



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

جهت اخذ پایان نامه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت آموزشی

عنوان :

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی و خلاقیت در

سازمان فنی و حرفه ای شهرستان گچساران در سال ۸۹ - ۸۸

استاد راهنما :

دکتر عبدالمحمد طاهری

استاد مشاور :

دکتر شاپور امین شایان جهرمی

نگارش :

سهیلا ترابی

شهریور ماه ۱۳۸۹

تقدیم به .....

دو شمع فروزان زندگی

پدر و مادر عزیزم

که در تمام مراحل زندگی پشتیبانم بوده اند

و حضورم بی حضورشان رنگ و بوئی ندارد.

سپاسگزاری :

با تشکر و قدر دانی از زحمات بی دریغ استاد گرامی جناب آقای دکتر  
عبدالمحمد طاهری و جناب آقای دکتر شاپور امین شایان جهرمی که با  
راهنمایی های مفید و با ارزش ، اینجانب را در انجام پروژه یاری نمودند.

## چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی و خلاقیت از دیدگاه کارکنان سازمان فنی و حرفه ای شهرستان گچساران در نیمسال دوم تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸ که دارای مدرک تحصیلی ( دیپلم ، فوق دیپلم ، لیسانس و فوق لیسانس) است ، می باشند . جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان رسمی ، قرار دادی و حق التدریس سازمان فوق می باشد . ابزار گرد آوری داده ها ، پرسشنامه استاندارد ۲۲ سوالی فرهنگ سازمانی گرت هافستد ، پرسشنامه محقق ساخته ۱۲۱ سوالی کارآفرینی سازمانی دکتر هومن و پرسشنامه استاندارد ۲۸ سوالی خلاقیت رندسپیت است . که با استفاده از آمار توصیفی ( میانگین ، انحراف معیار ، درصد فراوانی ) و آمار استنباطی ( ضریب همبستگی پیرسون ، و رگرسیون چند متغیره ، و ضریب همبستگی ماتریس ) استفاده و داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت در استفاده از این فنون از نرم افزار SPSS بهره گیری شد ، نتایج تجزیه و تحلیل داده ها از این قرار است :

- فرضیه شماره ۱ : بین فرهنگ سازمانی، کارآفرینی سازمانی و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد.
  - فرضیه شماره ۲ : بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد.
  - فرضیه شماره ۳ : بین ابعاد فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه معناداری وجود ندارد.
  - فرضیه شماره ۴ : بین فرهنگ سازمانی و کار آفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
  - فرضیه شماره ۵ : بین ابعاد فرهنگ سازمانی و کار آفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.
  - فرضیه شماره ۶ : بین کارآفرینی سازمانی و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد.
  - فرضیه شماره ۷ : بین ابعاد کارآفرینی سازمانی و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد.
- همچنین نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات انجام شده پیشین، رابطه معناداری وجود دارد .
- کلید واژه : فرهنگ – سازمان – فرهنگ سازمانی – کارآفرین – کارآفرینی سازمانی – خلاقیت – نوآوری .

## فهرست مطالب

### عنوان

فصل اول - طرح تحقیق.....	۱
۱ - ۱- مقدمه .....	۲
۱- ۲- بیان مسئله .....	۴
۱- ۳- ضرورت و اهمیت پژوهش .....	۷
۱- ۴- اهداف پژوهش.....	۱۰
۱- ۴- هدف کلی.....	۱۰
۱- ۲- ۴- اهداف جزئی.....	۱۰
۱- ۵- فرضیه های تحقیق.....	۱۰
۱- ۶- تعریف مفاهیم در پژوهش.....	۱۱
فصل دوم - ادبیات و پیشینه پژوهش.....	۱۳
۱- ۲- مقدمه.....	۱۴
۲- ۲- فرهنگ سازمانی.....	۱۴
۱- ۲- ۲- واژه فرهنگ از نظر لغوی.....	۱۴
۲- ۲- ۲- تعاریف فرهنگ.....	۱۴
۲- ۲- ۳- خصوصیات فرهنگ.....	۱۸
۲- ۲- ۴- تعریف سازمان .....	۲۰
۲- ۲- ۵- تعاریف فرهنگ سازمانی.....	۲۱
۲- ۲- ۶- فرهنگ چگونه بوجود می آید.....	۲۳
۲- ۲- ۷- ریشه های فرهنگ سازمانی.....	۲۴
۲- ۲- ۸- کارکرد فرهنگ سازمانی.....	۲۵
۲- ۲- ۹- سطوح فرهنگ.....	۲۶

