مقاله پژوهشی

طراحی چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی

محمد سعید اکبری، امین باقری کراچی*، علیرضا قاسمی‌زاد

چکیده

مقدمه: طبق بسته تحول و نوآوری در آموزش پزشکی انتظار می‌رود دانشگاه‌های علوم پزشکی گذار خود را به دانشگاه‌های نسل سوم (کارآفرین) طی کنند. این پژوهش با هدف طراحی چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی انجام شد.

روش‌ها: در این مطالعه با استفاده از روش تحلیل محتوا، ۱۶ نفراز متخصصان مدیریت سلامت و آموزش عالی، به روش نمونه‌گیری هدف‌مند و گلوله برفی وارد مطالعه شدند. روش جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیم‌ساختاریافته بود و در نمونه‌گیری در فاصله زمانی فروردین تا مهر ماه سال ۱۳۹۹ انجام شد. برای اطمینان از اعتبار داده‌ها، از روش‌هایی مانند بررسی مداوم و تحلیل هم‌زمان داده‌ها، بازخورد به مشارکت‌کنندگان و بازنگری ناظری استفاده گردید. تجزیه و تحلیل و کدگذاری داده‌ها به صورت دستی توسط محققان و با استفاده از مراحل پیشنهادی گرینهایم و لاندمن (Greenheim and Landman) انجام گرفت.

نتایج: در این تحقیق، چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی طراحی و ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرهای این چارچوب شناسایی گردید. چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی از ۷ بعد پاسخ‌گویی به جامعه، دانش محوری 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.

نتیجه‌گیری: چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی می‌تواند مبنای مناسبی برای حرکت دانشگاه‌های علوم پزشکی به سمت کارآفرینی سازمانی باشد. پیشنهاد می‌شود با انجام تحقیقی بر مبنای این چارچوب وضعیت موجود کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی و فاصله آن با وضعیت مطلوب مورد ارزیابی قرار گیرد.

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

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ اردیبهشت ۱۴۰۰؛ ۲۱(۱۰): ۱۰۴ تا ۱۱۷

مقدمه

توسعه‌ی دانشگاه‌ها از زمانی آغاز شد که انسان‌ها بر آن شدند که با استفاده از علم نیازهای خود را برطرف و مسائل پیش روی خود را حل نمایند. در این راستا، ابتدا دانشگاه‌های نسل اول معروف به دانشگاه‌های آموزش محور پدیدار شدند که این نوع دانشگاه‌ها فقط آموزش محور بودند و اهداف خود را تربیت نیروی انسانی می‌دانستند. دانشگاه‌های نسل اول در عرصهٔ دانش عمدتاً در آموزش متوقف بوده اند و سیمایی تکنسین پرور

* **نویسنده مسؤول:** دکتر امین باقری کراچی (استادیار)، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. :bagherikerachi@gmail.com
محمد سعید اکبری، دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. (mouhamad. ak1@gmail.com)؛ دکتر علیرضا قاسمی‌زاد (استادیار) ، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. (ghasemizad@kau.ac.ir)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۷/۸، تاریخ اصلاحیه: ۹۹/۹/۲۰، تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۰/۷

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

داشتند(۱). پس از آن دانشگاه‌های نسل دوم معروف به دانشگاه‌های پژوهش محور بوجود آمدند که در این نوع دانشگاه‌ها موضوع آموزش و پژوهش در کنار هم مطرح و با انجام دادن پژوهش‌های خاص به تحقق و برآورده ساختن نیازها و توسعه صنعتی کمک می‌کردند(۲). این نسل از دانشگاه را باید دانشگاه پژوهش محور خواند که تولید دانش در کنار آموزش مهمترین رسالت آن است. با وجود این، این دو نسل دانشگاهی بیش‌تر با ارائه دانش و اجرای پژوهش سروکار داشتند و کم‌تر با صنعت مرتبط بودند. لذا، موجبات شکل‌گیری نسل جدیدی از دانشگاه‌ها فراهم شد که دانشگاه نسل سوم یا کارآفرین نام‌گذاری شدند. مأموریت این نسل از دانشگاه این بود که علاوه بر حفظ سنت‌های نسل‌های گذشته دانشگاهی (آموزش و پژوهش) در جامعه، ثروت آفرینی نیز انجام دهند. در دانشگاه نسل سوم در کنار آموزش و پژوهش، نقش مشارکتی دانشگاه در توسعه اقتصادی اجتماعی جامعه، نوآوری و انتقال فن-آوری، آشکار سازی نتایج دانش و خلق ثروت پدیدار می‌گردد(۳و٤).

در دانشگاه نسل سوم رقابت افزایش می‌یابد و بهره برداری از دانش در کنار آموزش و تحقیق اهمیت پیدا می‌کند؛ در نتیجه ارتباط بین صنعت و دانشگاه نیز افزایش می‌یابد. دانشگاه نسل سوم علاوه بر کارکردهای دو نسل دانشگاهی قبل، ارائه خدمات اجتماعی اثربخش در راستای نیازهای جامعه و صنعت، تکمیل زنجیره ایده تا ثروت و توسعه کارآفرینی در جامعه، و کاربرد و تجاری سازی دانش و نتایج تحقیقات دانشگاهی را مد نظر قرار می‌دهد. دانشگاه نسل سوم علاوه بر حفظ مأموریت‌های دانشگاه نسل اول(آموزش) و نسل دوم(پژوهش) مأموریت‌های جدید و سودمند دانش و خلق ارزش‌های جدید اقتصادی را مبنای رسالت‌های خود قرار داده است. کار آفرینی مهمترین ویژگی دانشگاه نسل سوم است. خروجی و رسالت دانشگاه نسل سوم کار آفرین پروری است. در حقیقت در دانشگاه نسل سوم انتظار می‌رود که با تمرکز ویژه‌ای که بر کارآفرینی می‌شود، جایگاه دانشگاه‌ها در اقتصاد دانش تبیین شده و گام مهمی در راه کسب ثروت و در آمدزایی برای دانشگاه‌ها برداشته شود. بر همین اساس دانشگاه‌های نسل سوم، عموما کارآفرین و مبتنی بر کارآفرینی و حل مسائل جامعه با رویکرد علمی و نظام یافته در تعامل با محیط پیرامونی هستند(۵تا۸).

در حال حاضر دانشگاه‌ها در کشور ما علیرغم ظرفیت عظیم، فعالیت چندانی در راستای تبدیل شدن به نسل سوم دانشگاه‌ها ندارند و افرادی را تربیت می‌کنند که فقط می‌توانند جایگاه‌های شغلی از پیش تعیین شده را اشغال کنند(۹و۱۰). 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 به ندرت به نوآوری تبدیل شده و اکثرا در کتابخانه‌ها دست نخورده باقی می‌مانند (۱۱). برای تبدیل دانشگاه‌های علوم پزشکی به دانشگاه کارآفرین بایستی ابتدا ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی به عنوان یک سازمان، شناسایی گردد. اگر چه در تحقیقات پیشین مانند تحقیق صادقی و همکاران(۱۲)، موسوی و همکاران(۱۳)، فدایی و همکاران(۱٤)، مقدسی و همکاران(۱۵)، بهزادی و همکاران(۹) موضوع کارآفرینی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است، اما به دلیل اهمیت موضوع و انتظارات بسته تحول و نوآوری در آموزش پزشکی نیاز است تا چنین پژوهش‌هایی مستمر ادامه داشته باشد تا مسیر حرکت به سمت دانشگاه‌های نسل سوم را تسهیل کنند. طبق بسته تحول و نوآوری در آموزش پزشکی انتظار می‌رود دانشگاه‌های علوم پزشکی گذار خود را به دانشگاه‌های نسل سوم طی کنند، جایگاه خود را در اقتصاد دانش تبیین کنند و وابستگی خود را به بودجه دولتی به حداقل برسانند. در همین راستا این تحقیق، با

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

هدف طراحی و شناسایی چارچوب ویژگی‌های سازمانی مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی انجام گرفت.

