستم اطلاعات و ارتباطات	-۳۱/۶۸	۰/۰۰۰	۳۱۲
ساختار سازمانی	-۴۵/۲۳	۰/۰۰۰	۳۱۲
برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک سازمانی	-۵۶/۸	۰/۰۰۰	۳۱۲
سیستم تحقیق و توسعه	-۵۸/۴۵	۰/۰۰۰	۳۱۲
سیستم کنترل و نظارت	-۴۵/۳۱	۰/۰۰۰	۳۱۲
سیستم مدیریت منابع انسانی	-۵۸/۴۱	۰/۰۰۰	۳۱۲
سیستم مالی و بودجه	-۶۱/۴۱	۰/۰۰۰	۳۱۲

میزان t بحرانی در سطح معناداری ۰/۰۵ و با درجه آزادی ۳۱۲، برای کلیه هفت متغیر مذکور برابر ۲/۵۷ است. چون میزان t مشاهده شده بزرگ‌تر از t بحرانی است؛ با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین تمامی عوامل ساختاری تأثیرگذار بر رفتار سازمان دولتی موجود با حالت کارآفرینانه‌ی ایده‌آل آن‌ها، تفاوت معنادار آماری وجود دارد. بنابراین تمامی ۷ فرضیه‌ی این پژوهش تأیید می‌گردند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج آزمون همبستگی بیانگر ارتباط معنادار آماری بین هفت متغیر مورد مطالعه با ساختار سازمانی کارآفرینانه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز می‌باشد. بنابراین مشخص است که وضعیت ۷ عامل مذکور، تأثیر بسزایی بر شکل‌گیری ساختار کلی سازمان می‌گذارد و از آنجا که مطابق با نظر برومند (۱۳۷۷)، عوامل ساختاری به‌عنوان یکی از ارکان اساسی شکل‌دهنده‌ی رفتار سازمانی (در کنار عوامل مستقیم شکل‌دهنده‌ی رفتار کارکنان سازمان و عوامل محیطی) می‌باشد؛ بنابراین می‌تواند بر شکل‌گیری رفتار سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شیراز تأثیر بسیار زیادی داشته باشد. همان‌گونه که بیان شد، هنگامی که ارکان شکل‌دهنده‌ی رفتار سازمانی در وضعیت کارآفرینانه صحیح خود مدیریت و اجرا گردند، آن سازمان دارای رفتار کارآفرینانه‌ی مطلوب خواهد شد و به‌عنوان یک سازمان کارآفرین تلقی می‌گردد. نتیجه‌ی پژوهش حاضر با نتایج پژوهش محققانی نظیر مقیمی (۱۳۸۳)، حق‌شناس و دیگران (۱۳۸۶)، کرنوال و پرلمان^۱ (۱۹۹۰)، کوین و سلوین^۲ (۱۹۹۱)؛ یداللهی فارسی (۱۳۸۴) و رضازاده و آقازاده (۱۳۸۳)؛ در خصوص تأثیرگذاری عوامل ساختاری مطالعه شده بر رفتار یک سازمان کارآفرین، مطابقت دارد.

نتایج آماری حاصل از این پژوهش، وجود تفاوت معنی‌دار آماری را بین وضعیت موجود هر یک از ۷ متغیر بررسی شده و وضعیت کارآفرینانه‌ی آن‌ها که حداقل میانگین نمره‌ی آن عدد ۴ (گزینه‌ی زیاد) می‌باشد؛ مشخص کرده‌اند. تأیید کلیه‌ی فرضیه‌های پژوهش، وجود موانع و مشکلات اساسی در عوامل ساختاری دانشگاه علوم پزشکی شیراز را نشان می‌دهد. ضعف موجود در این ۷ عامل ساختاری می‌تواند تأثیر منفی زیادی بر رفتار کارآفرینانه‌ی سازمانی بگذارد و در نتیجه باعث فاصله گرفتن سازمان موجود از وضعیت کارآفرینانه می‌شود. بنابراین لازم است برنامه‌ریزی وسیعی در زمینه‌ی مدیریت و اجرای اصول تأثیرگذار بر ساختار دانشگاه علوم پزشکی شیراز صورت گیرد تا در درازمدت شاهد گسترش رفتار کارآفرینی در این سازمان باشیم. ساختار پویا که منطبق بر نیازها و تسهیل‌کننده‌ی فرآیند به‌کارگیری ایده‌های نو باشد؛ ساختاری آرمانی برای هر سازمان است. اما این به‌معنای نفی ساختار موجود یا انتظار تخریب و

^۱ - Cornwal & Perlman

^۲ - Covin & Slevin

بازسازی سریع آن نمی‌باشد. پیشنهادات پژوهش حاضر با نظر اکولز و نک^۱ (۱۹۹۸) که بیان می‌دارد ساختار کارآفرینانه باید مکانیزم‌های مدیریتی را ترویج نماید که ایده‌ها از آن طریق ارزیابی، انتخاب و اجرا شوند و همچنین محدودیتهای ساختاری می‌توانند مانع بزرگی برای مدیریت میانی در فعالیت‌های کارآفرینانه محسوب شوند؛ انطباق دارد.

به‌طور خلاصه، از مهم‌ترین راهکارهایی که می‌تواند برای بهبود وضعیت متغیرهای مذکور در این سازمان پیشنهاد داد عبارتند از:

✓ برای بهبود سیستم اطلاعات و ارتباطات: توسعهی سیستم اتوماسیون اداری و استفاده از شبکه‌ی اینترنت برای انتقال اطلاعات با دقت و سرعت بیشتر و هزینه‌ی کم‌تر و تأکید بر ارتباطات متقابل و چند جانبه به‌جای ارتباطات عمودی بین مدیران و کارمندان.

