

## بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی اعضای هیات علمی

### پردیس دانشکده‌های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران 1384

دکتر منوچهر شجاعی<sup>1</sup>

فرزاد زیویار

رضا غلامعلی زاده

حسن اسماعیلی بیدهندی<sup>2</sup>

#### چکیده

در این مقاله، با توجه به اهمیت بحث فرهنگ سازمانی سعی شده است به تبیین فرهنگ سازمانی حاکم بر اعضای هیات علمی پردیس های فنی و علوم دانشگاه پرداخته شود. جهت تحقق هدف فوق دو فرضیه ی اصلی و چهار فرضیه ی فرعی در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته در دو بخش عمومی و اختصاصی، شامل سی سؤال در مقیاس لیکرت برای شناسایی فرهنگ موجود و مطلوب در قالب چهار فرهنگ مطرح در مدل دفت (فرهنگ کارآفرینی، مشارکتی، ماموریتی و بوروکراتیک) مورد استفاده قرار گرفت. براساس اطلاعات تکمیل شده 108 پرسشنامه از مجموع اعضای هیات علمی پردیس های فنی و علوم، به عنوان نمونه آماری و با استفاده از برنامه نرم افزاری spss و تکنیک های آماری آزمون فرض صفر، آزمون t و رتبه بندی فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. چنانکه انتظار می رود ماموریت دانشکده های فوق، مقوله آموزش و پژوهش می باشد و بایستی فرهنگ آموزشی تحقیقاتی بر پردیس های مذکور حاکم باشد تا بتوانند موفق و اثر بخش گردند. در صورت فقدان

---

1. دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

2. کارشناس ارشد دانشگاه تهران

این فرهنگ، موانع و معضلاتی پیدا می‌شود که خود مشکلاتی اساسی برای امر آموزش و پژوهش بوجود می‌آورد و عدم حاکمیت فرهنگ آموزشی و پژوهشی را در بردارد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی حاکم بر پردیس‌های فوق در وضع موجود فرهنگ مشارکتی می‌باشد. در حالی که در وضع مطلوب باید فرهنگ سازمانی کارآفرینی باشد.

## واژه‌های کلیدی

فرهنگ<sup>1</sup>، فرهنگ سازمانی<sup>2</sup>، کارآفرینی<sup>3</sup>، ماموریتی<sup>4</sup>، مشارکتی<sup>5</sup>، بوروکراتیک<sup>6</sup>

## مقدمه

آیا سازمان‌ها بدون وجود انسان می‌توانند به حیات خود ادامه دهند؟ با این وصف که منابع انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را به عنوان عضو هیات علمی در محیط سازمانی می‌گذارند، طبیعی است که توجه به آنها سازمان را در اجرای اهدافش یاور و یاریگر می‌باشد.

اهمیت این قضیه وقتی بیشتر می‌شود که بدانیم فرهنگ حاکم بر سازمان، شکل دهنده شخصیت سازمانی است و بدین وسیله می‌توان سازمان‌ها را بر حسب نوع فرهنگ‌شان شناسایی کرد. بنابر این اگر فرهنگ منسجم و متناسب با اهداف و ماموریت‌های سازمانی در سازمان حاکم باشد، کارآیی و اثر بخشی آن سازمان به طرز مطلوبی افزایش می‌یابد (ویریچ و کونتز<sup>7</sup>، 2002، ص 5).

با توجه به تاثیر فرهنگ سازمانی بر ادارک، تفکر و احساس کارکنان، اهداف و ابرازها و روش‌های عمل، فرآیند تصمیم‌گیری و حل مسایل، انگیزه، رضایت، روحیه افراد و میزان خلاقیت و نوآوری دارد، نباید چیزی را در سازمان به دور از تاثیر فرهنگ دانست (زارعی متین، 1379: 204).