روش‌ها

این مطالعه با روش کیفی تحلیل مضمون انجام شد. این روش برای تحلیل متون نوشتاری به کار می‌رود و به کمک این شیوه می‌توان درون مایه‌ها و الگوهای پنهان مطالعه را از درون محتوای داده‌های حاصل شده از متون نوشتاری آشکار ساخت(۱۶). روش تحلیل داده به صورت استقرایی و اکتشافی (conventional) انجام شد و مضامین بطورمستقیم به صورت اکتشافی و گام به گام بدون هیچ تغییری از متن داده‌ها استنتاج شد و هیچ چارچوب نظری از پیش تعیین شده‌ای برای مقوله‌ها و مضامین وجود نداشت.

در این مطالعه فرآیند تحلیل داده‌ها با توجه به مراحل پیشنهادی گرینهایم و لاندمن (Greenheim and Landman) صورت گرفت(۱۷). ابتدادر مرحله کدگذاری مضامین پایه، متن مصاحبه‌ها به صورت سطر به سطر کدگذاری و مضامین پایه (نشانگرها) استخراج گردید. سپس در مرحله کدگذاری محوری، مضامین پایه بر اساس شباهت‌های معنایی طبقه‌بندی و مضامین محوری (ملاک‌ها) بدست آمد. در مرحله آخر کدگذاری، مضامین محوری در قالب چند مضمون کلی‌تر طبقه‌بندی و مضامین فراگیر (ابعاد) شناسایی شد. برای اطمینان از اعتبار داده‌ها بر مبنای الگوی لینکلن و گوبا(Lincoln and Guba) از روش‌هایی مانند بررسی مداوم داده‌ها، تحلیل همزمان داده‌ها، بازخورد به مشارکت‌کنندگان و بازنگری ناظری استفاده گردید(۱۶). در واقع پژوهشگران سعی کردند تا با اختصاص وقت کافی و ایجاد ارتباط مداوم با داده‌ها به درک حقیقی و تعمقی از داده‌ها برسند. بعد از هر مصاحبه، بلافاصله متن مصاحبه پیاده‌سازی و تحلیل محتوای آن انجام می‌شد و سپس مفاهیم استخراجی مربوط به هر مصاحبه در اختیار مشارکت‌کننده قرار داده می‌شد تا مشارکت‌کنندگان در مورد مفاهیم استخراجی نظر خود را اعلام کنند. همچنین در ضمن مصاحبه گفته‌های مشارکت‌کنندگان از طرف پژوهشگر مورد تأکید و انعکاس قرار گرفت تا صحت آن توسط مصاحبه شونده تایید و یا توضیح بیش‌تر داده شود. متن مصاحبه‌ها توسط دو نفر از پژوهشگران کدگذاری شد و نتایج این دو کدگذاری با هم مقایسه شدند. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان از روش نمونه‌گیری هدف‌مند و گلوله برفی استفاده شد. در واقع مشارکت‌کنندگان این تحقیق از بین متخصصان سلامت و آموزش عالی که دارای سابقه کسب و کار دانش بنیان، همکاری با مراکز کارآفرینی، آموزش کارآفرینی، تالیف‌های مرتبط با کارآفرینی بودند، انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل برخورداری از تجربه کافی از موضوع مورد پژوهش (سابقه کسب و کار دانش بنیان، همکاری با مراکز کارآفرینی، آموزش کارآفرینی، تالیف‌های مرتبط با کارآفرینی) و علاقه به شرکت در مطالعه بود. ابتدا با توجه معیارهای ورود به مطالعه چند نفر از مشارکت‌کنندگان انتخاب و با آنان مصاحبه انجام شد (نمونه‌گیری هدف‌مند). با توجه به این که اطلاعات کاملی از فهرست افراد واجدالشرایط موجود نبود، از مشارکت‌کنندگان اولیه، درخواست شد چنانچه فرد دیگری را بر اساس معیار مطرح شده می‌شناسند، معرفی تا در مصاحبه شرکت داده شوند(نمونه گیری گلوله برفی). فرآیند گزینش نمونه‌ها تا اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. در مجموع ۱۶ نفر از متخصصان مدیریت سلامت از سر تا سر کشور در تحقیق مشارکت کردند.

روش جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیم‌ساختاریافته بود. کلیه‌ی مصاحبه‌ها در محیط کار (دانشگاه محل کار مشارکت‌کنندگان) مشارکت‌کنندگان، در فاصله زمانی فروردین تا مهر ماه سال ۱۳۹۹صورت گرفت. هر مصاحبه حدود۴۰ دقیقه به طول انجامید. مصاحبه

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

شوندگان متخصصان مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش عالی بودند که رویهم‌رفته بیش‌تر از ۱۰ تحقیق به روش تحقیق کیفی انجام داده بودند. در ابتدای مصاحبه از مشارکت‌کنندگان در خواست شد که تجربیات خود را از کارآفرینی سازمانی بیان کنند و در ادامه متناسب با پاسخ مشارکت‌کنندگان سؤالات بعدی نیز پرسیده شد که چندی از این پرسش‌ها به طور نمونه در ادامه آمده است: دانشگاه‌های علوم پزشکی جهت حرکت به سمت دانشگاه نسل سه باید از چه نوع فنآوری‌هایی برخوردار باشند؟ نیروی انسانی دانشگاه‌های علوم پزشکی جهت حرکت به سمت دانشگاه نسل سه باید از چه ویژگی‌هایی برخوردار باشد؟ فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی جهت حرکت به سمت دانشگاه نسل سه باید از چه ویژگی‌هایی برخوردار باشد؟ بر حسب پاسخ‌های دریافتی، سؤالات بعدی نیز پرسیده می‌شد.

جهت رعایت ملاحظات اخلاقی پژوهش، قبل از شروع هر مصاحبه از مشارکت‌کنندگان برای شرکت در مطالعه و ضبط صدا رضایت گرفته شد و درباره محرمانه ماندن اطلاعات و حق کناره‌گیری در زمان دلخواه توضیحات لازم داده شد. لازم به ذکر است که تجزیه و تحلیل و کدگذاری داده‌ها به صورت دستی توسط محققان انجام شد.

