

چشم‌انداز مدیریت دولتی

شماره ۱- بهار ۱۳۸۹

صص ۲۵-۳۹

فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی

محمد قهرمانی*، محمد حسن پرداختچی**، طاهر حسین زاده***

چکیده

پژوهش حاضر با عنوان بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان غیر هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی تهران صورت گرفته است. هدف کلی این پژوهش بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی سازمانی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل ۲۳۹ نفر از کارمندی است که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی سال تحصیلی ۸۶-۸۷ هستند و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۴۸ نفر تعیین شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آمار استنباطی استفاده شد. مهمترین نتایج به دست آمده به شرح زیر است. بین "فرهنگ سازمانی" و "کارآفرینی سازمانی" در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معنادار وجود دارد.

کلید واژه‌ها: کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرهنگ سازمان

کارآفرین.

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۰۲/۲۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۰۸/۱۹

* استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.

** دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.

*** کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول).

Email: taherhosseinzadeh@yahoo.com.

مقدمه

یکی از راه‌های پاسخگویی دانشگاهها به الزامات محیطی استفاده از کارآفرینی سازمانی است. وضعیت اقتصادی کشور و ترکیب جمعیتی امروزه بیش از پیش ما را نیازمند یافتن زمینه‌های پیشرو در صحنه اقتصادی می‌کند و در این راستا ضرورت داشتن مدل، الگوها و راهکارهای مناسب به منظور آموزش، تربیت و استفاده بهینه از نیروی فعال و کارآفرین بیشتر احساس می‌شود. برخی از صاحب‌نظران درخصوص اهمیت خلاقیت و نوآوری، آنها را به شاه‌رگ حیاتی سازمان تشبیه می‌کنند که در صورت قطع شدن آن محکوم به زوال و نابودی است. خلاقیت و نوآوری ابزاری برای کارآفرینان است که به‌وسیله آنها می‌توانند فرصت‌های موجود را شناسایی و از آنها بهره‌برداری کنند. نکته اساسی در این مقوله، توجه به پرورش این قابلیت‌ها در سازمان‌هاست. چرا که میزانی از خلاقیت و نوآوری به‌طور بالقوه در همه افراد وجود دارد اما به فعلیت رساندن این توانایی‌ها مستلزم برنامه‌ریزی صحیح از طرف مدیران است [۲۱]. اهمیت کارآفرینی سازمانی به آنجا رسیده است که برخی از صاحب‌نظران آن را یکی از عوامل تولید مانند سرمایه و کار می‌شناسند [۲۴] همچنین با افزایش سریع رقبای جدید و ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی در سازمانها و نیز از دست دادن بهترین نیروهای کاری ضرورت کارآفرینی در سازمانها جدی است [۳: ۱۳]. شرکت‌هایی مانند سه.ام و جانسون اند جانسون از این نظر شهرت دارند که دارای فرهنگ‌های خلاق و نوآور هستند [۷۷]. از سوی دیگر علی‌رغم ریشه‌دار بودن فرهنگ کارآفرینی در فرهنگ ملی متأسفانه هنوز موضوع کارآفرینی و اهمیت آن در خط‌مشی‌های سیاسی و اجرایی دولت انعکاس مناسبی نیافته است. به این سبب بررسی همه جانبه موضوع کارآفرینی و درک اهمیت و شناخت عوامل مؤثر در فرایند آن و نیز شناخت رابطه آن با فرهنگ سازمانی نه تنها مهم بلکه ضرورتی عاجل محسوب می‌شود.

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی نظامی از معانی مشترک است که به‌وسیله اعضای سازمان حفظ و به تمایز سازمانی از سازمان دیگر منجر می‌شود [۶۰۲] به‌طور مشخص و دقیق‌تر می‌توان فرهنگ سازمانی را براساس ویژگی‌هایی تعریف کرد که بخش عمده آن توسط رایینز مطرح شده است. این شاخص‌ها عبارت‌اند از: - مخاطره‌پذیری: چنانچه فردی در جهت دستیابی به اهداف مورد نظرش در حدی از خطر یا احتمال وقوع ضرر یا زیان را بپذیرد، چنین فردی را مخاطره‌جو می‌نامند [۹۳۴].

- هويت: میزان یا درجه‌ای که افراد کل سازمان را معرف خود می‌دانند. به عبارتی هويت بيانگر یکی شدن فرد در سازمان است. زمانی که بین اهداف فردی و اهداف سازمانی هم‌سویی به وجود بیاید، در این حالت انجام‌دادن کار وسیله‌ای است در جهت دستیابی به انتظارات فردی [۵۷۳].

