مقاله پژوهشی

رفتار کار آفرینی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین و عوامل ساختاری مؤثر بر آن

رفعت محبی فر [۱]، سیما رفیعی [۲]، نگین محمدی *[۳]

[۱] دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، قزوین، ایران

[۲] استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، قزوین، ایران

[۳] دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، قزوین، ایران

* **نویسنده مسؤول:** نگین محمدی
negin_mohamadi92@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: شرط لازم برای توسعه کار آفرینی، بررسی و شناخت دقیق وضعیت موجود کار آفرینی می باشد. هدف از این مطالعه بررسی رفتار کار آفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین و عوامل ساختاری مؤثر بر آن بود.

روش پژوهش: مطالعه حاضر، مطالعه ای تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۷ در بین ۲۷۰ هیأت علمی در ۵ دانشکده دانشگاه علوم پزشکی قزوین به روش سرشماری و با استفاده از پرسشنامه استاندارد ۳ بخشی شامل مشخصات جمعیت شناختی، رفتار کار آفرینی و عوامل ساختاری انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آنووا و مدل رگرسیون خطی در نرم افزار Stata 13 استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین نمره گزارش شده در بین ۲۰۴ نفر اعضای هیأت علمی برای رفتار کار آفرینی و عناصر ساختاری در میان اعضای هیأت علمی به ترتیب ۰/۵۵ ± ۳/۷۶ و ۰/۸۹ ± ۲/۵۱ بود که نشان از وضعیت‌های مطلوب و متوسط برای کار آفرینی و عناصر ساختاری می‌باشد. دانشکده پزشکی دارای نمره بالاتر بود و با افزایش سن و کاهش سطح تحصیلات رفتار کارآفرینی افزایش می یابد ($p < ۰/۰۵$). در مدل نهایی، استراتژی سازمانی تأثیر معنی داری بر رفتار کارآفرینی نشان داد ($p < ۰/۰۵$).

نتیجه گیری: با توجه به تأثیر عوامل ساختاری بر رفتار کار آفرینی اعضای هیأت علمی، نیاز به توسعه زیر ساخت‌های مذکور از جمله استراتژی‌های سازمانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور به‌منظور تسهیل توسعه رفتار کار آفرینی در بین اعضای دانشگاهی به شدت احساس می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رفتار کارآفرینی، عوامل ساختاری، دانشگاه، ایران

کاربرد مدیریتی: به کارگیری در اصلاح ساختار سازمانی و فرآیندهای آموزشی و زیر ساخت‌های دانشگاهی و چگونگی حمایت و هدایت فعالیت‌های کار آفرینانه در دانشگاه

ارجاع: محبی فر رفعت، رفیعی سیما، محمدی نگین. رفتار کار آفرینی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین و عوامل ساختاری مؤثر برآن. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۷؛ ۳(۲):۶۳-۱۵۳.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۲۰
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۷/۰۶/۱۹
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۲۱

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]

مقدمه

اندیشمندان زیادی راجع به کار آفرینی سازمانی بحث کرده‌اند و آن را به‌عنوان یک فعالیت نوآورانه در درون یک سازمان معرفی نموده‌اند. در مجموع از کار آفرینی به‌عنوان فرایند نوآوری و بهره گیری از فرصت‌ها با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسک‌های مالی، روانی و اجتماعی، که البته با انگیزه کسب سود مالی، توفیق طلبی، رضایت شخصی و استقلال صورت می پذیرد، تعریف شده است (۱،۲). بنابرین در سازمان‌های مختلف از آن به‌عنوان ابزاری کلیدی در راستای توسعه اقتصادی کشورها به ویژه کشورهای توسعه یافته به‌شمار می‌آید (۱). در این میان دانشگاه‌ها هم از حیث تربیت و توسعه نیروی انسانی و هم ارتقای سطح اجتماعی- اقتصادی جامعه نقش انکار ناپذیری ایفا می‌کنند که در راستای تحقق هر چه مؤثرتر این رسالت، تسهیل فرایند کسب و انتقال دانش را از طریق تغییر ساختارهای سنتی، حصول انعطاف پذیری بیشتر و تقویت کارآفرینی عملیاتی می سازند (۲). در حقیقت تولید دانش در کنار انتشار موفق و کاربرد مؤثر آن در دانشگاه‌ها به عنوان یک هدف جهانی مطرح شده است که بسیاری از کشورها در سراسر دنیا از طریق توسعه کانال‌های کارآفرینی به انتقال دانش و فناوری حاصل از تحقیقات دانشگاهی می پردازند و از این طریق به عنوان دانشگاه‌های کارآفرین شناخته می‌شوند (۳).

دانشگاه‌های کار آفرین سازمان‌های مترقی و مدرنی هستند که به‌منظور تطبیق با شرایط پیچیده محیطی، خود را بازنگری و باز تعریف می‌کنند تا عدم تعادل‌های احتمالی میان خواسته‌ها و مقتضیات در حال تغییر و ظرفیت پاسخگویی مؤثر در برابر آن‌ها را به شکلی مناسب از میان بردارند. این درحالی است که لازمه دستیابی به این هدف ایجاد و توسعه ساختار کار آفرینانه در سازمان‌ها است. برخورداری از ساختار کار آفرین به این معناست که ساختار سازمانی هر چه بیشتر پویایی، انعطاف‌پذیری، عدم تمرکز، نوآوری، فعالیت تیمی، تفویض اختیار و به‌کارگیری کارکنان توانمند را سرلوحه امور خود قرار دهد (۴،۵). بنابراین برای تحقق کارآفرینی یکی از ابزارهای مناسب در دانشگاه‌ها ایجاد ساختار سازمانی منطبق با مفاهیم کارآفرینی است (۶).