- ۲۸-۲-۱۰- عناصر و مؤلفه های فرهنگ سازمانی.....
- ۳۱-۲-۱۱- انواع فرهنگ سازمانی.....
- ۳۳-۲-۱۲- فرهنگ و پاره فرهنگهای سازمانی .....
- ۳۴-۲-۱۳- مدل‌های فرهنگ سازمانی.....
- ۳۴-۲-۱۳-۱- مدل هفت بعدی اوریلی، چاتمن و کالدول .....
- ۳۵-۲-۱۳-۲- مدل چهار بعدی دنیسون .....
- ۳۵-۲-۱۳-۳- مدل چهار بعدی هافستید.....
- ۳۸-۲-۱۳-۳-۱- آثار این بعد از فرهنگ بر عملکرد مدیریت و سازمان.....
- ۳۹-۲-۱۳-۴- مدل چهار بعدی کوئین .....
- ۴۳-۲-۳- کارآفرینی سازمانی .....
- ۴۳-۲-۳-۱- مفهوم واژه کارآفرینی.....
- ۴۳-۲-۳-۲- کارآفرینی از دیدگاه اقتصاددانان.....
- ۴۵-۲-۳-۴- ضرورت کارآفرینی در سازمان.....
- ۴۷-۲-۳-۵- انواع کارآفرینی.....
- ۴۹-۲-۳-۶- فرایند کارآفرینی .....
- ۵۳-۲-۳-۷- تأثیرات کارآفرینی .....
- ۵۴-۲-۳-۸- تعریف کارآفرینی سازمانی.....
- ۵۵-۲-۳-۹- سیر تکامل کارآفرینی سازمانی.....
- ۵۶-۲-۳-۱۰- فرایند کارآفرینی سازمانی.....
- ۵۸-۲-۳-۱۱- پرورش کارآفرینان سازمانی.....
- ۵۹-۲-۳-۱۲- آموزش کارآفرینی سازمانی.....
- ۶۱-۲-۳-۱۳- ویژگی کارآفرینان.....

- ۶۴.....۲-۳-۱۴- فرهنگ کار در غرب.....
- ۶۵.....۲-۳-۱۵- فرهنگ کار در ژاپن.....
- ۶۷.....۲-۳-۱۶- فرهنگ کار در ایران.....
- ۶۸.....۲-۳-۱۷- مدل‌های ارائه شده برای ایجاد کارآفرینی در سازمان.....
- ۶۸.....۲-۳-۱۷- ۱- مدل تعاملی کارآفرینی سازمانی.....
- ۷۰.....۲-۳-۱۷- ۲- مدل استراتژیکی کارآفرینی سازمانی.....
- ۷۱..... OSIM ۳-۱۷-۳-۲.....
- ۷۳.....۲-۳-۱۷- ۴- مدل سه شاخگی برای کارآفرینی سازمانی.....
- ۷۴.....۲-۳-۱۷- ۵- مدل دو بعدی زهرا شاکر.....
- ۷۵.....۲-۳-۱۸- موانع و محدودیتها برای کارآفرینی سازمانی.....
- ۷۷.....۲-۴-۴- خلاقیت.....
- ۷۷.....۲-۴-۱- تعاریف خلاقیت.....
- ۷۸.....۲-۴-۲- خلاقیت در مکاتب مختلف.....
- ۸۱.....۲-۴-۳- عوامل رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان.....
- ۸۳.....۲-۴-۴- فرایند خلاقیت (تولیده ایده).....
- ۸۴.....۲-۴-۵- انواع خلاقیت.....
- ۸۵.....۲-۴-۶- تکنیکهای خلاقیت گروهی.....
- ۸۷.....۲-۴-۷- توسعه خلاقیت.....
- ۸۹.....۲-۴-۸- ویژگی های اندیشه و عمل خلاقانه.....
- ۹۰.....۲-۴-۹- رابطه خلاقیت ، نوآوری و کارآفرینی.....
- ۹۰.....۲-۴-۱۰- تفاوت خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی.....
- ۹۲.....۲-۴-۱۱- عوامل بازدارنده خلاقیت و نوآوری.....
- ۹۴.....۲-۵- تحقیقات داخلی و خارجی در باره فرهنگ سازمانی ، کارآفرینی سازمانی و خلاقیت.....

