مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر روحیه کارآفرینی کارکنان ستاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

اوژن کریمی [*۱]، زینب ابوخمسی [۲]، محمد ساکی [۳]

[۱] استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران
[۲] کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، بیمارستان بقائی ۲، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران
[۳] کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، معاونت درمان، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران

* **نویسنده مسؤول:** اوژن کریمی
ozhankarimi@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: در سازمان‌های نوین استقرار تفکر کارآفرینی و استفاده از آن امری اجتناب ناپذیر است و بینش و توانایی مؤسسان عامل تولد و مرگ سازمان‌هاست. پرورش و تقویت روحیه کارآفرینی در سازمان‌ها مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب است و از جمله آن، ساختار و تشکیلات سازمانی بهینه می‌باشد. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر روحیه کارآفرینی کارمندان ستاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز بود.

روش پژوهش: پژوهش حاضر به‌صورت مطالعه توصیفی- تحلیلی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارمندان معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز در سال ۱۳۹۶ بودند (۲۶۰ نفر = n) که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۵۲ نفر از آن‌ها به‌عنوان گروه نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه ساختار سازمانی استاندارد رابینز و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی محقق ساخته بود که ضریب پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۱ برآورد شد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t تک متغیره و رگرسیون) و نرم افزار SPSS 19 استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد، میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی در ستاد معاونت درمان دانشگاه بالاتر از حد متوسط بود و ساختار سازمانی بر کارآفرینی سازمانی (r = ۰/۰۸) و رسمیت بر کارآفرینی (r = ۰/۲۰) تأثیر مثبت و معنی‌دار داشت. همچنین پیچیدگی بر کارآفرینی (r = ۰/۱۶) تأثیر منفی و معنی دار، تمرکز بر کارآفرینی (r = ۰/۱۱)تأثیر مثبت و غیر معنی‌دار داشت.

نتیجه گیری: می‌توان استدلال نمود که کاهش پیچیدگی و تفکیک افقی و عمودی در ساختار ستاد معاونت درمان و بهره‌گیری مؤثر از گایدلاین‌ها و رویه‌های استاندارد می‌تواند به‌عنوان راهکار مناسب و سودمند برای نوآوری در ارائه خدمات سلامت در بیمارستان‌ها و مراکز تابعه مورد استفاده قرار بگیرد.

واژه‌های کلیدی: ساختار سازمانی، کارآفرینی سازمانی، کارمندان

کاربرد مدیریتی: ارائه مستندات موثر جهت کاهش پیچیدگی و تفکیک افقی و عمودی ستاد معاونت درمان

ارجاع: کریمی اوژن، ابوخمسی زینب، ساکی محمد. بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر روحیه کارآفرینی کارکنان ستاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۸؛ ۴(۲): ۲۴-۱۱۴.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۱۴
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۸/۰۵/۰۱
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۰۵

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]

مقدمه

تغییرات و دگرگونی‌های نظام‌های اجتماعی– اقتصادی عصر حاضر ریشه در پیشرفت و تغییرات به وجود آمده در علم و تکنولوژی دارد که این به نوبه خود منجر به تغییر علایق و ذائقه‌ها گردیده است. بدون تردید سازمان‌های عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده بین المللی روبرو هستند، از این رو تضمین دوام و بقای حیات سازمان‌ها نیازمند یافتن راه حل‌ها و روش‌های جدید حل مشکلات می‌باشد که به نوآوری، ابداع، خلق محصولات، فرایندها و روش‌های جدید بستگی زیادی دارد (۱). سازمان‌های امروزی در مواجهه با تغییرات سریع دانش و تکنولوژی، تنوع تقاضاهای جامعه و رقابت روز افزون، با چالش‌هایی رو به رو هستند که رفع آن نیازمند شناسایی فرصت‌ها، ارزیابی شرایط و تلاش برای نوآوری و نوسازی در ساختارها و فعالیت‌ها می‌باشد (۱). تلاش برای مقابله با چنین چالش‌هایی منجر به شکل گیری مفهوم کارآفرینی سازمانی شده است. کارآفرینی فرآیندی است که به کمک آن سازمان‌ها و افراد، دانش نوین خود را به فرصت‌های جدیدی در قالب محصولات و خدمات نوآورانه تبدیل می‌کنند (۲).

در این میان ساختار سازمان به‌عنوان کالبد اصلی سازمان، نقشی اثر گذار در ایجاد بستری مناسب برای رفتار کارکنان دارد. ساختار سازمان تعدیل کننده روابط بین افراد و عملکرد در محل کار است. چارچوبی را فراهم می‌کند که از طریق آن درخواست‌ها، تصمیمات و سایر اشکال اطلاعات در بین افرادی که دارای درجات متنوعی از اختیارات سازمانی هستند، رد و بدل می‌شوند. در تمام انواع سازماندهی، صرف نظر از بزرگی و کوچکی سازمان، ساختار سازمانی جهت تسهیل انجام کارها و اتخاذ تصمیمات، طراحی و به کار گرفته می‌شود و ضامن اجرای صحیح و به موقع کارها خواهد بود. ساختار سازمانی هنگامی که به درستی طراحی شده باشد، جریان و تبادل اطلاعات را در سراسر سازمان به حداکثر می‌رساند که در نتیجه شرایط را برای ایجاد نوآوری، تصمیمات دقیق‌تر، تشخیص زود هنگام فرصت‌ها و تهدیدات، روابط بین فردی سازنده، جهت دهی پرسنل با استراتژی‌های سازمانی، روحیه بالای کارکنان، پاسخ سریع‌تر به مشکلات یا خرابی‌ها و در نهایت رقابت بیشتر فراهم می کند (۳). در این خصوص بهتر است به مؤلفه‌های ساختار رسمی سازمان اشاره شود:

الف) پیچیدگی (Complexity): به نظر دفت، پیچیدگی عبارتست از تعداد سطوحِ مدیریتی که در سازمان وجود دارد (۴). ایجاد و گسترش اعتماد به نفس در سازمان توسط کارآفرینان اجتماعی تحت تأثیر پیچیدگی و مسلماً بسیاری از شرایط سازمانی مربوطه خواهد بود (۵).