- 
- 1 .culture
  - 2 . organizational culture
  - 3 . Entrepreneurship
  - 4 . Missicn
  - 5 . Involvement
  - 6 . Bureaucratic
  - 7 . Weihrich and Koonts

در این مقاله که حاصل طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه تهران بوده و توسط اعضای هیأت علمی دانشکده مدیریت و کارشناسان ارشد دانشگاه تهران انجام گرفت، سعی شده است فرهنگ حاکم بر اعضای هیأت علمی پردیس‌های فنی و علوم دانشگاه تهران را بر تکیه بر مبانی تئوریک در چارچوب خاص آن بر اساس مطالعات علمی انتخاب و فرهنگ سازمانی واحدهای مذکور را بر پایه آن مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد.

### بیان مساله و پیشینه تحقیق

ریشه و عوامل اصلی موفقیت یا شکست موسسات و سازمان‌ها را در فرهنگ سازمانی‌شان جستجو می‌کنند. فرهنگ سازمانی فاصله‌های بین متغیرهای رسمی و چگونگی انجام واقعی کار را پر می‌کند (هاروی و براون<sup>1</sup>، 2002، 64).

اندیشمندان معتقدند همان‌طور که انسان‌ها دارای شخصیت منحصر به فرد و متمایز از یکدیگر هستند سازمان‌ها نیز به واسطه فرهنگ‌شان دارای شخصیتی منحصر به فرد و جداگانه می‌باشند که این امر ضرورت شناخت فرهنگ سازمان‌ها را تبیین می‌کند. «فرهنگ سازمانی عبارت است از الگوی منحصر به فرد از مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک که فعالیتهای جامعه‌پذیری سازمان، سمبل‌ها، عملیات سازمان را شکل می‌دهد (مقیمی، 163، 80، 163).

فرهنگ سازمانی یک واژه توصیفی تلقی می‌شود و صاحب نظران و دانشمندان به بررسی و توصیف ابعاد این شاخص‌های شناسایی فرهنگ باور دارند. فرهنگ سازمانی در برگیرنده عقاید ریشه دار عمیق، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک اعضای یک سازمان می‌باشد. فرهنگ سازمانی زیر بنای تغییر و تحول سازمانی است. در واقع فرهنگ سازمانی بیانگر آمادگی سازمان برای تحول سازمانی می‌باشد (همپتون، 1990).

در این پژوهش از فرهنگ سازمانی توصیف شده توسط ریچارد دفت (2001) استفاده شده است که خلاصه‌ای از مفاهیم فوق عبارتند از:

1- فرهنگ کارآفرینانه، تمرکز استراتژیک سازمان بر روی محیط بیرون است و برای دستیابی به نیازها و خواسته‌های مخاطبین در یک محیط پویا و متغییر عمل می‌کنند (دفت،

1 . Harvey and Brown

2001 : 319). مقیاس مذکور در پرسشنامه تحقیق با ارزیابی و سنجش‌های مفاهیم فوق مشخص می‌گردد، (انعطاف‌پذیری، آزادی عمل، ریسک‌پذیری، خلاقیت و ابتکار، تغییر مطابق مباحث روز، تامین نیاز دانشجویان و مخاطبین). بر اساس گزارشی در سال 2002 میلادی از سوی « کمیسیون اروپائی<sup>1</sup> » در دهه اخیر توجه به کارآفرینی در امریکا و اروپا و تعداد زیادی از کشورهای دیگر شکوفایی زیادی پیدا شده و عقیده بر این است که آموزش و پرورش کارآفرینی که نقش مهمی در توسعه نگرش‌ها و توانایی‌ها و مهارت‌ها ایفا می‌کند، اتفاق نظر وجود داشته باشد (لی، زهانگ و ماتلای<sup>2</sup>، 2003، ص 495).