نتایج

در این تحقیق، ۱۶ نفر از متخصصان در زمینه مدیریت سلامت و آموزش عالی مشارکت کردند. قابل ذکر است که ۱۷ نفر از متخصصان برای شرکت در مصاحبه اظهار تمایل کردند که ۱ نفر(٦ درصد) از آنان به دلیل مشغله زیاد و علیرغم اصرار محققان حاضر به مصاحبه نشد. ۸۷/۵ درصد از مشارکت‌کنندگان (۱٤نفر) مرد، ۱۲/۵ درصد (۲نفر) زن بودند. رتبه دانشگاهی ۲۵ درصد (٤نفر) از مشارکت‌کنندگان مربی، ٤۳/۷۵ درصد (۷نفر) استادیار، ۲۵ درصد (٤نفر) دانشیار و ٦/۲۵ درصد استاد(۱نفر) بود. ۱۸/۷۵ درصد (۳نفر) از مشارکت‌کنندگان به راه اندازی کسب و کار و تأسیس شرکت دانش بنیان مشغول بودند، ۳۱/۲۵ درصد (۵نفر) از آنان به همکاری با مراکز کارآفرینی، رشد و پارک‌های علمی و تحقیقاتی به عنوان همکار مشغول بودند، ۲۵درصد (٤نفر) از آنان نیز به آموزش کارآفرینی مشغول بودند و ۲۵درصد (٤نفر) دارای سابقه تالیف مقاله و کتاب، و یا راهنمایی پایان‌نامه در زمینه کار آفرینی بودند. ۲۵ درصد از مشارکت‌کنندگان (٤نفر) دارای سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال، ۲۵ درصد (٤نفر) ٦ تا ۱۰ سال، ۷۵ /۱۸ درصد (۳نفر) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۲/۵ درصد (۲نفر) ۱٦ تا ۲۰ سال، ۱۸/۷۵ درصد (۳نفر) ۲۰ سال و بیش‌تر بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. بعد از استخراج مضامین پایه (نشانگرها)، در مرحله کدگذاری مضامین محوری، مضامین پایه مشترک و مشابه از نظر معنایی در قالب ۱۵مضمون محوری (پاسخ‌گویی به جامعه، دانش محوری، هوشمندی سازمانی، انطباق‌پذیری 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 شد. از آنجا که، ۱۵ مضمون محوری (ملاک‌ها) دارای تشابهات معنایی بودند؛ در مرحله کدگذاری مضامین فراگیر، مجددا این ۱۵ مضمون در قالب ۷ مضمون کلی‌تر خلاصه و مضامین فراگیر (ابعاد) نیز شناسایی شد و بر مبنای آن چارچوب (ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرها) ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی استخراج شد. در جدول ۱ ابعاد (مضامین فراگیر)، ملاک (مضامین محوری) و نشانگرهای (مضامین پایه) چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی ارائه شده است.

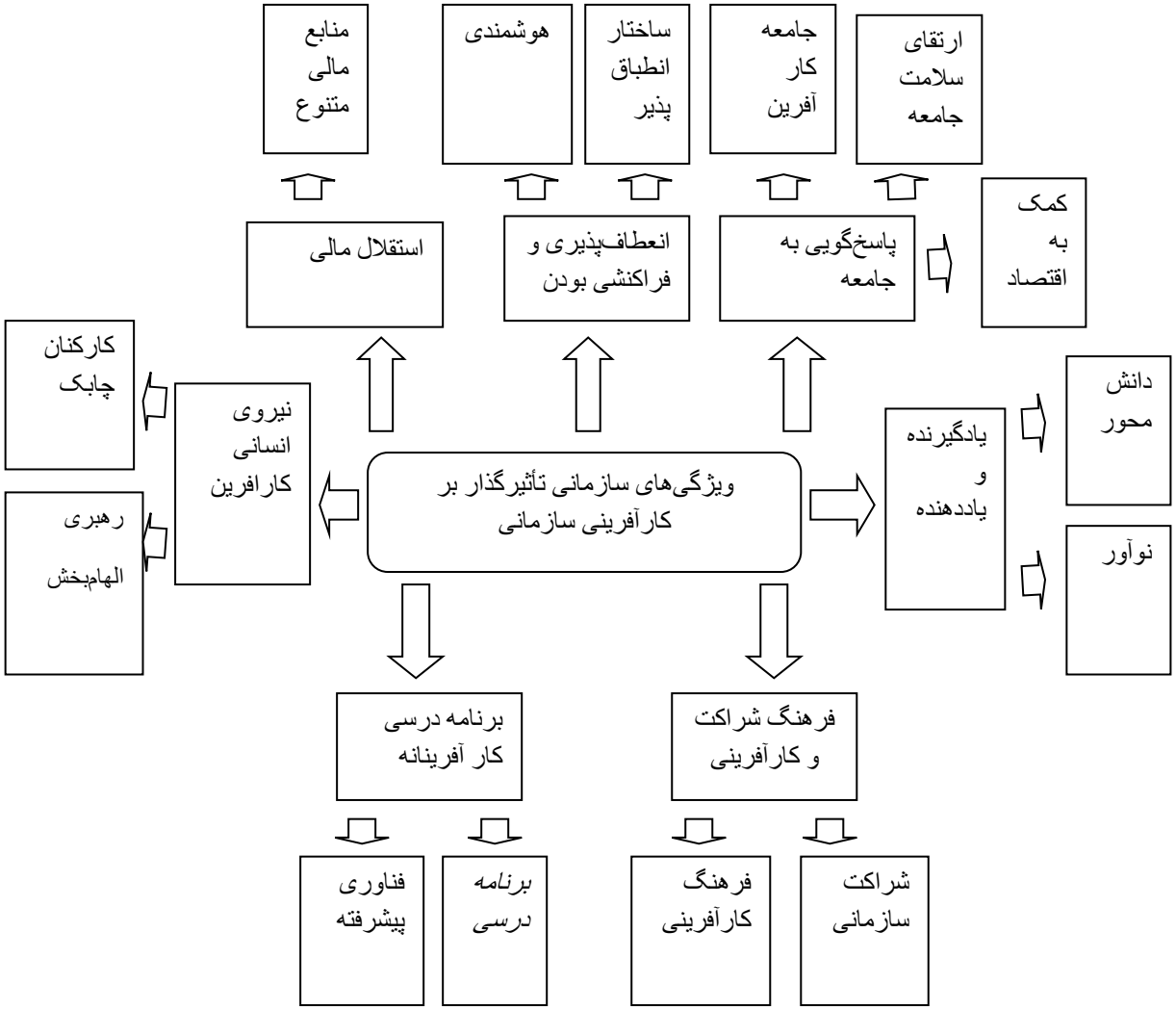
[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

جدول ۱: مضامین فراگیر، محوری و پایه حاصل از داده‌ها(ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرها)