- تحمل تعارض: سازمان‌هایی که برای کارکنان خود فرصت اظهارنظر در مسائل مربوط به کارشان را فراهم می‌سازند و مانع نمی‌شوند تا کارکنان از ارزیابی‌های واقع‌گرایانه دور بمانند و از هرگونه انتقاد و استدلال منطقی استقبال می‌کنند، محیطی را فراهم می‌کنند که در آن تصمیمات و نحوه اجرای امور واقع‌بینانه بوده و ضمانت اجرای آن نیز افزایش یابد زیرا منطق‌گریزی، حالتی یک‌طرفه داشته و مدیران از استدلالی که توجیه‌گر تصمیمات آنهاست حمایت می‌کنند. در این پژوهش تحمل تعارض عبارت‌است از میزانی که کارکنان دانشگاه شهید بهشتی برای پذیرش انتقادات و بهره‌گیری از تعارضات مثبت مورد تشویق قرار می‌گیرند. - یکپارچگی و انسجام عبارت‌است از وجود تفاهم، اعتماد و پیوستگی در بین گروه‌ها، به‌منظور دستیابی به اهداف سازمان. در سازمان‌هایی که میزان انسجام در سطح بالایی است، علایق و نگرش‌های اعضای مشابه بوده و موقعیتی که در آن تعاملات صورت می‌گیرد دوستانه است در این حالت انعطاف‌پذیری بین واحدها در سطح بالایی است و تعارضات بین آنها به حداقل کاهش می‌یابد. در این پژوهش یکپارچگی و انسجام عبارت‌است از میزان تمایل کارکنان دانشگاه شهیدبهشتی برای عمل کردن به فعالیت‌ها به شیوه یکسان و هماهنگ با همکاران خود و اینکه این شیوه تا چه حد مورد پذیرش مسئولان دانشگاه قرار می‌گیرد- نوآوری فردی: میزان مسئولیت، آزادی و استقلال که افراد درون یک فرهنگ دارا هستند. در این پژوهش نوآوری فردی عبارت‌است از میزانی که کارکنان دانشگاه آزادند تا به افکار نویشان جامه عمل ببوشانند و در به‌کارگیری شیوه‌های جدید در انجام کارهایشان مورد تشویق قرار می‌گیرند و پیشنهادات جدید آنان مورد توجه مسئولان آموزشگاه قرار می‌گیرد. - جهت‌دهی: عبارت‌است از میزانی که اهداف کارکنان دانشگاه به‌طور واضح و روشن توسط مسئولان دانشگاه برای آنها بیان شده و کارکنان دانشگاه نسبت به مأموریت‌ها، وظایف و انتظاراتی که از آنها می‌رود، آگاهی دارند. - حمایت مدیریت: عبارت‌است از میزانی که کارکنان دانشگاه شهیدبهشتی در انجام امور و فعالیت‌ها، مورد حمایت مسئولان دانشگاه قرار گرفته و بین آنها همکاری نزدیک وجود دارد. - کنترل: سازمان تا چه حدی برای سرپرستی و کنترل رفتار کارکنان به قوانین و مقررات و سرپرستی مستقیم متوسل می‌شود. در این پژوهش کنترل عبارت‌است از میزان نظارت مستقیم مسئولان دانشگاه بر عملکرد کارکنان‌شان و تأکید آنان بر قوانین و مقررات انجام کارها. - سیستم پاداش: تا چه حد پرداخت (نظیر حقوق و ارتقاء) بر اساس معیار عملکرد کارکنان انجام می‌شود. در این پژوهش مقصود از سیستم پاداش حدی است که عملکرد خوب کارکنان دانشگاه مورد تشویق قرار گرفته و این نوع عملکرد ارتقاء

و پیشرفت شغلی آنها را به همراه دارد. - الگوهای ارتباطات: تا چه حدی ارتباطات سازمانی به سلسله مراتب رسمی، فرماندهی سطح بالای سازمان، مرتبط می‌شود [۵۷۳]. فرنچ از فرهنگ سازمانی همان تعریف سازمان غیر رسمی را ارائه کرده است. فرنچ معتقد است که یک سازمان مثل کوه یخ است که بخش عمده آن نامرئی است. در این تعبیر آنچه که در زیر آب قرار دارد فرهنگ سازمان است [۴: ۸]. شاین نیز سطوح سه گانه‌ای برای فرهنگ ترسیم کرده است، طبق مدل شاین فرهنگ در سطوح: ۱. رفتارها و مصنوعات بشری؛ ۲. ارزشها و باورها و ۳. فرضیه‌های زیربنایی متجلی می‌شود.