مطالعات نشان می دهند که ساختار سازمانی متمرکز، غیر منعطف و سنتی اجازه فراهم سازی زمینه‌ای مناسب برای کارآفرینی را فراهم نمی کند. به همین سبب دانشگاه ها به منظور دستیابی به ساختاری مناسب برای فراهم کردن زمینه های کارآفرینی، می‌بایست مفاهیم کارآفرینانه را در ماموریت، اهداف و استراتژی های خود گنجانیده و تمرکز زدایی در حاکمیت و ارتباط با کسب وکارهای خارج از دانشگاه را بیش از پیش تقویت نمایند (۷). شواهد نشان می دهد تحقق این مهم، در گروی عملکرد مؤثر کارکنان، به ویژه اعضای هیأت علمی که نقشی محوری در تربیت منابع انسانی مورد نیاز کشور دارند می‌باشد. این اعضا به عنوان مهمترین عناصر تشکیل‌دهنده هر نظام آموزشی نقشی مهم و سرنوشت‌ساز در تامین نیروی متخصص برای بخش های مختلف صنعت ایفا می‌کنند که ثمره کار آنان نهایتاً رشد و توسعه جوامع بشری خواهد بود (۸).

آقاجانی و علیزاده (۱۳۸۳) در مطالعه خود که بر روی کارکنان ستادی شاغل در دانشگاه آزاد نوشهر و چالوس انجام شده بود، بیان داشت که ساختار مربوط به سازمان-های دانش محور، خلاق و یادگیرنده بیشتر گرایش به ساختار ارگانیک دارند و از قالب‌های سنتی، غیرمنعطف و مکانیکی فاصله دارند (۹). در مطالعه یدالهی فارسی و همکاران (۱۳۹۰) در بین مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه علمی-کاربردی، ۲۵ عامل ساختاری در قالب ۹ بعد شناسایی شدند که این عوامل شامل ساختار سازمانی، امکانات فیزیکی، نظام پژوهشی، نظام مالی، منابع انسانی، استراتژی سازمانی، سیستم اطلاعاتی، فرآیندها و روش های کاری، سیستم کنترل و نظارت بودند (۱۰). بررسی وضعیت کارآفرینی در مطالعه پورشریعت و همکاران (۱۳۹۵) بین اعضای هیات علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری نشان داده شد نمره کارآفرین در حد نسبتاً مطلوبی و ۳/۰۲ می باشد (۱۱). در مطالعه زامپتاکیس و موستاکیس (۲۰۰۷) در بین کارکنان بخش دولتی یونان، وضعیت کارآفرینی متوسط بود (۱۲). با توجه به اهمیت موضوع و عنایت به این امر که شرط لازم برای توسعه کارآفرینی بررسی و شناخت دقیق وضعیت موجود کارآفرینی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه و تعیین عوامل مؤثر بر کارآفرینی از نقطه‌نظر آن‌هاست، مطالعه حاضر با هدف بررسی رفتار کارآفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین و عوامل ساختاری مؤثر برآن انجام شد.

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]

روش پژوهش

مطالعه حاضر، مطالعه‌ای از نوع تحلیلی است که به صورت مقطعی بین ۲۷۰ عضو هیأت علمی شاغل در ۵ دانشکده دانشگاه علوم پزشکی قزوین بین سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۷ انجام شد. این مطالعه به علت محدود بودن جامعه آماری به صورت سرشماری در بین کلیه اعضای هیأت علمی از رده‌های مربی تا استاد که تمایل به شرکت در مطالعه داشتند، انجام گرفت.

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد زامپتاکیس و موستاکیس (۲۰۰۷) با آلفای کرونباخ (۰/۸۵) برای پایایی کارآفرینی و ۰/۸۰ برای پایایی ساختار (۱۲) استفاده شد که شامل ۳ بخش مشخصات جمعیت شناختی متشکل از ۹ سؤال (جنس، سن، وضعیت تأهل، رتبه علمی، میزان تحصیلات، سابقه خدمت به عنوان عضو هیأت علمی، نام دانشکده، وضعیت ثبت اختراع و ثبت شرکت)، سؤالات مرتبط با عوامل ساختاری مؤثر بر توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها مشتمل بر ۲۵ سؤال در ۹ بعد (ساختار سازمانی؛ امکانات فیزیکی؛ استراتژی سازمانی؛ فرایندها و روش‌های کاری؛ سیستم کنترل و نظارت؛ سیستم پژوهشی؛ سیستم مالی؛ منابع انسانی و سیستم اطلاعاتی) و سؤالات مربوط به رفتار کارآفرینانه در اعضای سازمان شامل ۱۲ سؤال متشکل از مؤلفه‌های (کاهش موانع بروکراتیک، تغییر در رفتار کارکنان، بینش استراتژیک، ایجاد یک محیط کاری پر انرژی و محیط حمایتی) می باشد. مقیاس پاسخگویی به این سؤالات طیف ۵ رتبه‌ای لیکرت (خیلی کم= ۱، کم= ۲، متوسط = ۳ زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) است. در نهایت برای متغیرها، میانگین نمرات بین ۱/۰۰ تا ۲/۳۳ به عنوان نامطلوب، ۲/۳۳ تا ۳/۶۶، متوسط و ۳/۶۶ تا ۵/۰۰ به عنوان مطلوب در نظر گرفته شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آنووا با تصحیح بونفرنی و مدل رگرسیون خطی برای بررسی رابطه بین متغیرها و کارآفرینی در نرم افزار Stata 13 انجام شد. لازم به ذکر است که سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

این مطالعه توسط کمیته اخلاقی دانشگاه علوم پزشکی قزوین با کد IR.QUMS.REC.۱۳۹۶.۱۱۲ به تصویب رسیده است و رضایت کلامی از شرکت کنندگان در تحقیق بعد از تشریح هدف مطالعه و دادن اطمینان بابت محرمانه بودن اطلاعات اند. به دست آمد.

یافته‌ها

از مجموع ۲۷۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۰۴ پرسشنامه، تکمیل و بازگردانده شد. بیشتر افراد شرکت کننده در مطالعه، زن (۵۳/۴ درصد) و در گروه سنی ۴۵ تا ۵۴ سال (۳۸/۲ درصد) بودند (جدول ۱).

