

نواوری های مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره یک (مسلسل ۳۳)، زمستان ۱۳۹۲  
صص ۳۴-۵۴

## بررسی رابطه بین جو سازمانی با روحیه کارآفرینی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز

دکتر محمدرحیم رسولی آزاد\*، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران  
پریسا احمدی، کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و  
فناوری، شیراز، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۲/۸/۲۵

تاریخ وصول: ۹۲/۵/۵

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین جو سازمانی کتابخانه‌ها و روحیه کارآفرینی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز در سال ۹۱-۹۰ انجام شده است. روش پژوهش با توجه به ماهیت تحقیق، تحلیلی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل ۱۰۶ نفر کتابداران شاغل در کتابخانه‌ها و مراکز دانشگاهی زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر شیراز بوده است. به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه جو سازمانی<sup>۲</sup> (OCDQ) و پرسش‌نامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان استفاده شده است. ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۹ برآورد شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و از طریق نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ و به کمک آزمون آماری T یک جمعیتی، آزمون T برای گروه‌های مستقل، آزمون F، آزمون دانکن و ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که میان جو سازمانی و روحیه کارآفرینی در سطح ۱ درصد ( $PR < 0/01$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در میان شاخص‌های جو سازمانی (روحیه، صمیمیت، علاقه‌مندی، مزاحمت، تأکید بر تولید، فاصله‌گیری، نفوذ و مراعات) فقط شاخص علاقه‌مندی، در سطح ۱ درصد، رابطه معناداری را با روحیه کارآفرینی نشان می‌دهد. از میان شاخص‌های روحیه کارآفرینی (نیاز به موفقیت، خلاقیت، کانون کنترل درونی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام) تنها شاخص خلاقیت رابطه معناداری را در سطح ( $PR < 0/01$ ) ۱ درصد با جو سازمانی نشان می‌دهد. از میان مشخصات جمعیت شناختی (جنسیت، سن، سابقه، مدرک و رشته تحصیلی) هیچ‌گونه رابطه معناداری با روحیه کارآفرینی و جو سازمانی مشاهده نشد. میانگین شاخص‌های روحیه کارآفرینی (نیاز به موفقیت، خلاقیت، ریسک‌پذیری، کانون کنترل درونی، تحمل ابهام) بیشتر از حد متوسط است.

**کلید واژه‌ها:** جو سازمانی، روحیه کارآفرینی، کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابداران، شیراز.

## مقدمه

در دنیای در حال تحول، کامیابی برای جوامع و انسان‌هایی است که بین منابع کمیاب و قابلیت‌های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی خود، رابطه معناداری برقرار سازند. به عبارت دیگر، جامعه و سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه، حرکت رو به جلو و با شتابی داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، منابع انسانی خود را به دانش و مهارت کارآفرینی مولد تجهیز کند تا آنها با استفاده از آن توانمندی ارزشمند، سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی ایجاد ارزش، حصول رشد و گسترش، مدیریت و هدایت کنند (کردنائیج و همکاران، ۱۳۸۶: ۳). از این رو جامعه‌ای در جهت سازگاری با تغییرات و رقابت جهانی پیش‌تاز خواهد شد که از نیروی انسانی ماهر، متخصص، خلاق و خود باور برخوردار باشد. در شرایط کنونی یکی از عواملی که سبب دگرگونی چهره اقتصادی، اجتماعی و صنعتی یک کشور می‌شود، فعالیت‌های کارآفرینانه، برخورداری از روحیه کارآفرینی<sup>۱</sup> و در نهایت کارآفرینی انسان است (هزارجریبی، ۱۳۸۶: ۵۲). داگلاس لوبر<sup>۲</sup>، از صاحب نظران کارآفرینی، بر این باور است که سه دسته عوامل باعث توسعه کارآفرینی سازمانی می‌شوند که عبارتند از: عوامل درون سازمانی، محیط بیرونی و ویژگی‌های شخصی. ویژگی‌های شخصی می‌تواند تأثیر مهمی در ارتقای کارآفرینی سازمانی داشته باشد (لوبر، ۱۹۹۸). کارآفرینی سازمانی فعالیت‌های سازمانی را به سمت خلاقیت، نوآوری، مخاطره‌پذیری و پیش‌تازی سوق می‌دهد و در تعادل با محیط اتفاق می‌افتد. حوزه‌هایی مانند: جو سازمانی، راهبردهای سازمان و فعالیت‌های مدیریت، عوامل مهمی هستند که کارآفرینی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین به نظر می‌رسد که محیط، نقش مهمی در فرایند کارآفرینی سازمانی داشته باشد. محیط پویا، ناهمگون یا خصمانه، تأثیرهای متفاوتی بر کارآفرینی در سازمان به جا می‌گذارد. از طریق فعالیت‌های مدیریت می‌توان به نقش مدیریت به عنوان تسهیل‌گر و ترویج‌دهنده کارآفرینی سازمانی پی برد.

نکته دیگر این که در کارآفرینی سازمانی، افراد عامل کلیدی هستند و مهارت‌ها و نگرش‌های فردی، تمایلات کارآفرینان بالقوه را در سازمان توصیف می‌کنند. در این میان، دانشگاه یکی از با ارزش‌ترین سازمان‌ها و منابع علمی و تحقیقاتی هر جامعه برای پیشرفت و تعالی است (شوقی و دیگران، ۱۳۹۱: ۸۷). این مراکز با در اختیار داشتن امکانات وسیع، انبوه دانشجویان و پژوهشگران و ابزارهای تحقیقاتی، در موقعیتی قرار دارند که می‌توانند در زمینه‌های مختلف به تحقیق پرداخته و به پیشرفت و پیشبرد تمدن بشری کمک نمایند. یکی از رسالت‌های دانشگاه، تحقیق و یکی از ابزارهای تحقیق، کتابخانه است. هیچ دانشگاهی بدون داشتن کتابخانه‌ای کارا و مفید نمی‌تواند به رسالت خود دست یابد (موران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

برای افزایش کمیت و کیفیت خدمات کتابخانه‌ها، کتابداران ما باید کارآفرین باشند و زمینه و شرایط لازم برای بروز روحیه کارآفرینی برای آنها مهیا باشد. کارآفرینی در سازمان نیازمند فضای مناسبی است که ترکیب مطلوبی از عوامل مختلف را در شرایطی معین برای نیل به هدفی خاص به وجود می‌آورد. در دراز مدت موفق‌ترین سازمان‌ها، آنهایی هستند که مدیران آنها بر آموزش نیروی انسانی و بالا بردن مهارت کارکنان خود توجه ویژه داشته‌اند و انگیزه بهتر کار کردن، حفظ کیفیت استانداردها و ایجاد فضا برای رشد روحیه کارآفرینی کارکنان سازمان را فراهم آورده‌اند (متوسلی، ۱۳۷۶: ۱۱۸).

جو سازمانی مناسب می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم

گیری ها، افزایش خلاقیت و نوآوری مؤثر باشد و منبع مهمی در تأمین رضایت شغلی کارکنان به حساب آید و بالعکس. بنابر این تغییر در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر خود به خودی و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می گردد (رنجبر، ۱۳۸۷: ۴۲). همگام با بسیاری از سازمان های نوین، کتابخانه ها در جوامع امروز نقش بسیار مهم و حساسی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی در جوامع پیدا کرده اند. کتابخانه یک سیستم پویاست و نیاز دارد که به طور مدام اطلاعاتی را کسب نموده و در مواقع ضروری برای اتخاذ تصمیم های مناسب از آنها استفاده نماید. در عصری که دانشگاه ها سردمداران تولید دانش هستند، توجه به کتابخانه های دانشگاهی به عنوان قلب دانشگاه ضرورت می یابد. این نوع کتابخانه ها بخش جدایی ناپذیر نظام آموزشی عالی محسوب می شوند و به عنوان مراکز گردآوری و انتقال اطلاعات علمی و فنی و کانون پاسخ گویی به نیاز محققان، ناگزیر به سرمایه گذاری در اشاعه خدمات، تهیه منابع روزآمد و استفاده از نیروهای ذهنی خلاق، کارآمد و کارآفرین می باشند و نیز به عنوان یکی از نهادهای مهم اجتماعی باید به طور مستمر قابلیت ها و توانایی های ذهنی خود را ارتقاء بخشیده و با ساز و کارهای مناسب و متناسب با نیازهای افراد و جامعه، امکان تحقق هدف ها را فراهم سازند. ضروری است در جهت بهبود کیفیت خدمات ارائه شده در کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی فعالیت های اساسی صورت گیرد و از به هدر رفتن سرمایه های انسانی و مالی در این زمینه جلوگیری شود. لذا کتابخانه ها باید از جو سازمانی مناسبی برخوردار باشند. جو سازمانی مناسب می تواند در انگیزش و بهبود روحیه کارمند و مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری آنان مؤثر بوده و موجب رضایت شغلی کارکنان گردد. جوی که فرصت شکوفایی و رشد و روحیه کارآفرینی را در کارکنان فراهم آورد و از این طریق در پرورش نیروهای خلاق و نوآور و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی مؤثر واقع شود و به اعتلای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه کمک نماید. ایجاد جو و فضایی مناسب و مطلوب که زمینه شکوفایی و رشد این روحیه را در کارکنان آن سازمان فراهم آورد، آنها را به کار اثربخش و خلاق تشویق کند یا برعکس بی علاقتی و نبود تعهد و بی قیدی را در آنها تقویت نماید از وظایف و رسالت های مسئولان و مدیران کتابخانه هاست.

در تحقیق حاضر جو سازمانی متغیر مستقل و روحیه کارآفرینی، متغیر وابسته است. با مقدمات فوق بررسی های پژوهشگر نشان دهنده این است که تاکنون پژوهشی در زمینه بررسی رابطه بین جو سازمانی با روحیه کارآفرینی کتابداران انجام نشده است. هدف اصلی این پژوهش شناسایی وضعیت جو سازمانی و مؤلفه های آن (روحیه، صمیمیت، علاقه مندی، بازدارندگی، تأکید بر تولید، کناره گیری، نفوذ و مراعات) براساس مدل هالپین و کرافت<sup>۱</sup> (۱۹۶۳) در کتابخانه های دانشگاهی دانشگاه های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری شهر شیراز و ارتباط آن با روحیه کارآفرینی و شاخصه های آن (نیاز به موفقیت، خلاقیت، ریسک پذیری، کانون کنترل درونی، و تحمل ابهام) می باشد. در این راستا، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ این پرسش است که «آیا بین جو سازمانی کتابخانه ها و روحیه کارآفرینی کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر شیراز رابطه وجود دارد؟».