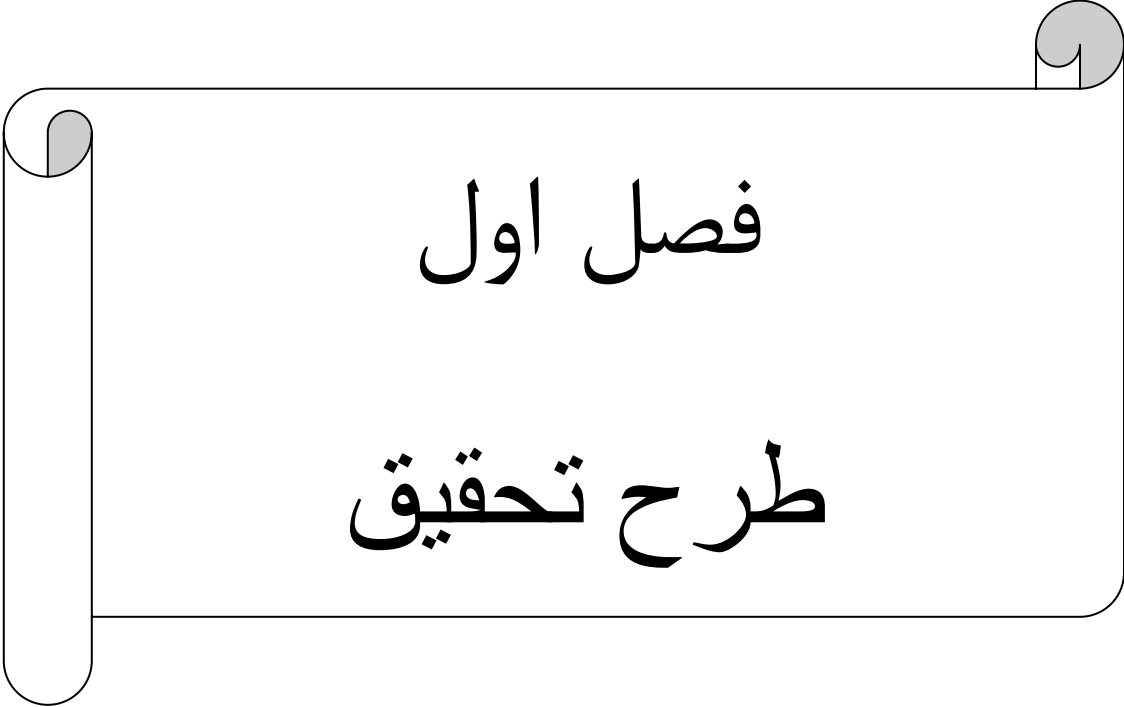
۹۴	۲-۵-۱- تحقیقات داخلی
۱۰۲	۲-۵-۲- تحقیقات خارجی
۱۰۵	۲-۶- جمع بندی
۱۰۷	فصل سوم
۱۰۸	۳-۱- مقدمه
۱۰۸	۳-۲- روش پژوهش
۱۰۸	۳-۳- جامعه آماری و نمونه آماری پژوهش
۱۰۸	۳-۴- ابزار گردآوری اطلاعات
۱۱۱	۳-۵- نحوه اجرای پرسشنامه
۱۱۱	۳-۶- روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات
۱۱۶	۳-۷- روش تجزیه و تحلیل داده ها ( روش آماری )
۱۱۷	فصل چهارم - تحلیل داده ها
۱۱۸	۴-۱- مقدمه
۱۱۸	۴-۲- آمار توصیفی
۱۲۱	۴-۳- آمار استنباطی
۱۳۰	فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری
۱۳۱	۵-۱- مقدمه
۱۳۶	۵-۲- پیشنهادات
۱۳۷	۵-۳- محدودیتها
۱۳۸	منابع
۱۳۹	منابع فارسی
۱۴۵	منابع انگلیسی



