

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

بررسی بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان

محمد محمدی

عضو هیات علمی دانشگاه ملایر، مربی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه تربیت بدنی

M.mohammadi@malayeru.ac.ir

امیرحسین ناصرپور

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - مدیریت تحول، دانشگاه ملایر

a.naserpour@chmail.ir

چکیده:

هدف از انجام تحقیق بررسی بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان بود. روش تحقیق: کاربردی و بر اساس استراتژی جزء تحقیقات توصیفی و از نظر مسیر اجرا در ردیف تحقیقات همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان که تعداد آنها 125 نفر می باشد و به علت محدود بودن جامعه آماری از نمونه گیری کل شمار استفاده شد. ابزار اندازه گیری: برای اندازه گیری فرهنگ سازمانی از پرسش نامه فرهنگ سازمانی مدل دنیسون که شامل 60 پرسش و 4 مولفه درگیر شدن در کار (مشارکت)، همانندی (سازگاری یا یکپارچگی)، انطباق پذیری و رسالت یا مأموریت می باشد و برای اندازه گیری کارآفرینی سازمانی از پرسش نامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل که شامل 13 پرسش و 4 مولفه افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف پذیری و فرهنگ کارآفرینی استفاده شد، ضریب آلفای کرونباخ برای مولفه های فرهنگ سازمانی 944/0 و مولفه های کارآفرینی سازمانی 839/0 بود. تجزیه و تحلیل آماری در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد فراوانی تجمعی و در بخش آمار استنباطی نیز برای نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار spss.25 استفاده شد. در مجموع می توان نتیجه گرفت وجود یک فرهنگ سازمانی مناسب در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می تواند این اداره را به سازمانی کارآفرین تبدیل کند.

واژگان کلیدی:

فرهنگ سازمانی، کارآفرینی سازمانی، اداره ورزش و جوانان استان همدان

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

مقدمه:

کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه شایستگی ها و فرصت ها در درون سازمان از طریق ترکیب منابع جدید است. از این رو، سازمان های عصر حاضر به کارآفرینی سازمانی به دلیل نقشی که در تقویت موقعیت رقابتی سازمانها ایفا می کند توجه خاصی داشته اند (زیویار و همکاران، 1396). یکی از ویژگیهای عصر حاضر، تغییرات قابل توجه در نگرش، ایدئولوژی، ارزشهای اجتماعی و روش فعالیت است. سازمان عمدتاً توسط این تغییرات، تحت تأثیر قرار میگیرد (فیروزجانیان و همکاران، 2014). یکی از تحولات اساسی که در مدیریت امروزی شکل گرفته است، تحول در نگرش به سازمان است. نظریه فرهنگ تا اوایل سال 1980 که محققان و رهبران سازمانی شروع به شناسایی اهمیت فرهنگ در سازمان ها کردند، وجود نداشت، در واقع به دلیل نبود اطلاعات و درک صحیح از تأثیر فرهنگ سازمانی¹ بر روی سازمان و افراد حاضر در آن محققان بر اساس مدل قدیمی و منسوخ اقدام به توضیح عملکرد سازمان ها میپرداختند (کلانی و همکاران 2016). در واقع مدیرانی که نقش کارآفرین دارند، عامل اصلی ایجاد خلاقیت نوآوری هستند و فرصتها را در دل هرج و مرجع تشخیص میدهند. سازمانهای امروزی با تعداد اندک افراد خلاق و کارآفرین نمیتوانند در عرصه های داخلی و خارجی رقبا فائق آیند و نیازمند ایجاد بستر مناسب کارآفرینی، برای تمام کارکنان خود هستند (نوروزی سیدحسینی و کلاته سیفری، 1393). شباهتهای بسیاری بین کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی وجود دارد (چوبیو همکاران 2010). ییلدیز (2014) در تحقیقی به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی، بر کارآفرینی سازمانی اثرگذار است و رونو و روتزل² بر این باورند که فرهنگ در توسعه کارآفرینی از جایگاه والایی برخوردار است چرا که فرهنگ تعیین کننده نگرش های افراد در جهت آغاز فعالیت کارآفرینانه است اگر سازمانی قصد دارد به سازمانی کارآفرین مبدل شود، باید فرهنگ کل سازمان با فضای کارآفرینانه متناسب شود، که البته این امر در کوتاه مدت امکان پذیر نیست (قلعهای و همکاران 1398). فرهنگ سازمانی، مجموعه ایاز معانی، اعتقادات، باورها و ارزش های مشترک است که توسط یک گروه یا سازمان حفظ شده و بر اندیشه و رفتار اعضای گروه و سازمان اثر میگذارد (جاسکیتو درسلر، 2004). در تعریف دیگر فرهنگ، در زمینه ارتباط فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی تحقیقاتی در داخل و خارج کشور انجام شده است عباسی و همکاران (1392)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ انطباق پذیری بر کارآفرینی سازمانی³ تأثیر معناداری دارد. سازمان های امروزی در محیطی پویا، پرابهام و متحول فعالیت میکنند. در دنیای متحول امروزی اگر سازمان ها نتوانند به تغییرات پاسخ داده یا در مقابل تغییرات، حالت نفع آلی به خود گیرند از قافله عقبی مانند (بیگلری و همکاران 1396). دنیسون (1990) معتقد است که فرهنگ سازمانی، همان ارزشهای اساسی، باورها و اصول اخلاقی است که نقش پایهای را برای یک سیستم مدیریت سازمانی بازی میکند. ایشان به کمک تحقیقاتی که در زمینه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان انجام داد؛ در مدل خود ویژگیهای فرهنگی را اینگونه برشمرد، (1) درگیر شدن در کار، (2) سازگاری، (3) انطباق پذیری (4) مأموریتها رسالت مؤلفه درگیر شدن در کار، به این موضوع اشاره دارد که سازمانهای اثربخش، افرادشان را توانمند میسازند، سازمان را بر محور گروههای کاری تشکیل میدهند و قابلیت های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه میدهند. به طور کلی، میتوان گفت فرهنگ سازمانی درکی است که کارکنان از سازمان خود دارند (احسانبخش و رضایی، 2012). امروزه اهمیت کارآفرینی سازمانی در سازمانها برجسته تر شده و مدیران سازمانها علاقه دارند تا رفتارهای کارآفرینانه را ایجاد کنند که به کارایی عملیاتی بهتری منجر شود.