جامعه کتابداران در کشور ما از آن دسته گروه هایی هستند که مشکل کارآفرینی در آن به وضوح آشکار است. نوآوری و خلاقیت در میان کتابداران وجود ندارد، ایده های جدید در آنان کمتر بروز می کند، محدودیت های راه اندازی کسب و کار برای کتابداران ایجاد مشکل می کند و مراکز کارآفرینی در بین آنها وجود ندارد. کتابداران کارآفرین در

جامعه ما ظهور نمی‌کنند، مهارت‌های راه‌اندازی کسب و کار به کتابداران آموزش داده نمی‌شود و خلاصه این که جامعه کتابداری ایران نیز مانند برخی از گروه‌ها، با مشکلاتی برای کارآفرینی روبرو است. ویژگی‌های شخصیتی کتابداران و اطلاع‌رسانان نیز سهم به‌سزایی در کیفیت ارائه خدمات اطلاع‌رسانی توسط آنها دارد. تلاش در جهت تشخیص ویژگی‌های کارآفرینی کتابداران و اطلاع‌رسانان علاوه بر تبیین شرایط و روحیه کارآفرینی ایشان، به آشنایی این متخصصان با مفهوم کارآفرینی کمک می‌کند. از این رو پژوهش در این زمینه می‌تواند کاستی‌های موجود را مشخص و راه را برای برطرف کردن آنها هموار سازد و با ایجاد جو و فضایی سالم و مناسب، زمینه رشد و شکوفایی روحیه و قابلیت‌های کارآفرینی در کتابداران فراهم شود. کتابخانه‌ها باید پرورش‌دهنده کتابدارانی باشند که با جرأت و جسارت و تکیه بر انرژی درونی و عملکرد خویش از شکست نهراسند و آن را پلی برای رسیدن به پیروزی بدانند.

بنابراین پرورش ویژگی‌های کارآفرینی در کتابداران، انتظاری معقول است و بهبود جو سازمانی کتابخانه‌ها شرایطی مناسب را برای این فعالیت مهیا می‌سازد. نتایج این مطالعه می‌تواند برای مدیران کتابخانه‌ها، کتابداران، دانشگاه‌ها، نهاد کتابخانه‌های عمومی، سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی و نیز گروه‌های کتابداری سودمند باشد و هر کدام به گونه‌ای از نتایج پژوهش حاضر و پیشنهادهای آن بهره‌مند شوند.

هدف اصلی این پژوهش «بررسی رابطه بین جو سازمانی حاکم بر کتابخانه‌ها با میزان گرایش به کارآفرینی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز» است. هم‌چنین این تحقیق اهداف فرعی زیر را دنبال می‌کند:

- شناسایی رابطه شاخص‌های جو سازمانی در کتابخانه‌ها بر روحیه کارآفرینی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز؟

- سنجش میزان گرایش به کارآفرینی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز؟

- شناسایی جو سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز؟

- ارائه راه‌کارهایی برای مسئولان و مدیران کتابخانه‌ها جهت بهبود جو سازمانی برای رشد و توسعه شاخص‌های روحیه کارآفرینی کتابداران به منظور دستیابی به اهداف و موفقیت در سازمان.

در ارتباط با اهداف و در مسیر پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش، فرضیه اصلی زیر مطرح گردیده است:

بین جو سازمانی و روحیه کارآفرینی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز رابطه معناداری وجود دارد. ضمن آنکه فرضیه‌های فرعی زیر نیز مورد بررسی قرار خواهند گرفت:

۱. بین شاخص‌های جو سازمانی (روحیه، صمیمیت، علاقه‌مندی، مزاحمت، تأکید بر تولید، کناره‌گیری، نفوذ و مراعات) با روحیه کارآفرینی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

۲. بین ویژگی‌های روحیه کارآفرینی با جو سازمانی رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

۳. میان روحیه کارآفرینی و جو سازمانی با مشخصات جمعیتی شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

۴. میزان گرایش به کارآفرینی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

۵. جو سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز در سال ۹۰-۹۱ بیشتر گرایش به باز بودن دارد.

پژوهش های متعددی در زمینه جو سازمانی و کارآفرینی انجام شده است، از جمله بهرام زاده و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی را با عنوان «ارزیابی نقش جو سازمانی در روحیه کارآفرینی دانش آموزان مقطع متوسط شهر اهواز» انجام دادند. نتایج آنها نشان داد که شاخص های روحیه کارآفرینی در دانش آموزان از حد میانگین بالاتر است. هم چنین بین برخی شاخص های جو سازمانی (یعنی صمیمیت، عدم جوشش، بازدارندگی) با روحیه کارآفرینی رابطه معناداری وجود دارد. اما بین سایر شاخص های جو سازمانی (یعنی روحیه کناره گیری، نفوذ، تأکید بر تولید، مراعات) با روحیه کارآفرینی رابطه معناداری وجود ندارد. رستگار هروکی (۱۳۸۸) در پایان نامه خود با عنوان «سنجش ویژگی های شخصیتی کارآفرینی کتابداران و اطلاع رسانی شاغل در کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر تهران» بیان می کند که راهبردهای شناخته شده در حوزه علوم کتابداری و اطلاع رسانی، خدمات کتابخانه ها و مراکز اطاع رسانی را بهبود خواهد بخشید. یافته ها و نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد که رابطه معناداری بین ویژگی های شخصیتی نیاز به موفقیت، خلاقیت، ریسک پذیری، کانون کنترل درونی و میزان کارآفرینی کتابداران و اطلاع رسانی وجود دارد. هم چنین بین ویژگی شخصیتی تحمل ابهام و میزان کارآفرینی کتابداران و اطلاع رسانی رابطه معناداری وجود ندارد. وجود رابطه معنادار بین مشخصات فردی (سابقه کار، جنسیت و میزان تحصیلات) پاسخ دهندگان و میزان کارآفرینی ایشان رد شد. اما رابطه معناداری بین رشته تحصیلی کتابداران و اطلاع رسانی و میزان کارآفرینی ایشان وجود دارد. صادقی شه میرزادی و عدلی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه جو نظام آموزش عالی و پرورش روحیه کارآفرینی دانشجویان» دریافتند که بین جو باز، ایجاد روحیه بالا، صمیمیت و پرورش روحیه کارآفرینی و فعالیت های خلاقانه دانشجویان رابطه مثبتی وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین جو نظام آموزش عالی و پرورش روحیه کارآفرینی دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد و بین جو نظام آموزش عالی و پرورش خلاقیت دانشجویان، رابطه معناداری وجود ندارد. بین جو نظام آموزش عالی با انگیزه پیشرفت، ریسک پذیری و آینده نگری در دانشجویان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین ابعاد جو سازمانی و ابعاد روحیه کارآفرینی رابطه وجود دارد. نشاط و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان، مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران» بیان می کند که این پژوهش با هدف تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت از دیدگاه کارکنان سطوح مختلف سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران است. نتایج پژوهش نشان داد که کارکنان سازمان معتقدند: جو کنونی سازمان آن گونه که باید، مشوق و حامی خلاقیت آنان نیست. در میان عناصر مؤثر بر باروری خلاقیت در یک سازمان، مشوق های مدیریتی، آزادی و مشوق های سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی در حد مطلوب نیستند. هم چنین موانعی در سازمان وجود دارد که مانع از رشد خلاقیت در کارکنان است. از سوی دیگر کارکنان معتقد بودند که سازمان از بهره وری در حد قابل قبولی برخوردار است. چولت<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در پژوهش خود با عنوان «دانشگاه کارآفرین» دریافت که یک دانشگاه کارآفرین باید به کارآفرینان آینده، آموزش بدهد و حسی از کارآفرینی را در تمام قلمرو موضوعی در دانش آموختگان ایجاد نماید و علاوه بر این، دانشگاه باید از طریق ایجاد جو کارآفرینی در راه کارآفرینی عمل کند. وی نشان داد که بین مؤلفه های جو سازمانی و کارآفرینی دانشگاهی رابطه وجود دارد. هم چنین بین آموزش های خاص کارآفرینی و مؤلفه های آینده نگری، عزت نفس و خلاقیت دانشجویان رابطه وجود دارد. کلی<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین اقدامات رهبری و جو مدارس" دریافت که بین خلاقیت و جو سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد و