## فهرست جداول

- جدول ۱-۲: وجوه تفاوت افراد ایده پرداز ، مخترع ، نوآور و کارآفرین.....۹۲
- جدول ۱-۳ : تعدادگویه ها و سوالات مربوط به ابعاد فرهنگ سازمانی.....۱۰۹
- جدول ۲-۳: تعدادگویه ها و سوالات مربوط به ابعاد کارآفرینی سازمانی.....۱۱۰
- جدول شماره ۳-۳ : ضرائب پایایی پرسشنامه ها.....۱۱۲
- جدول شماره ۴-۳ : ضریب پایایی ابعاد فرهنگ سازمانی .....۱۱۲
- جدول شماره ۵-۳ : ضریب پایایی ابعاد فرهنگ سازمانی.....۱۱۳
- جدول شماره ۶-۳ : ضریب پایایی کارآفرینی.....۱۱۳
- جدول شماره ۷-۳ : ضریب پایایی کارآفرینی.....۱۱۴
- جدول شماره ۱-۴ : توصیف نمونه آماری برحسب سن.....۱۱۸
- جدول شماره ۲-۴ : توصیف نمونه آماری برحسب سابقه.....۱۱۹
- جدول شماره ۳-۴ : توصیف نمونه آماری برحسب مدرک تحصیلی.....۱۲۰
- جدول شماره ۴-۴ : ماتریس همبستگی بین فرهنگ سازمانی، کارآفرینی و خلاقیت.....۱۲۱
- جدول شماره ۵-۴ : تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون.....۱۲۲
- جدول شماره ۶-۴ : ضرایب بتا و سطح معناداری آنها.....۱۲۲
- جدول شماره ۷- ۴ : رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت.....۱۲۳
- جدول شماره ۸-۴ : ماتریس همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و خلاقیت.....۱۲۴
- جدول شماره ۹-۴ : رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی.....۱۲۵
- جدول شماره ۱۰- ۴ : ماتریس همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی.....۱۲۶
- جدول شماره ۱۱-۴ : ماتریس همبستگی بین کارآفرینی سازمانی و خلاقیت .....۱۲۷
- جدول شماره ۱۲-۴ : ماتریس همبستگی بین ابعاد کارآفرینی و خلاقیت.....۱۲۸
- جدول شماره ۱۳-۴ : تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون.....۱۲۸
- جدول شماره ۱۴-۴ : ضرایب بتا و سطح معناداری آنها.....۱۲۹

- شکل ۱-۲ ، شکل گیری فرهنگ سازمانی اقتباس از رابینز ..... ۲۴
- شکل ۲-۲ ، فرایند کارآفرینی..... ۵۲
- شکل ۳-۲ ، متغیرهای اصلی تأثیر گذاری بر فرآیند کارآفرینی..... ۵۳
- شکل ۴-۲ ، مدل تعاملی کارآفرینی سازمانی کوارتکو و همکاران..... ۶۹
- شکل ۵-۲ ، مدل استراتژیکی کارآفرینی سازمانی کرنوال و پرلمن..... ۷۰
- شکل ۶-۲ ، مدل SIM..... ۷۲
- شکل ۷-۲ ، مدل سه شاخگی ..... ۷۳
- شکل ۸-۲ ، مدل دو بعدی کارآفرینی سازمانی..... ۷۴
- شکل ۹-۲ ، عوامل مؤثر بر خلاقیت..... ۸۱
- شکل ۱۰ ، ۴p با خلاقیت و نوآوری..... ۸۳



فصل اول  
طرح تحقیق

## ۱-۱- مقدمه

تا دو دهه قبل به سازمانها به عنوان ابزارهای عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد برای اهداف نگریسته می‌شد. نگاهی ژرف تر بر تعاریف سازمانی این واقعیت را روشن می‌کند که فرهنگ سازمانی سیستمی از معانی مشترک می‌باشد یا مجموعه‌ای است از اجزای کلیدی که ارزشهای سازمانی را تشکیل می‌دهد. بنابراین فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان روشن می‌سازد (عاصمی‌پور، ۱۳۷۵).