این سطوح بر اساس مشاهدات رفتار افراد و مصنوعات بشری ترتیب یافته‌اند. زیرا مشاهده این موارد بسیار ساده است، در حالی که فرضیه‌های بنیادین پشتوانه آنها مستلزم استنباط از این ظواهرند. برای اطلاع از اینکه چه نوع رفتارها و باورهایی واقعا " به کارکنان سازمان مفهوم و هویت می‌بخشند لازم است فرضیه‌های بنیادین متجلی شوند. اگرچه معمولاً " اکثر کارکنان سازمان از آنها بی‌اطلاع هستند [۱۳: ۱۷۱]. کارآفرینی نیز از جمله موضوعاتی است که از اواخر قرن بیستم مورد توجه محافل آموزشی کشورهای جهان قرار گرفته است. کارآفرینی موتور رشد و توسعه است [۲۴]. کارآفرینی سازمانی به مفهوم فرایندی است که با القای فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان به ارائه نوآوری در محصول و فرایندها می‌انجامد. کارآفرینی سازمانی را می‌توان بر اساس ویژگی‌ها و شاخص‌هایی به این شرح زیر سنجید: ساختار، حمایت مدیریت، هدف‌ها و راهبردها، فرهنگ سازمانی، سیستمها (سیستم ارزیابی و تشویق)، سیستم پیشنهادها و سیستم آموزش [۱۱: ۱۹۹]. اقتصاددانان بیشتر نقش‌های کارکردی کارآفرین را مورد توجه قرار داده و جامعه‌شناسان و روانشناسان ابعاد فرهنگی و اجتماعی تأثیرات محیط بر فرد و ویژگی‌های شخصی کارآفرینان را مورد بررسی قرار داده‌اند. با این همه تقریباً در تمامی تعاریف کارآفرینی این توافق وجود دارد که ما با نوعی از رفتار مواجهیم که شامل این موارد می‌شود: ۱. پذیرش پیشگامی؛ ۲. سازماندهی مجدد مکانیزمهای اجتماعی / اقتصادی جهت بهره‌برداری از منابع و ۳. قبول خطر یا شکست [۲۰: ۹].

موانع و محدودیت‌های متعددی برای حرکت به سوی کارآفرینی در شرکتها وجود دارد. در برخی از موارد این گونه موانع به قدری مخرب است که افراد ترجیح می‌دهند از رفتار کارآفرینانه در شرکت اجتناب کنند. فرای مهمترین موانع کارآفرینی را در این عوامل می‌دانست. ۱. ماهیت سازمانهای بزرگ؛ ۲. نیاز به سودهای کوتاه‌مدت؛ ۳. نبود استعداد کارآفرینانه و ۴. شیوه‌های نادرست پاداش.

زیلیرمن (2000) نیز در مقاله‌ای عوامل بازدارنده کارآفرینی سازمانی را در چهار عامل اصلی زیر خلاصه کرده است: ۱. تأکید بیش از حد بر قوانین و مقررات؛ ۲. سلسله مراتب انعطاف‌ناپذیر؛ ۳. نبود آزادی عمل و ۴. کنترل بیش از اندازه [۲۵].

علاوه بر موارد مذکور موانع و مشکلات زیادی برای کارآفرینان در سازمان وجود دارد که عبارت‌اند از: ۱. بوروکراسی؛ کارکنان سازمان مجبورند از این سیستم پیروی کنند تا به عنوان یک کارمند خوب در نظر گرفته شوند و از هر خطری دور شوند. ۲. بیماری پرکاری؛ جایی که تلاش‌های زیاد به عنوان یک بیماری محسوب می‌شود؛ ۳. کنترل‌های دولتی؛ این کنترل‌ها که بخش بزرگی از اقتصاد را در بر می‌گیرند سبب می‌شوند کارکنان مراکز دولتی گرایش کمتری به کارآفرینی داشته باشند؛ ۴. تبعیض نژادی، جنسیتی یا محدودیت‌های فیزیکی برای افرادی که ناتوانایی‌های جزئی دارند [۱۰۶].

مطالعاتی که در زمینه ارتباط بین ویژگی‌های فردی و رشد و توسعه اقتصادی صورت گرفته است، نشان می‌دهد که پیشرفت به یک گروه و مذهب خاص اختصاص ندارد و با رشد و توسعه برخی از ویژگی‌ها در افراد می‌توان رشد اقتصادی را در جوامع مختلف فراهم کرد [۲۲]. مک کلند ویژگی‌های افراد کارآفرین را شامل انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، کنترل درونی، خلاقیت و استقلال‌طلبی می‌داند. بر اساس تحقیقات انجام شده، پرورش ویژگی‌های ذکر شده در افراد سبب تقویت قابلیت‌های کارآفرینی آنان می‌شود. برخی تحقیقات نشان می‌دهند که در افراد قابلیت‌هایی وجود دارد که پرورش این قابلیت‌ها موجب کارآفرینی آنان می‌شود. دراکر معتقد است که خلاقیت و نوآوری با کارآفرینی لازم و ملزوم یکدیگرند. به حدی که کارآفرینی بدون خلاقیت و نوآوری حاصلی ندارد [۶۷]. هوارد در پژوهشی تأثیر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی (استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت، کنترل درونی، و اعتماد به نفس و جسارت خلاقیت) را بر کارآفرینی 450 نفر از دانش‌آموزان مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که رابطه مستقیمی بین این قابلیت‌ها و توانایی کارآفرینی افراد وجود دارد [۳]. همچنین ریسال نیز در پژوهشی خلاقیت و نوآوری را مؤثرترین ویژگی در انجام دادن فعالیت‌های کارآفرینانه عنوان کرده است [۲۳]. احمد در پژوهشی نشان داد که افراد کارآفرین دارای کنترل درونی، تمایل به ریسک‌پذیری و انگیزه پیشرفت هستند [۷۸۱] آرشید در مطالعه‌ای دیگر نتیجه گرفته است که کارآفرینان موفق دارای منبع کنترل درونی هستند یعنی موفقیت خود را به عواملی چون تلاش، کوشش و توانایی‌های فردی خود نسبت می‌دهند [۱]. عزیزی در بررسی زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان سال آخر کارشناسی و کارشناسی‌ارشد دانشگاه شهیدبهبشتی نتیجه گرفته است که بین متغیرهای اعتقاد به کنترل درونی، انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی، و خلاقیت دانشجویان با کارآفرینی آنان رابطه معناداری وجود دارد [۱۲]. در