1. Schulte  
2. Kelly

هرچه مدیران خلاق تر باشند شاهد جوی مطلوب‌تر هستیم و مدیران خلاق دارای روح همکاری، حامی کارکنان و طرفدار روابط انسانی و تفویض اختیار هستند. این ویژگی شخصیتی مدیر می‌تواند جو سازمانی را به سمت باز بودن سوق می‌دهد و برعکس. و هم چنین بین خلاقیت و جوحمایتی و ابعاد آن رابطه مثبت وجود دارد و سازمان‌هایی که روی جوحمایتی، ارتباطات باز، آزاد اندیش و پاداش دادن تأکید می‌ورزند، عملکردشان بیشتر است و خلاقیت در محیط‌های حمایتی رشد می‌کند. سابل و کینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «آیا انتخاب مدرسه می‌تواند سرعت کارآفرینی نوپا را افزایش دهد؟» دریافته‌اند دانش‌آموزانی که در مدارس خصوصی ثبت نام می‌کنند در مقایسه با آنانی که در مدارس دولتی می‌مانند به طرز برجسته‌ای پیشرفت بیشتری از خود نشان می‌دهند. زیرا در مدارس خصوصی با ارائه برنامه‌ها و آموزش‌های کارآفرینی که باعث می‌شود معلمان و مدیران در شغل خود بیشتر کارآفرین باشند و با تشویق نوآوری، ایجاد رقابت و خلق محیطی نظام‌مند برای فعالیت‌های کارآفرینی در دانش‌آموزان، موجبات رشد اقتصادی و افزایش میزان کارآفرینی جوانان می‌شوند. جین و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقات خود با عنوان «دانشگاهیان و کارآفرینان» دریافته‌اند که توجه به اهمیت و نقش کارآفرینی مبتنی بر دانش در نوآوری و تبدیل نتایج پژوهشی به محصول و خدمت، ضرورت توجه به آموزش، تربیت و جو کارآفرینی در سطوح دانشگاه الزامی است. هدف از انجام این پژوهش، یافتن پاسخ برای این پرسش است که «آیا بین مؤلفه‌های رفتار پژوهشی و جو کارآفرینی رابطه وجود دارد؟» نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های رفتار پژوهشی (متغیرهای مستقل) و جو کارآفرینی (متغیر وابسته) در میان اعضای هیئت علمی ۱۷ واحد دانشگاه رابطه وجود دارد. بین کارآفرینی مرد و زن تفاوت معنادار وجود ندارد. ولی بین رفتار پژوهشی اعضای هیئت علمی بر حسب مدرک تحصیلی آنها تفاوت معنی‌دار وجود دارد. زامپتاکس و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «سیر کارآفرینی در سازمان‌ها» بیان می‌کنند که هدف از این تحقیق، درک عمیق از عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینی فردی در سازمان است. نمونه مورد مطالعه شامل ۲۲۴ کارمند از چهار سازمان بوده که با استفاده از مدل معادلات ساختاری، تأثیر صفات شخصیتی و عوامل مبتنی بر رفتار کارآفرینی، مورد آزمون قرار گرفت. آنها دریافته‌اند که متغیرهای شخصیتی و زمینه‌ای با رفتار کارآفرینانه فرد در سازمان مرتبط است. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد کارمندانی که سطح بالایی از حمایت سازمانی را دریافت می‌کنند، یعنی زمانی که سازمان به شایسته بود نشان اهمیت می‌دهد، به سازمان خویش متعهدتر هستند و عملکرد بهتری ارائه می‌دهند. چنین جوحمایتی در سازمان، حس همکاری در بین کارکنان را افزایش می‌دهد و منجر به درک مثبت آنها نسبت به سازمان می‌گردد.

## روش شناسی

از آنجایی که هدف اصلی این تحقیق تعیین ارتباط بین جو سازمانی و روحیه کارآفرینی و افزودن به دانش کاربردی است، لذا این پژوهش از نظر هدف کاربردی، و از نظر روش تحلیلی-همبستگی است.

جامعه آماری در این تحقیق کلیه ۱۰۶ نفر کتابداران شاغل در کتابخانه‌ها و مراکز دانشگاهی زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر شیراز است که شامل: کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی، پیام نور، علمی کاربردی، غیر انتفاعی بوده و عبارتند از: مرکز اسناد و کتابخانه مرکزی دانشگاه شیراز، کتابخانه ملاحظه‌را (دانشکده علوم)، کتابخانه خوارزمی (کتابخانه دانشکده مهندسی)، کتابخانه دانشکده دامپزشکی، کتابخانه دانشکده کشاورزی، کتابخانه، کتابخانه دانشکده هنر

ومعماری، کتابخانه دانشکده حقوق، کتابخانه دانشگاه صنعت الکترونیک، کتابخانه دانشگاه پیام نور شیراز، کتابخانه دانشگاه صنعتی شیراز، کتابخانه دانشگاه صنعتی مالک اشتر، کتابخانه مرکز آموزش عالی حافظ شیراز، کتابخانه مرکز آموزش عالی پاسارگاد شیراز، کتابخانه مرکز آموزش عالی زند شیراز، کتابخانه دانشکده باهنر، کتابخانه دانشگاه علمی و کاربردی فارس می باشد که در محیط کتابخانه دارای روحیه کارآفرینی می باشند. به دلیل محدودیت حجم جامعه، سرشماری صورت گرفته است.

## ابزار پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری داده ها و اندازه گیری متغیرها، از دو پرسش نامه استفاده خواهد شد:

الف. اندازه گیری جوسازمانی، که از پرسش نامه توصیف جوسازمانی OCDQ، که توسط هالپین و کرافت (۱۹۶۳) اجرا شده که هشت بعد از ابعاد کارمند و مدیر، شامل روحیه گروهی (سؤالات ۴-۱)، مزاحمت (سؤالات ۵-۶)، صمیمیت (سؤالات ۱۲-۹)، علاقه مندی (سؤالات ۱۶-۱۳)، ملاحظه گری (سؤالات ۲۰-۱۷)، فاصله گیری (۲۴-۲۱)، نفوذ و پویایی (۲۸-۲۵) و تأکید بر تولید (۳۲-۲۹) را در بر می گیرد. شامل ۳۲ سؤال است و دارای مقیاس پنج درجه ای خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد است. این پرسش نامه توسط دشمن زیاری (۱۳۷۴) در مدارس تهران هنجاریابی شده است. برای سنجش روایی این تحقیق از اعتبار صوری استفاده شده است.

ب. برای ارزیابی روحیه کارآفرینی پرسش نامه ای تنظیم شد که پرسش های آن براساس جدیدترین پرسش نامه که توسط جمعی از متخصصان روانشناسی و کارآفرینی ایرانی طراحی شده است، این پرسش نامه سنجش ویژگی های شخصیتی کارآفرینان ایرانی نام دارد که توسط کرد نایج و همکارانش (۱۳۸۶) طراحی و تدوین شده است. در مجموع از ۸۷ پرسش، پرسش نامه ای با ۳۷ پرسش در بخش سنجش روحیه کارآفرینی آماده شد. پرسش های مربوط به سنجش روحیه، به منظور سنجش پنج ویژگی مهم در کارآفرینی است که شامل نیاز به موفقیت (سؤالات ۱۳-۱)، خلاقیت (سؤالات ۲۱-۱۴)، ریسک پذیری (سؤالات ۲۸-۲۲)، کانون کنترل درونی (سؤالات ۳۳-۲۹)، تحمل ابهام (سؤالات ۳۷-۳۴) است. و دارای مقیاس چهار گزینه ای لیکرت «کاملاً موافقم، نسبتاً موافقم، کاملاً مخالفم» می باشد.

جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ در دو سطح آمار توصیفی (تحصیلات، سابقه کار، جنسیت، گروه سنی، نوع دانشگاه ...) و آمار استنباطی از آزمون هایی که بهترین و بیشترین تبیین را ارائه نمایند (آمار همبستگی، پیرسون، اسپیرمن و رگرسیون چندخطی و ...) استفاده می شود. برای تجزیه و تحلیل در این مرحله برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد فراوانی، و ... جهت پردازش هر یک از مؤلفه های جو سازمانی و روحیه کارآفرینی در قالب جدول استفاده خواهد شد. با استفاده از روش های آمار استنباطی شامل: برای پاسخ به فرضیه فرعی ۴ و ۵، از آزمون  $t$  یک جمعیتی، برای پاسخ به فرضیه فرعی ۳ از آزمون  $t$  با دو جمعیت مستقل استفاده شد. در سایر موارد که پاسخ دهندگان در سه گروه یا بیشتر قرار داشتند از آنالیز واریانس یک راهه و آزمون  $F$  استفاده شده است. در نهایت میانگین گروه ها با آزمون دانکن مورد مقایسه قرار می گیرند. برای فرضیه فرعی ۱ و ۲ از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره و فرضیه اصلی تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

پایایی پرسش نامه جوسازمانی با محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۳۷ به دست آمده است. با توجه به این که پرسش نامه جو

سازمانی شامل ۸ مؤلفه بود، در کلیه مؤلفه ها ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که با توجه به بالا بودن ضریب آلفا و

بزرگ‌تر بودن عدد به دست آمده از ۷۰ درصد، پرسش‌نامه از پایایی مناسبی برخوردار است. جهت اطمینان از روایی پرسش‌نامه از نظرات اساتید راهنما و مشاور استفاده شده است.

هم چنین پرسش‌های به کار رفته در پرسش‌نامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ایرانی برگرفته از پرسش‌نامه‌های استاندارد جهانی است که سیاهه این آزمون‌های استاندارد در پیوست موجود است. از آنجا که پژوهشگر تغییر اساسی در سازه و محتوای پرسش‌نامه ایجاد نکرده است، به سنجش دوباره روایی محتوایی و سازه‌ای پرسش‌نامه نپرداخته است.

### یافته‌ها

در بخش یافته‌های توصیفی ضمن بررسی خصوصیات جمعیت‌شناختی و شغلی پاسخگویان، نگرش آنها درباره جو سازمانی و روحیه کارآفرینی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی تابع وزارت علوم شهر شیراز بررسی خواهد شد.

#### ۱. یافته‌های توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

از میان تعداد ۱۰۶ پرسش‌نامه توزیع شده میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز، ۶۴ پرسش‌نامه تکمیل شده است. در این میان ۳۷ نفر (۸/۵۷ درصد) زن و ۲۷ نفر (۲/۴۲ درصد) مرد بوده‌اند.

از نظر سنی نیز اکثر پاسخگویان یعنی ۳۰ نفر (۹/۴۶ درصد) در رده سنی ۲۶ تا ۳۵ سال قرار دارند. هم چنین ۲۲ نفر (۴/۳۴ درصد) بین ۳۶ تا ۴۵ سال داشته‌اند. از طرفی دیگر تنها ۳ پاسخگو ۸/۴ در این گروه سنی کمتر از ۲۵ سال داشته‌اند.

از نظر تحصیلات نیز نتایج نشان داد که اکثریت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر شیراز، تحصیلات دانشگاهی حداقل لیسانس دارند. بر این اساس مشخص گردید به ترتیب ۳۶ پاسخگو (۵۶/۳ درصد) مدرک کارشناسی و ۱۸ نفر (۱/۲۸ درصد) مدرک کارشناسی ارشد دارند. هم چنین تعداد دارندگان مدرک فوق دیپلم و دیپلم در این گروه ۱۰ نفر است که به ترتیب ۴ نفر (۲/۶ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم و ۶ نفر (۴/۹ درصد) نیز مدرک دیپلم دارند.