نتایج به‌دست آمده از بررسی رفتار کارآفرینانه در میان اعضای هیأت علمی شاغل در دانشکده‌های مختلف و نیز دیدگاه آن‌ها در خصوص وضعیت هر یک از عوامل ساختاری موجود در دانشگاه برای تقویت این رفتار در جدول ۲ نشان داده شده است. نتایج حاکی از آن است که میانگین رفتار کارآفرینانه در اعضای هیات‌علمی ۰/۵۵ ± ۳/۷۶ بوده است که در سطح نسبتاً مطلوبی می‌باشد. همچنین میانگین عوامل ساختاری از دیدگاه اعضای هیأت علمی ۰/۸۹ ± ۲/۵۱ بوده است که وضعیت متوسطی را نشان می‌دهد. بیشترین نمرات حوزه کار آفرینی مربوط به محیط کاری پر انرژی (۰/۷۰ ± ۳/۹۷) و برای عوامل ساختاری مربوط به امکانات فیزیکی (۱/۷۴ ± ۲/۶۰) بود. یافته‌ها همچنین نشان داد بین نمرات رفتار کارآفرینی و عوامل ساختاری به طور معنی‌داری در بین افراد شاغل در دانشکده‌های مختلف تفاوت وجود داشته است ($p < ۰/۰۵$). برای نمونه وضعیت رفتار کارآفرینانه در حوزه تغییر در رفتار کارکنان بین دانشکده‌های پزشکی و سایر دانشکده‌ها تفاوت معنی‌داری نشان می دهد و نسبت به سایرین نمره بالاتری به‌دست آورده است ($p < ۰/۰۵$). در ارتباط با وضعیت عوامل ساختاری از دیدگاه اعضای هیأت علمی همانگونه که یافته‌ها نشان می‌دهد نمره کلی به‌دست آمده از این متغیر برای دانشکده پزشکی (۲/۸۴) نسبت به دانشکده‌های دندانپزشکی (۲/۲۹) بهداشت (۲/۲۷) و پرستاری (۲/۲۶) بالاتر بوده است ($p < ۰/۰۵$).

جدول ۳ ارتباط میان متغیرهای جمعیت شناختی و عوامل ساختاری را با کارآفرینی در مدل خام، مدل‌های تعدیل یافته و مدل پس‌رو نشان می‌دهد. یافته‌ها نشان داد در خصوص متغیرهای جمعیت شناختی، در مدل خام، عوامل مرتبط با سن و سابقه خدمت به طور معنی‌داری بر رفتار کارآفرینی تاثیر گذاشتند ($p < ۰/۰۵$). بدین ترتیب که با افزایش سن، میزان گرایش به بروز رفتار کارآفرینی در بین اعضای هیات‌علمی با ضریب رگرسیونی ۰/۷۹ افزایش می یافت. همچنین با افزایش هر سال سابقه‌کاری، ۰/۴۶ واحد،

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]

گرایش به این نوع رفتار افزایش می‌یابد. در مدل تعدیل یافته که در آن اثر عوامل مخدوش کننده شامل سن، جنس و سطح تحصیلات کنترل شده است و با حضور تمام متغیرها (با $p < ۰/۲$ بر مبنای آزمون هازمر لمشو)، همچنان بین متغیر سن و رفتار کارآفرینی رابطه آماری معنی‌دار مشاهده شد و در نهایت در مدل نهایی مطالعه که از طریق روش پس‌رو برآورد گردید متغیر های سن و تحصیلات در حالت حضور سایر متغیرها کماکان به صورت معنی‌داری بر رفتار کارآفرینی اعضای هیأت علمی تأثیرگذار بودند ($p < ۰/۰۵$).

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در پژوهش

مشخصات جمعیت شناختی		درصد	فراوانی
جنس	مرد	۴۶/۶	۹۵
	زن	۵۳/۴	۱۰۹
سن	≤ ۳۴	۲۱/۱	۴۳
	۳۵-۴۴	۳۵/۸	۷۳
	۴۵-۵۴	۳۸/۲	۷۸
	> ۵۵	۴/۹	۱۰
وضعیت تأهل	مجرد	۱۷/۲	۳۵
	متأهل	۸۳/۳	۱۶۷
	سایر	۰/۵	۱
سابقه خدمت	≤ ۳	۲۱/۶	۴۴
	۴-۵	۱۰/۸	۲۲
	۶-۱۰	۱۸/۶	۳۸
	> ۱۰	۴۹/۰	۱۰۰
ثبت اختراع	دارد	۶/۹	۱۴
	ندارد	۶۹/۱	۱۴۱
	نامشخص	۲۴/۰	۴۹
ثبت شرکت	دارد	۴/۴	۹
	ندارد	۷۲/۵	۱۴۸
	نامشخص	۲۳/۰	۴۷
میزان تحصیلات	کارشناسی ارشد	۱۵/۲	۳۱
	Ph.D دکتری	۶۷/۷	۱۳۸
	تخصص و فوق تخصص	۱۷/۲	۳۵
رتبه علمی	مربی	۲۰/۱	۴۱
	استادیار	۶۰/۸	۱۲۴
	دانشیار	۱۷/۶	۳۶
	استاد	۱/۵	۳
دانشکده	پزشکی	۴۳/۸	۹۰
	دندانپزشکی	۲۳/۶	۴۸
	بهداشت	۱۲/۳	۲۵
	پرستاری	۱۵/۳	۳۱
	پیراپزشکی	۴/۹	۱۰

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]

جدول ۲: نمره رفتار کارآفرینی و عوامل ساختاری اعضای هیأت علمی و مقایسه آن در دانشکده‌های مختلف