ب) رسمیت (Formalization): رسمیت، به میزانی که سازمان‌ها از قوانین و رویه‌ها برای توصیف رفتار، استفاده می‌کنند گفته می‌شود (۶).

ج) تمرکز(Centralization): تمرکز، سومین بعد ساختار سازمانی است. بیشتر نظریه پردازان بر این توافق دارند که تمرکز اشاره به قدرت تصمیم گیری در سطوح بالای مدیریت، در سازمان دارد (۶،۷). تمرکز بیشتر، باعث ایجاد یکنواختی سیاست و کاهش یافتن خطاهای ریسک توسط کارمندانی که اطلاعات یا مهارت‌های کمتری دارند، می‌شود (۸).

کارآفرینی (entrepreneurship) می‌تواند به‌طور گسترده‌ای جهت شناسایی و بهره برداری از فرصت‌های جدید برای ایجاد و جذب ارزش تعریف شود، در حالیکه نتایج ارزش ممکن است در اصل تجاری، اجتماعی، سازمانی و یا حتی فرهنگی باشد. از این رو کارآفرینی مرتبط با تمام جوامع و اقتصادهاست. به‌عنوان یک حوزه عمل، کارآفرینی از زمان ظهور آن در طول انقلاب صنعتی قرن‌های هجدهم و نوزدهم به‌طور مستمر رشد کرده است. اخیراً کارآفرینی در معنای وسیع‌تر کلمه و به‌عنوان فرایند و یا فعالیتی که به موجب آن، طرح‌های سازمانی جدید برای بهره برداری از فرصت‌های خلق ارزش به‌کار گرفته می شود، تعریف می شود، حتی در زمانی که منابع و قابلیت‌های لازم برای انجام این کار در دسترس نباشد (۹).

از دیدگاه جان باتیست سی کارآفرین، سازمان دهنده بنگاه اقتصادی می‌باشد و در عملکرد تولید و توزیع آن نقش محوری دارد. در یک تقسیم بندی کلی، ۲ شکل کارآفرینی فردی (individual) یا مستقل و کارآفرینی سازمانی (organizational) یا درون سازمانی قابل طرح و تبیین است. در دسته بندی دیگری نیز انواع کارآفرینی به کارآفرینی گروهی (سازمانی) و فردی (مستقل و سازمانی) تقسیم شده است (۱۰).

عامه ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی کارآفرینان را می‌توان نیاز به توفیق، مخاطره پذیری، خلاقیت و نوآوری،

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]

مسئولیت پذیری، استقلال طلبی، داشتن بصیرت، کاردانی، پرتلاشی، داشتن اعتماد به نفس، دستاورد گرایی و هدف گرایی نام برد (۱۱).

در مطالعه طالقانی و آل بحرالعلوم (۱۳۹۶) با عنوان «رابطه ساختار سازمانی با فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه آزاد اسلامی گیلان» نشان داده شد بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینی رابطه معنی‌دار وجود دارد، همچنین بین پیچیدگی و رسمیت با فرهنگ کارآفرینی رابطه معنی‌دار منفی و بین تمرکز و فرهنگ کارآفرینی رابطه معنی‌دار مثبت وجود داشت (۱۲).

چمنیان و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، به این نتیجه رسیدند که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی رابطه معنی‌دار و بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی، رابطه معکوس وجود دارد. یعنی هرچه رسمیت، قانون و مقررات و پیچیدگی در سطح عمودی– افقی– جغرافیایی و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کمتر می‌شود (۱۳).

پژوهش الوانی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان "شناسایی و اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر اجرایی کردن ابعاد کارآفرینی سازمانی با تبیین نقش نهادینه سازی کارآفرینی" در بین کارشناسان و متخصصان شاغل در صنایع غذایی تهران نشان داد، مؤلفه‌های عوامل سازمانی بر نهادینه سازی کارآفرینی در شرکت‌های کارآفرین در صنایع غذایی تأثیر مثبت دارند و نهادینه سازی کارآفرینی در این شرکت‌ها نیز بر اجرایی شدن ابعاد کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت دارد (۱۴).

شوقی و صفیعی پور (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای با عنوان اثرات ساختار سازمانی بر جهت گیری کارآفرینی کارکنان صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی اثرات مثبت معنی‌داری بر جهت گیری کارآفرینی کارکنان سازمان دارد (۱۵).

نتایج پژوهش کتسیکا و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که رسمیت و تمرکز، اثر مثبتی بر بازخوردهای شغلی کارکنان مؤسسات فروش صادراتی انگلیس دارند، اما در عین حال تمرکز با استقلال کاری و تنوع شغلی ارتباط منفی دارد (۸).

لامپکین و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعه نظرسنجی که از مدیران و دانشجویان کارآفرینی و Master of Business Administration (MBA) در دانشگاه‌های ایالات متحده انجام گرفت،نشان دادند استقلال طلبی مهمترین عامل در بین ابعاد کارآفرینی سازمانی می‌باشد که بر ساختار سازمانی تأثیر دارد (۱۶).