اغلب، فرهنگ سازمانی به عنوان عامل مهم در اندازه‌گیری عملکرد سازمانی می‌دانند که اشاره به ارزشهای تعیین شده، مفروضات زیربنایی، انتظارات، محفوظات جمعی و معانی موجود در یک سازمان دارد (کوئین، ۱۹۹۹).

معمولاً سازمانها برای پاسخگویی به نیازهای جدید و ماندگاری، نیازمند اندیشه‌های نو و نظریه‌های بدیع و تازه اند. افکار، نظریه‌های جدید، مانند روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی، نجات می‌دهد. (فصلنامه مدیریت، ۱۳۸۷).

بر همین اساس در جهان امروز سازمانها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصتهای احتمالی ناچارند ظرفیتهای و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، و به تقویت نقاط ضعف بپردازند. البته مسائل و مشکلات در سازمانها آنچنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمانها و پیچیده بودن رفتارهای کارکنان این پیچیدگی را مضاعف نموده است. با چنین اوصافی سازمانها نباید در انتظار موج باشند، بلکه باید خود منبع موج و تحول گردند و در جهت بهبود خود بکوشند تا بتوانند پاسخگوی نیازهای جدید تمدن امروزی باشند (مقیم، ۱۳۷۷).

خوشبختانه در سالهای اخیر در کشور ما مقوله کارآفرینی مورد توجه قرار گرفته، با این وجود این مفهوم برای بسیاری از دست اندرکاران و افراد جامعه ناشناخته و غریب است. شاید به همین دلیل تاکنون برنامه ریزی و بسترسازی مناسبی در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و نظام آموزشی کشور برای

توسعه کارآفرینی به ویژه در سازمان فنی و حرفه ای و دانشگاههای کشور صورت پذیرفته است . در شرایط کنونی که اقتصاد کشورمان با مسائل و نارسایی های مهمی نظیر فرار مغزها ، بیکاری ، کمبود نیروی انسانی متخصص ، کاهش سرمایه گذاری دولت ، عدم تحرک و رشد اقتصادی کافی روبروست ، پرورش و آموزش کارآفرینان ارزش آفرین از اهمیت مضاعفی برخوردار است (آقایی ، ۱۳۸۲).

## ۱-۲- بیان مسئله

یکی از تحولات اساسی دنیای امروز، تغییر در شیوه‌ی نگرش سازمانهاست. امروزه دنیا را دنیای سازمانها می‌نامند و متولیان آنها انسان است، یعنی انسان با ارزش ترین منبع برای سازمانها به شمار می‌آید. فرهنگ سازمانی در حکم مجموعه‌ای از ویژگیهای بسیار مهم در برگیرنده‌ی ارزش‌های سازمان، شیوه‌ی انجام دادن امور و رفتار کارکنان را در هر سازمان مشخص می‌کند (شاین، ۱۳۸۳).

از طرفی، از عمده‌ترین جریانهای حاکم بر حیات بشری در آغاز هزاره سوم میلادی فرایند کارآفرینی و خلاقیت می‌باشد، که اساس و بستر ساز تغییر و تحول و دگرگونی است. افراد، سازمانها و جوامعی که نتوانند خود را با این تحولات پرشتاب همگام کنند دچار توقف، سکون و اضمحلال می‌گردند. در این میان افرادی هستند که در زمانی که همگان بر هرج و مرج، نابسامانی، تناقض و عدم تعادل اذعان دارند، آنها به دنبال بدست آوردن فرصتی هستند تا بتوانند با ارائه محصول و یا خدمت جدیدی به جامعه، تعادل را برقرار کرده و اوضاع را سامان بخشند و ارزشی را از خود بر جای گذارند. این افراد که محور توسعه اقتصادی بوده کارآفرین<sup>۱</sup> خوانده می‌شوند. موجب می‌گردد تا سازمانی از سازمان‌های دیگر پیشی بگیرد و کشوری از کشورهای دیگر به نحو چشمگیر پیشرفت نماید (فصلنامه مدیریت، ۱۳۸۷).