مضامین فراگیر(ابعاد)	مضامین محوری(ملاک‌ها)	مضامین پایه(نشانگرها)
پاسخ‌گویی به جامعه	ارتقای سلامت جامعه	کمک به ارتقای سلامت جامعه، ترویج تغذیه سالم، ترویج رفتارهای ارتقا دهنده سلامت، ارتقا تحرک جسمانی و بهداشت روانی، کمک به کاهش استرس جامعه، ترویج خواب و استراحت کافی، ارتقا تحرک فیزیکی جامعه، رشد معنوی جامعه، ترویج سبک زندگی سالم، سیستم سلامت مطلوب.
	کمک به اقتصاد جامعه	کمک به رشد اقتصادی، کمک به بهره‌وری سازمان، بهبود محیط زیست، کمک به استفاده مطلوب از منابع طبیعی، رهایی از اقتصاد نفتی، کمک به تحقق اقتصاد چند محصولی، کمک دانشگاه به کاهش بیکاری، کمک به اقتصاد رقابت‌پذیر.
	کمک به ایجاد جامعه کارآفرین	کمک به ایجاد جامعه پویا و منسجم، کمک به ایجاد یک جامعه امن، پاسداری از میراث فرهنگی، کمک به تحقق اهداف کشور، کمک به جایگزینی سرمایه فکری، کمک به خطرپذیری و نوآوری در جامعه، کمک به ایجاد کسب و کار دانش بنیان، کمک به ارتقا قدرت استدلال و چند صدایی در جامعه.
	دانش آموختگان کارآفرین	راه حل مسائل جامعه کارآفرین و دارای مهارت، یادگیرنده مادام‌العمر، بروز و نوآور، وظیفه شناس و مسؤولیت‌پذیر، اخلاق حرفه‌ای، مهارت‌های ارتباطی و تحلیلی مناسب؛ انعطاف‌پذیر، دانشجوی فعال.
سازمان یادگیرنده	نوآوری	دانشگاه کارآفرین، تولید ایده‌های جدید و کارآفرینانه، نگرش مثبت به تغییر، حمایت از نقدپذیری عالمانه، افزایش تعداد راه حل‌های نو، شناسایی بهترین روش‌های انجام کار، انجام کارها به روش‌های غیر پیش بینی،آزادی عمل کارکنان، پاداش به ایده نو، احترام به تنوع آرا، تصمیم‌گیری جمعی، تشویق راه جدید تفکر، حرکت بر مبنای استدلال، کشف مسیرهای میان بر علمی، مرزهای باز، کرسی‌های آزاد اندیشی، فضای نقد موثر.
	دانش محوری	دانشجو و استاد یادگیرنده، تولید مداوم دانش جدید، توزیع دانش جدید، تبدیل سریع دانش به محصول، تولید دانش ثروت آفرین، کمک دانشگاه به افزایش سرمایه جامعه، تولید دانش و محصول سود آور.
انعطاف‌پذیری سازمانی/فراکنشی بودن	هوشمندی نسبت به تغییرات	شناسایی محرک‌های تغییر در جامعه، ارائه راه حل برای محرک تغییر، هوشمندی دانشگاه، تسلط بر تغییرات، شناسایی سریع تغییرات، سنسورهای شناسایی مثل دایره ابتکار، پارک فناوری، تغییر متناسب با تغییر جامعه، عدم مقاومت در برابر تغییر، پذیرش تغییرات، شناسایی سریع رقابت و پیچیدگی محیط، تغییر ساختار دانشگاه متناسب با تغییر، تغییر به عنوان فرصت، استقبال از تغییرات.
	ساختار انطباق‌پذیر	دانشگاه انعطاف‌پذیر، ورود سریع تغییرات در برنامه درسی، توانایی توقف کارهای نادرست، توانایی جابجایی منابع، بهره برداری سریع از تغییرات، توانایی وارد کردن سریع محتوای جدید در برنامه، توانایی ایجاد سریع رشته‌های جدید، ساختار چابک، انطباق‌پذیر، غیر سلسله مراتبی و افقی، گروه آموزشی در راس.
استقلال مالی	منابع متنوع مالی	منابع مالی متنوع، عدم اتکا به منابع دولتی، حمایت مالی از کارآفرینی، سرمایه‌گذاری کارآفرینانه، صندوق سرمایه گذاری، 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.
فرهنگ شراکت و کارآفرینی	فرهنگ کارآفرینانه	فرهنگ کارآفرینی، احترام به تنوع آرا، تشویق کار گروهی و ریسک‌پذیری، اهمیت به مسائل جامعه، فرهنگ دانش به عنوان سرمایه، فرهنگ تشویق خلاقیت، فرهنگ کارآفرینی شراکت، فرهنگ توانمند سازی نیروی انسانی، فرهنگ بروز کردن نیروی انسانی، فرهنگ چند صدایی، فرهنگ اعتماد.
	شراکت سازمانی	شراکت با دیگر بخش‌ها، شراکت بین المللی، شراکت خصوصی، شراکت با دیگر دانشگاه‌ها، شراکت باصنعت، شراکت با دولت.
نیروی انسانی کارآفرین	کارکنان چابک	کارکنان کارآفرین، چابک، نقاد، خلاق، ابهام‌پذیر، انطباق‌پذیر، بروز، چند مهارتی، تغییرپذیر، یادگیرنده مادام‌العمر و دارای توانایی تصمیم‌گیری، دارای روحیه کار تیمی.
	رهبری الهام‌بخش و دارای چشم‌انداز	چشم‌انداز راهبردی در اداره دانشگاه، چشم‌انداز راهبردی برای کارافرینی، آینده پژوه، چشم‌انداز در شراکت با صنعت، رهبری قوی، رهبری فرهمند، رهبری الهام‌بخش، تغییرپذیر، الهام‌بخش در بحران، ریسک‌پذیر، اراده آهنین در تعقیب اهداف، حساس به نیازهای ذی‌نفعان، جذابیت شخصیتی، تسلط بر سبک‌های نوین رهبری.
برنامه درسی کارآفرینانه و مبتنی بر فناوری روز	برنامه درسی کارآفرینانه فناوری پیشرفته	برنامه درسی شغل محور و نیاز محور، یادگیری موقعیتی، کارآموزی شناختی، یادگیری اکتشافی و خلاقیت محور، فضا و ابزار آموزشی متنوع، تدریس مساله محور و مشارکتی، ارزشیابی بازخورد محور، پایگاه اطلاعاتی الکترونیکی، کلاس‌های مجازی، کتابخانه دیجیتال، آزمایشگاه دیجیتال، پایگاه‌های اطلاعاتی دیجیتال، تکنولوژی روز، شراکت با تکنولوژی.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

با توجه به این که توصیف مضامین(ابعاد، ملاک‌ها و نشانگرها) به تنهایی برای دستیابی به درکی جامع از چارچوب ویژگی‌های سازمانی دانشگاه کارآفرین کافی نیســت؛ لازم اســت روابط بین این مضامین در قالب یک چارچوب مفهومی توصیف شوند (شکل۱).



شکل ۱: چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی

چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی (شکل۱)، 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 (ارتقای سلامت جامعه، کمک به اقتصاد جامعه، ایجاد جامعه کارآفرین، دانش آموختگان کارآفرین، نوآوری، دانش محوری، هوشمندی سازمانی، ساختارانطباق‌پذیر، منابع مالی متنوع، فرهنگ کارآفرینانه، شراکت سازمانی، کارکنان چابک، رهبری الهام‌بخش و داری چشم‌انداز، برنامه درسی کارآفرینانه، فناوری

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

پیشرفته) تشکیل شده است که در ادامه هر یک از ابعاد و ملاک‌های آن ارائه و سپس نمونـه نقـل قول‌های مشارکت‌کنندگان ذیـل هر بعد بیـان می‌شود.

پاسخ‌گویی به جامعه:

طبق یافته‌های تحقیق یکی از ابعاد چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی پاسخ‌گویی به جامعه بود که این بعد از ٤ ملاک کمک به ارتقای سلامت جامعه، کمک به اقتصاد جامعه، کمک به ایجاد جامعه کارآفرین و تربیت دانش آموختگان کارآفرین تشکیل شده است. جوامع به دلایل مختلف در دانشگاه سرمایه‌گذاری می‌کنند و انتظار دارند دانشگاه پاسخ‌گو باشد و سرمایه‌گذاری در آموزش دانشگاهی منافعی مانند افزایش بهره‌وری در جامعه، رشد اقتصادی، ارتقای سلامت، نیروی کار کارآفرین و دانش تولید شده برای آنان داشته باشد. یکی از مشارکت‌کنندگان به انتظارات جامعه از دانشگاه علوم پزشکی در این عصر اشاره می‌کند و می‌گوید:

"یکی از موارد که می‌توان به آن اشاره کرد این است که انتظارات جامعه از دانشگاه تغییر کرده و همه توقع دارند که دانشگاه به ارتقای سلامت جامعه کمک کند، عادت غذایی سالم را ترویج نماید، تحرک جسمانی افراد را افزایش دهد و به رشد اقتصادی جامعه، بهره‌وری سازمان‌ها و بهبود محیط زیست، حرکت جامعه از اقتصاد نفتی به یک اقتصاد چند محصولی کمک کند(م۸)".