ژیانگو یو و همکاران (۲۰۰۹) پس از بررسی خوشه‌های سازمانی استان ژجیانگ چین، عوامل سازمانی مانند ساختار سازمانی، استراتژی سازمانی و فرهنگ سازمانی را به‌عنوان عوامل مؤثر و مهم بر عملکرد سازمانی در سازمان های معرفی کرده‌اند (۱۷).

جانسون و لیندرز (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای که بین مدیران خرید ۷ شرکت عمومی بزرگ لندن انجام شد، نشان دادند بین سطوح تمرکز و کارآفرینی مدیران سازمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد و اظهار داشتند که در پست‌های سازمانی با سطوح پایین تمرکز، اشخاص نظرات و اطلاعات بیشتری را ارائه و مبادله می‌کنند و در نتیجه موجب ایجاد کارآفرینی می‌شوند (۱۸).

شفرد و همکاران (۲۰۰۹) در بررسی رابطه میان محیط کارآفرینی سازمانی و نوآوری و ریسک پذیری در میان کارآفرینان سازمان‌های ایالت ایندیانای آمریکا، عنوان کردند رابطه مستقیمی میان جو کارآفرینی سازمانی و نوآوری وجود دارد (۱۹).

از آنجا که روحیه کارآفرینی در انجام بهینه امور محوله نقش بسزایی دارد هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر روحیه کارآفرینی کارمندان ستاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز بود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی- تحلیلی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارمندان معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز در سال ۱۳۹۶ بودند (n = ۲۶۰) که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۱۵۲ نفر از آن‌ها به عنوان گروه نمونه (بر اساس فرمول نمونه گیری کوکران) انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. در این نوع نمونه گیری، واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند، گروه بندی می‌شوند، تا تغییرات آن‌ها در درون گروه‌ها کمتر شود. پس از آن از هر یک از طبقه‌ها، تعدادی نمونه به صورت تصادفی انتخاب می‌شود. طبقات نمونه گیری در معاونت درمان را، ادارات مختلف آن تشکیل داده‌اند. مدیریت امور بیمارستانی (۴۵ نفر)، مدیریت

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

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]

نظارت و اعتباربخشی (۳۶ نفر)، حوزه اداری مالی (۳۷ نفر) و حوزه مدیریت درمان (۳۴ نفر).

ابزار اندازه گیری استفاده شده در این پژوهش شامل ۲ پرسشنامه بود. ۱) پرسشنامه استاندارد ابعاد ساختار سازمانی رابینز (۱۹۸۹): این پرسشنامه دارای ۳ مؤلفه و ۲۴ سؤال بسته پاسخ از نوع ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. در این مقیاس پاسخ دهندگان درک خود را از مقوله‌های مختلف از خیلی زیاد تا خیلی کم بیان می‌کنند، سپس به این پاسخ‌ها نمره عددی داده شده و آن‌ها به مقیاس فاصله‌ای تبدیل می شوند تا بتوان عملیات آماری گسترده‌ای را با استفاده از داده‌ها انجام داد (۲۰).

۲) پرسشنامه کارآفرینی سازمانی محقق ساخته: این پرسشنامه شامل ۳۵ مؤلفه در قالب ۳۹ سؤال با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) است که از طریق آن (خلاقیت، ریسک پذیری، انگیزه پیشرفت، کنترل درونی، استقلال طلبی) سنجیده می‌شود.

ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۱ برآورد شد. پس از جمع آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل داده‌ها در ۲ سطح توصیفی (با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضه‌های اساسی آزمون‌های آماری از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t تک متغیره) با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 19 صورت گرفت. روایی پرسشنامه‌ها نیز به روش اعتبار محتوایی و با بهره مندی از نظرات ۵ نفر از اساتید و اعضاء هیئت علمی دانشگاه تعیین گردید.

جهت توزیع پرسشنامه‌ها، با هماهنگی از طریق معاون درمان با محیط پژوهش (ادارات مختلف معاونت) جمع آوری داده‌ها شروع شد. در حین جمع آوری، در صورت وجود پرسش و ابهام، پژوهشگر در محیط حضور داشت. رضایت شفاهی نمونه‌های پژوهش اخذ و از محرمانه ماندن اطلاعات شخصی به نمونه‌های پژوهش اطمینان داده شد. شرکت در این مطالعه اختیاری بوده است و پرسشنامه در میان پرسنلی توزیع شد که تمایل کامل به شرکت در مطالعه را داشتند. ضمناً این مطالعه با شماره ۸/۲/۱/۱۰۰۷ در تاریخ ۱۳۹۷/۰۶/۱۷ در معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌ها

تعداد ۱۵۲ پرسشنامه بین کارمندان معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز توزیع گردید. مشخصات پاسخ دهندگان در این مطالعه با استفاده از متغیرهای جمعیت شناختی سن، جنسیت و سطح تحصیلات و سابقه کار صرفاً جهت گزارش سیمای آزمودنی‌ها، مورد بررسی قرار گرفت. ۶۵/۸ درصد افراد مرد، ۷۷/۶ درصد لیسانس، ۵۹/۸ درصد در رده سنی ۴۰ تا سال ۵۰ بوده و ۵۹/۲ درصد آن‌ها بالای ۱۵ سال سابقه کار داشته‌اند (جدول ۱).

نتایج نشان داد، میانگین وضعیت ساختار سازمانی معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز و همچنین هر یک از مؤلفه‌های آن بالاتر از حد متوسط فرضی (۳) و تفاوت میانگین آن‌ها معنی‌دار بود (جدول ۲).

