

## رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی خراسان رضوی

دکتر حسین پیمانی‌زاد<sup>۱\*</sup>، حسن قاسمعلی‌پور<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۷/۳، تاریخ پذیرش: ۹۱/۷/۲۴

### چکیده

هدف از این پژوهش، رابطه بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی خراسان رضوی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کارشناسان و مدیران این اداره است که به علت محدود بودن جامعه تحت بررسی، از اعضا به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش پژوهش از نوع همبستگی بوده و ابزار اندازه‌گیری شامل سه پرسشنامه، مشخصات دموگرافیک (محقق‌ساخته)، فرهنگ سازمانی دنیسون (DOCS) (نسخه ۲۰۰۷) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (صمدآقایی، ۱۳۷۸) بود. پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی تحلیل عاملی اکتشافی گردید تا شاخص‌های آن تعیین شود. به منظور برآورد پایایی درونی ابزار تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۹۹ و برای کارآفرینی سازمانی ۰/۹۵ به دست آمد. در این تحقیق از آمار توصیفی به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی کردن نمرات خام و توصیف داده‌ها و در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. توصیف آماری فرهنگ سازمانی نشان داد که میانگین نمره فرهنگ سازمانی  $32/40 \pm 191/63$  (از حداکثر نمره ممکن ۳۰۰) بود که نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی در سطح مطلوبی قرار دارد. توصیف آماری کارآفرینی سازمانی نیز نشان داد که میانگین نمره کارآفرینی سازمانی برابر با  $102/86 \pm 25/17$  (از حداکثر نمره ممکن ۱۱۸) بوده که نشان دهنده کارآفرینی سازمانی مناسبی است، اما ایده‌آل نیست. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی ( $r=0/881$  و  $P < 0/05$ ) همبستگی مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج آزمون فرضیه‌ها مشخص ساخت که فرهنگ سازمانی با شاخص‌های کارآفرینی سازمانی؛ (ساختار  $r=0/748$ ، اهداف و استراتژی  $r=0/684$ ، حمایت مدیریت  $r=0/851$  و سیستم پاداش و تشویق  $r=0/747$ ) که در سطح ( $P < 0/05$ ) همبستگی مثبت و معناداری دارد اما مقدار همبستگی به دست آمده بین فرهنگ سازمانی و سیستم اطلاعات ( $r=0/495$ )، در سطح ( $P < 0/05$ )، معنادار بوده ولی همبستگی بالایی را نشان نمی‌دهد.

**واژگان کلیدی:** کارآفرینی سازمانی، فرهنگ سازمانی، اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی.

### مقدمه

فرصت‌های احتمالی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی

خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت

امروزه سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از

Corresponding Author: Peymanzad128@gmail.com

\*۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

۲. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

اسلامی ایران، ۱۳۸۳؛ قربانی، ۱۳۸۶). هرچند برنامه و هدف سازمان که توسط مدیران سازمان طراحی و تدوین می‌گردد، اساس کارایی آن را تشکیل می‌دهد، اما پژوهش‌های بسیاری به این موضوع اشاره دارند که بازده مطلوب کاری بر اثر برآورده شدن نیازهای افراد سازمان توسط شمار دیگری از متغیرهای محیط کاری، از جمله فرهنگ سازمانی و سبک رهبری می‌باشد (میرزایی‌اهرنجانی و مقیمی، ۱۳۸۲؛ مشبکی، ۱۳۸۰؛ معرفتی، ۱۳۸۳).

تاریخ مدیریت سازمان‌ها نشان می‌دهد که تاکید بر روش‌های ثابت و عدم پذیرش تغییر در سازمان، به هیچ وجه با پیشرفت و حتی موجودیت سازمان همخوانی ندارد. با توجه به اهمیت کارآفرینی و فرهنگ سازمانی و ارتباطی که این دو در جهت اعمال استراتژی‌های جدید و تغییر در ساختار سازمان‌ها دارد، بجاست که شناخت کامل و دقیقی از کارآفرینی سازمانی و فرهنگ سازمانی داشته تا بهتر بتوان از طریق فنون و تدابیر تغییر در فرهنگ سازمانی به پیشرفت کارآفرینی در سازمان‌ها را فراهم ساخت (مقیمی، ۱۳۷۷؛ ادکرافت و دهالیوال، ۲۰۰۴).