مشارکت‌کنندگان دیگری از لزوم تربیت دانش آموختگان کارآفرین در دانشگاه‌های علوم پزشکی سخن می‌گوید:

"دانش آموختگان باید نوآور باشن، راه حلی برای مسائل جامعه باشن نه باری بر دوش جامعه؛ دارای روحیه وظیفه شناسی و مسؤولیت‌پذیری باشن، اخلاق حرفه‌ای رو رعایت کنن، مهارت‌های ارتباطی و تحلیلی مناسب داشته باشن، خودشونو را پاسخگوی جامعه بدونن، در مقابل محیط زیست احساس مسؤولیت کنن(م۳)".

سازمان یادگیرنده:

یکی از ابعاد دیگر چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، سازمان یادگیرنده است که این بعد از ۲ ملاک نوآوری و دانش محوری تشکیل شده است. در جهان امروز دانشگاه‌ها باید یادگیرنده و دانش بنیان باشند و بطور پیوسته دانش جدید تولید و به سرعت آن را توزیع و به محصولات مورد نیاز جامعه تبدیل کنند. اگر دانشگاه به این صورت عمل کند تبدیل به یک دانشگاه یادگیرنده می‌شود. یکی از مصاحبه شوندگان به لزوم دانش محوری در دانشگاه‌های علوم پزشکی اشاره می‌کند و می‌گوید:

"تنها دانشجو و استاد نباید یادگیرنده باشند بلکه خود دانشگاه نیز باید یادگیرنده باشد، مدام دانش جدید تولید کند و به سرعت این دانش را به راه حل‌های مورد نیاز جامعه تبدیل نماید، چنانچه دانشگاهی نتواند تولیدات دانشی خود را به راه حل‌های مسائل جامعه تبدیل کند قاعدتا ارزش چندانی ندارد(م۵)."

مشارکت‌کنندگان دیگری در زمینه نیاز به نوآوری در دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌گوید:

"در دانشگاه دانش وجود داره ولی به محصولات وخدمات تبدیل نمی‌شه که بخوایم به بازار ارائه کنیم بنابراین نه سودی به دانشگاه میرسه و نه به جامعه. برای نوآوری باید اتاق فکری باشه که نیروی کار آزادانه ایده‌های خود را مطرح و به ایده‌های نو پاداش بدن تا انگیزه ایجاد بشه، نوآوری در جایی بوجود میاد که به تنوع احترام گذاشته بشه و در جایی که فقط مدیر تصمیم‌گیرنده باشه و به نظرات سایر اعضاء احترام نذاره زیاد با نوآوری روبرو نمیشیم(م۷)".

مشارکت‌کننده دیگری ساختار باز در دانشگاه را لازمه نوآوری می‌داند و می‌گوید:

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

"مرزهای دانشگاه باید باز باشه یعنی دانشگاه باید ساختار باز داشته و افراد براحتی نظر بدن و با صنعت و بخش‌های دیگر ارتباط برقرار کنند. اگر دانشگاه میخواد کارآفرین باشه باید جامع و صنعت منبعی برای ایده‌های نو برای دانشگاه باشن. بهترین ارزشیاب برای این که دانشگاه کار آفرین است یا نه جامعه و مردم هستند(م۱۱)".

انعطاف‌پذیری سازمانی و فراکنشی بودن:

انعطاف‌پذیری سازمانی و فراکنشی بودن بعد دیگر از چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی است. این بعد از دو ملاک هوشمندی و ساختار انطباق‌پذیر تشکیل شده است. در این عصر انعطاف‌پذیری از ضروریات دانشگاه‌های علوم پزشکی است. دانشگاه‌های علوم پزشکی باید این ضرورت را درک کرده و به سمت انعطاف‌پذیری بیش‌تر حرکت کنند. در دانشگاه انعطاف‌پذیر منابع دانشگاه می‌تواند به یک روش قابل انعطاف و سیال در پاسخ به نیازهای گوناگون و حال تغییر جابجا شود. یکی از مشارکت‌کنندگان بحث هوشمندی سازمانی را باز می‌کند و می‌گوید:

"دانشگاه باید انعطاف‌پذیر باشه، خشک و انعطاف ناپذیر نباشه، باید به سرعت برنامه‌ها و عملکرد خود را برای برطرف کردن نیازهای فردی و گروهی مشتریان، دانشجویان و جامعه مورد بازبینی و تجدید نظر قرار دهد و متناسب با نیازهای جامعه از خود انعطاف نشان دهد(م۱٤)".

مشارکت‌کننده دیگری در زمینه انطباق‌پذیری سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌گوید:

"دانشگاه باید انعطاف‌پذیر باشه، در دانشگاه‌های معتبر وقتی تغییری ایجاد میشه این تغییرات سریع وارد سر فصل دروس میشه، ولی در کشور ما این اتفاق نمی‌افته و خیلی از سر فصل‌ها قدیمی باقی مونده، دانشگاه اختیار لازم برای انعطاف‌پذیری نداره و نمی‌تونه چیزی را که درست کار نمیکنه متوقف وکار صحیح شروع کنه. دانشگاه باید اختیار داشته باشه که منابع خود را به طور انعطاف‌پذیری تخصیص و منابع را از یک نقطه به نقطه دیگر جا به جا کند (م ۸)".

استقلال مالی:

دیگر یافته این تحقیق استقلال مالی دانشگاه است. استقلال مالی به این معنی است که دانشگاه‌های علوم پزشکی باید خودکفا باشند، بودجه آن‌ها از منابع متنوع تأمین شود و فقط متکی به بودجه دولتی نباشند. مشارکت‌کننده‌ای در زمینه لزوم استقلال مالی دانشگاه می‌گوید:

"دانشگاه با محدودیت‌های مالی روبرو شده اند، بودجه دولتی کم شده، تحریم‌ها رخ داده که قاعدتا روی بودجه دانشگاه هم اثرگذار بوده، پس دانشگاه نباید به بودجه دولتی اتکا کنه و باید منابع درآمدی خود را متنوع کنه، به جامعه خدمات ارائه کنه و در ازای آن خواهان سرمایه‌گذاری جامعه در دانشگاه بشه(م۹)".

مشارکت‌کننده دیگری در این زمینه می‌گوید:

"دانشگاه‌ها باید خود کفا باشند برای این امر باید تحقیقات و پروژه‌هایی برای صنعت و دیگر بخش‌های جامعه انجام دهند و از اساتید به عنوان مشاوران و کارگزاران کارآفرینی درصنعت استفاده شود و به این ترتیب برای دانشگاه‌ها درآمد زایی شود(م ۱۵)".