سایر یافته‌ها نشان داد میانگین کارآفرینی سازمانی در معاونت درمان بالاتر از حد متوسط (۳) و بالاترین میانگین در مؤلفه‌های آن، مربوط به مؤلفه انگیزه پیشرفت به میزان ۳/۹۹ بود. آزمون t نشان داد، تفاوت میانگین کارآفرینی سازمانی و هر یک از مؤلفه‌های آن معنی‌دار بود (جدول ۳).

دیگر یافته‌ها نشان داد ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی همبستگی (یا رابطه) مثبت و معنی‌دار داشت، به‌طوریکه با بهبود ساختار سازمانی، کارآفرینی نیز افزایش می یافت. سایر یافته‌ها در خصوص بررسی تأثیر هر یک از مؤلفه‌های ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) بر کارآفرینی سازمانی نشان داد پیچیدگی بر کارآفرینی ۰/۱۶۴ تأثیر معنی‌دار و معکوس، رسمیت بر کارآفرینی ۰/۲۰۴ تأثیر مثبت و معنی‌دار و تمرکز بر کارآفرینی ۰/۱۱۳ تأثیر مثبت ولی فاقد رابطه معنی‌دار داشت (جدول ۴).

همچنین ضرایب رگرسیون نشان داد، از میان مؤلفه‌های ساختار سازمانی، فقط مؤلفه پیچیدگی و رسمیت قابلیت پیش بینی کارآفرینی سازمانی را دارند و می‌توانند در مدل رگرسیونی قرار گیرند (جدول ۵).

از نظر وجود ارتباط بین هر یک از مؤلفه‌های ساختار سازمانی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی (جدول ۶) این نتایج حاصل شد.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در پژوهش

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
سن	۲۰-۳۰	۸	۵/۳
	۳۰-۴۰	۳۸	۲۵/۰
	۴۰-۵۰	۹۱	۵۹/۸
	بالای ۵۰	۱۵	۹/۹
جنس	مرد	۱۰۰	۶۵/۸
	زن	۵۲	۳۴/۲
تحصیلات	پزشک	۱۲	۸/۰
	فوق لیسانس	۲۲	۱۴/۴
	لیسانس	۱۱۸	۷۷/۶
سابقه کار	۵-۱۰	۲۴	۱۵/۸
	۱۰-۱۵	۳۸	۲۵/۰
	۱۵-۲۰	۴۵	۲۹/۶
	بالای ۲۰	۴۵	۲۹/۶

جدول ۲: مقایسه هر یک از مؤلفه‌های ساختار سازمانی با استفاده از آزمون t با مقدار متوسط (۳)

متغیر	تعداد	میانگین	آماره t	درجه آزادی	مقدار p *	تفاوت میانگین
پیچیدگی	۱۵۲	۳/۸۶	۵/۸۹	۱۵۱	< ۰/۰۰۱	۰/۸۶
رسمیت	۱۵۲	۳/۲۱	۵/۲۱	۱۵۱	< ۰/۰۰۱	۰/۲۱
تمرکز	۱۵۲	۳/۱۱	۸/۰۰	۱۵۱	< ۰/۰۰۱	۰/۱۱
ساختار سازمانی	۱۵۲	۳/۳۳	۸/۳۸	۱۵۱	< ۰/۰۰۱	۰/۳۳

* معنی‌دار در سطح معنی‌داری p < ۰/۰۵

جدول ۳: مقایسه هر یک از مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی با استفاده از آزمون t با مقدار متوسط (۳)

متغیر	تعداد	میانگین	آماره t	درجه آزادی	مقدار p *	تفاوت میانگین
خلاقیت	۱۵۲	۳/۵۶	۹/۰۰۱	۱۵۱	< ۰/۰۰۱	۰/۵۶
ریسک پذیری	۱۵۲	۲/۸۸	- ۷/۴۴۲	۱۵۱	< ۰/۰۰۱	۰/۱۲
انگیزه پیشرفت	۱۵۲	۳/۹۹	۱۰/۱۲۵	۱۵۱	< ۰/۰۰۱	۰/۹۹
کنترل درونی	۱۵۲	۳/۱۱	۵/۶۵۲	۱۵۱	< ۰/۰۰۱	۰/۱۱
استقلال طلبی	۱۵۲	۳/۲۲	۵/۴۴۶	۱۵۱	< ۰/۰۰۱	۰/۲۲
کارآفرینی سازمانی	۱۵۲	۳/۵۵	۴/۰۰۳	۱۵۱	< ۰/۰۰۱	۰/۵۵

* معنی‌دار در سطح معنی‌داری p < ۰/۰۵

جدول ۴: ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی

متغیر	کارآفرینی سازمانی	
	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار p
پیچیدگی	- ۰/۱۶۴	۰/۰۳۵ *
رسمیت	۰/۲۰۴	۰/۰۲۳ *
تمرکز	۰/۱۱۳	۰/۲۲۷
سازمانی ساختار	۰/۰۸۳	۰/۰۴۵ *

* معنی‌دار در سطح معنی‌داری p < ۰/۰۵

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]

جدول ۵: ضرایب رگرسیون هریک از مؤلفه‌های ساختار سازمانی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	آماره t	مقدار p
	B	خطا	Beta		
مقدار ثابت	۳/۱۳۴	۰/۱۴۵	-	۲۱/۶۴۰	< ۰/۰۰۱ *
پیچیدگی	۰/۰۷۷	۰/۰۳۳	- ۰/۱۸۹	- ۲/۳۵۷	۰/۰۰۲ *
رسمیت	۰/۰۸۸	۰/۰۴۴	۰/۲۱۸	۱/۹۹۲	۰/۰۴۸ *
تمرکز	۰/۰۰۲	۰/۰۳۶	- ۰/۰۰۸	۰/۰۶۹	۰/۹۴۵