از طرفی، ورزش یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی در تامین سلامت و نشاط جامعه است. ورزش بر بهره‌وری ملی اثر می‌گذارد و در نتیجه بر رونق اقتصادی کشور تاثیر مثبت بر جای می‌گذارد. (ادراستاج و همکاران، ۲۰۰۲). ورزش جایگاهی مناسب و متنوعی برای ایجاد اشتغال و تولید فرصت‌های جدید فعالیت اقتصادی است. با شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش می‌توان، فرصت‌های جدیدی را به کارآفرینان و جامعه معرفی کرد (کارترایت، ۲۰۰۲). در تاکید بیشتر، پژوهش گران اذعان نموده‌اند فرهنگ سازمانی با همه کارهایی که در سازمان انجام می‌شود، در تماس است، در آن نفوذ دارد و اولین مرحله پیشبرد فعالیت‌های کارآفرینانه سازمان است. لذا سازمان‌های ورزشی نیازمند بنیان نهادن فرهنگ سازمانی مبتنی بر کارآفرینی سازمانی هستند (رهاوی‌عزآبادی، ۱۳۷۹).

در پژوهشی حسین‌زاده (۱۳۸۷)، به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان غیرهیات علمی در دانشگاه شهید بهشتی تهران پرداخت؛ نتایج

بپردازند. مسائل و مشکلات در سازمان‌ها آن چنان 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 نیابستی در انتظار موج باشند، بلکه باید خود منبع موج و تحول گردند و در جهت بهبودی خود بکوشند تا بتوانند پاسخ‌گوی نیازهای جدید تمدن امروزی باشند (احمد پورداریانی، ۱۳۸۱).

مدیران سازمان‌ها نیاز شدیدی در ارتباط با توانایی‌های لازم برای هماهنگی با این تغییرات و تحولات را در خود احساس می‌کنند (اکبری، ۱۳۸۴). موفقیت سازمان‌های امروزی را به نسبت زیاد، متکی بر خلاقیت و نوآوری، کشف، اختراع و کارآفرینی می‌دانند. برخی کشورهای پیشرفته صنعتی برنامه‌های حمایتی گسترده‌ای را از کارآفرینان تدوین کرده و به اجرا گذاشته‌اند. هر اندازه که نقش و اهمیت کارآفرینان در رشد و توسعه اقتصادی سازمان‌ها و کشور بیشتر آشکار شود، ضرورت شناخت زمینه‌های کارآفرینی بیشتر احساس می‌شود.

کارآفرینی، به معنی انجام فعالیت‌هایی برای ایجاد و استفاده از فرصت‌های جدید اقتصادی و به دنبال آن کسب سود تلقی می‌شود (ثموری‌مهاجر، ۱۳۷۹؛ حسین‌زاده، ۱۳۸۷). کارآفرینی سازمانی، شیوه برانگیختن و سپس بهره‌گیری از افراد در درون یک سازمان می‌باشد، شیوه‌ای که افراد فکر می‌کنند قادرند کارها را به طریقی متفاوت و بهتر و اثربخش‌تر و کارآتر انجام دهند و حتی ممکن است در این طریق، ایده‌های نو و کاربردی را در راستای فعالیت‌های سازمان، پیشنهاد داده و به اجرا در آورند (رضازاده، ۱۳۸۲؛ رهاوی‌عزآبادی، ۱۳۸۲؛ سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۳). از طریق توسعه روحیه کارآفرینی در درون سازمان‌ها، می‌توان بر موانع موجود بر سر راه انعطاف‌پذیری، رشد و نوآوری فائق آمد. از طرفی پرورش افراد کارآفرین در درون سازمان‌ها، مستلزم فراهم آوردن بستر مناسب و ترویج روحیه کارآفرینی و ایجاد نظام استنباطی مشترک بین اعضا است که این نظام فکری باید همراستا با فرآیند کارآفرینی سازمانی باشد (سازمان تربیت بدنی جمهوری

عملکرد سازمانی، از جمله کیفیت، نوآوری، کارآفرینی سازمانی و توسعه خدمات و رضایت کارکنان خواهد شد (کوبرگ، ۱۹۸۷).