2- فرهنگ ماموریتی که خدمت به ارباب رجوع یا مخاطبین خاصی در محیط خارج را مورد توجه قرار می‌دهد و نیازی به تغییرات سریع ندارد (دفت 2001, 319). مقیاس مذکور در پرسشنامه تحقیق و سنجش موارد زیر مشخص می‌گردد، (مشخص بودن اهداف، جهت‌گیری‌های آینده سازمان برای اعضاء، انجام کار مطابق روش گذشته پاسخگو بودن در مقابل سطح مشخص عملکرد، قابل اندازه‌گیری بودن اهداف عملکرد در راستای اهداف مسئولین خدمت به مخاطبین و مشتریان).

3- فرهنگ مشارکتی، این فرهنگ عمدتاً بر درگیری اعضاء سازمان و انتظارات محیطی که سریعاً در حال تغییر است تمرکز دارد. (دفت، 2001، 32) مقیاس مذکور در پرسشنامه تحقیق با ارزیابی و سنجش این مفاهیم مشخص می‌گردد، (مشارکت اعضاء در تصمیم‌گیری‌های سازمان، توجه به نیاز اعضاء احساس تعهد، مسئولیت و مالکیت اعضاء نسبت به سازمان تلاش اعضاء در جهت بهبود عملکرد برآوردن انتظارات عوامل محیطی).

4- فرهنگ بوروکراتیک، این نوع فرهنگ دارای تمرکز دورنی بوده و با محیط ثابت سازگار است مقیاس مذکور در پرسشنامه تحقیق با ارزیابی و سنجش موارد زیر مشخص می‌گردد. (دفت، 2001، 321). (پیروی کارکنان از دستورات مسوولین، ارتباط از طریق کانال‌های رسمی، پیروی از سنت‌ها و رویه‌هایی که از قبل مشخص شده‌اند، عملکرد یکنواخت اعضاء).

1 . European Commission

2 . Li and zhang and matly

به نظر می‌رسد که این دسته‌بندی از فرهنگ باعث تجربه و تحلیل بیشتر و دقیق‌تر فرهنگ سازمانی می‌شود.

هرچند که ممکن است سؤال شود آیا تمام سازمان‌ها در چارچوب این تقسیم‌بندی قرار می‌گیرند؟ که در پاسخ باید اعلام کرد این روش قالب دسته‌بندی فرهنگ سازمانی در سازمان‌های مختلف می‌باشند و به صورت برجسته در یک سازمان می‌تواند باشد و در سازمان دیگر به صورت عکس آن باشد.

فقدان جو و فرهنگ سازمانی مناسب که وجود آورنده خلاقیت و نوآوری در دانشکده از مسایل عمده تحقیقات در کشور است. بررسی اجمالی روی دانشگاه‌های کشور بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی مناسب آموزش و تحقیق در مراکز مذکور کمتر حاکم است. برای نمونه نتایج تحقیقی که در سال‌های اخیر در زمینه شناخت فرهنگ سازمانی حاکم بر موسسات پژوهشی کشور انجام شده بیانگر آن است که فرهنگ محیط‌های تحقیقاتی و دانشگاهی فاقد خلاقیت، نوآوری و به طور کلی کارآفرینی است (میرزایی، حسن، 1382).

این عوامل محققین را بر آن داشت که جهت شناخت نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر پردیس‌های فنی و علوم در وضع موجود و مطلوب بپردازند. لذا این تحقیق به دنبال آن است که چه فرهنگی بر اعضای هیات علمی واحدهای مذکور حاکم است؟ برای پاسخ به این سوال پرسشنامه مربوطه در بین اعضای هیات علمی پردیس‌ها و دانشکده‌های فنی و علوم براساس نمونه آماری توزیع و جمع‌آوری گردید.

### اهداف و سوالات تحقیق

هدف این پژوهش بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی حاکم بر اعضای هیات علمی پردیس‌های فنی و علوم در وضع موجود و مطلوب می‌باشد.