متغیر	نمره کل انحراف معیار ± میانگین	پزشکی انحراف معیار ± میانگین	دندانپزشکی انحراف معیار ± میانگین	بهداشت انحراف معیار ± میانگین	پرستاری انحراف معیار ± میانگین	پیراپزشکی انحراف معیار ± میانگین	مقدار p *
رفتار کارآفرین	۳/۷۶ ± ۰/۵۵	۳/۸۸ ± ۰/۰۶	‡ ۳/۵۷ ± ۰/۰۸	۳/۷۹ ± ۰/۱۱	۳/۷۷ ± ۰/۱۰	۳/۴۶ ± ۰/۱۷	۰/۰۱
بینش استراتژیک	۳/۷۵ ±۰/۷۱	۳/۸۳ ± ۰/۰۷	۳/۵۲ ± ۰/۱۰	۳/۸۲ ± ۰/۱۴	۳/۸۴ ± ۰/۱۳	۳/۷۰ ± ۰/۲۲	۰/۱۲
ایجاد یک محیط کار پر انرژی	۳/۹۷ ± ۰/۷۰	۳/۹۹ ± ۰/۰۷	۳/۸۷ ± ۰/۱۰	۴/۱۴ ± ۰/۱۴	۴/۰۸ ± ۰/۱۲	۳/۶۵ ± ۰/۲۲	۰/۲۴
تغییر در رفتار کارکنان	۲/۵۷ ± ۱/۱۴	۲/۹۵ ± ۰/۱۱	‡ ۲/۳۲ ± ۰/۱۵	‡ ۲/۲۶ ± ۰/۲۲	‡ ۲/۲۹ ± ۰/۲۰	‡ ۱/۹۰ ± ۰/۳۵	۰/۰۱
محیط حمایتی	۳/۲۲ ± ۱/۱۰	۳/۴۶ ± ۰/۱۱	۳/۲۶ ± ۰/۱۵	۳/۱۰ ± ۰/۲۱	۲/۹۰ ± ۰/۱۹	§‡ ۲/۲۵ ± ۰/۳۴	۰/۰۱
کاهش موانع بروکراتیک	۳/۶۷ ± ۱/۰۰	۳/۸۹ ± ۰/۱۰	‡ ۳/۳۲ ± ۰/۱۴	۳/۶۸ ± ۰/۲۰	۳/۶۵ ± ۰/۱۸	۳/۳۰ ± ۰/۳۱	۰/۰۲
عوامل ساختاری	۲/۵۱ ± ۰/۸۹	۲/۸۴ ± ۰/۰۹	‡ ۲/۲۹ ± ۰/۱۲	‡ ۲/۲۷ ± ۰/۱۷	‡ ۲/۲۶ ± ۰/۱۵	۲/۰۸ ± ۰/۲۶	۰/۰۱
ساختار سازمانی	۲/۵۶ ± ۰/۹۷	۲/۹۳ ± ۰/۰۹	‡ ۲/۳۳ ± ۰/۱۳	‡ ۲/۱۹ ± ۰/۱۸	‡ ۲/۳۶ ± ۰/۱۶	‡ ۱/۹۲ ± ۰/۲۹	۰/۰۱
امکانات فیزیکی	۲/۶۰ ± ۱/۷۴	۳/۰۰ ± ۰/۱۸	۲/۳۵ ± ۰/۲۴	۲/۳۴ ± ۰/۳۴	۲/۲۳ ± ۰/۳۱	۲/۰۰ ± ۰/۵۴	۰/۰۶
استراتژی سازمانی	۲/۵۴ ± ۰/۹۵	۲/۸۲ ± ۰/۰۹	‡ ۲/۳۱ ± ۰/۱۳	۲/۴۴ ± ۰/۱۸	‡ ۲/۲۷ ± ۰/۱۷	۲/۱۷ ± ۰/۲۹	۰/۰۳
فرآیندها و روش‌های کاری	۲/۵۱ ± ۰/۹۴	۲/۷۹ ± ۰/۰۹	‡ ۲/۳۱ ± ۰/۱۳	‡ ۲/۲۰ ± ۰/۱۸	۲/۴۱ ± ۰/۱۶	۲/۰۷ ± ۰/۲۹	۰/۰۳
سیستم کنترل و نظارت	۲/۳۷ ± ۱/۰۰	۲/۷۳ ± ۰/۱۰	‡ ۲/۲۴ ± ۰/۱۳	‡ ۱/۹۲ ± ۰/۱۹	‡ ۲/۰۵ ± ۰/۱۷	‡ ۱/۸۵ ± ۰/۳۰	۰/۰۱
سیستم پژوهشی	۲/۴۳ ± ۱/۰۱	۲/۷۲ ± ۰/۱۰	‡ ۲/۱۹ ± ۰/۱۴	۲/۲۰ ± ۰/۲۰	۲/۲۴ ± ۰/۱۸	۲/۳۰ ± ۰/۳۱	۰/۰۱
سیستم مالی	۲/۵۴ ± ۰/۸۸	۲/۸۷ ± ۰/۸۶	‡ ۲/۱۹ ± ۰/۱۲	۲/۴۸ ± ۰/۱۷	‡ ۲/۳۴ ± ۰/۱۵	۲/۲۰ ± ۰/۲۶	۰/۰۱
سیستم منابع انسانی	۲/۵۰ ± ۰/۹۹	۲/۸۱ ± ۰/۱۰	۲/۳۴ ± ۰/۱۴	۲/۴۰ ± ۰/۱۹	‡ ۲/۱۰ ± ۰/۱۷	۲/۰۳ ± ۰/۳۰	۰/۰۱
سیستم منابع اطلاعاتی	۲/۵۳ ± ۰/۹۸	۲/۸۷ ± ۰/۹۷	‡ ۲/۳۶ ± ۰/۱۳	‡ ۲/۱۶ ± ۰/۱۹	‡ ۲/۲۰ ± ۰/۱۷	۲/۲۰ ± ۰/۳۰	۰/۰۱

* آزمون آنووا با تصحیح بونفرنی

‡ معنی دار در سطح معنی داری $p < ۰/۰۵$ در مقایسه با دانشکده پزشکی

§ معنی دار در سطح معنی داری $p < ۰/۰۵$ در مقایسه با دانشکده دندانپزشکی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]

جدول ۳: بررسی ارتباط عوامل مؤثر بر کارآفرینی با استفاده از رگرسیون خطی چند متغیره