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نوع بنیادی-کاربردی است که با توجه به هدف اصلی این پژوهش که مطالعه رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی است، مناسب‌ترین روش برای انجام این پژوهش، روش همبستگی است که به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری مورد نظر این پژوهش، کلیه کارشناسان، مدیران و معاونان اداره کل به تعداد ۵۰ نفر می‌باشند که به علت محدود بودن، کل افراد جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند.

با توجه به اهداف پژوهش، بهترین ابزار برای کسب اطلاعات مورد نیاز، پرسشنامه بود تا از این طریق نگرش‌ها و عقاید کارشناسان و روسای اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی را در مورد فرهنگ و کارآفرینی سازمانی جمع‌آوری نماید. پرسشنامه برای کلیه افراد تحت بررسی تهیه و به صورت حضوری بین افراد توزیع گردید. تاکید گردید که پس از مطالعه و پاسخ‌گویی در زمان مناسب و فرصت کافی پرسشنامه‌های تکثیر شده را عودت نمایند. با مراجعه و پیگیری مکرر نهایتاً ۴۴ پرسشنامه برگشت داده شد، که از این تعداد ۳۵ پرسشنامه کامل تکمیل شده و قابل استفاده بود، پرسشنامه شامل سه بخش بود: در این تحقیق، برای برآورد پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و پایایی کل برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی،  $0/95$   $\alpha =$  برای پرسشنامه کارآفرینی سازمانی پایایی کل  $(\alpha = 0/95)$  محاسبه شد.

در این پژوهش از آمار توصیفی فراوانی‌ها، میانگین‌ها، درصدها، انحراف استانداردها و رسم نمودار و جدول‌ها استفاده شد. به منظور پایایی سازه پرسشنامه کارآفرینی سازمانی از اندازه آزمون کرونباخ بارتلت استفاده شد و از آلفای کرونباخ<sup>۴</sup> نیز برای برآورد پایایی درونی ابزار تحقیق استفاده گردید. با توجه به نرمال نبودن داده‌ها به منظور بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی اسپیرمن

نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ولی بین کنترل و سرپرستی مستقیم با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد (کلیبر، ۱۹۹۸). گریب<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در تحقیقی تحت عنوان «ورزشکاران زن و کارآفرینی، مطالعه مقایسه‌ای اکتشافی بین زنان ورزشکار اتومبیل ران و زنان با فعالیت تجاری» انجام داد. زنان ورزشکار اتومبیل ران که مسئول منابع مالی خود برای پرداخت هزینه‌هایشان هستند تا بتوانند به رقابت ادامه دهند، به عنوان کارآفرینان ورزش دنیا معرفی شده اند (دنیسون و همکاران، ۲۰۰۶). تحقیقات دیگری که طی دهه ۱۹۸۰ انجام شد، نشان داد که خلاقیت و کارآفرینی در سازمان عملی است تحت تاثیر محیط و فرهنگ حاکم بر سازمان قرار گیرد، به طوری که ساختار غیرقابل انعطاف و فرهنگی محدود کننده و با کنترل زیاد، می‌تواند عاملی در جهت کاهش خلاقیت و کارآفرینی باشد (گریب و هانچ، ۲۰۰۳). امروزه شناخت فرهنگ سازمانی و هدایت و بهبود آن، یکی از عوامل موفقیت رهبران در سازمان‌ها از جمله، سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شود (کرنی و همکاران، ۲۰۰۸؛ کوبرگ، ۱۹۸۷).

فوردنتانیا<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، تحقیقی با عنوان "رهبری و تغییر فرهنگ سازمانی در ورزش حرفه‌ای" انجام داد. هدف از این تحقیق کیفی، آزمایش پدیده‌های تغییر فرهنگ سازمانی در ورزش حرفه‌ای بود. از ۳۲ تیم که قابلیت تغییر فرهنگ سازمانی را داشتند، فقط شش تیم حاضر شدند در پژوهش شرکت کنند و از آن‌ها مصاحبه فردی صورت گرفت. به خصوص سازمان‌هایی که موفقیت خود را در تغییر فرهنگ سازمانی می‌دیدند. داده‌ها آنالیز شدند و پنج گام اولیه تغییر فرهنگ شناسایی شد: نشانه‌های فرهنگ غیرمعمول، روش من، قدم زدن و صحبت کردن، جایگزین کردن فرهنگ جدید و روش ما، این مراحل، ارتباطات درونی بالایی داشتند و یک الگو (چرخه تغییر فرهنگ) را تشکیل دادند. همچنین نتایج تحقیقات اسمرک<sup>۳</sup> و دنیسون (۲۰۰۷) و دنیسون و همکاران (۲۰۰۶) نشان داد که بهبود فرهنگ سازمان موجب بهبود مقیاس‌های کیفی