### پرسش‌های پژوهش

1. چه نوع فرهنگ سازمانی بر اعضای هیات علمی پردیس‌های فنی و علوم پایه در وضع موجود حاکم است؟
- 1-1 - آیا در وضع موجود بر اعضای هیات علمی فرهنگ کارآفرینی حاکم است؟

- 1-2 - آیا در وضع موجود بر اعضای هیات علمی فرهنگ ماموریتی حاکم است؟
- 1-3 - آیا در وضع موجود بر اعضای هیات علمی فرهنگ مشارکتی حاکم است؟
- 1-4 - آیا در وضع موجود بر اعضای هیات علمی فرهنگ بوروکراتیک حاکم است؟
2. آیا تفاوت معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی موجود و مطلوب اعضای هیات علمی پردیس‌های فنی و علوم وجود دارد؟

### روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش از نوع توصیفی (پیمایشی) است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه شامل دو بخش سوالات جمعیت‌شناختی و سوالات اختصاصی تحقیق شامل 30 سوال در مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای بود، که روایی این پرسشنامه (با استفاده از شیوه آلفا کرونباخ) 0/87 برآورد گردید. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌ها از برنامه نرم افزاری SPSS و آزمون فرض صفر، آزمون t، مقایسه زوجی، تحلیل و ارزیابی و رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق شامل اعضای هیات علمی پردیس‌های فنی و علوم پایه (دانشکده‌های مهندسی برق و کامپیوتر، مهندسی متالورژی و... دانشکده شیمی، زیست‌شناسی، زمین‌شناسی، فیزیک) بود که 362 عضو هیات علمی را شامل می‌شود. نمونه آماری 30٪ اعضای مذکور در حدود 108 نفر برآورد شده که به صورت تصادفی بین اعضای هیات علمی دانشکده‌های مذکور به تناسب جمعیت هیات علمی به تعداد 280 مورد توزیع و جمع‌آوری شد (جداول جمعیت‌شناسی شماره 1 تا 5).

جدول (1): گروه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	81	٪75
زن	27	٪25

جدول (2): توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب سن و سابقه کار

متغیر	میانگین	درصد	میانه	درصد
سن	38/12	9/38	38	28
سابقه کار	15/41	7/2	16	6

جدول (3): سوابق خدمتی گروه مورد مطالعه

میزان سابقه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کمتر از 5 سال	9	8/4	8/4
5-10	18	16/7	25/1
10-15	38	35	60/1
15-20	26	24/1	84/2
بیشتر از 20	17	15/8	100

جدول (4): وضعیت مرتبه علمی پاسخ دهندگان

مرتبه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مرجی	3	2/3	2/3
استادیار	73	68	70/3
دانشیار	25	22/85	93/15
استاد	7	6/85	100

جدول (5): وضعیت استخدامی گروه مورد بررسی

نوع استخدام	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
پیمانی	25	24	24
رسمی	83	76	100

## تجزیه و تحلیل نتایج، بحث و نتیجه‌گیری

## الف - نتایج آزمون دوجمله‌ای

به منظور تعیین نوع فرهنگ حاکم بر اعضای هیات علمی پردیس دانشکده‌های فنی و پردیس علوم در وضع موجود و مطلوب از آزمون دو جمله‌ای استفاده شده است.

جدول (6) : نتایج آزمون دو جمله‌ای

وضع مطلوب					وضع موجود					نوع فرهنگ سازمانی Ho
نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی‌داری آزمون	حداقل احتمال قابل قبول	احتمال مشاهده	نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی‌داری آزمون	احتمال آزمون	احتمال مشاهده	
Ho تائید	٪5	0/001	٪6	٪9	رد Ho	٪5	0/000	0/6	0/4	فرهنگ کارآفرینی وجود دارد
Ho تائید	٪5	0/000	٪6	0/8	رد Ho	٪5	0/000	0/6	٪5	فرهنگ مشارکتی وجود دارد
Ho تائید	٪5	0/060	٪6	0/7	رد Ho	٪5	0/000	0/6	0/4	فرهنگ ماموریتی وجود دارد
Ho رد	٪5	0/010	٪6	0/4	رد Ho	٪5	0/000	0/6	0/3	فرهنگ بوروکراتیک وجود دارد