* معنی‌دار در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ > p

جدول ۶: ضریب همبستگی بین هر یک از مؤلفه‌های ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی

متغیر	پیچیدگی		رسمیت		تمرکز	
	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار p	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار p	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار p
پیچیدگی	۱/۰۰۰		۰/۱۸۷	* ۰/۰۲۶	۰/۲۹۷	* ۰/۰۰۱
رسمیت	۰/۱۸۷	* ۰/۰۲۶	۱/۰۰۰	* < ۰/۰۰۱	۰/۸۵۷	* < ۰/۰۰۱
تمرکز	۰/۲۹۷	* ۰/۰۰۱	۰/۸۵۷	* < ۰/۰۰۱	۱/۰۰۰	* < ۰/۰۰۱

متغیر	خلاقیت		ریسک پذیری		انگیزه پیشرفت		کنترل درونی		استقلال طلبی	
	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار p	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار p	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار p	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار p	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار p
خلاقیت	۱/۰۰۰		۰/۴۰۱	* < ۰/۰۰۱	۰/۲۰۴	* ۰/۰۱۰	۰/۱۴۵	۰/۰۶۸	۰/۳۰۹	* < ۰/۰۰۱
ریسک پذیری	۰/۴۰۱	* < ۰/۰۰۱	۱/۰۰۰	* < ۰/۰۰۱	۰/۱۰۱	۰/۲۰۲	۰/۰۶۶	۰/۴۰۴	۰/۰۰۹	۰/۹۱۴
انگیزه پیشرفت	۰/۲۰۴	* ۰/۰۱۰	۰/۱۰۱	۰/۲۰۲	۱/۰۰۰	* < ۰/۰۰۱	۰/۴۷۵	* < ۰/۰۰۱	۰/۰۵۹	۰/۴۵۹
کنترل درونی	۰/۱۴۵	۰/۰۶۸	۰/۰۶۶	۰/۴۰۴	۰/۴۷۵	* < ۰/۰۰۱	۱/۰۰۰	* < ۰/۰۰۱	۰/۱۸۵	* ۰/۰۱۹
استقلال طلبی	۰/۳۰۹	* < ۰/۰۰۱	۰/۰۰۹	۰/۹۱۴	۰/۰۵۹	۰/۴۵۹	۰/۱۸۵	* ۰/۰۱۹	۱/۰۰۰	* < ۰/۰۰۱

* معنی‌دار در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ > p

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]

ضریب همبستگی نشان داد، بین پیچیدگی و رسمیت ۰/۱۸۷، تمرکز و پیچیدگی ۰/۲۹۷ و بین تمرکز و رسمیت ۰/۸۵۷ رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت. همچنین بین هر یک از مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت وجود داشت. بیشترین رابطه بین کنترل درونی و انگیزه پیشرفت به میزان ۰/۴۷۵ که معنی‌دار هم بود، دیده شد.

بحث

می‌توان گفت کارآفرینی معاونت درمان، نمونه یک کارآفرینی سازمانی است. رویکرد کارآفرینی معاونت درمان، زمینه ساز انطباق معاونت با نیازهای بیمارستان‌ها و مراکز درمانی تابعه است. کارآفرینی در ستاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی عبارت است از حل مسئله‌ی علمی جامعه پرستاری، پزشکی و پیراپزشکی، ایجاد زمینه‌ی توسعه‌ی نوآوری، عرضه‌ی محصولات دانشی و نرم افزارهای نوین، ارائه با کیفیت، ثبت دقیق و کنترل برخط خدمات حوزه سلامت. برای دستیابی به کارآفرینی نیاز به ابزار است، یکی از ابزارهای لازم برای رشد کارآفرینی، وجود ساختار سازمانی منطبق با مفاهیم کارآفرینی است. ساختار نامناسب موجب تنش و تعارض در سازمان و نیز مانع ابتکار و خلاقیت می‌شود که اساسی‌ترین ویژگی کارآفرینی در یک سازمان است.

از نظر وضعیت ساختار سازمانی، میانگین ساختار سازمانی و هر یک از مؤلفه‌های آن در معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز، بالاتر از حد متوسط و معنی‌دار بود و فرض ادعای پژوهشگر تأیید شد. در بعد پیچیدگی می‌توان گفت این امر به ماهیت فعالیت‌های سازمان باز می‌گردد که به مهارت‌ها و فعالیت‌های تخصصی گوناگون به‌منظور تحقق اهداف نیازمند است. وقتی که سازمان به دانش و مهارت‌های زیادی احتیاج داشته باشد، پیچیدگی افزایش می‌یابد. بعد رسمیت، حدی است که یک سازمان برای جهت دهی به رفتار کارکنانش به قوانین و مقررات و رویه‌ها متکی است (۶). این یافته گویای این امر است که در ستاد معاونت درمان در کنار اجرای قوانین و مقررات تا حدی به آزادی عمل و استقلال کارکنان نیز اهمیت می‌دهند. این یافته در بعد تمرکز نشان می‌دهد که مدیران در کنار تمرکز در بعضی از تصمیمات به تفویض اختیار در بعضی دیگر از تصمیمات پایبند هستند. به عبارتی در ستاد معاونت درمان علاوه بر تجمع بعضی از اختیارات در سطوح عالی سازمان، واگذاری بعضی اختیارات به سطوح پایین‌تر و شکل گیری فرهنگ مشارکت نیز مورد نظر است.