1. Melissa C.Greer

2. Joe, Frontiera

3. Smerek, R.E

4. Cronbach, s. Alpha

استفاده گردید. تمامی تجزیه و تحلیل های آزمون با استفاده از نرم افزار کامپیوتری SPSS نسخه ۱۶ انجام شد.

### یافته‌ها

وضعیت دموگرافیک آزمودنی ها بر مبنای جنسیت افراد مورد مطالعه، شامل ۲۰ نفر زن و ۱۵ نفر مرد می‌باشند.

رشته تحصیلی: بررسی توصیفی اعضای نمونه بر اساس متغیر رشته تحصیلی در جدول ۱ ارائه شده است. وضعیت دموگرافیک آزمودنی‌ها بر مبنای رشته تحصیلی مطابق جدول ۱، ۱۸/۷۵٪ مدیریت، ۴۶/۸۸٪ تربیت بدنی و ۳۴/۳۸٪ در سایر رشته‌ها تحصیل کرده هستند. سابقه خدمت: بررسی توصیفی اعضای نمونه بر اساس متغیر سابقه خدمت در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی افراد بر حسب رشته تحصیلی

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر
تربیت بدنی	۱۵	۴۲/۹	۴۶/۹
مدیریت	۶	۱۷/۱	۱۸/۸
سایر رشته‌ها	۱۱	۳۱/۴	۳۴/۴
بی‌جواب	۳	۸/۶	-
مجموع	۳۵	۱۰۰	۱۰۰

جدول ۲: توزیع فراوانی افراد بر حسب سابقه خدمت

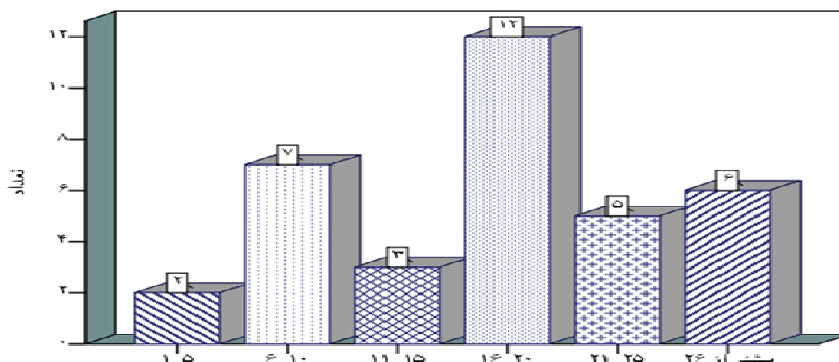
سن	فراوانی	درصد فراوانی
۱-۵	۲	۵/۷
۶-۱۰	۷	۲۰
۱۱-۱۵	۳	۸/۶
۱۶-۲۰	۱۲	۳۴/۳
۲۱-۲۵	۵	۱۴/۳
بیشتر از ۲۶	۶	۱۷/۱
مجموع	۳۵	۱۰۰

وضعیت دموگرافیک آزمودنی ها بر مبنای سابقه خدمت مطابق شکل ۱ می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به سابقه خدمت ۲۰-۱۶ سال (۱۲ نفر) و کمترین فراوانی مربوط به ۱-۵ سال (۲ نفر) است.

کارآفرینی سازمانی: جدول ۳ میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر امتیاز حاصل شده برای کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های این متغیر را نشان می‌دهد. در بین مؤلفه های کار آفرینی سازمانی، حمایت و مدیریت بالاترین میانگین (۳۱/۱۷) و فرهنگ سازمانی کمترین میانگین (۷/۰۹) را دارد.