تحقیقی دیگر خدمتی توسل زمینه بروز و پرورش کارآفرینی در بین دانش‌آموزان دبیرستانهای پسرانه شهرستان کرج را از نظر مدیران، دبیران و دانش‌آموزان مورد بررسی قرار داد. نتیجه این تحقیق نشان داد که زمینه‌های انگیزه پیشرفت، استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، و مرکز کنترل درونی دانش‌آموزان بالاتر از سطح میانگین بوده است [۷]. برومند نسب نیز به بررسی رابطه انگیزه پیشرفت، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز پرداخت. پژوهش وی نشان داد که بین انگیزه پیشرفت و خلاقیت با کارآفرینی دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد [۵]. یارائی در مطالعه‌ای دیگر با بررسی برخی روحیات کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شیراز و مقایسه آن با مدیران صنایع به این نتیجه رسید که مدیران از انگیزه پیشرفت بالاتری نسبت به دانشجویان برخوردارند و ریسک‌پذیری دانشجویان از مدیران صنایع بالاتر بوده است [۱۵]. هزار جریبی در پژوهشی دیگر نشان داده است که بین کارآفرینی و دوره‌های آموزش مهارت‌های فردی، انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، نیاز به موفقیت و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد [۱۴].

روش شناسی

فرضیه‌های تحقیق

۱. بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.
 ۲. بین نظرات کارمندان دانشگاه شهید بهشتی درخصوص فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی برحسب جنسیت تفاوت معنادار وجود دارد.
 ۳. بین نظرات کارمندان دانشگاه شهید بهشتی درخصوص فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی برحسب متغیر سابقه کار تفاوت معنادار وجود دارد.
 ۴. بین نظرات کارمندان دانشگاه شهید بهشتی درخصوص فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی برحسب متغیر مدرک تحصیلی تفاوت معنادار وجود دارد.
 ۵. بین نظرات کارمندان دانشگاه شهید بهشتی درخصوص رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی برحسب جنسیت آنها تفاوت معنادار وجود دارد.
- تحقیق حاضر کاربردی است و روش تحقیقی که در آن مورد استفاده قرار گرفته است، از نوع توصیفی - پیمایشی است. جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه‌های با پرسشنامه صورت گرفت. برای تهیه پرسشنامه کارآفرینی سازمانی و فرهنگ سازمانی ابتدا ویژگی‌های آنها شناسایی و به منظور بررسی دقیق‌تر، برای هر کدام از آنها شاخص‌هایی در نظر گرفته شد. سپس بر مبنای شاخص‌های تعیین شده، اقدام به طراحی سوالات شد. پرسشنامه شامل ۴۹ سؤال بسته پاسخ از نوع مقیاس درجه‌بندی لیکرت است. روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا با استفاده از

نظر متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. ضریب پایایی پرسشنامه از طریق فرمول آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۸۷٪ و برای پرسشنامه کارآفرینی سازمانی ۸۶٪ برآورد شد. برای رد یا تأیید فرضیه‌ها از روشهای آمار استنباطی از جمله ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T تک نمونه‌ای و تحلیل واریانس یکراهه، آزمون Z و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. با توجه به قلمرو مکانی تحقیق، جامعه آماری در این تحقیق آن عده از کارکنان دانشگاه شهید بهشتی هستند که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی (کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد، دکترا) هستند که تعداد آنها برابر ۲۳۹ نفر تعیین شد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. نمونه این تحقیق ۱۴۸ نفر است که با استفاده از جدول مورگان به دست آمده است. لازم به ذکر است در اجرای این روش نمونه‌گیری جامعه دانشگاه شهید بهشتی به دانشکده‌ها، پژوهشکده‌ها و معاونت‌ها تقسیم شد و پرسشنامه‌ها به نسبت درصدی که آنها در نمونه دارند توزیع گردید.

مشخصات اعضاء نمونه

بررسی‌ها نشان می‌دهد که ۶۵/۵٪ کارکنان زن و ۳۴/۵٪ مرد هستند و بیشترین فراوانی را افرادی تشکیل می‌دهند که سابقه کاری ۱ تا ۱۰ سال دارند. ۴۸/۷٪ افراد نمونه دارای سابقه کار ۱-۱۰ سال و ۳۷/۸٪ دارای سابقه کار ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۳/۴٪ دارای سابقه کار ۲۰ تا ۳۰ سال هستند. بیشترین درصد فراوانی پاسخ دهندگان با مقطع تحصیلی لیسانس هستند؛ بنابراین نظرات آنها تا حد زیادی می‌تواند از نظر کارشناسی قابل قبول باشد. ۲۷/۸ درصد دارای تحصیلات در مقطع فوق دیپلم، ۵۴/۶ درصد در مقطع لیسانس و ۱۷/۶ درصد در مقطع فوق لیسانس می‌باشند.