¹. Organizational Culture

². Vernon and Vertzal

³. Organizational Entrepreneurship

سازمانهای ورزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. کارآفرینی سازمانی وسیلهای برای رشد و ارتقای سازمانهای ورزشی است (معینی کیا و همکاران، 1398). تفکر کارآفرینی و استفاده از آن در سازمانهای ورزشی اجتناب ناپذیر است، همانطور که در سازمانهای مختلف، کارآفرینی از ابزارهای تأمین کننده حیات و مزیتی رقابتی به شمار میآید، حیات و مزیت رقابتی در سازمانهای ورزشی نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است (احسانبخش و رضایی، 2012). اگر سازمانهای ورزشی، بهخصوص کمیته ملی المپیک به عنوان یکی از مهمترین سازمانهای ورزشی کشور؛ سازمانی کارآفرین باشند، میتوانند موقعیتی ایجاد کنند که مدیران، برنامهریزان، تصمیم گیرندگان و کارکنان کارآفرین؛ فرصتها را بهتر درک کنند، از منابع موجود و فرصتها به منظور نوآوری استفاده بیشتری کنند و در نتیجه سریعتر رشد کرده، در صحنه رقابت جهانی، منطقیهای و ملی دوام آورند و رسالتی را که بر عهده دارند به نحو بهتری ایفا کنند (علیمردانی و همکاران، 1394). سازمانهای ورزشی ایران جهت سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع، پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصتهای بالقوه در عرصهی ورزش، نیازمند کارآفرینانی هستند که خلاقیت، نوآوری و توان کشف فرصتهای جدید از بارزترین ویژگیهای آنان است (نیکنهاد و همکاران، 1394). برای بروز این قابلیت وجود فرهنگ سازمانی مناسب در سازمان، ضروری به نظر میرسد. با توجه به اهمیت کارآفرینی در توسعه ورزش کشور و نیز ضرورت بسط و ایجاد بستری برای توسعهی آن به نظر میرسد فرهنگ سازمانی پویا بتواند به عنوان عاملی راهگشا و بسیار کاربردی زمینه و بستر مناسبی جهت بهبود و تسریع روند کارآفرینی در سازمانهای ورزشی فراهم آورد. لذا میتوان گفت اگر فرهنگ سازمانی کارآفرینی در سازمانهای ورزشی جاری باشد، این سازمانها با تحولات جهانی همگام میشوند و حتی در عرصه ورزش جهان پیشگام خواهند شد، اما اگر فرهنگ سازمانی حامی کارآفرینی نباشد، با وجود صرف هزینههای کلان، باز هم نمیتوانند اثربخشی و کارایی مطلوبی داشته باشند. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان کشور به عنوان یکی از بزرگترین سازمانهای ورزشی ایران نیازمند مطالعه و تحقیق بیشتر است تا پتانسیلهای آن شناخته شده و نیز مشخص شود، در طول سی سال گذشته، به ویژه در دو دهه گذشته مفهوم کارآفرینی در سازمان های موجود تکامل، یافته و با عناوین مختلفی از جمله، کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی درون سازمانی، مدیریت کارآفرینی و کارآفرینی راهبردی شناخته می شود. به نظر می رسد که کارآفرینی سازمانی بیش ترین توجه را نسبت به خود به عنوان یک مفهوم، جلب کرده است (بیگلری و همکاران، 1396). کارآفرینی سازمانی و به طبع آن سازمان های کارآفرین، از مهم ترین عوامل پیشرفت کشورهای امروزی محسوب می شود. با توجه به نیاز فعلی کشور برای پیشرفت و توسعه و نیز رسیدن به جایگاه واقعی، کارآفرینی سازمانی می تواند کشور را در راه رسیدن به این مهم یاری رساند (فراهانی و همکاران، 1390). کارآفرینی سازمانی عبارت است از شناسایی و بهره برداری از یک فرصت و اطمینان از اینکه بهره برداری از آن فرصت با یک روش جدید، انحراف از روش قبلی است و به موفقیت و تحقق اهداف سازمانی منجر خواهد شد (هینون و همکاران، 2005). (عباسی و همکاران، 1392). پیمانی زاد و قاسمعلی پور (1391)، در تحقیقی تحت عنوان "رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیتندی استان خراسان رضوی"، دریافتند که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در این اداره کل رابطه معناداری وجود دارد. مبینی دهکردی و همکاران (1391)، در پژوهشی دریافتند که بین فرهنگ سازمانی و گرایش کارآفرینانه رابطه خطی و معناداری وجود دارد. هم چنین نتایج آزمون رگرسیون خطی⁴ ساده نشان داد، فرهنگ سازمانی به میزان 76 درصد برگرایش کارآفرینانه کارشناسان شرکت زامیاد تأثیر دارد. خواجهی خوان و قاضی میرسعید (1391)، در تحقیقی دریافتند که بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی کارآفرینانه ارتباط