این جدول بیانگر آن است که به نوعی فرهنگ‌های چهارگانه در دانشکده‌های مذکور در وضع مطلوب و موجود دارد. در این آزمون دو شرط وجود دارد. اول شرط حاکمیت هر یک از فرهنگ‌ها، دوم اینکه فرهنگ مشارکتی و کارآفرینی بیشتر از سایر فرهنگ در این پردیس‌ها (دانشکده‌ها) در وضع موجود حاکمیت دارد. اما هیچکدام از فرهنگ‌ها در پردیس‌های مذکور در وضع وجود غالب نیست. نکته دوم مقایسه و ترکیب هر یک از فرهنگ در وضع مطلوب پردیس‌های علوم و فنی فرهنگ‌های کارآفرینی و مشارکتی و ماموریتی وجود دارند، می‌باشد.

## ب- نتایج آزمون مقایسه زوجی

از آزمون مقایسه زوجی برای مقایسه هر یک از انواع فرهنگ کارآفرینی، مشارکتی، ماموریتی بوروکراتیک با یکدیگر استفاده شد.



جدول (7): نتایج آزمون زوجی در مورد مقایسه فرهنگ های 4 گانه وضع موجود و مطلوب

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معنی داری	درجه آزادی	محاسبه شده	نوع فرهنگ	Ho
رد Ho	٪5	0/001	107	-4/142	فرهنگ کارآفرینی	تفاوت معنی داری در وضع موجود و مطلوب وجود ندارد.
رد Ho	٪5	0/001	107	-3/852	فرهنگ مشارکتی	تفاوت معنی داری در وضع موجود و مطلوب وجود ندارد.
رد Ho	٪5	0/000	107	-3/156	فرهنگ ماموریتی	تفاوت معنی داری در وضع موجود و مطلوب وجود ندارد.
تائید Ho	٪5	0/065	107	-1/321	فرهنگ بوروکراتیک	تفاوت معنی داری در وضع موجود و مطلوب وجود ندارد.

### نتیجه گیری

در سطح اطمینان 95 درصد چون سطح معنی داری کوچکتر از میزان خطاست لذا فرض صفر (Ho) برای فرهنگ کارآفرینی، مشارکتی، ماموریتی رد می شود به عبارت دیگر می توان گفت که در خصوص فرهنگ سازمانی کارآفرینی، مشارکتی، ماموریتی تفاوت معنی داری بین وضع موجود و مطلوب به چشم می خورد. ولی در سطح اطمینان 95 درصد چون سطح معنی داری آزمون بزرگتر از میزان خطاست لذا فرض صفر (Ho) برای فرهنگ بوروکراتیک تائید می شود و به عبارت دیگر می توان گفت که در خصوص فرهنگ سازمانی بوروکراتیک تفاوت معنی داری بین وضع موجود و مطلوب به چشم نمی آید.

### ج- بررسی نتیجه آزمون تحلیل واریانس فریدمن

بمنظور رتبه بندی چهار فرهنگ کارآفرینی، مشارکتی، ماموریتی و بوروکراتیک پردیس های علوم و فنی در وضع موجود و مطلوب از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شده است.