یافته‌ها: به منظور تعمیم نتایج حاصله از نمونه به جامعه آماری، فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون قرار گرفت که نتایج حاصل از محاسبات به اختصار در قالب جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی

ابعاد فرهنگ	کارآفرینی سازمانی
کنترل و سرپرستی مستقیم	ضریب همبستگی پیرسون ۰/۱۶۷ sig ۶۹٪
جهت دهی	ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۰۱ sig ۰/۰۰۱
احساس هویت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون ۰/۲۷۳ sig ۰/۰۰۳
سیستم‌های پاداش مناسب	ضریب همبستگی پیرسون ۰/۳۸۸

۰/۰۰۱	sig	
۰/۳۷۳	ضریب همبستگی پیرسون	خلاقیت فردی
۰/۰۰۱	sig	
۰/۴۵۰	ضریب همبستگی پیرسون	مخاطره پذیری
۰/۰۰۱	sig	
۰/۴۷۳	ضریب همبستگی پیرسون	تحمل تعارض
۰/۰۰۱	sig	
۰/۴۲۴	ضریب همبستگی پیرسون	یکپارچگی و انسجام سازمانی
۰/۰۰۱	sig	
۰/۴۳۶	ضریب همبستگی پیرسون	الگوهای باز و متنوع ارتباطات
۰/۰۰۱	sig	
۰/۴۹۶	ضریب همبستگی پیرسون	حمایت مدیریت
۰/۰۰۰	sig	
۰/۶۲۸	ضریب همبستگی پیرسون	فرهنگ سازمانی
۰/۰۰۱	sig	

۱- بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. مؤلفه کنترل: باتوجه به داده‌های جدول، ضریب همبستگی به دست آمده در سطح خطای ۵٪ برای این فرضیه برابر ۰/۱۶۷ است. بنابراین فرض تحقیق با ۹۵ درصد اطمینان رد می‌شود. به عبارت دیگر بین کنترل و سرپرستی مستقیم با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج نشان داد که ایجاد سازمان کارآفرین از طریق تأکید بر اجرای مقررات خشک و دستورالعمل‌های دست و پاگیر میسر نمی‌شود. همچنین باتوجه به جو دانشگاه پیش‌بینی می‌شد که این فرضیه رد شود. چون کنترل مستقیم و وجود قواعد و مقررات سختگیرانه با روحیه علمی بالاخص در دانشگاه‌ها و موسسات پژوهشی سازگار نیست. مؤلفه جهت‌دهی: با توجه به داده‌های جدول، زیرا مقدار $r = ۰/۶۰۱$ در سطح معناداری $p < ۰/۰۵$ معنادار است؛ بنابراین فرض تحقیق با ۰/۰۹۵ اطمینان پذیرفته می‌شود به عبارت دیگر بین جهت‌دهی و کار آفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معناداری وجود دارد. مؤلفه هویت سازمانی: با توجه به داده‌های جدول، زیرا مقدار $r = ۰/۲۷۳$ در سطح معناداری $p < ۰/۰۵$ معنادار است بنابراین فرض تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر بین احساس هویت سازمانی با کارآفرینی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. مؤلفه سیستم‌های پاداش مناسب: با توجه به داده‌های جدول، زیرا مقدار $r = ۰/۳۸۸$ در سطح معناداری $p < ۰/۰۵$ معنادار است بنابراین فرض تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر بین سیستم‌های پاداش مناسب با کار آفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. مؤلفه خلاقیت فردی: با

توجه به داده‌های جدول، زیرا مقدار $r = 0/323$ در سطح معنا داری $P < 0/05$ معنا دار است، لذا فرض تحقیق با ۹۵٪ اطمینان تأیید می‌شود. به عبارت دیگر بین خلاقیت فردی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. لازم به ذکر است نتایج تحقیق حاضر در ارتباط با این فرضیه با نتایج پژوهش محمد عزیزی (۱۳۸۲) و برومند نسب (۱۳۸۱) همسو می‌باشد. مؤلفه مخاطره‌پذیری: با توجه به داده‌های جدول و با توجه به اینکه مقدار $r = 0/450$ در سطح معناداری $P < 0/05$ معنا دار است؛ بنابراین فرض تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر بین کار آفرینی سازمانی و مخاطره پذیری در دانشگاه شهید بهشتی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. یعنی مخاطره پذیری بالا در سازمان سبب کارآفرینی بیشتر خواهد بود و برعکس. لازم به ذکر است نتایج تحقیق حاضر در ارتباط با این فرضیه با نتایج پژوهش محمد عزیزی (۱۳۸۲) و برومند نسب (۱۳۸۱) همسو می‌باشد.