⁴ . Linear regression

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

مثبت و معناداری وجود دارد و میزان همخوانی آنها 66 درصد بوده است. علیمردانی و همکاران (1394)، در تحقیقی با عنوان "ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم" به این نتایج رسیدند که، احتمالاً فرهنگ سازمانی مناسب میتواند اداره کل ورزش و جوانان استان قم را به سازمانی کارآفرین تبدیل کند. موسوی راد و همکاران، (1390) تحقیقی با عنوان "طراحی مدل کارآفرینی ورزشی مبتنی بر رابطه فرهنگ کارآفرینانه با ابعاد گرایشهای کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی"، انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که، بین فرهنگ سازمانی با گرایش کارآفرینانه ارتباط معناداری وجود داشته و توان پیش بینی گرایش کارآفرینانه از طریق فرهنگ سازمانی وجود دارد. سنجقی و همکاران (1390)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که، فرهنگ انطباق پذیری رابطه مثبت با نوآوری سازمانی دارد. بدین معنا که هر چه فرهنگ انطباق پذیری در شرکت تقویت گردد، به همان گونه قابلیت نوآوری سازمانی در شرکت ارتقا خواهد یافت. انگلن و همکاران، (2013)، در تحقیقی به این نتایج رسیدند: فرهنگ گروهی تأثیر معناداری روی گرایش کارآفرینانه ندارد و فرهنگ ادھوکرایی اثر مثبت معناداری روی گرایش کارآفرینانه دارد. همچنین فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ بازار اثر منفی معناداری روی گرایش کارآفرینانه دارند. سپهری و خیاطی (2013)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. همچنین فرهنگ سازمانی پیش بینی کننده کارآفرینی سازمانی می باشد. سالیمات و کولن (2010) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند عوامل غیررسمی مانند فرهنگ بر روی کارآفرینی اثرگذار است و ابعاد مختلف فرهنگ کارکنان یک سازمان، مانند توجه به تلاش آن ها برای تحقق اهداف، زمینه را برای بروز فعالیت های کارآفرینانه مهیا می کند. نارنجو و همکاران (2010)، در تحقیقی دریافته اند که، فرهنگ سازمانی یک عامل کلیدی در افزایش یا جلوگیری از نوآوری است. به این ترتیب که فرهنگ غیرمتمرکز و منعطف باعث افزایش محصولات و خدمات جدید می شود و فرهنگ سلسله مراتبی مانع نوآوری در تولید می شود. برای این که سازمان های ورزشی بتوانند در این محیط پویا و پرتلاطم بر مشکلاتی که متوجه آنها است غلبه کنند، باید محیطی را فراهم کنند تا کارکنانی کارآفرین داشته باشند. در ضمن لازمه ایجاد کارآفرینی در سازمان های ورزشی، فراهم کردن یک فرهنگ سازمانی مناسب می باشد. با توجه به ارتباط بین این دو مقوله و ضرورتشان برای سازمان ها از جمله سازمان های ورزشی و تحقیقات اندکی که در این زمینه در سازمان های ورزشی انجام شده است در کشور ما ورزش روندی به رشد دارد و در بخش اعظمی از این رسالت از این رسالت بر عهده سازمان های ورزشی است. ادارات کل و جوانان به عنوان متولی ورزش در استان های کشور که به صورت مستقیم در امر هدایت ورزش جامعه دخیل هستند در راستای واکنش سریع به تغییرات روزافزون سریع و پیچیده محیط و استفاده بهینه از فرصت های پیش و با توجه به این که اداره کل ورزش و جوانان استان همدان به عنوان متولی اصلی ورزش در این استان می باشد، محققان در پی آن هستند که به این سؤال پاسخ دهند: آیا بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه وجود دارد؟

روش شناسی:

این تحقیق بر اساس هدف و ماهیت، در شمار تحقیقات کاربردی است. همچنین بر اساس استراتژی جزء تحقیقات توصیفی و از نظر مسیر اجرا در ردیف تحقیقات همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان بوده که تعداد آن ها 125 نفر می باشد. از 125 پرسشنامه توزیع شده در خرداد ماه 1398 در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، تعداد 10 پرسشنامه برگشت داده نشد و 5 پرسشنامه ناقص بوده و در

مجموع تعداد 110 پرسش نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای اندازه گیری فرهنگ سازمانی از پرسش نامه فرهنگ سازمانی مدل دنیسون⁵ که شامل 60 پرسش و 4 مولفه درگیر شدن در کار (مشارکت)، همانندی (سازگاری یا یکپارچگی)، انطباق پذیری و رسالتها ماموریت می باشد و برای اندازه گیری کارآفرینی سازمانی از پرسش نامه کار آفرینی سازمانی مارگریتهیل⁶ که شامل 13 پرسش و 4 مولفه افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف پذیری و فرهنگ کارآفرینی می باشد، استفاده شد. این پرسش نامه ها به عنوان یک ابزار پر کاربرد استفاده می گردد. در این تحقیق مقدار آلفای کرونباخ⁷ محاسبه شده نشان دهنده پایایی⁸ بالای این ابزار می باشد. ضریب آلفای کرونباخ در این تحقیق برای مولفه های فرهنگ سازمانی 944/0 و مولفه های کارآفرینی سازمانی 839/0 می باشد که نشان دهنده پایایی بالای پرسش نامه ها است. ضریب آلفای کرونباخ در این تحقیق برای مولفه های درگیر شدن در کار (مشارکت)، همانندی (سازگاری یا یکپارچگی)، انطباق پذیری و رسالتها ماموریتها ترتیب 786/0، 866/0، 802/0 و 856/0 و برای کل فرهنگ سازمانی 944/0 محاسبه شد که نشان دهنده پایایی بالای این ابزار است. همچنین روایی⁹ این پرسش نامه ها نیز مورد تأیید متخصصان مدیریت قرار گرفته است. همچنین برای گردآوری اطلاعات شخصی از پرسش نامه محقق ساخته استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد فراوانی و در بخش آمار استنباطی نیز برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون های همبستگی پیرسون و وورگرسیون در سطح معنی داری 05/0 درصد استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها توسط نرم افزار Spss.25 انجام شد.