متغیر	مدل ۱				مدل ۲				مدل ۳				مدل ۴			
	ضریب رگرسیونی	فاصله اطمینان ۰/۹۵ حد پایین	حد بالا	مقدار p*	ضریب رگرسیونی	فاصله اطمینان ۰/۹۵ حد پایین	حد بالا	مقدار p*	ضریب رگرسیونی	فاصله اطمینان ۰/۹۵ حد پایین	حد بالا	مقدار p*	ضریب رگرسیونی	فاصله اطمینان ۰/۹۵ حد پایین	حد بالا	مقدار p*
ویژگی‌های شخصی																
جنس	-۰/۲۱	-۱/۰۹	۰/۶۶	۰/۶۳۲	-	-	-	-	-	۰/۰۰	۱/۲۳	۰/۰۵۰	-	-	-	-
سن	۰/۷۹	۰/۲۸	۱/۲۹	۰/۰۰۲	-	-	-	-	۰/۶۱	-	-	-	۰/۵۲	۰/۰۹	۰/۹۴	۰/۰۱۸
تحصیلات	-۰/۱۱	-۰/۵۷	۰/۳۵	۰/۶۳۰	-	-	-	-	-	-	-	-	-۰/۷۴	-۱/۱۹	-۰/۲۹	۰/۰۰۱
رتبه علمی	۰/۱۷	-۰/۳۹	۰/۷۳	۰/۵۵۷	۰/۰۴	-۰/۵۸	۰/۶۶	۰/۹۰	-	-	-	-	-	-	-	-
سابقه خدمت	۰/۴۶	۰/۱۱	۰/۸۲	۰/۰۱۱	۰/۱۴	-۰/۳۷	۰/۶۵	۰/۶۰	-۰/۰۴	-۰/۴۵	۰/۳۸	۰/۸۶	-	-	-	-
ثبت اختراع	-۱/۱۷	-۲/۴۷	۰/۱۴	۰/۰۸۰	-۰/۷۲	-۲/۰۴	۰/۶۰	۰/۲۸	۰/۷۵	-۲/۲۲	۰/۷۳	۱/۰۰	-	-	-	-
ثبت شرکت	-۰/۸۴	-۲/۰۱	۰/۳۳	۰/۱۵۸	-۰/۸۴	-۱/۹۶	۰/۲۸	۰/۱۴	۰/۷۴	-۲/۲۵	۰/۷۸	۰/۳۴	-	-	-	-
عوامل ساختاری																
ساختار سازمانی	۰/۲۵	۰/۱۴	۰/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۱۲	۰/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۲۳	-۰/۱۱	۰/۵۷	۰/۱۸	-	-	-	-
امکانات فیزیکی	۰/۱۰	۰/۲۲	۰/۲۳	۰/۱۰۷	۰/۱۰	-۰/۰۲	۰/۲۳	۰/۱۱	-۰/۰۹	-۰/۲۴	۰/۰۷	۰/۲۷	-	-	-	-
استراتژی سازمانی	۰/۲۷	۰/۱۲	۰/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۲۶	۰/۱۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	-۰/۱۸	-۰/۵۹	۰/۲۳	۰/۳۹	۰/۲۵	۰/۱۴	۰/۳۶	۰/۰۰۱
فرآیندها و روش‌های کاری	۰/۳۰	۰/۱۵	۰/۴۵	۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۱۴	۰/۴۴	۰/۰۰۱	۰/۱۳	-۰/۱۹	۰/۴۵	۰/۴۲	-	-	-	-
سیستم نظارت و کنترل	۰/۴۵	۰/۲۲	۰/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۱۹	۰/۶۶	۰/۰۰۱	۰/۱۰	-۰/۳۷	۰/۵۷	۰/۶۸	-	-	-	-
سیستم پژوهشی	۰/۳۰	۰/۱۵	۰/۴۵	۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۲۳	۰/۴۴	۰/۰۰۱	۰/۰۸	-۰/۲۸	۰/۴۵	۰/۶۵	-	-	-	-
سیستم مالی	۰/۲۷	۰/۱۲	۰/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۲۶	۰/۱۰	۰/۴۰	۰/۰۰۱	-۰/۱۱	-۰/۴۹	۰/۲۶	۰/۵۴	-	-	-	-
سیستم منابع انسانی	۰/۲۸	۰/۱۴	۰/۴۳	۰/۰۰۱	۰/۳۰	۰/۱۵	۰/۴۴	۰/۰۰۱	۰/۰۲	-۰/۳۱	۰/۳۶	۰/۸۹	-	-	-	-
سیستم منابع اطلاعاتی	۰/۴۴	۰/۲۱	۰/۶۷	۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۱۹	۰/۶۷	۰/۰۰۱	۰/۱۷	-۰/۳۲	۰/۶۶	۰/۵۰	-	-	-	-

* سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۵$

مدل ۱: مدل خام

مدل ۲: مدل تعدیل یافته بر اساس سن، جنس و سطح تحصیلات

مدل ۳: مدل تعدیل یافته با حذف تمام متغیر های با مقدار $p > ۰/۲$

مدل ۴: مدل پس‌رو (backward) از طریق حذف متغیر های نامناسب از مدل به منظور به‌دست آوردن مدل مطلوب

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]

در خصوص تأثیر عوامل ساختاری بر رفتار کارآفرینی، همانطور که مشاهده می‌شود در مدل خام تمامی عوامل به جز امکانات فیزیکی بر رفتار کارآفرینی تأثیرگذار بوده اند ($p < ۰/۰۵$). در این مدل سیستم‌های کنترل و نظارت و سیستم اطلاعاتی با ضرایب رگرسیونی ۰/۴۵ و ۰/۴۴ بیشترین تأثیر را بر رفتار کارآفرینی داشتند. در مدل تعدیل‌یافته با کنترل عوامل مخدوش کننده شامل سن، جنس و سطح تحصیلات، کلیه عوامل به‌جز امکانات فیزیکی بر رفتار کارآفرینی تأثیر داشته‌اند ($p < ۰/۰۵$) که از میان ابعاد مختلف، بیشترین تأثیر مربوط به سیستم-های کنترل و نظارت و منابع اطلاعاتی با ضریب رگرسیونی ۰/۴۳ بوده است. در مدل نهایی مطالعه که از طریق روش پس‌رو برآورد گردید، متغیر استراتژی سازمانی در حالت حضور سایر متغیرها کماکان به صورت معنی‌دار بر رفتار کارآفرینی اعضای هیات‌علمی تأثیرگذار باقی ماند ($p < ۰/۰۵$).

بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی رفتار کارآفرینی در میان اعضا هیأت علمی شاغل در دانشکده‌های مختلف وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین و بررسی عوامل موثر بر آن انجام شده است. نمره‌ی کارآفرینی گزارش‌شده در ارتباط با اعضای‌هیات علمی شرکت کننده در مطالعه ۳/۷۶ به‌دست آمدکه حاکی از وضعیت نسبتاً مطلوب می باشد. همچنین بالاترین نمره به‌دست آمده در این خصوص متعلق به محیط کاری پرانرژی بوده است. نتایج برخی از مطالعات مشابه یافته‌های به‌دست آمده از مطالعه حاضر را تایید می-کنند. مطالعه پور شریعت و همکاران (۱۳۹۵) که در میان اعضای هیأت‌علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی ارتش با هدفی مشابه انجام گرفته است نشان داد که وضعیت کارآفرینی در افراد مورد مطالعه در حد نسبتاً مطلوبی (۳/۰۲) بوده است (۱۱). به نظر می رسد این امر نشان از تاثیر سیاست‌های سال‌های اخیر دانشگاه‌ها و شاید اصلاح ساختارهای سازمانی آن‌ها باشد که موجب بهبود گرایش به کارآفرینی در بین اعضای هیأت علمی شده است. در پژوهش دیگری که در ارتباط با رفتار کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد، نتایج وضعیت مطلوبی را در این رابطه نشان داد و نمرات نسبتاً بالایی در ابعاد مختلف شامل توفیق‌طلبی، کنترل‌درونی، استقلال طلبی و خلاقیت گزارش گردیده است. این در حالی بود که نمره کارآفرینی در بین کارکنان شاغل در واحدهای ستادی این دانشگاه در حد پائین گزارش شد که در مقایسه با دانشجویان وضعیت نامطلوبی را نشان داد (۱۴،۱۳). رسمیت بالا، تمرکز، پیچیدگی و تخصصی بودن از جمله عواملی بودند که در این سازمان نقش بسزایی در کاهش گرایشات کارآفرینی در میان اعضای خود داشتند (۱۵). در همین راستا ربانی و همکاران (۱۳۸۹) مطالعه‌ای در میان مدیران شاغل در یکی از شرکت‌های صنعتی اراک انجام داد و نتایج آن حاکی از گرایش محدود اعضای آن نسبت به کارآفرینی بود. در بررسی‌های انجام شده، ساختار مکانیکی حاکم بر این سازمان به عنوان مانع اصلی برای نوآوری، خلاقیت، ریسک پذیری و در نهایت کارآفرینی سازمانی در بین مدیران برشمرده شد (۱۶).

در مطالعه حاضر بررسی نقش عوامل ساختاری در رفتار کارآفرینی اعضای هیات‌علمی نشان داد تمامی عوامل به‌جز امکانات فیزیکی بر نمره کارآفرینی تأثیر معنی‌داری داشته‌اند که از این میان، بیشترین تأثیر مربوط به سیستم‌های کنترل و نظارت و منابع اطلاعاتی بوده است. یکی از این عوامل تأثیرگذار استراتژی سازمانی بود که این امر مؤکد این موضوع مهم است که دانشگاه‌ها از طریق طراحی اهداف کلی خود متمرکز بر خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی، تدوین برنامه‌های عملیاتی مناسب جهت تحقق مؤثر این اهداف و نیز تعیین نقش هر فرد در دستیابی به اهداف براساس دورنمای تعیین شده، این فرصت را برای اعضای هیات‌علمی فراهم می‌آورند که در راستای به‌کارگیری تفکر خلاقانه گام‌های مؤثری بردارند (۱۷،۱۸). در مطالعه کلاته و تندنویس (۱۳۹۱) نیز به طور مشابه میان وضعیت کارآفرینی سازمانی با اهداف و استراتژی-های تدوین شده برای آن ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. بدین مفهوم که یافته‌ها نشان داد سازمان‌هایی که در برنامه استراتژیک خود مسئله کارآفرینی را مدنظر قرار داده و از آن تبعیت می کنند از وضعیت مطلوب‌تری در خصوص کارآفرینی برخوردارند (۱۹). در مطالعه انجام شده میان اعضای هیات‌علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی ارتش یکی از مهمترین عوامل مؤثر در نامطلوب بودن نمره کارآفرینی عدم وجود برنامه استراتژیک با محوریت کارآفرینی بود (۱۱). بنابراین ایجاد و حفظ آرمان و مسیر مشترک از طریق طراحی منسجم استراتژی‌های سازمانی، نه تنها به پیشرفت و استمرار

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]

تلاش در جهت ارتقای رفتارهای کارآفرینانه میان اعضای سازمانی کمک می‌کند بلکه هم‌افزایی را به‌دنبال داشته و مجموعه تلاش‌های اعضا را به سمت خلق ایده‌های نو و حل مسائل و مشکلات جدید به شکلی مؤثر سوق می‌دهد (۲۰,۲۱). علی‌رغم نتایج چشمگیری که استراتژی‌های سازمانی بر کارایی و موفقیت سازمان‌ها نشان داده‌اند، همچنان به نظر می رسد دانشگاه‌ها نسبت به سایر حوزه‌ها کمتر به این مهم توجه داشته و آن را سرلوحه امور خود قرار می دهند (۲۲)

در نتایج مطالعه حاضر مشاهده شد که کنترل و پایش مؤثر، وجود نظام اطلاعاتی و مدیریت منابع انسانی از جمله عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینی بوده‌اند. مطالعات مختلفی از جمله مطالعه کربای (۲۰۰۶) در انگلستان و سالتمن و همکاران (۲۰۰۲) که در این حوزه انجام شده‌اند از این مؤلفه‌ها به عنوان عوامل تسهیل کننده یا تقویت کننده رفتار کارآفرینی نام برده‌اند (۲۳,۲۴). بنابراین از طریق به‌کارگیری نظام کنترل و پایش مناسب به منظور شناسایی و درک بهتر نارسایی‌ها و کمبودها (از جهت کمی و کیفی) موجبات بهبود رضایت کارکنان و گرایش بیشتر آن‌ها به سمت فعالیت‌های نوآورانه فراهم خواهد شد. به عبارتی تحقق کارآفرینی سازمانی را می توان با استفاده از استقرار سیستم‌های نظارتی متمرکز بر تامین هدف و روشن کننده مسیر تسهیل کرد (۲۵). به‌طور مشابه در مطالعه بروسکوا و همکاران (۲۰۱۷) نیز بیان شده است که به‌کارگیری سیستم‌های نظارتی ناکارآمد منجر به کاهش گرایشات کارآفرینی در میان اعضای هیأت علمی می‌شود (۲۶). در همین راستا وجود سیستم اطلاعاتی مناسب و مدیریت موثر منابع انسانی قادر است از طریق برنامه ریزی کارآمد و اثربخش در سازماندهی، نگهداری و توزیع اطلاعات مقتضی میان نیروی انسانی شاغل در سازمان توانمندی‌های نیروهای موجود را ارتقا بخشیده و به حرکت آن‌ها در مسیر نوآوری و رفتارهای کارآفرینانه تداوم بخشد (۲۷).