نتیجه پژوهش حاضر با مطالعه جعفری‌نیا (۱۳۹۱) که نشان داد ساختار سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز از پیچیدگی و رسمیت بالایی برخوردار است، همخوانی دارد (۲۱) و این همخوانی با توجه به قرابت فرهنگ سازمانی، تشابه ساختاری و ارتباطات ساختاری گسترده بین ۲ دانشگاه قابل انتظار بود. ولی با تحقیق آقاجانی و علیزاده (۱۳۸۳) که نشان داد ساختار سازمانی موجود دانشگاه آزاد اسلامی نوشهر و چالوس از دیدگاه کارکنان به ساختار میانه (حالتی بینابین ساختار مکانیکی و ارگانیکی) گرایش دارد، همسویی و مطابقت ندارد (۲۲). این تفاوت تا حدودی می تواند مربوط به تفاوت ساختار، تشکیلات و حجم سازمان باشد. فرهنگ‌های سازمانی متفاوت حاکم بر دانشگاه‌های دولتی و آزاد نیز تأثیرگذار است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد، بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در ستاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود داشت، یعنی هر چه ساختار سازمانی پویاتر باشد، کارآفرینی سازمانی بهبود می‌یابد. این نتیجه با نتایج پژوهش طالقانی و آل‌بحرالعلوم (۱۳۹۶)، مکتبی و بانشی (۱۳۹۶) در صنایع پتروشیمی، چمنیان و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و همکاران (۱۳۹۲) در ادارات آموزش و پرورش استان خوزستان، آهنگری‌سریزدی (۱۳۹۵) در بین مدیران وکارکنان شرکت لبنی دوکا، شریعتی‌فر (۱۳۹۲) در دستگاه‌های اجرایی شهرستان بیرجند، عربیون و همکاران (۱۳۹۰) در کتابخانه‌های دانشگاه تهران، صفری و همکاران (۱۳۹۰) در بین کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی ایران، کلاته‌سیفری و تندنویس (۱۳۹۲) در اداره کل تربیت بدنی تهران و همچنین مطالعه شوقی و صفیعی‌پور (۲۰۱۳) مطابقت دارد (۲۷-۲۳،۲۰،۱۵،۱۳،۱۲،۴). به نظر می‌رسد با توجه به اینکه اکثر مطالعات مذکور در سازمان‌هایی که با ساختار و فرهنگ دولتی اداره می شوند انجام گرفته است، نتایج آن مطالعات با نتایج مطالعه حاضر همخوانی داشت.

بین مؤلفه‌ی رسمی بودن ساختار سازمانی و کار آفرینی سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود داشت. به این معنی

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

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]

که رسمیت زیاد در امور سازمانی معاونت درمان باعث بهبود کار آفرینی سازمانی می‌گردد. این مورد با نتایج مطالعه شریعتی‌فر (۱۳۹۲) همخوانی دارد (۲۰) اما با پژوهش‌های طالقانی و آل بحر العلوم (۱۳۹۶) ، مکتبی و بانشی (۱۳۹۶) و چمنیان (۱۳۹۳) همخوانی ندارد (۱۲،۱۳،۲۳). یکی از دلایلی که می‌توان برای این ناهمخوانی ذکر کرد این است که چون، معاونت درمان تولیت امور نظارت، اعتباربخشی، تدوین استاندارد و نظارت بر کیفیت و تعرفه ارائه خدمات در حوزه سلامت استان را بر عهده دارد، بنابراین گایدلاین‌ها، دستورالعمل‌ها و استانداردها در معاونت درمان به‌عنوان مهمترین ابزار اعمال نظارت از اهمیت فزاینده‌ای نسبت به سایر سازمان‌ها برخوردار خواهد بود.

بین مولفه‌ی پیچیدگی ساختار سازمانی و کار آفرینی سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار وجود داشت و این رابطه به صورت معکوس و منفی بود. به این معنی که پیچیدگی در سطح افقی، عمودی و جغرافیایی باعث کاهش کارآفرینی سازمانی می‌گردد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های طالقانی و آل بحر العلوم (۱۳۹۶)، چمنیان (۱۳۹۳) و مطالعه مکتبی و بانشی (۱۳۹۶) همخوانی دارد (۱۲،۱۳،۲۳).

در انجام این پژوهش محدودیت‌هایی نیز وجود داشت من جمله انجام این مطالعه فقط در ستاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز و در میان کارمندان، لذا در تعمیم نتایج آن به سایر معاونت‌ها و کارکنان باید ملاحظات لازم انجام بگیرد. کارکنان ممکن است به دلیل محافظه‌کاری در مواردی از ابراز عقاید واقعی خویش خودداری نموده باشندکه این مورد دقت و قابلیت تعمیم پژوهش را کاهش می‌دهد. استفاده صرف از پرسشنامه برای ارزیابی متغیرها و بررسی و جمع آوری مقطعی داده‌ها از دیگر محدودیت‌های مطالعه کنونی بود.

نتیجه گیری

با توجه به وجود رابطه‌ی معنی‌دار بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی، لذا به مدیران معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز پیشنهاد می‌شود که در ساختار سازمانی خود تجدید نظر کنند و آن را به گونه‌ای طراحی نمایند که در واکنش در برابر نیازهای در حال تغییر محیط، انعطاف پذیر عمل کند. با توجه به تأثیر مثبت و معنی‌دار رسمیت بر کارآفرینی، پیشنهاد می‌گردد، سیاست‌های ستاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی اهواز در مسیری قرار گیرد که در کنار تدوین، آموزش و به روز رسانی سالانه گایدلاین‌ها و دستورالعمل‌ها و استفاده از محصولات دانشی روزآمد به‌عنوان بستر نوآوری در ارائه خدمات سلامت، کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی مشارکت داده شده و شرایطی ایجاد شود که ارتباطات به گونه‌ای شفاف و ۲ سویه (از بالا به پایین و از پایین به بالا) برقرار شود.