یافته ها:

اطلاعات مربوط به جمعیت شناختی نشان داد که 41 نفر (3/37 درصد) از کارمندان اداره ورزش و جوانان استان همدان را زن و 62 نفر (7/69 درصد) مرد می باشند. از نظر سنی 10 نفر (1/9 درصد) از کارمندان در دامنه سنی 20-25 سال و 32 نفر (1/29 درصد) در دامنه سنی 26-30 سال و 27 نفر (5/24 درصد) در دامنه سنی 31-35 سال و 41 نفر (3/37 درصد) در دامنه سنی بالاتر از 35 سال قرار دارند. همچنین از نظر سابقه 40 نفر (4/36 درصد) دارای سابقه کار زیر 5 سال و 24 نفر (8/21 درصد) دارای سابقه 6-10 سال و 24 نفر (8/21 درصد) دارای سابقه 11-15 سال و 22 نفر (20 درصد) دارای بالای 15 سال سابقه می باشند. از نظر تحصیلات 5 نفر (5/4 درصد) دارای مدرک دیپلم، 18 نفر (4/16 درصد) مدرک فوق دیپلم، 56 نفر (9/50 درصد) لیسانس و 31 نفر (2/28 درصد) مدرک فوق لیسانس و بالاتر می باشند. برای مشخص شدن رابطه فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی ابتدا باید نوع داده ها مشخص شود که آیا داده های جمع اوری شده نرمال هستند یا خیر؟ جهت مشخص

⁵ . Denison

⁶ . Margaret Hill

⁷ . Cronbach's alpha

⁸ . Reliability

⁹ . Narrative

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

شدن نوع داده ها و اینکه از کدام روش آماری پارامتریک یا غیر پارامتریک استفاده شود، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (k-s) استفاده شده است (جدول 1). نتایج جدول یک نشان می دهد که متغیرهای فرهنگ سازمانی و 4 مولفه آن دارای توزیع نرمال می باشند، بنابراین از روش آماری پارامتریک استفاده می شود.

مولفه	درگیر شدن در کار	سازگاری	انطباق پذیری	رسالت	فرهنگ سازمانی
تعداد	110	110	110	110	110
مقدار آماره z	054/0	123/0	083/0	054/0	078/0
p	200/0	000/0	059/0	200/0	095/0
نتیجه	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال

پس از آنکه متغیر فرهنگ سازمانی دارای توزیع نرمال می باشد، برای بررسی رابطه متغیر فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می کنیم. جدول 2 مربوط به نتایج آزمون همبستگی پیرسون می باشد.

مولفه	درگیر شدن در کار	سازگاری	انطباق پذیری	رسالت	فرهنگ سازمانی	کارآفرینی سازمانی
تعداد	110	110	110	110	110	110
مقدار آماره z	**744/0	**543/0	**872/0	**624/0	**688/0	744/0**
p	001/0	001/0	001/0	001/0	001/0	001/0
نتیجه	رابطه مثبت و همسو	رابطه مثبت و همسو	رابطه مثبت و همسو	رابطه مثبت و همسو	رابطه مثبت و همسو	رابطه مثبت و همسو

معنی داری در سطح $01/0^{**}$

طبق نتایج جدول 2 بین فرهنگ سازمانی و 4 مولفه آن با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه مثبت، بالا و معنا داری وجود دارد. بر اساس نتایج و خروجی نرم افزار Spss ضریب همبستگی این متغیرها با توجه به مقدار عدد معنی داری (p) مشاهده شده کوچکتر از 05/0 و در واقع صفر ($p < 05/0$) که از سطح معنی داری کوچکتر است، لذا میان این متغیرها در سطح اطمینان 99 درصد رابطه بالا، مثبت و معنا داری وجود دارد و با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیرها مثبت می باشد و نشان دهنده این است که جهت تغییرات این متغیرها هم جهت و از نوع مثبت می باشد که افزایش ضریب یکی از متغیرها باعث افزایش ضریب متغیر دیگر می شود.

جدول 3 - نتایج آزمون رگرسیون جهت پیش بینی کارآفرینی سازمانی از

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی

با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

روی متغیر فرهنگ سازمانی					
p	F	تعدیل شده R2	R2	R	شاخص آماری متغیر پیش بین فرهنگ سازمانی
001/0	463/5	521/0	525/0	725/0	

برای پیش بینی کارآفرینی سازمان از روی متغیر فرهنگ سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است (جدول 3 و 4). بر اساس نتایج و طبق جدول 3 فرهنگ سازمانی پیش بینی معنا داری برای کار آفرینی سازمانی می باشد. و تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را در اداره کل ورزش و جوانان همدان پیش بینی می کنید.