فرهنگ شراکت و کارآفرینی:

فرهنگ شراکت و کارآفرینی نیز یکی از ابعاد چارچوب طراحی شده است که از دو ملاک شراکت سازمانی و فرهنگ کارآفرینی تشکیل شده است. دانشگاه باید برای تولید و انتقال دانش و تربیت دانش آموختگان کارآفرین با سازمان‌ها، صنعت، بخش‌های مختلف در سطح ملی و بین المللی شراکت و همکاری داشته باشند. با شرکت

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

دانشگاه با دیگر بخش‌ها جریان دانش تسهیل و دانش آموختگان متناسب با نیاز جامعه تربیت می‌شوند. یکی از مشارکت‌کنندگان در زمینه فرهنگ کارآفرینی می‌گوید:

"اگر دانشگاه‌ها بخوان به سمت کارآفرینی حرکت کنن باید فرهنگ کارآفرینی و نوآوری مورد تشویق قرار بگیره، اگر فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه وجود نداشته باشه هرچقدر هزینه بشه راه بجایی نمی‌بره و دانشگاه به سمت کار آفرین شدن پیش نمی‌ره(م۱)".

مشارکت‌کننده دیگری در زمینه فرهنگ کارآفرینی می‌گوید:

"در فرهنگ کارآفرین تغییر فرصت محسوب میشه نه تهدید، همه از تغییرات استقبال می‌کنن، آرای گوناگون، کار گروهی، ریسک‌پذیری مورد تشویق قرار میگیره و به نیروی انسانی اعتماد میشه(م٦)".

یکی از مشارکت‌کنندگان به شراکت سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی اشاره و در این زمینه می‌گوید:

"دانشگاه علوم پزشکی باید با سازمان‌های ملی و بین المللی شراکت داشته و باعث حل مشکلات آنها بشوند. شراکت باعث میشه دو طرف از مزایای همدیگر استفاده کنن؛ بدون شراکت دانشگاه فارغ التحصیلانی تربیت میکنه که نمیتونن مشکل جامعه را برطرف کنن، بین دانشگاه و صنعت باید تعامل وجود داشته باشه تا دانشگاه به سمت کارآفرین شدن حرکت کنه(م۲)".

نیروی انسانی کارآفرین:

نیروی انسانی کارآفرین یکی دیگر از ابعاد چارچوب استخراجی است که از دو ملاک نیروی انسانی کارآفرین و رهبری الهام‌بخش و دارای چشم‌انداز تشکیل شده است. نیروی کار دانشگاه باید دارای مهارت‌هایی مانند روحیه کار تیمی و گروهی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های میان وظیفه‌ای، ظرفیت یادگیری مادام‌العمر، تفکر انتقادی و انطباق‌پذیری باشند. یکی از مشارکت‌کنندگان در زمینه نیروی انسانی دانشگاه می‌گوید:

"نیروی کار دانشگاه باید کارآفرین باشه، به گونه‌ای که احساس کنه برای یک مساله بیش از یک راه حل وجود داره، باید مسائل را با استدلال پیش ببرن و قدرت تصمیم‌گیری داشته باشن و بتونن با شرایط مبهم روبرو بشن، تغییرات روز خودشونو هماهنگ کنن(م۷)".

مشارکت‌کننده دیگری داشتن چشم‌انداز راهبردی در اداره دانشگاه علوم پزشکی را ضروری می‌داند و می‌گوید:

"دانشگاه و مدیران آن باید دارای یک چشم‌انداز راهبردی باشن و اولویت‌هایی را برای کارآفرینی معین کنن و برای آینده پیش‌بینی داشته باشن، دانشگاه اگر میخواد کارآفرین باشه باید چشم‌انداز راهبردی در مورد کارآفرینی داشته(م۱۳)".

یکی از مشارکت‌کنندگان نیز از رهبری الهام‌بخش و تحول گرا در دانشگاه علوم پزشکی سخن می‌گوید:

"رهبران دانشگاه علوم پزشکی باید تحول گرا باشن، در شرایط بحرانی و ناامید کننده الهام‌بخش تغییرات باشن، اراده آهنینی در تعقیب اهداف داشته و دارای اعتماد به نفس بالا و ریسک‌پذیر باشن، نسبت به نیازهای جامعه حساس و در مواقع ناامیدی تصمیمات نجات بخش بگیرن(م۱)".

برنامه درسی کارآفرینانه و مبتنی بر فناوری پیشرفته:

برنامه درسی کارآفرینانه و فناوری پیشرفته دیگر بعد چارچوب استخراجی است که از دو ملاک برنامه درسی کارآفرینانه و فناوری پیشرفته تشکیل شده است. برنامه درسی باید نیاز محور و کارآفرینانه باشد و از فناوری پیشرفته جهت سازماندهی محتوای برنامه، پشتیبانی از سبک یادگیری، غنی سازی محتوای تدریس، سازماندهی نظام ارزشیابی و بازخورد مداوم و ارزشیابی الکترونیکی استفاده کند. مشارکت‌کنندگان نیز از برنامه درسی کار آفرینانه سخن می‌گویند:

" درحال حاضر دانشجویان با یک برنامه درسی ساده که

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

هرچه استاد بخواد تدریس کنه مخالفند و خواهان یک برنامه درسی شغل محور بوده که به اشتغال اونها کمک کنه، در واقع اونها نیاز دارن اونچه که به اون نیاز دارن یاد بگیرن نه اونچه استاد تمایل به گفتن اون داره(م۱۲)".

مصاحبه شونده دیگری در این زمینه می‌گوید:

"در برنامه درسی باید تأکید بر کارعملی و آموزش عینی باشه، آموزش در محیط‌های طبیعی و اصیل اتفاق بیفته، تأکید بر یادگیری مبتنی بر مساله باشه و فضای آموزشی نباید فقط منحصر به کلاس درس باشه، کارخانه، کلاس، بیمارستان و. . . باید فضای آموزشی باشه(م۱)".

یکی از مشارکت‌کنندگان نیز از فناوری و نقش آن در دانشگاه‌ها و برنامه درسی می‌گوید:

"درحال حاضر با تکنولوژی‌هایی که بوجود اومده شراکت دانشگاه‌ها و سایر سازمان‌ها خیلی راحت‌تر شده، بطور مثال دانشگاه‌ها می‌تونن کتابخانه دیجیتال، آزمایشگاه دیجیتال، کلاس مجازی، پایگاه‌های اطلاعاتی دیجیتال خود رو با سایر دانشگاه‌ها به اشتراک بذارن(م۳)".

مشارکت‌کننده دیگری در این زمینه فناوری می‌گوید:

"دانشگاه‌های علوم پزشکی باید به تکنولوژی روز مجهز بشن و از تکنولوژی اطلاعات برای شراکت با افراد، سازمان‌ها، بخش‌ها و دانشکده‌ها استفاده کنن، این مزیت باعث میشه که از هرجا و در هر زمان به دانش و اطلاعات دسترسی داشته باشن(م۷)."