نتایج حاصل از این پژوهش در مورد رشته تحصیلی، حاکی از آن بود که افرادی که رشته تحصیلی آنها کتابداری است ۳۳ نفر (۶/۵۱ درصد)، و کسانی که رشته تحصیلی آنها غیر کتابداری است ۳۱ نفر (۴/۴۸ درصد) را به خود اختصاص داده بودند. بنابراین نمی‌توان گفت اکثریت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شیراز تحصیلات کتابداری دارند.

هم چنین از نظر نوع مدرک نتایج نشان داد که، ۳۳ نفر (۵۱/۶ درصد) دارای مدرک کتابداری هستند. ۳۱ نفر (۴/۴۸ درصد) نیز اعلام کرده‌اند که مدرکی غیر کتابداری دارند.

از طرفی اکثریت کتابداران پاسخگو یعنی ۲۰ نفر (۷/۳۵ درصد) کم‌تر از ۵ سابقه اشتغال دارند. پس از آن ۱۳ نفر (۲/۲۳ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار دارند. تنها ۳ پاسخگو (۴/۵ درصد) بیش از ۲۰ سال سابقه اشتغال داشته‌اند. ۸ نفر از پاسخگویان نیز به این سؤال پاسخی نداده‌اند. بنابراین می‌توان دریافت که بیشتر پاسخ دهندگان تازه کارند. این مسئله می‌تواند توجه مناسبی برای توزیع رشته تحصیلی نیز باشد.

در نهایت از نظر دانشگاه محل خدمت، پراکندگی نسبتاً یک‌دستی میان پاسخگویان از کتابخانه‌های مختلف وجود داشته است. بیشترین تعداد پاسخگویان مربوط به مرکز اسناد و کتابخانه مرکزی دانشگاه شیراز است که ۲۲ نفر (۴/۳۴)



درصد) از پاسخگویان را شامل می شده است. تعداد پاسخگویان از سایر کتابخانه ها نیز بین ۴ تا ۷ نفر بوده است. یافته های استنباطی مربوط به فرضیه های این پژوهش شامل آزمون همبستگی پیرسون، آزمون تی و رگرسیون چندگانه می باشد. نتایج حاصل در جداول زیر ارائه می شود.

#### فرضیه اصلی پژوهش

میان جو سازمانی و روحیه کارآفرینی کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر شیراز رابطه معنی دار وجود دارد. در کنار فرضیه اصلی دو فرضیه فرعی نیز مدنظر قرار گرفته است. برای پاسخ گویی به فرضیه های تحقیق از آزمون t و تعیین ضرائب همبستگی استفاده شده است که در ادامه به تفصیل مورد بررسی قرار خواهد گرفت. جهت آزمون این فرضیه، با در نظر گرفتن میانگین کلی نمرات جو سازمانی و روحیه کارآفرینی کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر شیراز ضریب همبستگی پیرسون برای آنها محاسبه گردید که مقدار آن در جدول ۱ آمده است. یافته های جدول نشان می دهد که ضریب همبستگی بین جو سازمانی با روحیه کارآفرینی ۰/۳۳۷ است. که در سطح ۱ درصد ( $PR < 0/01$ ) معنادار است. بر این اساس، فرضیه اصلی این تحقیق تأیید می گردد.

### جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان جو سازمانی و روحیه کارآفرینی کتابداران پاسخگویان

جو سازمانی و روحیه کارآفرینی	
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۳۷
سطح معناداری	۰/۰۰۷**

\*\* معناداری در سطح ۱ درصد

#### فرضیه های فرعی پژوهش

فرضیه فرعی ۱: بین شاخص های جو سازمانی (روحیه، صمیمیت، علاقه مندی یا عدم جوشش، مزاحمت، تأکید بر تولید، فاصله گیری، ملاحظه گری، نفوذ و پیایی) با روحیه کارآفرینی کتابداران دانشگاه های دولتی شهر شیراز رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

جهت مشخص نمودن وجود یا عدم وجود رابطه میان شاخص های جو سازمانی با روحیه کارآفرینی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل در جدول ۵ مشاهده می شود.

بر اساس داده های این جدول می توان ادعا کرد که به جز شاخص های مزاحمت و فاصله گیری سایر شاخص های جو سازمانی با روحیه کارآفرینی، رابطه مثبتی دارند، اما از میان آنها تنها شاخص علاقه مندی رابطه معنی داری را در سطح ۱ درصد با روحیه کارآفرینی نشان می دهد.

## جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان شاخص های جو سازمانی و روحیه کارآفرینی پاسخگویان

روحیه	مزاحمت	علاقه	صمیمیت	ملاحظه	فاصله	نفوذ و	تأکید بر
		مندی	گری	گیری	پویایی	تولید	
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۸۰	-۰/۰۷۵	۰/۴۶۲	۰/۱۵۶	۰/۱۸۵	۰/۱۱۵	۰/۱۳۱
سطح معناداری	۰/۱۶۲	۰/۵۶۲	۰/۰۰۰**	۰/۲۲۷	۰/۱۵۱	۰/۳۷۴	۰/۳۰۸

\*\* معناداری در سطح ۱ درصد

بین بعد روحیه گروهی با روحیه کارآفرینی  $r = 180/0$  رابطه مثبتی وجود دارد هر چند  $(p < 0/05)$  نشان دهنده عدم معناداری در سطح ۵ درصد است. ضریب همبستگی بین بعد علاقه مندی با روحیه کارآفرینی  $r = 462/0$  می باشد که با توجه به  $(p < 0/01)$  در سطح ۱ درصد معنادار است. ضریب همبستگی بین بعد صمیمیت با روحیه کارآفرینی  $r = 156/0$  است که یک رابطه مثبت دارند اما معنادار نیست. ضریب همبستگی بین مزاحمت (بازدارندگی) با روحیه کارآفرینی  $r = -075/0$  می باشد که هر چند مقدار آن کم و معنادار نیست. ضریب همبستگی بین بعد ملاحظه گری با روحیه کارآفرینی  $r = 185/0$  می باشد که در سطوح ۱ و ۵ درصد معنادار نیست. دارد. ضریب همبستگی بین بعد نفوذ با روحیه کارآفرینی  $r = 191/0$  که یک رابطه مثبت دارند، اما معنادار نیست.

فرضیه فرعی ۲: بین ویژگی های روحیه کارآفرینی با جو سازمانی رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. رابطه میان ویژگی های روحیه کارآفرینی با جو سازمانی از طریق تعیین ضریب همبستگی پیرسون مشخص گردید. داده های حاصل نشان می دهد که رابطه مستقیمی بین جو سازمانی و ویژگی های روحیه کارآفرینی وجود دارد. بنابراین ویژگی های خلاقیت، نیاز به موفقیت و منبع کنترل درونی در یک جو باز افزایش می یابند، اما از میان آنها، ویژگی خلاقیت بیشترین رابطه (معناداری در سطح یک درصد) را با جو سازمانی دارد.

## جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان ویژگی های روحیه کارآفرینی و جو سازمانی کتابخانه های پاسخگویان

خلاقیت	نیاز به موفقیت	منبع کنترل درونی	تحمل ابهام	ریسک پذیری
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۰۵	۰/۲۲۳	-۰/۱۹۸	۰/۰۱۶
سطح معناداری	۰/۰۰۱**	۰/۰۸۲	۰/۱۲۹	۰/۸۹۹

\*\* معناداری در سطح ۱ درصد

در این تحقیق ضریب همبستگی بین جو سازمانی با خلاقیت  $r = 0/405$  می باشد که در سطح  $(p < 0/01)$  ۱ درصد رابطه معنادار وجود دارد و مثبت است. ضریب همبستگی بین جو سازمانی با کانون کنترل درونی  $r = 0/223$  می باشد که از نظر

آماري معنادار نيست اما جهت رابطه مثبت است. ضريب همبستگي بين جوسازماني با انگيزه پيشرفت  $I=0/223$  مي باشد كه در سطح ۵ و ۱ درصد معنادار نيست. اما در سطح ۱۰ درصد معنادار است و جهت رابطه مثبت است. ضريب همبستگي بين جوسازماني با ريسك پذيري  $I=-0/016$  مي باشد كه با توجه به احتمال آن رابطه بسيار ضعيفي ( $p=0/899$ ) را نشان مي دهد و معنادار نيست. ضريب همبستگي بين جوسازماني با تحمل ابهام  $I=-0/195$  مي باشد كه در سطوح ۱ و ۵ درصد معنادار نيست.

فرضيه فرعي ۳: ميان روحيه كارآفريني و جوسازماني با مشخصات جمعيت شناختي كتابداران كتابخانه هاي دانشگاهي شهر شيراز رابطه معناداري وجود دارد.

براي پاسخ به اين فرضيه تحقيق، در مورد جنسيت و رشته تحصيلي كه در دو گروه قرار دارند، از آزمون  $t$  با دو جمعيت مستقل استفاده شد. در ساير موارد كه پاسخ دهندگان در سه گروه يا بيشتر قرار داشتند، از آناليز واريانس يكراهه و آزمون  $F$  استفاده شده است. در نهايت، ميانگين گروه ها با آزمون دانكن مورد مقايسه قرار مي گيرند.

#### جنسيت

نتايج آزمون  $t$  انجام شده نشان داد كه رابطه معناداري ميان ميانگين جوسازماني و جنسيت پاسخگويان وجود ندارد. تكرار آزمون  $t$  براي روحيه كارآفريني نيز نشان دهنده عدم وجود رابطه معنادار آماري ميان جنسيت با روحيه كارآفريني پاسخگويان بود. به عبارتي مي توان دريافت كه زنان و مردان نگرش يكساني نسبت به جوسازماني و روحيه كارآفريني داشته اند.

#### رشته تحصيلي

در اين بخش نيز از آزمون  $t$  با دو جمعيت مستقل استفاده شد. نتايج حاصل نشان مي دهد كه ميان جوسازماني و رشته تحصيلي پاسخگويان رابطه معنادار آماري وجود ندارد. هم چنين هيچ رابطه معناداري ميان روحيه كارآفريني كتابداران پاسخگو و رشته تحصيلي آنان ديده نشد. ساير شاخص هاي جمعيت شناختي در گروه هاي بيشتر از دو، طبقه بندي شده اند كه براي يافتن رابطه ميان آنها و روحيه كارآفريني هم چنين جوسازماني از تجزيه واريانس استفاده شد.