از روی متغیر فرهنگ سازمانی ضرایب رگرسیونی مربوط به پیش بینی کارآفرینی سازمانی - جدول 4					
p	t	β	B	متغیر پیش بین	متغیر ملاک
068/0	841/1	-	267/6	ضریب ثابت	کارآفرینی سازمانی
001/0	929/10	725/0	190/0	فرهنگ سازمانی	

همچنین نتایج جدول 4 نشان میدهد که ضریب ثابت (عرض از مبدا) متغیر فرهنگ سازمانی معنا دار می باشد و در معادله خط رگرسیون آورده می شود. میان این دو متغیرها در سطح اطمینان 95 درصد رابطه بالا، مثبت و معنا داری وجود دارد و با توجه به این که رابطه بین متغیرها مثبت می باشد نشان دهنده این است که جهت تغییرات این متغیرها هم جهت و از نوع مثبت که افزایش ضریب یکی از متغیرها باعث افزایش ضریب متغیر دیگر می شود. معادله خط رگرسیون به این شکل می باشد. کار آفرینی سازمانی = $267/6 + (190/0) \times$ فرهنگ سازمانی

جدول 5 - نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره جهت پیش بینی کار آفرینی سازمانی از روی مولفه های فرهنگ سازمانی					
p	F	تعدیل شده R2	R2	R	شاخص آماری متغیر پیش بین چند متغیره همزمان
001/0	343/5	542/0	558/0	747/0	

برای پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی مولفه های فرهنگ سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان همدان از آزمون رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده شده است (جدول 5 و 6). بر اساس نتایج و طبق جدول 5 مولفه درگیر شدن در کار، انطباق پذیری، سازگاری و رسالت پیش بینی معنا داری برای کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان همدان می باشد.

جدول 6 - ضرایب رگرسیونی مربوط به پیش بینی کار آفرینی سازمانی از روی مولفه های فرهنگ سازمانی					
p	t	β	B	متغیر پیش بین	متغیر ملاک
109/0	617/1	-	434/5	ضریب ثابت	کارآفرینی سازمانی
614/0	-506/0	-052/0	-044/0	درگیر شدن در کار	

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

011/0	593/2	289/0	289/0	سازگاری
025/0	281/2	270/0	268/0	انطباق پذیری
004/0	971/2	311/0	273/0	رسالت

همچنین نتایج جدول 6 نشان میدهد، از بین متغیرهای پیش بین مقدار ضریب ثابت (عرض از مبدا) برای پیش بینی کارآفرینی سازمانی از مولفه های فرهنگ سازمانی به ترتیب رسالت، سازگاری، انطباق پذیری و درگیر شدن رسالت معنا دار می باشد و در معادله خط رگرسیون به این شکل می باشد. کارآفرینی سازمانی = $434/5 + (311/0 \times \text{رسالت})$.

بحث و نتیجه گیری:

بر طبق نتایج آزمون همبستگی بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان همدان رابطه مثبت، بالا و معناداری وجود دارد و نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات علیمردانی و همکاران (1394)، شوهانی و همکاران (1394)، خواجهی خوان و قاضی میرسعید (1391)، سیدعامری (1393)، حیدری و همکاران (1390)، قلعهای و همکاران (1398)، سپهری و خیاطی (2013)، احسانبخش و رضایی (2012) و سالمات و کولن (2010) همخوانی دارد. ورنون و ورتزل بر این باورند که فرهنگ در توسعه کارآفرینی از جایگاه والایی برخوردار است؛ چرا که فرهنگ تعیین کننده نگرش های افراد در جهت فعالیت کارآفرینانه است (معینی کیا و همکاران، 1398). با بررسی های صورت گرفته کارآفرینی ورزشی بایستی از فرصت های موجود یا ممکن در زمینه های تولیدی، خدماتی، توزیعی و یا سایر جنبه های فرعی مرتبط با ورزش برای خلق فعالیت کارآفرینانه نوپا استفاده کند. فعالیت های ورزشی یکی از جایگاه های مناسب و متنوع برای ایجاد اشتغال و تولید فرصت های جدید اقتصادی است (شوهانی و همکاران، 1394). با توجه به نقش و اهمیت کارآفرینی و سابقه درخشان کارآفرینان در توسعه بسیاری از کشورها و با توجه به مشکلات اقتصادی ورزش کشور (چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی) ترویج و اشاعه مفهوم کارآفرینی و بسترسازی برای فرهنگ حامی کارآفرینی از اهمیت و ضرورت برخوردار است. به نظر می رسد هر چه فرهنگ سازمانی مناسب تر باشد با افزایش کارآفرینی و هر چه نامناسب باشد با کاهش کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان همراه است. (نصیرزاده و همکاران، 2018). طبق نتایج آزمون رگرسیون فرهنگ سازمانی پیش بینی معنا داری برای کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان همدان می باشد. که با یافته های تحقیقات سیدعامری (1393)، علیمردانی و همکاران (1394)، شوهانی و همکاران (1394)، معینکیا و همکاران (1398)، احسانبخش و رضایی (2012)، یسیل وکایا (2012)، سالمات و کولن (2010). هم خوانی دارد. در فرهنگ گروهی، سازمان تکیه بر تمرکز درونی، انعطاف پذیری و توجه به کارکنان دارد. همچنین محیط دوستانه ای برای کار فراهم می سازد که در این محیط کارکنان تجربیات خود را در اختیار یکدیگر قرار می دهند کمرون و کوئین، (1990). همچنین براساس نتایج مدل رگرسیونی تحقیق معلوم گردید که فرهنگ سازمانی بر میزان کارآفرینی سازمانی اثرگذار است. پس میتوان ادعا کرد که فرهنگ سازمانی به عنوان شخصیت و شالودهی اساسی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، نقش اساسی در بالابردن کارآفرینی سازمانی دارد. اداره کل ورزش و جوانان استان همدان برای اینکه بتواند کارآفرینی سازمانی را به طور مؤثری افزایش دهد و در تمام سطوح به