رتبه میانگین فرهنگ های چهارگانه پردیس فنی و علوم پایه در وضع موجود مطلوب

یکسان است: Ho

حداقل یک زوج از رتبه میانگین فرهنگ های چهارگانه پردیس های فنی و علوم در

وضع موجود و مطلوب تفاوت معنی داری با هم دارند: H1

جدول (8) : نتایج آزمون فریدمن

فرهنگ سازمانی	کای دو محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان خطا	نتیجه آزمون
وضع موجود	30/251	3	0/000	0/05	H <sub>0</sub> رد
وضع مطلوب	29/12	3	0/000	0/05	H <sub>0</sub> رد

## تصمیم گیری

سطح معنی داری کمتر از میزان خطا است لذا فرض صفر H<sub>0</sub> رد می شود به عبارت دیگر با 95٪ اطمینان می توان گفت که در وضع موجود و مطلوب رتبه فرهنگ های چهارگانه پردیس دانشکده های فنی و علوم، با هم برابر نیستند بلکه یکی از رتبه ها تفاوت معنی داری با بقیه دارد.

در رتبه بندی فرهنگ های چهارگانه از رتبه بندی فریدمن بدین نتیجه می رسیم که در وضع موجود پردیس دانشکده های مذکور فرهنگ بوروکراتیک دارای رتبه بیشتری از سایر فرهنگ ها و در وضع مطلوب با بالاترین رتبه فرهنگ کارآفرینی می باشد.

جدول (9) : رتبه بندی فریدمن

رتبه	میزان	نوع فرهنگ
چهارم	3/4	فرهنگ کارآفرینی در وضع موجود
دوم	5/2	فرهنگ ماموریتی در وضع موجود
سوم	3/9	فرهنگ مشارکتی در وضع موجود
اول	4/75	فرهنگ بوروکراتیک در وضع موجود
اول	6/35	فرهنگ کارآفرینی در وضع مطلوب
سوم	5/40	فرهنگ ماموریتی در وضع مطلوب
دوم	6/26	فرهنگ مشارکتی در وضع مطلوب
چهارم	3/12	فرهنگ بوروکراتیک در وضع مطلوب

نتایج این بررسی نشان می دهد به نظر اعضای هیات علمی پردیس های فنی و علوم دانشگاه تهران در وضع مطلوب بایستی فرهنگ کارآفرینی حاکم باشد و مناسب ترین و مطلوبترین فرهنگ سازمانی دانشکده های مزبور تشخیص داده شده است. فرهنگ سازمانی

مشارکتی و ماموریتی و بوروکراتیک به ترتیب 6/26 و 5/40 و 3/12 در رتبه‌های دوم و سوم و چهارم قرار می‌گیرد. براساس اطلاعات و نتایج حاصله از آزمون‌های آماری، فرهنگ سازمانی حاکم بر اعضای هیات علمی پردیس‌های فوق در وضع موجود، متأثر از نوع خاصی از فرهنگ‌های چهارگانه مشارکتی، بوروکراتیک، ماموریتی و کارآفرینی نمی‌باشد. به عبارت دیگر، شرایط فعلی، هیچ کدام از فرهنگ‌های مزبور، وجه غالب فرهنگ سازمانی پردیس‌های فوق را شکل نمی‌هند (جدول شماره 9).

اما فرهنگ سازمانی مطلوب پردیس‌های فوق، متفاوت از وضع موجود می‌باشد. پاسخ دهندگان براین باورند که بهترین و مناسب‌ترین فرهنگ سازمانی پردیس‌های مربوطه‌شان، کارآفرینی، مشارکتی، ماموریتی، بوروکراتیک است و فرهنگ بوروکراتیک جایگاه کمتری در شرایط مطلوب دارد.

### نتیجه‌گیری کلی

در شرایط موجود، هیچ یک از فرهنگ‌های چهارگانه کارآفرینی، ماموریتی، مشارکتی، بوروکراتیک وجه غالب ندارد. بنابراین فرهنگ‌ها را می‌توان در وضع موجود مشاهده کرد. فقدان فرهنگ غالب این امکان را بوجود می‌آورد که استفاده از راهکارهایی فرهنگ سازمانی را با دست خویش تغییراتی داد. از آن سوی که فرهنگ غالب وضع مطلوب پردیس‌های فوق کارآفرینی می‌باشد با راهکارها و اقداماتی مقتضی و مناسب فرهنگ کارآفرینی را توسعه داد.