مطالعه حاضر همچنان حاکی از بهتر بودن وضعیت گرایشات کارآفرینی در میان اعضای هیات‌علمی دانشکده پزشکی نسبت به سایردانشکده‌ها بود. یکی از دلایل این امر را می توان به ترکیب متفاوت اعضای هیات‌علمی این دانشکده نسبت به سایر دانشکده‌ها نسبت داد که در برگیرنده مجموعه‌ای از نیروهای نخبه و خلاق می باشند که عرصه آموزش، تولید علم و ارائه خدمت آن‌ها ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر داشته و مستقیماً در بطن جامعه و تعامل با آن به فعالیت می‌پردازند.

نکته جالب توجه در این مطالعه ارتباط منفی سطح تحصیلات با نمره کارآفرینی اعضای هیات علمی بوده است. بدین معنا که افراد با رفتارهای کارآفرینی کمتر تمایل به ادامه تحصیل در مقاطع بالا تر خواهند داشت و از طرفی دیگر کسب تجارب در طول سالیان کاری و کسب مهارت-های تخصصی در این حوزه‌های مختلف موجب تقویت رفتارهای کارآفرینی در بین آن‌ها شده است. در مطالعه رعدآبادی (۲۰۱۴) نیز ارتباط معنی‌داری بین حوزه‌های مختلف کارآفرینی و سن مدیران به دلیل تجارب کاری وجود داشت (۲۸). که همسان با مطالعه حاضر بود.

مطالعه‌ی حاضر همانند سایر مطالعات دارای نقاط قوت و محدودیت‌های پژوهشی است. در خصوص نقاط قوت باید اشاره داشت که مطالعه حاضر برای اولین بار در دانشکده قزوین انجام شده است و نسبت بالایی از اعضای هیأت علمی مشارکت کردند و در خصوص محدودیت‌های پژوهشی باید اشاره کرد که موضوع انتخاب شده در یک دانشگاه انجام شده است و تنها رفتارهای اعضای هیأت علمی در این دانشگاه را مورد بررسی قرار داده است، بنابراین نتایج این مطالعه قابل تعمیم به کل دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران نمی باشد.

نتیجه گیری

دانشگاه‌ها نقش انکار ناپذیری در توسعه منابع انسانی و در نهایت ارتقای وضعیت اجتماعی و اقتصادی جامعه دارند که در مسیر تحقق این امور مهم می‌بایست به کسب، توسعه و انتقال دانش و فناوری حاصل از تحقیقات دانشگاهی از طریق کانال‌های کارآفرینی بپردازند. در این مطالعه همانطور که نتایج نشان داد کارآفرینی در حد مطلوب گزارش شد و اکثریت عوامل ساختاری به طور معنی‌داری بر رفتار کارآفرینی تاثیرگذار بود به خصوص عوامل استراتژیک که در مدل نهایی نیز کماکان معنی‌دار بود. بنابراین با توجه به تأثیری که این عوامل بر رفتار کارآفرینی اعضای هیات علمی دارند، نیاز به توسعه ساختارهای مذکور از جمله برنامه‌های استراتژی همراستا با برنامه های توسعه کشور و اسناد بالادستی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در سال‌های آتی به منظور تسهیل توسعه رفتار کارآفرینی در بین اعضای دانشگاهی به شدت احساس می شود.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند بدینوسیله از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی قزوین جهت ایجاد هماهنگی‌های لازم جهت انجام مطالعه و همچنین از اعضای هیأت علمی دانشگاه به دلیل مشارکت در مطالعه قدردانی نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ر. م، س. ر

جمع آوری داده ها: ن. م

تحلیل داده ها: ر. م، س. ر، ن. م

نگارش و اصلاح مقاله: ن. م

سازمان حمایت کننده

این مقاله برگرفته از پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی می باشد که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شده است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

1)Grossmann V. Entrepreneurial innovation and economic growth. Journal of Macroeconomics 2009; 31(4): 602-13. doi: https://doi.org/10.1016/j.jmacro.2008.12.008.

2)Pogodaeva T, Zhaparova D, Efremova I. Changing Role of the University in Innovation Development: New Challenges for Russian Regions. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2015; 214: 359-67. doi: 10.1016/j.sbspro. 2015. 11.659.

3)Chang YCh, Chen MH, Hua M, Yang PY. Factors Influencing Academic Entrepreneurship: The Case of Taiwan. Int J Technology Management 2003: 3.

4)Burton C. The Entrepreneurial University: New Foundations for Collegiality, Autonomy, and Achievement. Higher Education Management 2001; 13(2). 9-24.

5)Martinelli A, Meyer M, Von Tunzelmann N. Becoming an entrepreneurial university? A case study of knowledge exchange relationships and faculty attitudes in a medium-sized, research-oriented university. J Technol Transfer 2008; 33(3): 259-83. doi: 10.1007/s10961-007-9031-5.

6)Jogaratnam G, Ching-Yick Tse E. Entrepreneurial orientation and the structuring of organizations: Performance evidence from the Asian hotel industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management 2006; 18(6): 454-68. doi: https://doi.org/10.1108/09596110610681502.

7)Gürol Y, Atsan N. Entrepreneurial characteristics amongst university students: Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey. Education+ Training 2006; 48(1): 25-38. doi: https://doi.org/10.1108/00400910610645716.

8)Lee JJ, Rhoads RA. Faculty Entrepreneurialism and the Challenge to Undergraduate Education at Research Universities. Research in Higher Education 2004; 45(7): 739-60.

9)Aghajani H, Alizadeh R. An Organic or Mechanical Survey of the Organizational Structure of Nowshahr and Chaloos Islamic Azad University to Determine the Preferred Structure from the Employee's Perspective. Journal of Humanities and Social Sciences 2004; 4(12): 13-40. [Persian]

10) 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): 17-32. [Persian]

11) Pour Shariat I, Mahjub H, Mostafaei M. Study of the Status of Structural Factors and Entrepreneurship at Army Universitie (Case Study: Shahid Satari Air Force Academy). Journal of Teaching in Marine Sciences 2017; 3(7): 31-43. [Persian]

12) Zampetakis LA, Moustakis V. Entrepreneurial behaviour in the Greek public sector. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research 2007; 13(1): 19-38. doi: https://doi.org/10.1108/13552550710725165.