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

کار گیرد؛ ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشد، فرهنگ سازمانی، با ایجاد بستری مناسب جهت توسعه کارآفرینی سازمانی به سازمان در ایجاد و حفظ مزیت رقابتی پایدار و تبدیل شدن به سازمانی کارآفرین کمک میکند. نتایج حاصل از مدل رگرسیونی تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی قادر به پیشبینی کارآفرینی سازمانی هستند. به نظر میرسد استفاده از کارمندان در تصمیم‌گیریهایی مربوط به سازمان و همچنین تفویض اختیار از سوی مدیران عالی به مدیران میانی و عملیاتی و کارمندان با افزایش میزان کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان همراه است. از دیگر نتایج بدست آمده وجود رابطه مثبت، بالا و معنا دار بین درگیر شدن در کار و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان همدان می باشد که با یافته‌های تحقیقات سیدعامری (1393)، علیمردانی و همکاران (1394)، شوهانی و همکاران (1394)، قلعه‌ای و همکاران (1398)، بسیل و کایا (2012)، نارنجو و همکاران (2010) و احسانبخش و رضایی (2012) همخوانی دارد. یافته‌ها نشان داد فرهنگ سازمانی با ویژگی‌های درگیر شدن بالایی اعضا سبب میشود مدیریت سازمان انحراف کارکنان را از قواعد تحمل کند، متولی طرح‌های نو و خلاق شود و کارآفرینی را بهبود بخشد. در فرهنگ، سازمان تکیه بر تمرکز بیرونی با درجه بالایی از انعطاف‌پذیری و فردیت دارد. بر اساس نظر کمرون و کوئین این نوع فرهنگ یک محیط کاری پویا، کارآفرین و خلاق فراهم میسازد و اشخاص در آن اهل ریسک هستند (کمرون و کوئین، 1991). کوئین و اسپریتزر در سال 1991 در تحقیقی دریافتند که فرهنگ توسعه‌ای با تأکید بر انعطاف‌پذیری و تغییر، زمینه را برای رشد خلاقیت و سازگاری بیرونی فراهم می‌آورد. طبق نتایج آزمون بین‌سازگاری با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت بالا و معنا دار در اداره کل ورزش و جوانان همدان می باشد که با تحقیقات علمی تحقیقات سیدعامری (1393)، علیمردانی و همکاران (1394)، شوهانی و همکاران (1394)، بیگلری و همکاران (1396)، احسانبخش و رضایی (2012)، سپهری و خیاطی (2013) همسو می باشد و با نتایج تحقیق حق شناس و همکاران (1386) که دریافتند فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده متغیر کارآفرینی سازمانی نیست، همسو نمیباشد. کاظمی و همکاران (1390) در تحقیقی دریافتند که اگر فرهنگ سازمانی نامناسب باشد، مانعی برای کارآفرینی سازمانی و اگر مناسب باشد، بستری برای تقویت کارآفرینی سازمانی می باشد. یکی از ابزارهای لازم برای رشد کارآفرینی، وجود فرهنگ سازمانی منطبق با کارآفرینی سازمانی است. فرهنگ نامناسب موجب تنش و تعارض در سازمان و نیز مانع ابتکار و خلاقیت میشود که اساسی‌ترین ویژگی کارآفرینی در یک سازمان است (حیدری و همکاران، 1390). همچنین طبق نتایج بدست آمده بین انطباق‌پذیری با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار و مثبتی در اداره کل ورزش و جوانان همدان می باشد که این یافته با نتایج در زمینه‌ی رابطه‌ی انطباق‌پذیری و کارآفرینی سازمانی، نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیق سیدعامری (1393)، شوهانی و همکاران (1394)، قلعه‌ای و همکاران (1398) و عباسی و همکاران (2012)، همخوان است. به زعم دنیسون (2000)، مفهوم درگیر شدن در کار این است که سازمان‌های اثربخش، افرادشان را توانمند میسازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل میدهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه میدهند. اعضای سازمان به کارشان متعهد شده و خود را به عنوان پاره‌ای از پیکره‌ی سازمان احساس میکنند. افراد در همه سطوح احساس میکنند که در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد. با توجه به این امر، به نظر میرسد که در صورت بهبود این