مؤلفه تحمل تعارض: با توجه به داده‌های جدول، زیرا مقدار $r = 0/473$ در سطح معناداری $P < 0/05$ معنا دار است؛ بنابراین فرض تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر بین تحمل تعارض با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معناداری وجود دارد. لازم به ذکر است نتایج تحقیق حاضر در ارتباط با این فرضیه با نتایج پژوهش محمد عزیزی (۱۳۸۲) همسو است. مؤلفه انسجام و یکپارچگی سازمان: با توجه به داده‌های جدول، زیرا مقدار $r = 0/424$ در سطح معناداری $P < 0/05$ معنا دار است بنابراین فرض تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر هر چقدر یکپارچگی و انسجام سازمان بیشتر باشد موجب افزایش کارآفرینی خواهد شد و برعکس. مؤلفه الگوهای باز و متنوع ارتباطات: با توجه به داده‌های جدول، زیرا مقدار $r = 0/436$ در سطح معناداری $P < 0/05$ معنا دار است بنابراین فرض تحقیق با ۹۵٪ اطمینان تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر وجود الگوهای بازاریابی و نیز تنوع ارتباطات در سازمان باعث کارآفرینی بیشتر خواهد شد. مؤلفه حمایت مدیریت: با توجه به داده‌های جدول، زیرا مقدار $r = 0/496$ در سطح معنا داری $P < 0/05$ معنا دار است لذا فرض تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر بین میزان حمایت مدیریت با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

۲. تفاوت نظرات کارمندان مرد و زن دانشگاه شهید بهشتی در مورد فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که چون مقدار $t = -1/504$ و $t = -0/472$ در سطح معنا داری $\alpha = 0/05$ معنا دار نیست؛ بنابراین فرض صفر را چون نمی‌توان رد کرد فرض تحقیق با ۹۵٪ اطمینان رد می‌شود. به عبارت دیگر بین دیدگاه زنان و مردان کارمند از لحاظ فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی تفاوت معنا داری وجود ندارد.

جدول ۲. نتایج آزمون T گروه‌های مستقل در خصوص تفاوت فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی بر حسب جنسیت

متغیر	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری	جنسیت
فرهنگ سازمانی	زن	۷۸	۶۸/۱۲	۱۴/۵۰	-۱/۵۰۴	۱۱۷	۰/۱۳۵	فرهنگ
	مرد	۴۱	۷۲/۱۷	۱۲/۷۶				سازمانی
کارآفرینی سازمانی	زن	۷۸	۴۷/۴۷	۱۱/۴۴	-۰/۴۷۲	۱۱۷	۰/۶۳۸	کارآفرینی
	مرد	۴۱	۴۸/۵۳	۱۲/۰۷				سازمانی

۳. تفاوت نظرات کارمندان دانشگاه شهید بهشتی در خصوص فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی برحسب سابقه کار داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که با مقدار $F = ۰/۴۳۰$ و $F = ۰/۲۹۶$ در سطح معناداری $\alpha = ۰/۰۵$ تفاوت معناداری بین نظرات کارکنان در خصوص فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی برحسب سابقه کار افراد وجود ندارد.

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه در خصوص تفاوت دیدگاه کارکنان در مورد فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی برحسب سابقه کار

شاخص	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	f	سطح معناداری	منابع تغییرات	
						بین گروهی	درون گروهی
فرهنگ سازمانی	۱۷۰/۳۱۶	۲	۸۵/۱۵۸	۰/۴۳۰	۰/۶۵۲	بین گروهی	
	۲۲۹۹۹/۳۸۱	۱۱۶	۱۹۸/۲۷۱			درون گروهی	
	۲۳۱۶۹/۶۹۷	۱۱۸				جمع کل	
کارآفرینی سازمانی	۸۰/۹۵۵	۲	۴۰/۴۷۷	۰/۲۹۶	۰/۷۴۴	بین گروهی	
	۱۵۸۷۱/۰۱۲	۱۱۶	۱۳۶/۸۱۹			درون گروهی	
	۱۵۹۵۱/۹۶۶	۱۱۸				جمع کل	

۴. تفاوت نظرات کارمندان دانشگاه شهید بهشتی در خصوص فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی برحسب مدرک تحصیلی

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه در خصوص تفاوت بین نظرات کارکنان در مورد فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی برحسب مدرک تحصیلی

شاخص	مجموع مجدورات	درجات آزادی	میانگین مجدورات	f	سطح معناداری	منابع تغییرات
فرهنگ	۳۵۳/۶۳۵		۱۷۶/۸۱۷	۰/۸۹۹	۰/۴۱۰	بین گروهی
سازمانی	۲۲۸۱۶۰/۰۶۳	۱۱۶	۱۹۶/۶۸۰			درون گروهی
	۲۳۱۶۹/۶۹۷	۱۱۸				جمع کل
کارآفرینی	۱۹۳/۵۹۳	۲	۹۶/۷۹	۰/۷۱۳	۰/۴۹۳	بین گروهی
سازمانی	۱۵۷۵۸/۳۷۴	۱۱۶	۱۳۵/۸۴۸			درون گروهی
	۱۵۹۵۱/۹۶۶	۱۱۸				جمع کل

داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که با مقدار $F = ۰/۸۹۹$ و $F = ۰/۷۱۳$ در سطح معناداری $\alpha = ۰/۰۵$ بین نظرات کارکنان در مورد فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی برحسب مدرک تحصیلی آنها تفاوت معناداری وجود ندارد.