13) Siadat SA, Rezazade SS, Babri H. Entrepreneurship Morale among Students at Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education 2012; 12(7): 527-36. [Persian]

14) Houshang T, Ghafar T, Behrooz BT. Evaluation of effects of structural dimensions on tendency toward entrepreneurship (case study). Journal of Management System 2011; 7(20): 35-48.

15) Olsen JP. The Ups and Downs of Bureaucratic Organization. Annual Review of Political Science 2007; 11(14): 13-37. doi: 10.1146/annurev.polisci. 11. 060106.101806.

16) Rabbani R, Hashemian Far SA, Shirazi S. Evaluating Job Opportunities Made in Arak's Industrial Organizations by the Managers in Humanistic. Social Development & Welfare Plannig 2010; 1(2): 11-30. doi: 10.22054/ qjsd. 2010.5698. [Persian]

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]

17) Dyson RG. Strategic development and SWOT analysis at the University of Warwick. European Journal of Operational Research 2004; 152(3): 631-40. doi: https://doi.org/10.1016/S0377-2217 (03)00062-6.
18) Owston R, York D, Murtha S. Student perceptions and achievement in a university blended learning strategic initiative. The Internet and Higher Education 2013; 18: 38-46. doi: https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2012.12.003.
19) Kalateh Seifari M, Tondnevis F. The Relationship between Organizational Culture and Organizational Entrepreneurship in Physical Education Headquarter of Tehran. Research in Sport Management & Motor Behavior 2013; 2(4): 105-17. [Persian]
20) Al Shobaki MJ, Abu Naser SS. The Role of the Practice of Excellence Strategies in Education to Achieve Sustainable Competitive Advantage to Institutions of Higher Education-Faculty of Engineering and Information Technology at Al-Azhar University in Gaza a Model. International Journal of Digital Publication Technology 2017; 1(2): 135-57.
21) Adler J, Midson D. Developing Strategic Thinking Ability: A Study of the Master's in Management and a Metacognition Course [Master Thesis]. Department of Business Administration; 2018.
22) Rothaermel FT, Agung ShD, Jiang L. University entrepreneurship: a taxonomy of the literature. Industrial and Corporate Change 2007; 16(4): 691-791. doi: https://doi.org/10.1093/ icc/ dtm023.
23) Kirby DA. Creating Entrepreneurial Universities in the UK: Applying Entrepreneurship Theory to Practice. The Journal of Technology Transfer 2006; 31(5): 599-603. doi: https://doi.org/ 10. 1007/ s10961-006-9061-4.
24) Saltman RB, Busse R, Mossialos E. Regulating entrepreneurial behaviour in European health care systems. Buckingham: Open University Press; 2002.
25) Akintayo DI, Adiat KO. Human Resource Development for Sustainable Development: Perspective for Youth Empowerment in Nigeria. International Journal of Advances in Management and Economics 2013; 2(5): 17-21.
26) Borsekova K, Vaňová A, Vitálišová K. Smart specialization for smart spatial development: Innovative strategies for building competitive advantages in tourism in Slovakia. Socio-Economic Planning Sciences 2017; 58: 39-50. doi: https://doi.org/10.1016/j.seps.2016.10.004.
27) Urbano D, Guerrero M. Entrepreneurial Universities: Socioeconomic Impacts of Academic Entrepreneurship in a European Region. Economic Development Quarterly 2013; 27(1): 40-55. doi: https://doi.org/10.1177/0891242412471973.
28) Raadabadi M, Fayaz-Bakhsh A, Nazari A, Mousavi SM, Fayaz-Bakhsh M. Organizational entrepreneurship and administrators of hospitals: case study of Iran. Global J Health Sci 2014; 6(3): 249-55. doi: 10.5539/gjhs.v6n3p249.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]

Research Article

Entrepreneurship Behavior of the Faculty Members in Qazvin University of Medical Sciences and its Effective Factors

Rafat Mohebifar [1], Sima Rafiei [2], Negin Mohammadi [3*]

[1] Associate Professor, Department of Healthcare Management, School of Public Health, Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran
[2] Assistant professor, Department of Healthcare Management, School of Public Health, Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran
[3] MSc Student in Healthcare Management, School of Public Health, Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran

*** Corresponding Author:** Negin Mohammadi
negin_mohamadi92@yahoo.com

Citation: Mohebifar R, Rafiei S, Mohammadi N. Entrepreneurship Behavior of the Faculty Members in Qazvin University of Medical Sciences and its Effective Factors. Manage Strat Health Syst 2018; 3(2): 153-63.

Received: August 11, 2018
Revised: September 10, 2018
Accepted: September 12, 2018

Funding: This study has been supported by Qazvin University of Medical Sciences.

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exist.

A B S T R A C T

Background: In order to develop entrepreneurship, we need to study and recognize the present entrepreneurship situation precisely. The aim of this study was to determine the entrepreneurship behavior of the faculty members in Qazvin University of Medical Sciences and its effective structural factors.

Methods: This analytical cross-sectional study was conducted among 270 faculty members working in 5 schools of Qazvin University of Medical Sciences in 2018. A three-part standard questionnaire including demographic characteristics, entrepreneurial behavior, and structural factors questions was used for data collection. Furthermore, ANOVA and linear regression modeling were applied using Stata 13 software.

Results: The mean scores reported for the entrepreneurial behavior and structural elements of participants were 3.76 ± 0.55 and 2.51 ± 0.89, respectively. These rates show high tendency of the faculty members toward the entrepreneurship and average conditions for the structural elements. With increase of age, entrepreneurship behavior increased; whereas, an increase in the educational level led to a decrease in entrepreneurship behavior ($p < 0.05$). Finally, in the last model, the organizational structure revealed a significant effect on entrepreneurship behavior ($p < 0.05$).

Conclusion: Considering the effect of structural elements on entrepreneurial behavior of the faculty members, we need such substructure in the universities and the higher education organizations of Iran to assist development of entrepreneurial behavior among the faculty members.

Key words: Entrepreneurship behavior, Structural factors, University, Iran

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1397.3.2.8.7]