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

مؤلفه، شاهد افزایش کارآفرینی سازمانی خواهیم بود. این امر در صورتی امکانپذیر است که در سازمان، تعهد سازمانی مناسب وجود داشته باشد و کارکنان در تصمیم گیریها دخالت داده شوند تا احساس کنند که پاره‌های از پیکره‌ی سازمان هستند. از دیگر نتایج بدست آمده وجود رابطه مثبت، بالا و معنا دار بین رسالت و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان همدان می باشد که با یافته های کلاته سیفری و تندنویس (1391)، سیدعامری (1393)، علیمردانی و همکاران (1394)، شوهانی و همکاران (1394)، معینی کیا و همکاران (1398) و احسانبخش و رضایی (2012) - همسو می باشد. مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی رسالت بیشترین میزان رابطه را با کارآفرینی نشان میدهد. از اینرو، باید به این مؤلفه توجه بیشتری کرد، زیرا اگر مأموریت و چشم‌انداز سازمان بهروشنی تعیین شود، راهکارهای خلاقانه و نوآورانه میتواند راهگشای اهداف سازمانی شود. به‌عبارتدیگر، ارتقای بستر فرهنگی سازمان از طریق مؤلفه-هایش، به‌ویژه تشریح مأموریت و چشم‌انداز سازمانی، کسب نتایج مثبت کارآفرینانه را به همراه دارد. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه های فرهنگ سازمانی پیش بین معناداری برای کارآفرینی سازمانی کارمندان در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می باشند نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات علیمردانی و همکاران (1394)، شریفی فر و محمدیان (1396)، انگلن و همکاران (2013) همسو میباشد. شوهانی و همکاران (1394) فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی اثرگذار است؛ لذا، برای دستیابی به یک سازمان کارآفرین، توجه ویژه به مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی ضروری به نظر میرسد. به نظر میرسد فرهنگی که در یک سازمان جهت کارآفرینی مناسب است، میتواند برای سازمانهای دیگر مناسب باشد. فرهنگ سازمانی بر نگرش های کارکنان تاثیر می گذارد و نیز رفتار با ثبات آنان را در راستای مأموریت های سازمانی تقویت می نماید. بنابراین شناسایی فرهنگ سازمانی به مدیران ورزشی کمک خواهد کرد تا با آگاهی و دید کامل نسبت به فضای حاکم بر سازمان از نقاط قوت آن استفاده نموده و برای نقاط ضعف، تدابیر و اقدامات لازم را پیش بینی نمایند (رحیم نیا و علیزاده، 1388). در سازمانی ممکن است فرهنگ گروهی بتواند کارآفرینی ایجاد کند و در سازمانی دیگر مانند اداره کل ورزش و جوانان استان همدان فرهنگ سازمانی با نگاهی به ابعاد و شاخص های کارآفرینی سازمانی از جمله بهسازی فرآیندها، بهبود کیفیت خدمات ارائه شده، استفاده از روش های نو در انجام خدمات، ارتقای رضایتمندی کارکنان و مشتریان، نیز مؤید این مطلب است که کارآفرینی در سازمان های دولتی میتواند علی رغم وجود بوروکراسی و ساختار سلسله مراتبی شکل یابد. در مجموع می توان نتیجه گرفت وجود یک فرهنگ سازمانی مناسب در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می تواند این اداره را به سازمانی کارآفرین تبدیل کند. همچنین اگر به ترتیب مولفه های رسالت، سازگاری، انطباق پذیری و درگیر شدن در کار را در این اداره حاکم شود، اداره ورزش و جوانان همدان می تواند به سازمانی کارآفرین تبدیل و کارکنان به فعالیت های کارآفرینانه روز آورده و انجام دهند.

منابع:

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

بیگلری، نسرین. پارسا اصل، مرضیه. بحرالعلوم، حسن. (1396). بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، 4(16): 91-102.

پیمانی زاد، حسین. قاسمعلی پور، حسن. (1391). رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی، نشریه مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، 1(1): 29-38.

حق شناس، اصغر. جمشیدیان، مهدی. شائبی، علی. شاهین، آرش. یزدان شناس، مهدی. (1386). الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، نشریه علوم مدیریت ایران، 8: 31-73.

حیدری، حسن. پاپ زن، عبدالحمید. کرمی دارباخانی، رویا. (1390). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مؤلفه های کارآفرینی سازمانی، نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، 1(3): 145-166.

خواجوی خوان، آزاده. قاضی میرسعید، سید علی. (1391). بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در دانشکده های طب سنتی ایران، نشریه طب سنتی اسلام و ایران، 3(4): 489-493.

رحیم نیا، فریبرز. علیزاده، مسعود. (1388). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، 10(1): 141-170.

رحیم نیا، فریبرز. علیزاده مسعود. (1388). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی. 10(1): 147-170.

سنجقی، محمد ابراهیم. فرهی بوزنجانی، برزو. حسینی سرخوش، سید مهدی. حاجی شفیعی، جمال. (1390). اثر میانجی گری فرهنگ انطباق پذیری بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی، نشریه بهبود مدیریت، 14: 122-139.

سید عامری، میرحسن. (1393). تبیین فرهنگ سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجانغربی با رویکرد نظری مدل دنیسون، مطالعات مدیریت ورزشی، 6(22): 229-242.

شریفی فر، فریده. محمدیان، فریبا. (1396). عوامل درون سازمانی اثرگذار بر کارآفرینی سازمانهای ورزشی: یک فراتحلیل، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، 7(14): 53-64.

شوهانی، محمد حسین، احسانی، محمد، و صالحیور، مژگان. (1394). رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، 3(1): 93-103.

عباسی، رسول، باباشاهی، جبار، افخمیاردکانی، مهدی و فراهانی، داوود. (1392). بررسی تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی: تبیین نقش میانجی فرهنگ انطباق پذیری. مدیریت فرهنگ سازمانی، 11(1): 87-106.

عدالتیان، مریم، محمودوند، محمد و طاهری، عبدالحمید (1392). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در سازمان فنی و حرفه های زاهدان. پنجمین همایش ملی آموزش، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تهران، 25 و 26.

علیمردانی، محمد. فراهانی، ابوالفضل، قاسمی، سید حمید. (1394). ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کار آفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم، پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال 4، شماره 1(13): 25 - 35.

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

فرزاد زیویار، فرزاد. فراهانی، ابوالفضل. کشاورز، لقمان. (1396). بررسی و نقد کارآفرینی سازمانی با تأکید بر شناسایی محورهای و موانع کارآفرینی سازمانی مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان. پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، 17(6): 201-179.

قلعهای، علیرضا. مهاجران، بهناز، اشرفی سلیم‌کندی، فرشید. (1398). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی عوامل فردی و شغلی، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، 10(3): 272-294.

کلاته‌سیفری، معصومه، و تندنویس، فریدون. (1391). رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان تهران، دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، 2(14)، 105 - 118.

میینی دهکردی، علی. رضازاده، آرش. دهقان نجم‌آبادی، عامر. دهقان نجم‌آبادی، منصور. (1391). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمان. نشریه توسعه کارآفرینی. 16: 47-66.

محمد کاظمی، رضا. قاسمی، حمید. رستم بخش، محمدرضا. (1390). شناسایی و تحلیل موانع رفتاری کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور، نشریه پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، 89-100.