بحث

هدف این تحقیق طراحی چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی بود. طبق نتایج تحقیق، چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، از ۷ بعد و ۱۵ ملاک تشکیل شده است. یکی از ابعاد چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها پاسخ‌گویی به جامعه بود. اگر چه تحقیقی که بطور کامل به همه ابعاد کارافرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداخته باشد، یافت نشد؛ اما محققانی مانند صادقی و همکاران(۱۲)، موسوی و همکاران(۱۳)، فدایی و همکاران(۱٤)، مقدسی و همکاران(۱۵)، بهزادی و همکاران(۹)، باقری کراچی و همکاران(۱۸) در تحقیق خود به تعدادی ویژگی‌ها به صورت جداگانه اشاره نمودند. این نتایج نشان می‌دهد که دانشگاه‌های علوم پزشکی باید پاسخ‌گو باشند و به ارتقای سلامت جامعه، رشد اقتصادی، بهره‌وری سازمان‌ها، استفاده مطلوب از منابع طبیعی و تربیت دانش آموختگان کارآفرین کمک کنند. یکی از ابعاد دیگر چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی یادگیرنده بودن دانشگاه است. محققانی مانند دال مکرو (Dalmarco) و همکاران(۱۹)، آرانها (Aranha) و همکاران(۲۰)، باقری کراچی و همکاران(۱۸)، عباسی و همکاران(۲۱) و دهقان (۲۲) و صفریان ناوخی(۲۳) نیز در تحقیق خود به این ویژگی‌ها اشاره نمودند. یادگیرنده بودن دانشگاه‌های علوم پزشکی به این معنی است که دانشگاه‌های علوم پزشکی باید بطور مداوم دانش جدید تولید و این دانش را سریعاً به محصول سودآور تبدیل کند. برای این کار دانشگاه باید دارای اتاق فکر باشد و به تنوع آرا احترام بگذارد. انعطاف‌پذیری سازمانی و فراکنشی بودن بعد دیگر از چارچوب ویژگی‌های سازمانی تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی است. صفریان ناوخی(۲۳)، باقری کراچی و همکاران(۱۸)، زارعی و همکاران(۲٤)، امیر اسماعیلی و همکاران(۲۵)، نوروزی(۲٦)، یدالهی(۲۷) نیز به این به این بعد اشاره کرده‌اند. بنابراین، دانشگاه‌های علوم پزشکی بایستی هوشمند باشند و محرک‌های تغییر در محیط را سریع شناسایی و راه حل‌های مورد نیاز برای رودرو شدن با این محرک‌ها را

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

ارائه دهند. دیگر بعد این چارچوب استقلال مالی دانشگاه است که با یافته‌های تحقیق، حسین‌زاده و همکاران(۲۸)، زارعی و همکاران(۲٤)، عباسی و همکاران(۲۱)، صفریان ناوخی(۲۳)، فرامرزی نیا(۲۹) مقدسی و همکاران(۱۵)، یدالهی(۲۷)هم‌سو است. استقلال مالی بیانگر این نکته است که دانشگاه‌های علوم پزشکی بایستی منابع مالی متنوع داشته باشد، در بخش‌های مختلف جامعه سرمایه‌گذاری نموده و از محل سرمایه‌گذاری و کمک‌های مردمی درآمد داشته باشد. فرهنگ شراکت و کارآفرینی نیز یکی از ابعاد چارچوب طراحی شده است. عباسی و همکاران(۲۱)، صفریان ناوخی(۲۳)، حسین‌زاده و همکاران(۲۸)، فرامرزی نیا(۲۹)، مقدسی(۱۵)، زارعی و همکاران(۲٤)، امیر اسماعیلی و همکاران(۲۵) نیز در تحقیقات خود به این ویژگی اشاره کرده‌اند. این بعد نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها باید فرهنگ کارآفرینی و شراکت سازمانی را نهادینه کنند، اگر فرهنگ کارآفرینی و شراکت سازمانی در دانشگاه وجود نداشته باشه هرچقدر هم هزینه شود فایده‌ای ندارد و دانشگاه‌ها به سمت کار آفرینی سازمانی پیش نمی‌روند. نیروی انسانی کارآفرین یکی دیگر از ابعاد چارچوب استخراجی است. این یافته با نتایج تحقیق عباسی و همکاران(۲۱)، صفریان ناوخی(۲۳)، مقدسی(۱۵)، یدالهی(۲۷)، فرامرزی‌نیا(۲۹) در یک راستا است. بنابراین نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی باید کارآفرین، بروز، توانمند در تحمل ابهام، دارای روحیه کار تیمی و الهام‌بخش باشند. برنامه درسی کارآفرینانه و فناوری پیشرفته دیگر بعد چارچوب استخراجی است. حسین‌زاده و همکاران(۲۸)، امیر اسماعیلی و همکاران(۲۵)، عباسی و همکاران(۲۱)، صفریان ناوخی(۲۳)، مقدسی(۱۵) نیز در تحقیق خود به این ویژگی اشاره کرده اند. این نتایج به این معنی است که برنامه درسی باید نیاز محور باشد و به موفقیت شغلی کمک کند، فضای آموزشی باید متنوع باشد و فقط به کلاس درس محدود نشود و از فناوری‌های متنوع و نوین آموزشی در اجرای برنامه درسی استفاد شود. این پژوهش با محدودیت‌هایی مانند مشکل جلب رضایت درونی شارکت‌کنندگان برای انجام مصاحبه، عدم همکاری لازم تعدادی از مشارکت‌کنندگان روبرو بود.

نتیجه‌گیری

چارچوب طراحی شده می‌تواند مبنای مناسبی برای حرکت دانشگاه‌های علوم پزشکی به سمت کارآفرینی سازمانی 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. طبق نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود با انجام دادن یک تحقیق میزان کاربست ویژگی‌های استخراج شده برای کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد بررسی قرار گیرد، تحقیقی در زمینه طراحی الگوی شراکت سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی با سایر بخش‌های جامعه انجام شود، با انجام دادن یک تحقیقاتی یک سند چشم‌انداز روشن در زمینه کارآفرینی تهیه و تدوین شود، میزان انطباق‌پذیری ساختار سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد بررسی قرار گیرد، الگویی برای متنوع کردن در آمدهای دانشگاه تهیه و تدوین شود، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی حامی کارآفرینی در دانشگاه‌های علوم پزشکی تهیه و تدوین شود.

قدردانی

این مقاله از پایان‌نامه دکتری با کد اخلاق IR. IAU. KAU. REC. 1398. 183 استخراج گردیده است. از افرادی که در این تحقیق با ما همکاری داشته اند، تشکر می‌کنیم.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