#### سن

با توجه به مقدار  $F$  و سطح معناداري آن در مي يابيم كه جوسازماني و روحيه كارآفريني از نظر گروه هاي مختلف سني پاسخگويان تفاوت معنادار آماري با يكديگر ندارند. ميانگين نمرات پاسخگويان با سنین متفاوت با آزمون دانكن مقايسه و كلاس هر يك از آنها تعيين شده است. با توجه به نتايج در مي يابيم كه تفاوتی بین میانگین نمرات جوسازماني پاسخگويان در گروه های سنی مختلف وجود ندارد.

#### تحصيلات

نتايج تجزيه واريانس يکطرفه و آزمون دانكن در مورد تحصيلات نشان داده كه مقدار  $F$  حاكي از عدم وجود معناداري ميان تحصيلات پاسخگويان و جوسازماني است. در مورد روحيه كارآفريني نيز، مقدار  $F$  تفاوت معناداري را نشان نمي دهد. انجام آزمون دانكن ميانگين روحيه كارآفريني، قرار گرفتن تمامی پاسخگويان با تحصيلات متفاوت را در يك گروه نشان مي دهد. در حالي كه از نظر افراد با مدرک ديپلم، جوسازماني كمترين معدل را دارد. افراد با مدرک فوق ديپلم، بيشترين نگرش مثبت را به اين مقوله داشته اند.

سابقه

مقدار F و سطح معناداری آن نشان می دهد که نگرش پاسخگویان با سابقه اشتغال مختلف در مورد جو سازمانی، هم چنین در خصوص روحیه کارآفرینی یکسان بوده و تفاوت معنادار آماری بین متوسط نمرات پاسخگویان وجود ندارد. انجام مقایسه نمرات با آزمون دانکن نیز کلاس متفاوتی را نشان نمی دهد. هر چند بیشترین میانگین در هر دو مورد مربوط به افراد با سابقه بیش از ۲۰ سال و کمترین آنها به افراد با سابقه کاری بین ۱۶ تا ۲۰ سال است.

با توجه به مقدار F اختلاف معناداری میان دانشگاه محل خدمت پاسخگویان و جو سازمانی در سطح ۵ درصد وجود دارد. با به کارگیری آزمون دانکن مشخص گردید که میانگین جو سازمانی دانشکده دامپزشکی و خوارزمی بیش از سایر دانشگاه ها و دانشکده حقوق کمترین نمره جو سازمانی را داشته است. در مورد روحیه کارآفرینی نیز مقدار F تفاوت معناداری را نشان نمی دهد. انجام آزمون دانکن و قرار گرفتن تمامی پاسخگویان در یک گروه تأییدی بر این ادعا است.

فرضیه فرعی ۴: میزان گرایش به کارآفرینی در کتابداران دانشگاه های شهر شیراز در وضعیت مطلوبی قرار دارد. جهت سنجش این فرضیه نیز از آزمون t یک جمعیتی با نمره میانگین ۵/۲ استفاده شد. نتایج حاصل در جدول ۴ مشخص شده است. براساس داده های این جدول، تمامی ویژگی های روحیه کارآفرینی (نیاز به موفقیت، خلاقیت، ریسک پذیری، کانون کنترل درونی، تحمل ابهام)، نمره میانگینی بیش از ۵/۲ به دست آورده اند. از طرفی نتایج نشان می دهد که تمامی ویژگی های روحیه کارآفرینی نسبت به نمره میانگین ۵/۲، تفاوت معنادار آماری در سطح ۱ درصد نشان داده اند (جدول ۴). بنابراین می توان گفت گرایش افراد به کارآفرینی مثبت بوده و فرضیه تحقیق تأیید شده است.

#### جدول ۴. نتایج آزمون t برای مقایسه نمرات پاسخگویان به ویژگی های روحیه کارآفرینی ( $\mu=2.5$ )

ویژگی شخصیتی کارآفرینان	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
خلاقیت	۶۲	۳/۵۹۴۴	۰/۳۰۹۷	۰/۰۳۹۳۳	۲۷/۸۲	**۰/۰۰۰
نیاز به موفقیت	۶۲	۳/۰۶۳۴	۰/۴۵۰۷	۰/۰۵۷۲۵	۹/۸۴	**۰/۰۰۰
منبع کنترل درونی	۶۲	۳/۳۶۸۵	۰/۴۸۵۳۸	۰/۰۶۱۶۴	۱۴/۰۹	**۰/۰۰۰
ریسک پذیری	۶۲	۲/۸۵۸۶	۰/۵۱۱۶	۰/۰۶۴۹۷	۵/۵۲	**۰/۰۰۰
تحمل ابهام	۶۲	۰/۷۲۷۱	۰/۵۶۰۱	۰/۰۷۱۱۴	۳/۱۹	**۰/۰۰۲
روحیه کارآفرینی	۶۲	۰/۰۳۱۶	۰/۳۰۴۸	۰/۰۳۸۷	۱۳/۷۴	**۰/۰۰۰

\*\* معناداری در سطح ۱ درصد.

فرضیه فرعی ۵: جو سازمانی حاکم بر کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر شیراز در سال ۹۱-۹۰ بیشتر گرایش به باز بودن دارد.

برای پاسخ به فرضیه فرعی اول، از آزمون t یک جمعیتی با نمره استاندارد ۳ استفاده شد. بدین معنی که نتایج حاصل با میانگین گزینه متوسط، یعنی نمره ۳ مقایسه شد. نتایج آزمون t در جدول ۵ قابل مشاهده است. براساس داده های این

جدول، مشخص گردید که به جز در دو شاخص مزاحمت و فاصله گیری، میانگین سایر شاخص ها در حد متوسط یا بالای متوسط است. از آن جا که دو شاخص مذکور بار منفی دارند، بنابر این پایین تر از استاندارد ۳ بودن این شاخص ها نیز نشان بهتر بودن وضعیت آنها است. از میان شاخص های جوسازمانی در شاخص های روحیه، مزاحمت، علاقه مندی و صمیمیت تفاوت معنادار آماری در سطح ۵ درصد با میانگین ۳ دیده می شود. سایر شاخص ها تفاوت معنادار آماری را نشان نمی دهند.

### جدول ۵: نتایج آزمون t برای مقایسه نمرات پاسخگویان به شاخص های جوسازمانی ( $\mu=3$ )

شاخص های جوسازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
روحیه	۶۴	۳/۸۲۹۴	۰/۵۴۰۹۶	۰/۰۶۷۶۲	۱۲/۲۶۶	**۰/۰۰۰
مزاحمت	۶۴	۰/۲۰۹۶	۰/۸۰۷۸۱	۰/۱۰۰۹۸	۷/۸۲۷	**۰/۰۰۰
علاقه مندی	۶۴	۳/۹۴۰۱	۰/۶۱۲۴۵	۰/۰۷۶۵۶	۱۲/۲۸	**۰/۰۰۰
صمیمیت	۶۴	۳/۵۸۷۲	۰/۷۰۲۶۴	۰/۰۸۷۸۳	۶/۶۸۶	**۰/۰۰۰
ملاحظه گری	۶۴	۳/۰۱۴۳	۰/۸۴۷۳۱	۰/۱۰۵۹۱	۰/۱۳۵	ns۸۹۳/۰
فاصله گیری	۶۴	۲/۹۹۳۵	۰/۷۳۸۲۶	۰/۰۹۲۲۸	۰/۰۷۱	ns۰/۹۴۴
نفوذ و پویایی	۶۴	۳/۰۴۰۳	۰/۸۷۶۹۱	۰/۱۰۹۶۱	۰/۳۶۸	ns ۰/۷۱۴
تأکید بر تولید	۶۴	۳/۰۰۹۱	۰/۸۲۲۹۶	۰/۱۰۲۸۷	۰/۰۸۹	ns ۰/۹۳۰
جوسازمانی	۶۴	۳/۲۰۳۲	۰/۳۸۱۲۱	۰/۰۴۷۶۵	۴/۲۶۵	**۰/۰۰۰

ns معنادار نیست      \*\* معناداری در سطح ۱ درصد

تعیین جوسازمانی کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر شیراز

با توجه به تعاریف عملیاتی موجود در فصول قبل، جوسازمانی در این تحقیق براساس مدل هالپین و کرافت تعیین می گردد. بر این اساس با در نظر گرفتن دو حالت جو باز و جو بسته برای سازمان مورد بررسی، از شاخص باز بودن جوسازمانی برای تشخیص وضعیت فعلی کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر شیراز استفاده شده است. این شاخص براساس الگوی OCDQ به صورت زیر محاسبه می شود:

امتیاز بعد عدم جوشش - (امتیاز بعد روحیه + امتیاز بعد اعتماد) = میزان باز بودن جوسازمانی

بر این اساس پس از محاسبه نمره بعد اعتماد و بعد روحیه برای هر کابخانه، نمره ها با یکدیگر جمع شده و از مجموع آن، نمره بعد عدم جوشش کم می شود. سپس با توجه به نمره B که هر کتابخانه بدین صورت کسب می کند، باز یا بسته بودن جوسازمانی مشخص می شود. در این پژوهش یک کتابخانه با به دست آوردن نمرات بیش از متوسط کلی دارای جو باز است. در حالی که کتابخانه هایی که نمره ای کمتر کسب نموده اند، دارای جوی بسته خواهند بود.

با استفاده از روش فوق امتیازات جو سازمانی کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر شیراز در جدول ۶ مشخص شده است. همان گونه که مشاهده می شود دو کتابخانه دانشکده دامپزشکی و کتابخانه دانشکده علوم (ملاصدرا) در شهر شیراز به ترتیب با امتیازات ۱۱/۳۱۹ و ۱۰/۲۹۲ بالاترین امتیازات را به خود اختصاص داده اند. همچنین کتابخانه دانشگاه پیام نور و کتابخانه دانشکده حقوق به ترتیب با ۶/۹۰ و ۷/۲۹۲ امتیاز، کم ترین امتیاز را به دست آورده اند.