معینی کیا، مهدی. غریب زاده، رامین. آقای خان برق، علی. پورقاسم، علیرضا. (1398). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی تسهیم دانش در بین معلمان ابتدایی، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، 2(54): 49-60.

موسوی راد، سیده طاهره. فراهانی، ابوالفضل. هنری، حبیب. احمد پور داریانی، محمود. (1390). طراحی مدل کارآفرینی ورزشی مبتنی بر رابطه فرهنگ کارآفرینانه با ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی، نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، 11: 161-180.

نوروزی سیدحسینی، رسول و کلاته سیفری، معصومه. (1393). اثر کارآفرینی سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران، مدیریت ورزشی، 6(1)، 89 - 108.

نیکنهاد، صفورا، حسینی، سیدعماد و رضوی، محمدحسین. (1394). ارتباط ابعاد ساختار سازمانی و کارآفرینی مدیران سازمانهای ورزشی کشور. مطالعات مدیریت ورزشی، 30، 139-152.

Cameron, K. ; Quinn, R. (1999). "Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Addison Wesley, competing values framework". Reading, pp: 37-45.

Choi, Y. S. ; Seo, M. ; Scott, D. ; Martin, J. (2010). 'Validation of the Organizational Culture Assessment Instrument: An application of the Korean version". Journal of sport management 24(2), 169-189.

Denison, D. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. New York: John Wiley & Sons.

Denison, D. (2000). Organizational Culture: Can it be a key lever for Driving Organizational Change? International Institute for Management Development, Denison@imd. Chapter 15. 342-379.

Ehsanbakhsh, F., & Rezaee, M. (2012). The relationship between organizational culture and organizational intelligence in Guilan executive systems. Trends in Social Science, 5(1), 2-10.

Engelen, A. ; Christina, F. T. ; Thalmann, J. ; Brettel, M. (2013). "The Effect of Organizational Culture on Entrepreneurial Orientation: A Comparison between Germany and Thailand". *Journal of Small Business Management* 51(4), 1-21 .

Firuzjaeyan, M., Kouchak Amoli, M., & Mohammad Nataj Fereiduni, A. (2014). A Survey of the Effect of Organizational Intelligence on Motivation of the Employees. *International Journal of Academic Research in Management*, 3(2), 176-184.

Heinonen, J; Poikkijoki, S-A; Vento-Vierikko, I. (2005), "Entrepreneurship – An opportunity for academics, A case study of a training program for bioscience researchers", Paper presented in the RENT XIX Conference in Naples, Italy, 17-18.

Jaskyte, K. ; Dressler, W. (2004). "Studying culture as an integral aggregate variable: organizational culture and innovation in group of nonprofit organizations" . *Field Methods* ,16(3), 265-284.

Kalani, A., Eskandari, I., & Mohammadi shamsabadi, A.M. (2016). Role of Entrepreneurship Dimension in Managers Performance in Sport and Youth Offices. *Sport Management Studies*. 8 (36): 210-26. (Persian).

Naranjo, J. ; Sanz Valle, R. ; Jime'nez Jime'nez, D. (2010) . "Organizational culture as determinant of product innovation" . *European Journal of Innovation Management* . vol ,13(4), 466-480 .

Nasirzadeh. A.A., Farahani. A., & Vatan Doust. M. (2018). Investigating and Analyzing Effective Factors on Entrepreneurship of Iranian Physical Education Graduates. *Sport Management Studies*, 10(47), 131-52. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2018.1099.

Salimath, M. ; Cullen, J. (2010). "Formal & informal institutional effects on entrepreneurship: a synthesis" *Journal of Organizational Analysis* . 18(3), 358-385 .

Yesil, S. ; Kaya, A. (2012). "The Role of Organizational Culture on Innovation Capability: An Empirical Study" . *International Journal Of Information Technology And Business Management* 6(2), 11-25 .

Investigating the relationship between organizational culture and organizational entrepreneurship of the employees of the General Directorate of Sports and Youth in Hamadan province

Mohammad Mohammadi

Member of the academic staff of Malayer University, instructor, Faculty of Literature and Human Sciences, Department of Physical Education

M.mohammadi@malayeru.ac.ir

Amirhossein Nasserpour

Master of Public Administration - Transformation Management, Malayer University

a.naserpour@chmail.ir

Abstract:

The purpose of the research was to examine the relationship between organizational culture and organizational entrepreneurship among the employees of the General Department of Sports and Youth in Hamadan province. Research method: applied and based on the strategy of descriptive research, and in terms of the implementation path, it is in the line of correlational research. The statistical population of the research is all the employees of the General Department of Sports and Youth of Hamedan province, which are 125 people, and due to the limited statistical population, the sampling of the total number was used. Measurement tools: to measure organizational culture from the Dennison Model Organizational Culture Questionnaire, which includes 60 questions and 4 components of involvement in work (participation), similarity (compatibility or integration), adaptability, and mission. To measure organizational entrepreneurship, Margaret Hill's organizational entrepreneurship questionnaire was used, which included 13 questions and 4 components of organizational actions, individual attitude, flexibility, and entrepreneurial culture. Cronbach's alpha coefficient for organizational culture components was 0.944 and organizational entrepreneurship components were 0.944. was 0 Statistical analysis in the descriptive statistics section of the frequency and percentage of cumulative frequency and in the inferential statistics section for the normality of the data distribution using the Kolmogorov-Smirnov test and to test the successive hypotheses using the Pearson correlation test and regression using spss software. 25 were used. In general, it can be concluded that the existence of a suitable organizational culture in the General Department of Sports and Youth of Hamadan province can turn this department into an entrepreneurial organization.

Keywords: Organizational culture, organizational entrepreneurship, Hamadan Province Sports and

چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

Youth Department