طوسی، (۱۳۷۲)، بیان می‌دارد، یکی از ضرورت‌های کامیابی نوآفرینی و دگرگونی، پاسداری و پشتیبانی همه پاره فرهنگهای سازمانی از (دگرگونی و نوآوری) آنهاست. هر گاه همه پاره فرهنگها به گونه‌ای یگانه و بهم بافته از کارهای نو و تازه سازمان پشتیبانی نکنند، نمی‌توان به کامیابی کار امید داشت. ضرورت یگانگی فرهنگی برای نوآفرینی زمانی افزایش خواهد یافت که یک اندیشه تازه یا روش نو به همکاری میان گروههای گوناگون سازمان نیاز داشته باشد. باید به یاد سپرد که دگرگونی و نوآوری یکی از فرآورد‌های پیامد فرهنگ سازمانی است. اگر فرهنگ سازمانی به درستی پرورده شود و به حالتی یگانه به پشتیبانی از نوآفرینی برخیزد، راه دگرگونی و زایش اندیشه‌ها و روشهای نو در سازمان باز خواهد شد. با توجه به پیچیده شدن سازمانها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمانها، مدیران بطور روزافزون تلاش میکنند که دریابند چگونه سازمانهای خود را کارآفرین و خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمانهاشان شوند. (عطایی، ۱۳۸۷، به نقل از، خسروی نیا طاهری ۱۳۸۷).

<sup>1</sup> Entrepreneur

زیرا اگر ایده نو وارد سازمانها نشود رو به زوال می رود ، در واقع برای سازمانهای امروز خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی هر کدام به مثابه پله های نردبان ترقی هستند که باید با آگاهی کامل و موفقیت طی شود (دکتر فرهنگي ، دکتر صفرزاده ، ۱۳۸۶) . در همین رابطه آقائي ، (۱۳۸۲) ، بیان می دارد ، کارآفرینی سازمانی شرایط و بستری را در سازمان فراهم می کند که هر شخص یا گروهی که بتواند فرایند کارآفرینی درون سازمان را طی کند و آن را به سرعت ، راحت و اثربخش به اجرا درآورد . محرک و مشوق افراد برای اجرای فعالیتهای کارآفرینانه می باشند.

بنابراین با توسعه فناوری و ماشینی شدن کارها ، نوع فعالیت های انسانی در سازمان تغییر شکل داده و به صورت کار فکری در می آید که این امر نیاز به تفکر خلاق و ارتقاء سطح خلاقیت در میان افراد سازمانی را بیش از پیش نمایان می سازد . اگر بشر نتواند همچنانکه دانش او محیط را تغییر می دهد ، انطباقی نوین و مبتکرانه با محیط پیدا کند ، فرهنگ آسیبی جدی خواهد دید و بهائی که بشر به خاطر فقدان خلاقیت و عدم درک ارتباط آن با دیگر عوامل خواهد پرداخت ، نه تنها باعث ناسازگاری فرد خواهد شد بلکه فرهنگ خود را از دست خواهد داد در حالی که افراد خلاق و مبتکر می توانند فرهنگ را پویا و زنده نگهدارند ( فصلنامه علوم مدیریت ایران ، ۱۳۸۶) .

طی سالیان اخیر به دلیل عدم برخورد علمی سازمان های دولتی با مشکلات و معضلات موجود در جامعه ، این سازمانها هیچگاه در رفع این مشکلات موفق نبوده و نتوانسته اند راه حل مناسبی را ارائه نمایند . که در زمینه بهبود وضعیت آموزش های فنی و حرفه ای به گونه ای که به سمت اشتغال زایی جوانان هدایت گردد، سعی نشده است تا با تعریف دقیق مساله و ریشه یابی علل آن، راهکارهای مناسب و علمی برای بهبود این وضعیت ارائه گردد ( صادق فر ، ۱۳۸۷) .

اگر چه امروزه کارآفرینی را به عنوان یکی از ابزارهای توسعه منظور می دارند ولی وجود کارآفرینی در سازمانهای ایران کم می باشد یکی از دلایل عمده آن کمبود فرهنگ نامناسب در سازمانها می باشد . بنابراین با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی و رابطه آن با کارآفرینی و خلاقیت و اینکه تا کنون تحقیق کمی در این زمینه در سازمان فنی و حرفه ای صورت گرفته است پژوهشگر قصد دارد ، در این پژوهش به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی و خلاقیت در سازمان فنی و حرفه ای

شهرستان گچساران بپردازد . تا از این رهگذر بتوان خدمتی مانده گار در راستای هدف تحقیق که همانا افزایش توانمندی سازمان مذکور می باشد به عمل آورد .



### ۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

فرهنگ مهم است زیرا برآیند نیروهای عظیم، نهفته و غالباً ناخودآگاه است که رفتار فردی و گروهی ما را رقم می زند و الگوی ذهنی، نگرشها و ارزشها مورد قبول ما را تعیین می کند. فرهنگ سازمانی اهمیت ویژه ای دارد زیرا مبانی فرهنگی، استراتژی، هدفها و روش کار سازمان را معین می سازد. ارزشها و الگوهای ذهنی رهبران و مدیران ارشد، تا حدی ساخته و پرداخته سابقه فرهنگی خود آنان و تجربیات مشترک آنان است، اگر می خواهیم سازمانی کارا تر و مؤثرتر داشته باشیم باید نقش فرهنگ را در زندگی سازمانی بشناسیم (شاین، ۱۳۸۳).

استانلی دیویس<sup>۲</sup> (۱۹۹۳) براین باور است که فرهنگ سازمانی زمینه ی فراگیر از سنتها، نمادها، ریشه ها، نگرشها، ادراکها، ارزشها، دستورهای اخلاقی، فلسفه ها، افسانه، قدرتها و اصول (آشکار و نهفته) است که روزهای پی در پی بر سازمان نفوذ می کنند و آنان را در بر می گیرند. فرهنگهای سازمانی نیرومند اغلب از همراهی گسترده کارکنان سازمان برخوردار است. در چنین وضعی کوشش می شود تا دامنه آگاهی کارکنان گسترده شود و تفاهم سازگار میان آنان ژرفا گیرد و اختلاف نگرشهای در میان بخشهای گوناگون سازمان به حداقل برسد. به همین سبب در سازمانهایی که از فرهنگ سازمانی نیرومند برخوردارند، ارتباط سازمانی تنها از راه ساختار رسمی صورت نمی گیرد، بلکه همه کارکنان بوسیله ساختار غیر رسمی در سازمان می تواند با هم ارتباط یابند و اطلاع و آگاهی خود را افزایش دهند (طوسی، ۱۳۷۲).

اگر چه در دنیای امروز تضمین بقای سازمانها در نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی آنها است، بر اساس تحقیقات تفاوت نرخ رشد در کشورها به خاطر تفاوت سطح کارآفرینی آن بیان شده است، شومپیتر<sup>۳</sup> پدر علم کارآفرینی بر این باور است که رشد و توسعه اقتصادی در یک نظام زمانی میسر خواهد بود که افراد در بین سایر آحاد جامعه با خطر پذیری، اقدام به نوآوری کرده و با نوآوری آنها روشها و ارزشها و اهمیت خاص برخوردار شد. زیرا کارآفرینان به عنوان عاملین تغییر، و فرایند کارآفرینی به عنوان فرایند تغییر و تحول در نظام اقتصادی مورد توجه قرار گرفته اند (سعیدی کیا، ۱۳۸۶).

<sup>۲</sup> Stanly Davis

<sup>۳</sup> Schumpeter

موضوع کارآفرینی همیشه با خلاقیت و نوآوری عجین بوده است ، به طوری که دراکر، (۱۳۸۵) ، بیان می دارد وجود نوآوری در کارآفرین بقدری ضروری است که می توان ادعا نمود کارآفرینی بدون آن و خلاقیت بدون نوآوری نتیجه حاصل نمی نماید . سعیدی کیا، (۱۳۸۶) ، همچنین بیان می دارد : خلاقیت یک موهبت الهی است که در فکر ، اندیشه ، قلم ، رفتار و عمل انسان جلوه پیدا میکند و اگر زمینه بسط ، تربیت و تمرین این موهبت الهی فراهم نگردد از یک نعمت فوق العاده مهم و حیاتی محروم مانده ایم ، چنانچه امروزه اکثر اندیشمندان معتقدند که اساس قدرت انسان ناشی از خلاقیت اوست پس می توان گفت تاریخ تمدن حاصل ثبت توانایی های خلاق بشر است امروزه همه جوامع بشری به خلاقیت نیاز مبرم دارند و خلاقیت رمز اصلی و اساسی پیشرفت ، و مانع وابستگی یک جامعه پویا است (آرام فرد ، ۱۳۸۰).