منابع

1. Aghighi M, Salimi M. [A multidimensional strategic model for university and industry CO-operations to improve the scientific & technological renovation]. Iranian Journal Of Engineering Education. 2009; 11(42): 121-136. [Persian]
2. Azizi M, Shafiezadeh E, Akbarzadeh N. [Investigating the Entrepreneurial Competencies Required by University Administrators]. Iranian Journal Of Entrepreneurship Development. 2013; 6(2): 27-54. [Persian]
3. Nabipour I, (Translator). Third Generation University and University of Crafters. Jweissma J, Etzkowitz H, Gabe A, (Author). 2nd ed. Bushehr: Bushehr University of Medical Sciences; 2017: 45. [Persian]
4. Mehdi R. [Skill Training Position in the Third Generation Universities]. Quarterly Journal of Skill Training. 2016; 4(14) : 103-117. 2015; 4(14): 103-117. [Persian]
5. Etzkowitz H. [Innovation Lodestar: The entrepreneurial university in a stellar knowledge firmament]. Technological Forecasting and Social Change. 2017; 123: 122-129.
6. Mueller P. [Exploring the knowledge filter: How entrepreneurship and university–industryrelationships drive economic growth]. Res Policy. 2006; 35(10): 1499-508.
7. Jacob M, Lundqvist M, Hellsmark H. [Entrepreneurial transformations in the Swedish University system: the case of Chalmers University of Technology]. Res Policy. 2003; 32 (9): 1555-68.
8. Entezari Y. [Zohoore Daneshgahe Karafarin Va Toseeye Taamol Elm Va Sanat]. Elm va Ayandeh. 2004; 3(8): 67-81. [Persian]
9. Behzadi N, Razavi M, Hosseini SR. [Designing Conceptual Model of Entrepreneurial University with Organizational Entrepreneurship Approach]. Journal Of Entrepreneurship Development. 2015; 7(4): 697-713. [Persian]
10. Samad Aghaei J. [Sazmanhaye Karafarin]. 1nd ed. Tehran: Institute for management and planning studies; 1999. [Persian]
11. Qanaati S, Kerdnaeech A, Yazdani H. [Baresiye Vaziyate Farhang Sazmani Karafarinaneh Dar Daneshgah Tehran]. Journal Of Entrepreneurship Development. 2011; 3(4): 115-133. [Persian]
12. Sadeghi F, Moharati Y, Khorakian A. [Baresiye Avamele Tasirgozar Bar Amadegiye Daneshgahha Baraye Tabdil Shodan Be Daneshgahi Ba Vijegihaye Karafarinaneh]. Roshd-e- Fanavari. 2018; 14(3): 43-53. [Persian]
13. Mousavi SH, Salehi Omran I, Farasatkhah M, Towfighi J. [Providing a model for development of entrepreneurial university in Iran]. Iranian Journal Of Engineering Education. 2018; 19(76): 1-28. [Persian]
14. Fadaei S, Niazazari K, Taghvayi Yazdi M. [Presentation a model for creating an entrepreneurial university based on futures study techniques and scince prodction in the educational system]. Journal Of New Approach In Educational Administration. 2018;8(4): 1-18. [Persian]
15. Moghadasi J, Keikavoosi Arani M, Keikavoosi Arani L. [Factors Affecting the Transformation of Medical Sciences Universities into Entrepreneurial Universities in Iranian Higher Education System]. Journal of Healthcare Management. 2016; 6(4): 49-54. [Persian]
16. Fereday J, Muir-Cochrane E. [Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive And Deductive Coding And Theme Development]. International Journal of Qualitative Methods. 2006; 5(1): 80-92.
17. Graneheim UH, Lundman B. [Qualitative Content Analysis in Nursing Research: Concepts, Procedures and Measures to Achieve Trustworthiness]. Nurse Educ Today. 2004; 24(2): 105-112.
18. Bagheri Kerachi A, Abbaspour A, Aghazade A, Rahimian H, Mehregan MR. [Application Level of Organizational Agility Indices at Universities]. Education Strategies in Medical Sciences. 2014; 7(1) : 25-31. [Persian]
19. Dalmarco G, Hulsink W, Blois GV. [Creating entrepreneurial universities in an emerging economy: Evidence from Brazil]. Technological Forecasting and Social Change. 2018 ; 135: 99-111.
20. Aranha EA, Garcia NAP. [Dimensions of a metamodel of an entrepreneurial university]. African Journal of Business Management. 2014; 8(10): 336-349.
21. Abbasi H, NasiriGharghani B, Sourani Yancheshmeh R, Mosleh M. [Toward the Third Generation of Medical Universities, a Strategy for Knowledge-based Economics]. Teb and tazkiye. 2018; 27(3): 179-189. [Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

22. Dehghan R, Talebi K, Arabioun A. [Organizational Entrepreneurship And Innovation At Medical SciencesUniversities of Iran]. Payavard. 2012; 6(1): 22-33. [Persian]
23. Safarian Navakhi M, Zahedbabelan A, Moeinikia M, Rezaeisharif A. [Qualitative Study: Identification of entrepreneurial University Components]. Quartrly Eductional Development of Jundishapur. 2019; 10(2): 154-161. [Persian]
24. Zarei R , Afshari M , Jafari M. [Providing a Model for organizational structure of Third Generation in the field of Medical Sciences]. Journal of Health Administration. 2019; 22(2): 99-110. [Persian]
25. Amiresmaili MA, Hossein Saberi SH, Barkhordari F. [Evaluation of the Kerman University of Medical Sciences Based on the Characteristics of Entrepreneurial Universities]. Teb and tazkiye. 2018; 27(3): 204-214. [Persian]
26. Noruzi Kh, Bagheri Kani MA, Mohammadi HR, Payandeh R, Noruzi M. [Identifying and Networking the Entrepreneurial University's Structure Dimensions: An Interdisciplinary Approach]. Iranian Journal of Management in the Islamic University. 2015; 3(8):155-72. [Persian]
27. Yadollahi Farsi J, Zali MR, Bagherifard SM. [Recognizing Affective Structural Factors on Developing Academic Entrepreneurship; The Case of University of Applied Science and Technology]. Journal of Science & Technology Policy. 2011; 4(1): 17-23. [Persian]
28. Hoseinzadeh F, Firozie H, Siahposhtkhachki A. [Towards The Third Generation Of Medical Universities]. Journal of Medical Education and Development. 2018; 12(4) : 239-245 [Persian]
29. FaramarziNia Z, Farhadirad H, Mehralizadeh Y. [Analysis of the feasibility of implementing an Entrepreneurial University model: A case study of shahid chamran university]. Iranian Journal of Engeinneering Education. 2016; 18(71): 65-86. [Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]

Designing a framework for organizational characteristics affecting organizational entrepreneurship in medical universities

Mohammad Saeed Akbari[1], Amin Bagheri Karachi[2], Alireza Ghasemi Zad[3]

Abstract

Introduction: *According to the Transformation and Innovation Package in Medical Education, medical universities are expected to move to third generation (i.e., entrepreneurial) universities. This study endeavored to design a framework for organizational characteristics affecting organizational entrepreneurship in medical universities.*

Methods: *Using content analysis method, 16 health management and higher education specialists were included in the study by purposive and snowball sampling. The method of data collection was semi-structured interview and interviews were conducted in the participants' professional contexts between April and October of the academic year 2020. To ensure the validity of the data, methods such as continuous review and simultaneous analysis of data, feedback to participants and observer review were used. Data were analyzed and coded manually by the researchers.*

Results: *In this study, the framework of organizational characteristics affecting organizational entrepreneurship in medical universities was designed and the dimensions, criteria, and indicators of this framework were identified. According to this framework, organizational characteristics affecting organizational entrepreneurship consists of seven dimensions are like this: community responsiveness, knowledge and innovation, organizational intelligence and adaptability, financial independence, culture of partnership and entrepreneurship, entrepreneurial manpower, an entrepreneurial and technology-based curriculum.*

Conclusion: *The framework of organizational characteristics affecting organizational entrepreneurship can be a good basis for the movement of medical universities towards organizational entrepreneurship. It is suggested that based on the framework of organizational characteristics, the current situation of organizational entrepreneurship in medical universities and its distance from the desired situation need to be evaluated.*

Keywords: Organizational Characteristics, Organizational Entrepreneurship, University of Medical Sciences.

Addresses:

1. Ph. D. Student, Department of Educational Management, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran. Email: mouhamad.ak1@gmail.com
2. (✉) Assistant Professor, Education, farhangian university, Tehran, Iran. Email: bagherikerachi@gmail.com
3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran. Email: ghasemizad@kau.ac.ir

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-15]