#### جدول ۶. نتایج تجزیه واریانس و مقایسه میانگین امتیاز جو سازمانی دانشگاه محل خدمت پاسخگویان

امتیاز جو سازمانی	کتابخانه دانشگاه
AB	دانشگاه صنعتی شیراز
ABC	دانشکده کشاورزی
A	دانشکده دامپزشکی
ABC	دانشگاه صنایع مخابرات و راه دور ایران
ABC	دانشگاه پیام نور
C	دانشگاه صنعتی شیراز
ABC	مرکز اسناد و کتابخانه مرکزی
BC	دانشکده حقوق
A	کتابخانه ملاصدرا (دانشکده علوم)
* ۲/۵۱	مقدار F

\*: معناداری در سطح ۵ درصد

میانگین های با حروف مشابه با یکدیگر تفاوت آماری ندارند.

#### بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد ارتباط مثبت و معناداری بین جو سازمانی و روحیه کارآفرینی کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر شیراز وجود دارد. چولت (۲۰۰۴)، آنتونی لانو (۲۰۰۵)، سابل و همکاران (۲۰۰۸)، جین و همکاران (۲۰۰۹)، زامپتاکس و همکاران (۲۰۰۹)، حسین زاده (۱۳۸۴) و طالب پور و همکاران (۱۳۸۸) تأثیرات محیط و جو مناسب و کارآفرینانه را بر کارآفرینی سازمانی و دانشگاهی نشان دادند. قابل توجه آنکه روحیه کارآفرینی از شاخص های تشکیل یافته، هم چون (خلاقیت، انگیزه پیشرفت، کانون کنترل درونی، عزت نفس، ریسک پذیری، آینده نگری و تحمل ابهام) که همگی خصائص شخصیتی محسوب می گردند. لذا نتایج حاصل از این پرسش پژوهشی با مطالعاتی مقایسه شده که بر ارتباط جو سازمانی با شخصیت یا ویژگی های شخصیتی تاکید دارد. هم چنین نتایج پژوهش با تحقیقات زیر نیز هم راستا می باشد:

سابل و کینگ (۲۰۰۸)، اوجاقی (۱۳۷۷)، شیرزادی اصفهانی (۱۳۸۶)، بهرامزاده، باورصاد و جعفرپور (۱۳۸۸)، پور

کیانی و عبدلی (۱۳۸۸)، صادق شهمیرزادی و عدلی (۱۳۸۹)، نشان دادند که بین جو سازمانی و روحیه کارآفرینی رابطه

معنادار وجود دارد.

هم چنین نتایج نشان داد: در میان شاخص های جو سازمانی (روحیه، صمیمیت، علاقه مندی، مزاحمت، تأکید بر تولید، فاصله گیری، نفوذ و مراعات) تنها، شاخص علاقه مندی رابطه معناداری را در سطح ۱ درصد با روحیه کارآفرینی نشان می دهد. این در حالی است که ضریب همبستگی روحیه کارآفرینی با شاخص های مزاحمت و فاصله گیری، منفی و با سایر شاخص های جو سازمانی مثبت است. بین بعد روحیه گروهی با روحیه کارآفرینی  $r = 180/0$  رابطه مثبتی وجود دارد. هر چند ( $p > 0.05$ ) نشان دهنده عدم معناداری در سطح ۵ درصد است. اما می توان دریافت که افزایش بعد روحیه گروهی در جو سازمانی کتابخانه ها، موجب افزایش روحیه کارآفرینی در کارکنان می گردد و کاهش بعد روحیه در جو سازمانی منجر به کاهش روحیه کارآفرینی در کارکنان می شود. نتایج به دست آمده از این مؤلفه پژوهش، با نتایج پژوهش های زیر هم سو است:

شیرزادی (۱۳۸۶)، دلگشایی و همکاران (۱۳۷۸)، بهرام زاده و همکاران (۱۳۸۸)، پور کیانی و عبدلی (۱۳۸۸) نشان دادند، بین شاخصه روحیه گروهی با روحیه کارآفرینی رابطه معنادار وجود ندارد.

ضریب همبستگی بین بعد علاقه مندی با روحیه کارآفرینی  $r = 0/462$  می باشد که با توجه به ( $p < 0.01$ ) در سطح ۱ درصد معنادار است. بنابراین افزایش بعد علاقه مندی در جو سازمانی منجر به افزایش روحیه کارآفرینی در کارکنان می شود و بالعکس. نتایج به دست آمده از این مؤلفه پژوهش، با تحقیقات شیرزادی (۱۳۸۶)، بهرام زاده و همکاران (۱۳۸۸)، طالب پور و دیگران (۱۳۸۸)، پور کیانی و عبدلی (۱۳۸۸) هم راستا است. یافته های آن ها نشان داد بین بعد عدم جوشش (بی-علاقگی) با روحیه کارآفرینی رابطه منفی وجود دارد و از آنجا که بعد عدم جوشش همان بی-علاقگی و بی تعهدی است، افزایش این بعد موجب کاهش روحیه کارآفرینی می شود و بالعکس.

ضریب همبستگی بین بعد صمیمیت با روحیه کارآفرینی  $r = 0/156$  است که با توجه به مثبت بودن آن، افزایش بعد صمیمیت در جو سازمانی موجب افزایش روحیه کارآفرینی در بین کارکنان می شود و کاهش بعد صمیمیت در جو سازمانی منجر به کاهش روحیه کارآفرینی می شود. نتایج به دست آمده از این مؤلفه، با تحقیقات (شیرزادی، ۱۳۸۶؛ بهرام زاده و دیگران، ۱۳۸۸؛ پور کیانی و عبدلی، ۱۳۸۸) هم سو می باشد. یافته های آنها نشان داد بین صمیمیت با روحیه کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد.

ضریب همبستگی بین مزاحمت (بازدارندگی) با روحیه کارآفرینی  $r = -0/075$  می باشد که هر چند مقدار آن کم و معنادار نیست. اما به دلیل منفی بودن آن، افزایش این بعد در جو سازمانی کتابخانه منجر به کاهش روحیه کارآفرینی در کارکنان می شود و هم چنین کاهش آن در جو سازمانی منجر به افزایش روحیه کارآفرینی در کارکنان می شود. نتایج این پژوهش در این مؤلفه با تحقیقات شیرزادی (۱۳۸۶؛ بهرام زاده و همکاران ۱۳۸۸؛ پور کیانی و عبدلی، ۱۳۸۸) هم سو است. یافته های آنها نشان داد بین مزاحمت با روحیه کارآفرینی رابطه منفی وجود دارد. با توجه به داده های جدول ۵ ضریب همبستگی بین بعد فاصله گیری (کناره گیری) با روحیه کارآفرینی  $r = -0/115$  می باشد که در سطح ۵ درصد معنادار نیست. اما چون جهت رابطه منفی است، با کاهش بعد کناره گیری در جو سازمانی، روحیه کارآفرینی در کارکنان افزایش می یابد. نتایج این بخش از پژوهش با تحقیقات شیرزادی (۱۳۸۶؛ بهرام زاده و همکاران ۱۳۸۸؛ پور کیانی و عبدلی، ۱۳۸۸) هم راستا می باشد. یافته های آنها نشان داد بین مؤلفه کناره گیری با روحیه کارآفرینی رابطه منفی وجود دارد.

ضریب همبستگی بین بعد ملاحظه گری با روحیه کارآفرینی  $I=0/185$  می باشد که در سطوح یک و ۵ درصد معنادار نیست اما به دلیل مثبت بودن آن با افزایش بعد ملاحظه گری در جو سازمانی، روحیه کارآفرینی در کارکنان افزایش می یابد و با کاهش بعد مراعات در جو سازمانی، روحیه کارآفرینی نیز در کارکنان کاهش می یابد. نتایج این پژوهش با تحقیقات شیرزادی اصفهانی، (۱۳۸۶)؛ دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷) هم راستا است. یافته های آنها نشان داد بین مؤلفه مراعات (ملاحظه گری) با روحیه کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین یافته ها در این مؤلفه، با نتایج پژوهش (بهرام زاده و دیگران، ۱۳۸۸؛ پور کیانی و عبدلی، ۱۳۸۸) ناهمسو می باشد. یافته های آنان نشان داد بین مؤلفه مراعات با روحیه کارآفرینی رابطه منفی وجود دارد ضریب همبستگی بین بعد نفوذ با روحیه کارآفرینی  $I=0/191$  که یک رابطه مثبت دارند اما معنادار نیست. یعنی با افزایش بعد نفوذ در جو سازمانی، روحیه کارآفرینی در کارکنان افزایش می یابد و با کاهش بعد نفوذ در جو سازمانی روحیه کارآفرینی کاهش می یابد.

نتایج این پژوهش با تحقیقات (شیرزادی اصفهانی، ۱۳۸۶؛ دلگشایی و دیگران، ۱۳۸۷) هم راستا می باشد. یافته های آنها نشان داد بین مؤلفه نفوذ و پویایی با روحیه کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد. هم چنین این مورد با پژوهش (بهرام زاده و دیگران، ۱۳۸۸؛ پور کیانی و عبدلی، ۱۳۸۸) ناهمسو می باشد. یافته های آنان نشان داد بین نفوذ و پویایی با روحیه کارآفرینی و تعهد سازمانی رابطه منفی وجود دارد. در این تحقیق، ضریب همبستگی بین بعد تأکید بر تولید با روحیه کارآفرینی  $I=0/131$  است هر چند رابطه غیر معنادار است اما مثبت است. نتایج این بخش از پژوهش با تحقیقات، شیرزادی اصفهانی، ۱۳۸۵؛ بهرام زاده و همکاران، ۱۳۸۸؛ پور کیانی و عبدلی، ۱۳۸۸) همسو می باشد.