کارآفرینی برای هر سازمانی دارای سه فایده مطلوب می‌باشد:

- 1- افزایش رشد اقتصادی، 2- ارتقاء بهره‌وری و پدید آمدن تکنولوژی‌ها،
- 3- محصولات و خدمات جدید

سطح ملی کارآفرینی به دو دسته عوامل اقتصادی (مانند مسائل مربوط به عرضه و دسترسی به سرمایه) و عوامل غیر اقتصادی (مانند تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی که بر فعالیتهای اقتصادی تاثیر می‌گذارند) بستگی دارد (ساعتچی، 1380).

آنچه مسلم است برای توسعه فرهنگ کارآفرینی نیاز به بسترهای مناسبی برای رشد و شکوفایی است که بحث در این زمینه مقوله جداگانه‌ای می‌باشد. اما چیزی که در محیط

دانشگاهی مهم می‌باشد چنین بستری نیاز به رویکرد مدیریت کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی می‌باشد، و به این باور بایستی توجه شود که هم عوامل فردی و هم عوامل محیطی و سازمانی در موقعیت سازمانی حیاتی هستند. نتایج این تحقیق هم نشان می‌دهد که اعضای هیات علمی پردیس های فوق اهمیت زیادی به توسعه فرهنگ سازمانی کارآفرینی نشان داده‌اند و فرهنگ مطلوب آنان فرهنگ کارآفرینی می‌باشد.

بنابراین، فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه‌ای از نگرش‌ها، باورها و ارزش‌های مشترکی که در سازمان وجود دارد بر اندیشه‌های تک تک اعضای آن تاثیر می‌گذارد. همچنان که انسان تحت تاثیر فرهنگ قرار می‌گیرد، سازمان‌ها نیز تحت تاثیر فرهنگ حاکم بر خود هستند. فرهنگ سازمانی می‌تواند محیطی محرک و لذت بخش و انگیزشی را برای شاغلین فراهم آورد که دارای انعطاف‌پذیری، پویایی، خلاقیت، نوآوری، مشارکت، توجه به کارکنان، ریسک‌پذیری، ایجاد حسن تعهد و مالکیت نسبت به سازمان، هدف‌گرایی، استقلال و آزاد می‌باشد. افراد در سایه برخورداری از این ویژگی‌ها هم می‌توانند نیازهای خود را برآورده سازند و هم در جهت اهداف سازمانی حرکت نمایند.

منابع و مأخذ فارسی

1. زارعی متین، حسن «مدیریت منابع انسانی»، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات حوزه علمیه قم، 1379.
2. ساعتچی، محمود. «روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت)». تهران: موسسه نشر ویرایش، 1380
3. مقیمی، سید محمد «سازمان و مدیریت (رویکرد پژوهشی)»، تهران: ترمه، 1380
4. میرزایی اهرنجانی، حسن، «بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی دانشکده‌های دامپزشکی و کشاورزی»، مرکز پژوهش‌های کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، 1382.
5. هرسی، پال و بلانچارد، کنت. «مدیریت رفتار سازمانی». ترجمه علی علاقه بند. تهران: امیر کبیر، 1382.

منابع و مأخذ لاتین

1. Daft , Richard L, "*Orgauiztion Theory & Design*" , South - western , College pulo : 2000
2. Daft , Richard L, "*Essentional Of Organization Theory & Desig*" , South – Western : Thomson – Learning : 2001
3. Hampton , D.R., "*conte mporary Management* ". New Delhi : Mc Graw – Hill: 1990
4. Harvey Donal and Brown Donal , "*Anexerimentad Approach to Orgaization Development*". Englewood Cliffs.N.J.Prentice - Hall, 1999 , P64
5. Li Jun and Zhang Yuli and Matlay Harvy (2003)
6. Weihrich and Koontz, "*Management*" , McGram – Hill Internatinal.