۴- تفاوت نظرات کارمندان مرد و زن دانشگاه شهید بهشتی در مورد رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که با مقدار $r = ۰/۶۰۵$ و $r = ۰/۶۴۳$ در سطح معناداری $\alpha = ۰/۰۵$ رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در مردان و زنان کارمند وجود دارد.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در رابطه بین کارآفرینی و فرهنگ سازمانی در مردان و زنان

شاخص متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مردان	۴۱	۴۸/۵۳	۱۲/۰۷	۰/۶۰۵	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۴۱	۷۲/۱۷	۱۲/۷۶		
زنان	۷۸	۴۷/۴۷	۱۱/۴۴	۰/۶۴۳	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۷۸	۶۸/۱۲	۱۴/۵		

جدول ۶ نتایج تفاوت همبستگی میان فرهنگ سازمانی و کارآفرینی در زنان و مردان

زنان		مردان		
شاخص	کارآفرینی	فرهنگ سازمانی	کارآفرینی	فرهنگ سازمانی
توصیفی	سازمانی		سازمانی	
میانگین	۴۷/۴۷	۶۸/۱۲	۴۸/۵۳	۷۲/۱۷
انحراف معیار	۱۱/۴۴	۱۴/۵	۱۲/۰۷	۱۲/۷۶
X,Y	$R_1=0/۶۴۳$		$R_2=0/۶۰۵$	
تعداد		۷۸		۴۱

$$zr_1 = 0/758$$

$$zr_2 = 0/701 \frac{zr_1 - zr_2}{\sqrt{\frac{1}{n-3} + \frac{1}{n_2-3}}} = \frac{0/758 - 0/701}{\sqrt{\frac{1}{78-3} + \frac{1}{41-3}}} = \frac{0/057}{0/132} = 0/428$$

با توجه به داده‌های فوق چون مقدار $Z = 0/428$ در مقایسه با Z جدول (۱/۹۶) کوچکتر است، بنابراین در سطح معناداری $\alpha = 0/05$ تفاوت معناداری در رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در زنان و مردان وجود ندارد.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام :

با توجه به داده‌های جدول زیر در گام اول مؤلفه جهت‌دهی وارد معادله پیش‌بینی شده و حدود ۳۶/۱ درصد از تغییرات کارآفرینی را تبیین می‌کند و مقدار $F = ۶۶/۱۳۷$ این معادله پیش‌بینی را در سطح معناداری $p < 0/05$ مورد تأیید قرار می‌دهد و در گام دوم نیز مؤلفه مخاطره‌پذیری به معادله پیش‌بینی اضافه شده و به همراه جهت‌دهی روی هم حدود ۴۸/۴ درصد از تغییرات کارآفرینی را تبیین می‌کند و مقدار $F = ۵۴/۴۵$ در سطح معناداری $p < 0/05$ معادله پیش‌بینی را مورد تأیید قرار می‌دهد.

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام کارآفرینی از روی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

گام	متغیر	R	R ²	F	sig	B
۱	جهت‌دهی	۰/۶۰۱	۰/۳۶۱	۶۶/۱۳۷	۰/۰۰۰	۲/۵۶۶
۲	جهت‌دهی و مخاطره‌پذیری	۰/۶۹۶	۰/۴۸۴	۵۴/۴۵۰	۰/۰۰۰	۲/۳۰۱
						۲/۲۹۲

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که در مجموع بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با بهبود فرهنگ سازمانی، کارآفرینی سازمانی افزایش خواهد یافت. علاوه بر این ارتباط بین ابعاد فرهنگ سازمانی (جهت‌دهی، احساس هویت سازمانی، سیستم‌های پاداش مناسب، خلاقیت فردی، مخاطره‌پذیری، تحمل تعارض، یکپارچگی و انسجام سازمانی، الگوهای باز و متنوع ارتباطات، حمایت مدیریت)، و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی مثبت و معنادار است. و به‌طور کلی بهبود ابعاد ذکر شده منجر به کارآفرینی سازمانی خواهد شد.

با توجه به نتیجه فوق جهت نهادینه کردن فرهنگ سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی پیشنهاد می‌شود که:

۱. مسئولان دانشگاه از اعمال هر گونه کنترل مستقیم و تأکید بر اجرای مقررات خشک و دست و پا گیر پرهیز کنند؛
۲. مسئولان دانشگاه بایستی با ایجاد همسویی میان اهداف شخصی افراد و اهداف دانشگاه زمینه را برای ایجاد کارآفرینی سازمانی فراهم کنند. این امر در سازمان از طریق توانمند سازی کارکنان امکان پذیر است؛
۳. پیشنهاد می‌شود که مسئولان دانشگاه از افراد مبتکر و خلاق حمایت همه جانبه کرده و برای حفظ این افراد بکوشند؛
۴. لازم است تصمیم‌گیری‌ها جمعی بوده و مدیریت مشارکتی حاکم باشد.
۵. پیشنهاد می‌شود مسئولان دانشگاه با تعبیه نظام ارتباط با مسئولان دانشگاه در سایت دانشگاه و همچنین اطلاع‌رسانی به کارکنان در خصوص امکان ارتباط با مدیران دانشگاه از طریق سیستم اتوماسیون، به تسریع ارتباطات در دانشگاه کمک کنند.