با توجه به رابطه معنی‌دار و معکوس بین پیچیدگی و کارآفرینی، کم کردن سطوح سازمان، تعداد دوایر و عناوین شغلی و نیز پراکندگی محل‌ها و مناطق جغرافیایی و همچنین کم کردن فاصله میان مدیریت عالی سازمان و کارکنان عملیاتی جهت ارتباط مؤثر و بیشتر کارکنان با مدیران و نشان دادن واکنش‌های مناسب در برابر تغییرات محیطی، جنبه حیاتی به خود گرفته و می‌بایست سیاست‌های طراحی سازمانی مدیران بر همین مبنا گذارده شود. مدیران معاونت درمان باید نسبت به کارآفرینی سازمانی حساس باشند و آن را به‌عنوان یکی از عامل‌های مهم برای رشد سازمان در دنیای رقابتی امروز در نظر بگیرند. در حال حاضر ایجاد نظام تشویق و پاداش در سازمان برای صاحبان اندیشه‌های جدید و نوآورانه می‌بایست از اولویت‌های سازمان‌های امروزی باشد، که البته لازم است تناسب میان نوع و میزان پاداش‌ها با کیفیت تلاش کارآفرینانه افراد رعایت شود.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند بدینوسیله از همکاری صمیمانه پرسنل معاونت درمان دانشگاه جندی شاپور اهواز تقدیر و تشکر نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: الف. ک

جمع آوری داده‌ها: م. س، ز. الف

تحلیل داده‌ها:الف.ک ،م. س، ز. الف

نگارش و اصلاح مقاله: م. س، ز. الف، الف. ک

سازمان حمایت کننده

این مطالعه از سوی هیچ سازمانی مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]

References

1) Ahmadpour Dariani M, Ebrahimi S. One-minute Entrepreneurship: In Thousands of Entrepreneurial Thoughts. Tehran: Mehrab Galam; 2017.
2) Moghimi SM, Vakili Y, Akbari M. Entrepreneurial Theories. Tehran University; 2017: 5-22. [Persian]
3) Collins J. HR Management in the Forensic Science Laboratory. 1st ed. Academic Press; 2018.
4) Arabiun A, Dehghan Najmabadi A, Reza Zade A, Zarnegarian Y, Saedi Tapeh Rasht T. The Effect of Organizational Structure on the Entrepreneurial Trend of Individuals, Organization: Tehran University Libraries (Campuses in Tehran). Journal of Academic Librarianship and Information Research 2012; 45(58): 33-53. [Persian]
5) Muñoz P, Kibler E. Institutional complexity and social entrepreneurship: A fuzzy-set approach. Journal of Business Research 2016; 69(4): 1314-8. doi: https://doi.org/10.1016/j.jbusres. 2015.10. 098.
6) Liao Ch, Chuang S-H, To P-L. How knowledge management mediates the relationship between environment and organizational structure. Journal of Business Research 2011; 64(7): 728-36. doi: https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010. 08. 001.
7) Willem A, Buelens M. Knowledge sharing in inter-unit cooperative episodes: The impact of organizational structure dimensions. International Journal of Information Management 2009; 29(2): 151-60. doi: https://doi.org/10.1016/ j.ijinfomgt. 2008.06.004.
8) Katsikea E, Theodosiou M, Perdikis N, Kehagias J. The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. Journal of World Business 2011; 46(2): 221-33. doi: https://doi.org/10.1016/j.jwb.2010.11.003.
9) Bryant PT. Entrepreneurship and Organizations. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences 2015; 7(2): 681-5. doi: https:// doi.org/ 10.1016/ B978-0- 08- 097086-8. 73006- 6.
10) Abbaszadeh H. The Basics of Entrepreneurship and Principles of Business. Tehran: Gahvareh Ketabiran; 2014: 16-7. [Persian]
11) Saeedikia M. Entrepreneurship. Tehran: Aha; 2013: 12-26. [Persian]
12) Taleghani M, Al Bahrol Olum SA. The Relationship between Organizational Structure and Entrepreneurship Culture in Islamic Azad University, Case Study: Guilan Provinces. First National Conference on Modern Management Studies in Iran; Alborz, Iran. University of Industries and Mines; 2017. [Persian]
13) Chamanian Y, Ebrahimpour H, Roham F, Rajabi S. The Relationship Between Structural Dimensions of Organizations and Organizational Entrepreneurship in Ardabil University of Medical Sciences. International Conference on Economics, Accounting, Management and Social Sciences; University of Szczecin, Poland. International Center of Academic Communication (ICOAC); 2014.
14) Alvani SM, Kohan Hoosh Nejad R, Safari S, Khodamoradi S. Identifying and prioritizing organizational factors affecting the implementation of Corporate Entrepreneurship Dimensions with explain role of institutionalizing entrepreneurship. Management Studies in Development & Evolution 2013; 23(70): 1-24. [Persian]
15) Shoghi B, Safieepoor A. The effects of organizational structure on the entrepreneurial orientation of the employees. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2013; 3(11): 90-100. doi: 10.6007/ IJARBSS/ v3-i11/322.
16) Lumpkin GT, Cogliser CC, Schneider DR. Understanding and Measuring Autonomy: An Entrepreneurial Orientation Perspective. Entrepreneurship Theory and Practice 2009; 33(1): 47-69. doi: 10.1111/j.1540-6520.2008.00280.x.
17) Xianguo Y, Weixiang W, Zhouqi R. Corporate entrepreneurship in the enterprise clusters environment—Influence of network resources and entrepreneurial orientation on firm performance. Front. Bus. Res. China 2009; 3(4): 566-82. doi: 10.1007/s11782-009-0027-x.
18) Johnson PF, Leenders MR. Implementing organizational change in supply towards decentralization. Journal of Purchasing and Supply Management 2004; 10(4 and 5): 191-200. doi: https://doi.org/10.1016/j.pursup.2004.10.001.
19) Shepherd DA, Covin JG, Kuratko DF. Project failure from corporate entrepreneurship: Managing the grief process. Journal of Business Venturing 2009; 24(6): 588-600. doi: https://doi.org/10.1016/ j.jbusvent.2008.01.009.
20) Shariatifar F. Survey of Relationship between Organizational Structure and Culture with Organizational Entrepreneurship in Executive Organizations ob Birjand city. National Conference on Accounting and Management; NRI Conference Center, Tehran, Iran. 2014. [Persian]
21) Jafarinia Sh, Montian MA, Ghasemi. A. The Effect of Organizational Structure on Job Satisfaction among Employees of Shahid Chamran University of Ahvaz. The first national conference on engineering business management; Kaerman, Iran. 2012. [Persian]
22) Aghajani H, Alizadeh R. Investigating Organic or mechanical of existing organizational structure of Islamic Azad University Noshahr and Chalous