✓ برای بهبود برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک سازمان: استقبال از پیشنهادات سازنده به‌منظور ایجاد تغییر و تحول مثبت در سازمان؛ تشریح استراتژی‌های جدید سازمان برای کلیه‌ی مدیران و کارمندان سازمان از طریق سازوکارهای کارآمد مانند برگزاری جلسات و اعلامیه‌های کتبی.

✓ برای بهبود ساختار سازمان: کاهش سطوح افقی (تعداد مشاغل و وظایف) و نیز سطوح عمودی (تعداد پست‌های مدیریتی) و تعدیل جو رسمی حاکم بر ارتباطات؛ کاهش قوانین و مقررات متنوع و گوناگون در مورد موضوعات خاص و عدم تأکید بر رعایت دقیق و بی‌چون و چرای سلسله مراتب و همچنین اعمال ریسک از طریق کاهش لایه‌های ساختاری؛ تفویض مسئولیت‌ها، وظایف و تصمیم‌گیری‌ها به افراد دارای قابلیت.

✓ برای بهبود سیستم تحقیق و توسعه: ایجاد واحد تحقیق و توسعه در سازمان و تدوین سازوکارها و قوانین لازم در این واحد جهت استقبال از ایده‌های جدید و توسعهی آن‌ها به‌روشی ضابطه‌مند و گسترش روحیه‌ی پژوهش محوری در سازمان و حمایت فرهنگ سازمانی از این موضوع.

✓ برای بهبود سیستم کنترل: ارزیابی عملکرد مدیران و کارمندان سازمان به‌صورت مستمر، از طریق جمع‌آوری گزارش فعالیت‌های انجام شده و در دست اقدام آنان، به‌شکل کتبی و یا از طریق برگزاری جلسات حضوری.

^۱ - Echols & Neck

۷ برای بهبود مدیریت منابع انسانی: انطباق تحصیلات و تخصص کارکنان با مشاغل مورد تصدی و تدوین نظام جامع آموزش بر اساس نیازسنجی از کارکنان و مدیران سازمان و برگزاری دوره‌های عمومی و تخصصی شغلی مطابق نظام آموزش کارکنان دولت؛ ایجاد رضایت از منزلت شغلی و سطح پرداخت‌ها و نوع پاداش‌ها در کارکنان دارای عملکرد مناسب؛ افزایش آزادی عمل و جذابیت و صمیمیت در محیط کار.

۷ برای بهبود سیستم مالی و بودجه: افزایش سرعت در فرآیند تخصیص بودجه و هماهنگی بخش مالی و بودجه با دیگر مدیران سازمان؛ کاهش نسبت هزینه‌های جاری به هزینه‌های عمرانی.

منابع

- برومند، زهرا (۱۳۷۷)، **مدیریت رفتار سازمانی**، تهران، دانشگاه پیام نور.
- حق‌شناس، اصغر؛ جمشیدیان، مهدی؛ شائمی، علی؛ شاهین، آرش؛ یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶)، **الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران**، شماره هشتم، صص ۲۸-۲۹.
- رضازاده، حسین؛ آقازاده، هاشم (۱۳۸۳)، **کارآفرینان سازمانی، تدبیر**، شماره ۱۵۲، صص ۱۸-۱۴.
- لباف، حسن؛ دلوی، محمدرضا (۱۳۸۵)، **اصلاحات ساختاری در دستگاه اداری دولت، تحول اداری**، شماره ۵۳، صص ۴۳-۳۹.
- مقیم، سید محمد (۱۳۸۳)، **عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران، فرهنگ مدیریت**، شماره هفتم، صص ۷۸-۲۷.
- مقیم، سید محمد (۱۳۸۷)، **کارآفرینی در سازمان‌های دولتی**، تهران، فراندیش.
- یداللهی فارسی، جهانگیر (۱۳۸۴)، **مدیریت و ارزیابی عملکرد کارآفرینی سازمانی، فرهنگ مدیریت**، شماره دهم، صص ۱۳۸-۱۳۰.

- Adams PS. (2001), Government entrepreneurship: The case of Henry Kaiser. **Management research**, no. 41, p. 1.
- Bandura A. (1976), **Social Learning Theory**, Morristown, General learning press.
- Bolles RC. (1975), **Learning Theory**, New York, Holt.
- Cornwal J. & Perlman B. (1990), **Organizational entrepreneurship**, Homewood, London Richard Irwin.
- Covin JG. & Slevin DP. (1991), A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior, **Entrepreneurship: Theory & Practice**, no. 16, pp. 7-9.

- Cummings LL. (1978), **toward organizational behavior**, Academy of management review.
- Echols A.E. & Neck C.P. (1998), The impact of behaviors and structure on corporate entrepreneurial success, **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 13, No. 1/2, pp. 38-46.
- Robbins S. (1991), **Organizational Behavior**, Englewood Cliffs, Prentice - Hall International, Inc.
- Robinson, S. and Stubberud, H. A. (2010). Gender Differences in Entrepreneurs Perceived Problems, Profits and Plans. **International Journal of Entrepreneurship**, pp. 242-258.
- Santarelli, E. and Vivarelli, M. (2007), **Entrepreneurship and the process of firms Entry**, Survival and Growth . Ind, Crop.Change.