با روندی مشابه، رابطه میان ویژگی های روحیه کارآفرینی با جو سازمانی از طریق تعیین ضریب همبستگی پیرسون مشخص گردید. نتایج در جدول ۶ آمده است. داده های حاصل نشان می دهد که از میان ویژگی های روحیه کارآفرینی، تنها ویژگی خلاقیت با جو سازمانی رابطه مثبت معناداری در سطح یک درصد دارد هر چند نیاز به موفقیت و منبع کنترل درونی نیز ارتباط معنادار و مستقیمی در سطح ۱۰ درصد را نشان می دهد. در حالی که تحمل ابهام و ریسک پذیری بترتیب نقش منفی (کاهنده ای) در پیش بینی جو سازمانی داشته اند. هم چنین در این جا، جهت رابطه مثبت است. یعنی هر چه جو سازمانی بازتر باشد، خلاقیت افزایش می یابد و هر چه جو بسته تر گردد میزان خلاقیت کاهش می یابد. نتایج این بخش از تحقیق با تحقیقات شیرزادی اصفهانی (۱۳۸۵)؛ صادقی شه میرزادی و عدلی (۱۳۸۹) هم راستا می باشد.

ضریب همبستگی بین جو سازمانی با کانون کنترل درونی  $I=223/0$  می باشد که از نظر آماری معنادار نیست اما جهت رابطه مثبت است. یعنی جو سازمانی با منبع کنترل درونی در یک جهت حرکت می کنند. نتایج به دست آمده با شیرزادی اصفهانی (۱۳۸۵) که دریافت بین جو سازمانی مدرسه با کانون کنترل درونی دانش آموزان رابطه مثبت وجود دارد هم سو می باشد.

ضریب همبستگی بین جو سازمانی با انگیزه پیشرفت  $I=0/223$  می باشد که در سطح ۵ درصد و ۱ درصد معنادار نیست. اما در سطح ۱۰ درصد معنادار است و جهت رابطه مثبت است. نتایج به دست آمده در این مؤلفه با تحقیقات (شیرزادی اصفهانی، ۱۳۸۵؛ صادقی شه میرزادی و عدلی، ۱۳۸۹) هم راستا می باشد.

ضریب همبستگی بین جو سازمانی با ریسک پذیری  $I=-0/016$  می باشد که با توجه به احتمال آن رابطه بسیار ضعیفی  $(p=0/899)$  را نشان می دهد و معنادار نیست. یعنی جو سازمانی با ریسک پذیری در یک جهت حرکت نمی کنند. هر چه



جو بازتر باشد، ریسک پذیری در کتابداران کاهش می یابد و هرچه جو بسته تر باشد، ریسک پذیری در کارکنان افزایش می یابد. نتایج به دست آمده در این مؤلفه با پژوهش شیرزادی اصفهانی همسو می باشد.

ضریب همبستگی بین جوسازمانی با تحمل ابهام  $I = -0/195$  می باشد که در سطوح ۱ درصد و ۵ درصد معنادار نیست. یعنی جوسازمانی کتابخانه ها علیرغم باز بودن محیط مساعدی برای تقویت شاخص تحمل ابهام که همان توانایی ادامه کار با دانش ناقص، تحمل مسائل نامعلوم، پذیرش تغییر و تمایل به خطر کردن است، نمی باشد.

یافته های دیگر پژوهش از عدم وجود رابطه معنادار آماری میان روحیه کارآفرینی و جوسازمانی با جنسیت پاسخگویان حکایت دارد. به عبارتی می توان دریافت که زنان و مردان نگرش یکسانی نسبت به جوسازمانی و روحیه کارآفرینی داشته اند. نتایج این مورد از پژوهش با نتایج پژوهش های رستگار (۱۳۸۸) همسو می باشد. هم چنین نتایج نشان داد میان رشته تحصیلی، جوسازمانی و هم چنین روحیه کارآفرینی رابطه معناداری وجود ندارد. این نتایج با یافته های پژوهش رستگار (۱۳۸۸) ناهمسو می باشد. با توجه به یافته ها درمی یابیم که جوسازمانی و روحیه کارآفرینی از نظر گروه های مختلف سنی پاسخگویان تفاوت معنادار آماری با یکدیگر ندارند. هر چند افراد بالای ۴۵ سال نگرش مثبت تری نسبت به این دو مقوله نسبت به سایر گروه ها داشته اند، در حالی که جوان ترین گروه (کمتر از ۲۵ سال) کمترین میانگین را به خود اختصاص داده اند.

نتایج دیگر نشان می دهد که تفاوت معناداری میان میانگین تحصیلات پاسخگویان با جوسازمانی و روحیه کارآفرینی آنها وجود ندارد. در حالی که از نظر افراد با مدرک دیپلم جوسازمانی کمترین معدل را دارد، افراد با مدرک کاردانی بیشترین نگرش مثبت را به این مقوله داشته اند. به عبارتی هرچه جو سطح تحصیلات کارکنان پایین تر باشد (دیپلم) احتمال اینکه جوسازمانی را حامی روحیه کارآفرینی خود بدانند کمتر است. در مقابل افراد دارای تحصیلات بالاتر (فوق دیپلم و بالاتر) نگاه مثبتی نسبت به تأثیر جو کنونی سازمان بر روحیه کارآفرینی خویش دارند. این نتیجه از یک جهت برای مدیران سازمان خوشایند است، چون فضای فعلی سازمان فضایی است که افراد دارای سطح سواد بالا آن را برای کار ایده آل بدانند. این در حالی است که کارکنان دارای سطح تحصیلات بالا جز سرمایه های اصلی هر سازمان هستند و مدیریت باید هر اقدام لازمی را در جهت تدارک شرایط مطلوب فعالیت آنان انجام دهد. این مورد از تحقیق با نتایج پژوهش رستگار (۱۳۸۸) همراستا می باشد. هم چنین تفاوت معنی دار آماری بین متوسط نمرات پاسخگویان با سابقه اشتغال مختلف در مورد جوسازمانی و روحیه کارآفرینی وجود ندارد. هر چند بیشترین میانگین در هر دو مورد مربوط به افراد با سابقه بیش از ۲۰ سال و کمترین آنها به افراد با سابقه کاری بین ۱۶ تا ۲۰ سال است. یافته های این قسمت با نتایج به دست آمده از پژوهش های رستگار (۱۳۸۸) همراستا است.

در نهایت با توجه به پایین بودن رده سنی پاسخگویان هم چنین تحصیلات بالای آنها، بستر مناسبی برای بالا بردن انگیزه های پیشرفت و نهایتاً افزایش روحیه کارآفرینی در آنها وجود دارد. در یک جمع بندی کلی یافته های پژوهش از عدم وجود رابطه معنادار آماری میان روحیه کارآفرینی و جوسازمانی با مشخصات جمعیت شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، سن، تحصیلات) کتابداران کتابخانه های دانشگاهی شهر شیراز حکایت دارد. تنها میان دانشگاه محل خدمت پاسخگویان با جوسازمانی رابطه معناداری وجود دارد. که مشخص گردید میانگین جوسازمانی دانشکده دامپزشکی و خوارزمی بیش از سایر دانشگاه ها و دانشکده حقوق کمترین نمره جوسازمانی را داشته است. اما میان دانشگاه محل خدمت

با روحیه کارآفرینی رابطه معناداری وجود ندارد. هرچند می‌توان گفت میانگین روحیه کارآفرینی دانشگاه صنایع مخابرات و راه دور ایران بیشترین و دانشکده حقوق کمترین مقدار بوده است.

یافته‌های دیگر پژوهش نشان داده است، میزان گرایش به کارآفرینی در کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در وضعیت مطلوبی قرار دارد. به عبارتی میزان شاخص‌های روحیه کارآفرینی در میان کتابداران دانشگاهی شهر شیراز نشان می‌دهد که میزان خلاقیت، نیاز به موفقیت، ریسک‌پذیری، کانون کنترل درونی و تحمل ابهام در کتابداران بیش از حد متوسط است. نتایج به دست آمده در این قسمت در راستای پژوهش‌های (سابل و همکاران، ۲۰۰۸؛ شیرزادی اصفهانی، ۱۳۸۵؛ بهرام زاده و دیگران، ۱۳۸۸؛ پورکیانی و عبدلی، ۱۳۸۸) می‌باشد که نشان دادند، شاخص‌های روحیه کارآفرینی بالاتر از حد متوسط است. هم‌چنین نتایج به دست آمده با یافته‌های طالب‌پور و همکاران (۱۳۸۸) و رستگار هروکی (۱۳۸۸) همسو نمی‌باشد. آنان نشان دادند، میزان قابلیت‌های کارآفرینی افراد در حد متوسط یا ضعیف است.

بررسی نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که جو سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز در سال ۹۰-۹۱ بیشتر گرایش به باز بودن دارد. هم‌چنین جمع بندی کلی از شاخص‌های هشت‌گانه جو سازمانی نشان می‌دهد که جو سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز نمره میانگینی بیش از متوسط به دست آورده است و تفاوت معنادار آماری در سطح ۵ درصد با نمره میانگین ۳ نشان می‌دهد (جدول ۸).

براساس یافته‌های جدول ۹ می‌توان گفت کتابخانه‌های دانشکده دامپزشکی و دانشکده علوم (ملاصدرا) دارای بیشترین جو باز سازمانی هستند، از طرفی دو کتابخانه دانشگاه پیام‌نور و دانشکده حقوق نیز جو بسته سازمانی را تجربه می‌کنند. این در حالی است که چنانچه متوسط نمرات کسب شده (۹/۰۲) را به عنوان شاخص در نظر بگیریم جو سازمانی کتابخانه‌هایی مانند کتابخانه دانشگاه صنعتی با امتیاز ۹/۹۳۸، کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد دانشگاه شیراز با نمره ۹/۳۵۶، دانشکده کشاورزی با نمره ۲۵۰/۹ و کتابخانه دانشکده صنایع مخابرات و راه دور ایران با امتیاز ۹/۱۰۹ نیز از نوع جو باز هستند. اما سایر کتابخانه‌ها امتیازی کمتر از میانگین داشته‌اند. در میان این کتابخانه‌ها، کتابخانه خوارزمی با امتیازی نزدیک به میانگین و با انجام تغییرات جزئی می‌تواند به گروه کتابخانه‌های با جو باز بپیوندد.

نتایج به دست آمده با یافته‌های (شیرزادی اصفهانی و همکاران ۱۳۸۸؛ پورکیانی و عبدلی ۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد. آن‌ها نشان دادند جو سازمانی جامعه مورد مطالعه بیشتر گرایش به باز بودن دارد و با پژوهش طالب‌پور و همکاران (۱۳۸۸) که یافته‌های آنان دال بر نامساعد بودن جو سازمانی است ناهمسو می‌باشد.