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]

Branch and determination of the preferred structure from employees perspective. Journal of Executive Management 2005; 4.1(12): 13-40. [Persian]
23) Mactabi H, Baneshi F. Investigating the Relationship between Dimensions of Organizational Structure and Employees Entrepreneurship Level (Case Study: Petrochemical Company). Human Sciences Research Journal 2017; 3(23): 127-40. [Persian]
24) Hosseini SM, Oshk Sarayi M, Kia Kjouri K. Investigating the Relationship between Organizational Structure and Organizational Entrepreneurship, Case Study: Education Offices of Khuzestan Province. The First International Conference on Epic Political (with an Approach to Middle Eastern Developments) and Economic Epic (With Approach to Management and Accounting); Roodhen, Iran. Islamic Azad University of Roodhen; 2013. [Persian]
25) Ahangari Saryazdi D. The Study of the Relationship between Organizational Organizational and Organizational Entrepreneurship, Case Study: Doka's Dairy Company. The First National Conference on Humanities with Management Approach and Resistance Economics; Sari, Iran. Mazandaran Applied Scientific Complex; 2016. [Persian]
26) Safari S, Tondnevis F, Hadavi F. Relationship between organizational structure and innovation of staff experts of Physical Education Organization. Research in Sport Management and Motor Behavior 2011; 1(1): 53-62. [Persian]
27) Kalateh Seifari M, Tondnevis F. The Relationship between Organizational Culture and Organizational Entrepreneurship in Physical Education Headquarter of Tehran. Research in Sport Management and Motor Behavior 2013; 2(4): 105-17. [Persian]

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]

Research Article

The Effect of Organizational Structure on the Entrepreneurial Spirit of the Staff Working in Vice-Chancellor for Treatment of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences

Ozhan Karimi [1]*, Zeinab Abokhamsi [2], Mohammad Saki [3]

[1] Assistant Professor, Department of Commerce Management, School of Economics, Tehran Payame Noor University, Tehran, Iran
[2] MSc in EMBA, Beqaee 2 Hospital, Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran
[3] MSc in EMBA, Deputy of treatment, Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran

*** Corresponding Author:** Ozhan Karimi
ozhankarimi@yahoo.com

Citation: Karimi O, Abokhamsi Z, Saki M. Modeling the Effective Management Factors in the Pattern of Regulation and Supervision of Social Insurance Funds of Iran. Manage Strat Health Syst 2019; 4(2): 114-24.

Received: February 20, 2019
Revised: July 23, 2019
Accepted: July 27, 2019

Funding: The authors have no support or funding to report.

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

A B S T R A C T

Background: In modern organizations, establishment and utilization of the entrepreneurial thinking are inevitable. Entrepreneurial thinking is considered as the insight and ability of the founders as well as the cause of the organizations' birth and death. In order to develop and strengthen the entrepreneurial spirit in organizations, appropriate facilities should be provided, such as organizational structures and formations. The purpose of this study was to investigate the effect of organizational structure on the entrepreneurial spirit of the staff working in the vice-chancellor for treatment of Ahvaz Jundishapur University of medical sciences (AJUMS), Ahvaz, Iran.
Methods: This descriptive-analytic and correlational study was conducted on all the staff of vice-chancellor for treatment of AJUMS in 2017 (n = 260). The randomized cluster sampling method was applied and 152 employees were selected. Data collection tools were the Robbins Standard Organizational Structure questionnaires and a researcher-made questionnaire on organizational entrepreneurship. The reliability coefficients of these 2 questionnaires were calculated as 0.85 and 0.81 using Cronbach's alpha, respectively. Descriptive and inferential statistics (Pearson correlation coefficient, univariate t test, regression coefficient) were used to analyze the data with SPSS $_{19}$.
Results: The results indicated that the mean scores of the organizational entrepreneurship components in the studied university were higher than the average. The organizational structure had a positive and significant relationship with organizational entrepreneurship (r = 0.08) and formalization had a positive and significant relationship with entrepreneurship (r = 0.20). Furthermore, the complexity had a negative and reverse relationship with entrepreneurship (r = 0.16) and concentration had a positive and insignificant relationship with entrepreneurship (r = 0.11).
Conclusion: It can be argued that reduction of complexity, horizontal and vertical segregation in the structure of the vice-chancellor for treatment, and effective utilization of the standard procedures and guidelines can be used as a suitable and beneficial strategy for innovation in providing health services in hospitals and affiliated centers.

Key words: Organizational structure, Organizational entrepreneurship, Employees

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-16]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.2.4.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i2.1407]