(دکتر حسینی ، ۱۳۸۰) ، اگر چه درک جهت گیری یک سازمان و چگونگی رفتار اعضاء آن که نشان دهنده فرهنگ سازمانی است ، انسان را قادر می سازد تا در تصمیم گیری خود معیارها و الگوهای سازمان را در نظر بگیرد . فرهنگ سازمانی مشخص کننده مسیر و شکل حرکت سازمان می باشد و به ما میگوید که اعضاء سازمان از نظر سختکوشی و پشتکار به چه شکلی بوده و نوع تصمیم گیری و نحوه انتخاب آنها چه معیارهایی دارد ، نوع دیدگاه آنها در مورد استراحت و کار ، پاداش و غیره چگونه می باشد ؟ در کل میتوان گفت که فرهنگ مشخص کننده آنچه افراد می آموزد و به آن عمل می کنند هست . بنابراین فرهنگ نوعی تشخیص را به همراه می آورد به طوری که فرد یا سازمان را از نظر بینش ، گرایش و رفتار تدارک دیده و از او موجودی قابل پیش بینی و محاسبه می سازد .

به همین دلیل فرهنگ خلاقیت و نوآوری در مدیریت سازمانها ، دارای اهمیت خاصی است . زمانی که مدیران ، ضرورت خلاقیت و نوآوری را حس نکرده و به آن اعتقاد نداشته باشند ، این امر در سازمان ، محقق نخواهد شد و حتی ممکن است سازمان ، افراد خلاق خود را از دست دهد (سعید کیا ، ۱۳۸۶) . به همین دلیل انسانهای کارآفرین را به عنوان یکی از ابزارهای توسعه محسوب می کنند ، زیرا وجود انسانهای کارآفرین موجب ایجاد بسترهای موفقیت می شود . همچنین با توجه به افزایش سریع رقبای جدید و ایجاد حس بی اعتمادی به شیوه های مدیریت سنتی در شرکتها ضرورت کارآفرینی در سازمانها

احساس می شود در ارتباط وظایف سازمانهای پویا و پیشرو ، کشف و پرورش افراد خلاق و کارآفرین است (پژوهشنامه، ۱۳۸۷) .

مقالات مدیریت (۱۳۸۷) به نقل از سعادت (۱۳۷۳، ص ۲۴۲) ، مطرح می کند : امروزه تشخیص داده شده است که قدرت آفرینش در هر زمینه ای بستگی به این توانایی دارد که فرد بتواند به پدیده ها با دیدی تازه بنگرد و در آنها چیزهایی را ببیند که دیگران ندیده اند . خلاقیت و نوآوری به عنوان عامل پیدایش تمدن و رشد علوم و فنون همواره از اهمیت روزافزونی برخوردار می باشد . از این رو محور حرکت جهانی در قرن بیست و یک دانسته شده و دوران حاضر را عصر خلاقیت و نوآوری نامیده اند (گلستان هاشمی، ۱۳۸۱) .

بنابراین در شرایط حساس کنونی و با توجه به تحولات سریع دنیا و نیاز اجتناب نا پذیر به تطابق با پیشرفت و تغییرات علوم دیده می شود ، هدف از این تحقیق تعیین وجود یا عدم وجود ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی و خلاقیت می باشد.

## ۴-۱- اهداف پژوهش تحقیق

### ۴-۱-۱- اهداف کلی

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی ، کارآفرینی سازمانی و خلاقیت.

### ۴-۱-۲- اهداف جزئی.

۱. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی .

۲. بررسی رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی .

۳. بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با خلاقیت .

۴. بررسی رابطه ابعاد فرهنگ سازمانی با خلاقیت .

۵. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت .

۶. بررسی رابطه ابعاد کارآفرینی سازمانی و خلاقیت.

### ۴-۱-۵- بیان فرضیه

۱. آیا بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی ، خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد ؟

۲. بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد.

۳. بین ابعاد فرهنگ سازمانی و خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد.

۴. بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

۵. بین ابعاد فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد .

۶. بین کارآفرینی سازمانی و خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد.

۷. بین ابعاد کارآفرینی سازمانی و خلاقیت رابطه معنادار وجود دارد.