با توجه به ارتباط مثبت بین جو سازمانی با شاخص‌های روحیه کارآفرینی و ارتباط معنادار بین شاخص‌های جو با شاخص‌های روحیه کارآفرینی، مسئولان در سطح کلان و مدیران در سطح خرد با اتخاذ تدابیری مناسب می‌توانند به ایجاد جوی مثبت در کتابخانه‌ها پردازند، جوی که بستر مناسبی را برای رشد و توسعه شاخص‌های روحیه کارآفرینی فراهم نماید. در این راستا می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

در زمینه تعاملات اجتماعی کارکنان با یکدیگر به عواملی هم چون پرهیز از مزاحمت و تحمیل کارها به کارکنان، افزایش روحیه و نشاط گروهی، برقراری روابط گرم، دوستانه و صمیمی بین کارکنان و جلوگیری از بی‌علاقگی و فقدان تعهد شغلی کارکنان نسبت به وظایف خود، توجه کنند.

هم‌چنین در زمینه تعاملات اجتماعی کارکنان با مدیر به عواملی هم چون استفاده کمتر از دستورهای ایجابی و خشک

اداری، تأکید بر روابط غیر رسمی و دوستانه تا رسمی و مراعات کارکنان و کمک به آنها جهت انجام وظایف شغلی شان، توجه کنند.

با توجه به اهمیت نوآوری به عنوان مهم ترین مؤلفه روحیه کارآفرینی در محیط رقابتی سازمان های خدماتی و پاسخگویی به نیازهای مراجعه کنندگان از یک سو و نیازهای روزافزون جامعه، شرایط سازمانی در کتابخانه ها باید به گونه ای فراهم شود که ضمن ایجاد نگرش مثبت نسبت به تغییر، کارکنان تشویق شوند تا ایده های جدیدی ارائه دهند و ایده های خلاقانه را به مرحله اجرا در آورند.

مدیران باید با معرفی الگوهای موفق سازمانی، تجلیل از اعضاء و کارکنان نمونه و یادآوری موفقیت، نوآوری های وهم چنین در نظر گرفتن امتیاز نوآوری و کارآفرینی افراد در پاداش، ارتقاء و ترفیع آنها، موجبات روحیه خوداتکایی، خودباوری و کارآفرینی را در آنها فراهم آورند.

هم چنین برگزاری کارگاه، سمینار، همایش و دوره های ضمن خدمت با محوریت کارآفرینی در کتابخانه ها برای آشنایی مدیران، کارمندان کتابخانه ها، با زمینه های موجود در کارآفرینی، به ویژه کارآفرینی سازمانی پیشنهاد می شود.

- با مبانی، اهداف و روش های کارآفرینی آشنا شوند و تلاش کنند از آنها برای انجام فعالیت های روزمره حرفه کتابداری و اطلاع رسانی استفاده نمایند.

- قبل از انجام هر کار به دور از شتاب زدگی، نخست با محیط کار خود به خوبی آشنا شوند و تمام جنبه های آن را بررسی کنند.

- برای رسیدن به موفقیت کافی است، تمام تلاش و پشتکار خود را به کار گیرند و سعی در تقویت روحیه ریسک پذیری، تجدید نظر در جهت پذیرش تغییر در هر شرایط را داشته باشند.

- دید اطلاعاتی خود را نسبت به حرفه کتابداری و اطلاع رسانی و اصول و مبانی اساسی آن قوی کنند تا بخوبی بتوانند چالش ها را به فرصت های قابل بهره برداری تبدیل کنند.

با توجه به این که پژوهش حاضر، اولین پژوهش صورت گرفته در زمینه بررسی رابطه جو سازمانی با روحیه کارآفرینی در میان کتابداران می باشد و این بررسی بر روی کتابداران کتابخانه های دانشگاهی زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می باشد، انجام گرفته است. لذا پیشنهاد می شود، بحث بررسی رابطه جو سازمانی بر روحیه کارآفرینی نه تنها بین کتابداران کتابخانه های دانشگاهی زیر نظر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، کتابخانه های عمومی در بین سایر سازمان های دولتی و خصوصی و نیز گروه های کتابداری انجام شود. لذا پیشنهاداتی برای پژوهش های آینده ارائه می شود:

۱. بررسی ادراک کتابداران از جو کتابخانه ها؛
۲. بررسی تأثیر رشد روحیه کارآفرینی در کتابداران در افزایش کارآیی برون سازمان؛
۳. بررسی تأثیر افزایش روحیه کارآفرینی کتابداران در اقدام به فعالیت های کارآفرینانه سازمانی؛
۴. انجام تحقیقات مشابه در سطح کشور با روش های تحقیق متعدد و مقایسه نتایج آن با این پژوهش.

## منابع

## فارسی

- بهرام زاده، م.، باورصاد، ب. و جعفرپور، م. (۱۳۸۹)، **ارزیابی نقش جو سازمانی در روحیه کارآفرینی دانش آموزان مقطع متوسطه شهر اهواز**، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ششم، سال ۱۷-۲، شماره ۱، ص. ۳۸-۵۱.
- پورکیانی، م. و عبدلی، ب. (۱۳۸۸)، **بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و روحیه کارآفرینی در دانشجویان پسر تربیت بدنی**، مجله پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۳، ص. ۱۱-۲۵.
- دلگشایی، ب.؛ توفیقی، ش. و کرمانی، ب. (۱۳۸۷)، **رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان**، افق دانش، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، ۱۴(۴)، ص. ۶۰-۶۹.
- رستگار هروکی، ز. (۱۳۸۸)، **سنجش ویژگی های شخصیتی کارآفرینی کتابداران و اطلاع رسانیان شاغل در کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر تهران**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س).
- رنجبر، الف. (۱۳۸۷)، **بررسی رابطه جو بین جو سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تامین اجتماعی استان قم**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- شوقی، ب.، عزیزی، غ. و آقاجانی، ط. (۱۳۹۱)، **مبانی کارآفرینی سازمانی**، ساوه: آفاق.
- شیرزادی اصفهانی، ه. و صمدی، پ. (۱۳۸۸)، **بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه با روحیه کارآفرینی دانش آموزان**، فصلنامه نوآوری های آموزشی، سال پنجم، ۱۶، ص. ۱۸۷-۱۶۵.
- صادقی شه میرزادی، س. و عدلی، ف. (۱۳۸۹)، **رابطه جو نظام آموزش عالی و پرورش روحیه کارآفرینی دانشجویان**، پژوهشنامه تربیتی، ۲۳، ص. ۷۳-۹۰.
- طالب پور، م.؛ معرفتی، ا. و غلامیان، ج. (۱۳۸۸)، **ارائه مدل رگرسیونی جو سازمانی و کارآفرینی سازمانی دانشکده های تربیت بدنی ایران**، پژوهش در علوم ورزشی، ۲۲، ص. ۹۷-۱۱۶.
- کردنائیج، الف.؛ اکبری، ح. و رضائیان، ع. (۱۳۸۶)، **بررسی موانع کارآفرینی سازمانی: مورد مطالعه، شرکت صنعت چوب شمال**، فصلنامه مدرس علوم انسانی، پاییز ۵۵، ص. ۱۴۱-۱۵۹.
- متوسلی، م. (۱۳۷۶)، **فضای اقتصادی کارآفرینی و نقش مدیران در توسعه اقتصادی**، دانش مدیریت، زمستان و بهار (۳۵-۳۶)، ص. ۱۱۵-۱۹.
- نشاط، ن.؛ جمالی مهموئی، ح. و حسن زاده دیزجی، ا. (۱۳۹۰)، **تأثیر جو سازمانی بر خلاقیت کارکنان: مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی**، پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۲(۱)، ص. ۱۳۹-۱۵۲.
- هزار جریبی، ج. (۱۳۸۶)، **کارآفرینی**، تهران: پژوهشکده امور اقتصادی.
- هیستریچ، ر. د. و پیترز، م. پ. **کارآفرینی**، ترجمه ع. فیض بخش و ح. تقی یاری (۱۳۸۵)، تهران: مؤسسه انتشارات علمی.

## انگلیسی

- Liano, Anthony J., (2005). **The University Entrepreneurship Environment and Academic Entrepreneurship: A Behavioral Model for Measuring Environment Success**. Stevens Institute of Technology. Available from: [www.cherry.gatech.edu/t2s2006/papers/llano-1057-T.pdf](http://www.cherry.gatech.edu/t2s2006/papers/llano-1057-T.pdf) [Accessed 5 Jan 2012].
- Halpin, Andrew W.; Croft, Don B.,( 1993). **The organization climate of schools**. Chicago: University of Chicago.
- Jain, S. George, G. and Maltarich, Mark.,( 2009). **Academics or entrepreneurs? Investigating role identity modification of university scientists involved in commercialization activity**. Research Policy. 38 (6). 2- 14
- Kelly, R. and et al. ,(2005). **Relationship between measures of leadership and school climate**. Journal of Education, 126: 17-25.
- Lobber, D.,(1998). **Pollution Prevention a Corporate Entrepreneurship**. Journal of Organizational Change Management, 11 (1). 125- 131.
- Moran, T. M., (2003). **Fostering organizational leadership: Transformational leadership and trust**. In W. K. Hoy & C. G. Miskel, Studies in Leading and Organizing Schools. Information Age Publishing: Greenwich: CT, 157- 179.
- Schulte, Peter. ,(2004). **The Entrepreneurial University: A Strategy for Institutional Development**. Higher Education in Europe, 2: 188- 191.
- Sobel, R.; King, K, (2008). **Dose school increase the rate of youth entrepreneurship? Economics of Education**, 27.: 429-4.
- Toftoy, C. N. ,(2002) . **The key to a librarian's success: Developing entrepreneurial traits**. Information outlook [online], No. 6., pp.: 111-120.  
Available from:<http://www.sla.org/contentshop/information/infoonline/2002/jun02/toftoy>. [CFM](#) [Accessed 29 October 2012].
- Zampetakis, L; Beldekos, P; Moustakis, V. ,(2009). **"Day-to-day" entrepreneurship within organizations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organizational Support**. European Management Journal, 27.: 165-175.