در پایان لازم به ذکر است استفاده از روشهای دیگر جمع‌آوری اطلاعات از محدودیت‌های این تحقیق امکان ندارد و پیشنهاد می‌شود موانع کارآفرینی سازمانی در دانشگاههای کشور و نیز امکان طراحی رشته کارآفرینی در مقطع کارشناسی در دانشگاههای کشور در پژوهش‌های آتی مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

۱. جعفر، آرشید (۱۳۶۸)، "بررسی رابطه بین موفقیت شغلی معلمان و مرکز کنترل"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران.
 ۲. احمد پور داریانی، محمود (۱۳۷۸)، "طراحی و تبیین الگوی پرورش مدیران کارآفرین در صنعت"، پایان‌نامه دکتری دانشگاه تربیت مدرس.
 ۳. احمد پورداریانی، محمود (۱۳۸۰)، "کارآفرینی؛ تعریف - نظریات - الگوها"، تهران: انتشارات پردیس.
 ۴. ایران زاده سلیمان (۱۳۷۷)، "مدیریت فرهنگ سازمان"، تهران: نشر مؤلف.
 ۵. مسعود، برومند نسب (۱۳۸۱)، "بررسی رابطه ساده و چند گانه وضعیت اجتماعی - اقتصادی، انگیزه پیشرفت، مخاطره پذیری، جایگاه مهارت، خلاقیت و عزت نفس با کار آفرینی در دانشجویان شهید چمران اهواز"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز.
 ۶. پرداختچی، محمد حسن (۱۳۸۵)، "درآمدی بر کارآفرینی سازمانی"، تهران: ارسباران.
 ۷. صادق، خدمتی توسل (۱۳۷۹)، "بررسی زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دبیرستانهای پسرانه دولتی کار و دانش شهرستان کرج از نظر مدیران، دبیران و دانش‌آموزان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران.
 ۸. رابینز، استیفن (۱۳۸۴)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
 ۹. احمد، سرداری (پاییز ۱۳۸۲)، "بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی"، کمال مدیریت، شماره ۳۰۲، سال دوم، تهران، ۲۵-۹.
 ۱۰. سی. اشنایدر، لویی بارسو، سوزان و ژان (۱۳۷۹)، "مدیریت در پهنه فرهنگها"، ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی، چاپ اول، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
 ۱۱. صمدآقایی، جلیل (۱۳۷۸)، "سازمان‌های کارآفرین"، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
 ۱۲. محمد، عزیزی (۱۳۸۲)، "بررسی و مقایسه زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
 ۱۳. مقیمی، سید محمد (۱۳۷۷)، "سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی"، تهران: ترمه.
 ۱۴. جعفر، هزار جریبی (۱۳۸۲)، "بررسی میزان کار آفرینی دانش‌آموختگان علوم انسانی در عرصه نشریات فرهنگی و اجتماعی شهر تهران"؛ رساله دکتری، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه اصفهان.
 ۱۵. علیرضا، یارائی (۱۳۸۳)، "بررسی برخی روحیات کار آفرینی در بین دانشجویان دانشگاه شیراز"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه شیراز.
16. Ahmed, S. U. (1985), "Risk- Taking Personality, Focus on Control and Entrepreneurship", *Personality and individual difference*, 6.
17. Druker, P. (1985), "*The Discipline of Innovation*", New York, NY: Harvard Business Review.

18. Robins, Stephen. (1993,1991), "*Organizational Behavior: Concept, Controversies and applications*", Englewoodcliffs, prince Hall.
19. Howard, S. (2004), "Developing Entrepreneurial Potential in youth, The Effects of Entrepreneurial Education and Venture creation", University of south florida.
20. Hisrich, Robert and peters, Michael (1992-2002), "*Entrepreneurship: Starting, Developing and Managing a New Enterprise*", Richard.IRWIN, Inc.
21. liang, T. W. (2002), "*Entrepreneurship and Innovation in the Knowledge-based Economy:Challenges and Strategies,Report of the APO symposium on Entrepreneurship in knowledge – based industry*", Taipei, Republic of China, Published by the Asian productivity Organization.
22. McClelland, D. (1961), "*The Achieving Society*", Princeton:Nj, Van Nostrand.
23. Rissal, R. (1992), "A Study of the Characteristics of Entrepreneurs in Indonesia", EDD Dissertation. U.S.A: George Washington University.
24. Schumpeter, J. (1934), "*The Theory of Economic Development*", Cambridge: Harvard.
25. Zilberman, T. W. and Scarborough, N. M. (1996), "*Entrepreneurship and New vere formation*", Prentice Hall International Edition.