جدول ۳. توصیف متغیرهای کارآفرینی سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره	تعداد
ساختار	۲۳/۷۷	۵/۶۵	۷	۳۱	۳۵
اهداف و استراتژی	۱۰/۰۹	۳/۱۴	۳	۱۵	۳۵
فرهنگ سازمانی	۷/۰۹	۲/۱۵	۲	۱۰	۳۵
حمایت و مدیریت	۳۱/۱۷	۸/۰۲	۱۰	۴۱	۳۵
سیستم پاداش و تشویق	۱۶/۱۷	۵/۳	۵	۲۲	۳۵
سیستم اطلاعات و آموزش	۷/۸۶	۱/۵۲	۶	۱۰	۳۵
کارآفرینی سازمانی	۱۰۲/۸۶	۲۵/۱۷	۳۶	۱۳۵	۳۵



شکل ۱. توزیع فراوانی افراد بر حسب سابقه خدمت

پیرسون، یعنی ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که برابر با  $0/001$  است.

مقادیر ضریب همبستگی اسپیرمن (جدول ۵) فرهنگ سازمانی کل با ساختار  $0/784$ ، هدف ها  $0/684$ ، فرهنگ سازمانی  $0/732$ ، حمایت  $0/851$ ، سیستم پاداش و تشویق  $0/747$ ، سیستم آموزش  $0/495$  (مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی) است. با توجه به مقدار سطح معناداری این ضرایب ( $0/01$ ) که کمتر از  $0/05$  است، رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و کلیه مؤلفه‌های آن در اداره کل تربیت بدنی خراسان رضوی وجود دارد.

فرهنگ سازمانی جدول ۴ میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر امتیاز حاصل شده برای فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های این متغیر را نشان می‌دهد. در بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، مأموریت بالاترین میانگین ( $48/77$ ) و سازگاری کمترین میانگین ( $46/77$ ) را دارد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به شرایط موجود (نرمال نبودن توزیع داده‌ها) از معادل ناپارمتری ضریب همبستگی

جدول ۴. توصیف متغیرهای فرهنگ سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره	تعداد
درگیر کارشدن در کار	۴۷/۴۳	۱۱/۸۴	۲۰	۶۲	۳۵
یکپارچگی	۴۸/۶۶	۱۱/۰۲	۲۲	۶۳	۳۵
سازگاری	۴۶/۷۷	۸/۸۲	۲۲	۶۰	۳۵
مأموریت	۴۸/۷۷	۱۰/۸۶	۲۳	۶۵	۳۵
فرهنگ سازمانی	۱۹۱/۶۳	۴۰/۳۲	۹۲	۲۴۶	۳۵

جدول ۵. همبستگی فرهنگ سازمانی و کارآفرینی

ضریب همبستگی اسپیرمن	مقدار ضریب	سطح معناداری
$0/881$		$0/001$

بحث و نتیجه‌گیری  
از چهار مولفه فرهنگ سازمانی (درگیر کارشدن، یکپارچگی، سازگاری و مأموریت) در جامعه تحت بررسی، قوی‌ترین مولفه، مأموریت، ( $Mean=48/77$ ) و ضعیف‌ترین مولفه سازگاری،

که با نتایج قربانی (۱۳۸۷)، همخوانی ندارد. علت ناهمخوانی یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های قربانی، متفاوت بودن جامعه‌های پژوهش بوده است، به طوری که سازمان تربیت بدنی، دارای فرهنگی میانه رو بوده که از

ویژگی ثبات و تمرکز داخلی و هم از ویژگی انعطاف و تمرکز خارجی برخوردار است. ولی هر دو سازمان تا حدودی ساختار منعطف دارند، اما در تمرکز سازمانی همخوانی ندارند.

احتمال می‌رود، علت این ناهمخوانی‌ها در ویژگی‌های فرهنگ، تمرکز و ساختار و نیز در ماهیت سازمان‌ها و ماموریت اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی و سازمان تربیت بدنی باشد.

برای سنجش کارآفرینی سازمانی، شش خرده‌مقیاس ساختار، اهداف و استراتژی، فرهنگ سازمانی، حمایت مدیریت و سیستم (سیستم پاداش و تشویق و سیستم آموزش و اطلاعات) به کار گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد که کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی بالا است؛ (میانگین، ۱۰۲/۸۶ از حداکثر نمره ممکن=۱۳۵). شاخص حمایت و مدیریت، بهترین امتیاز را در میان شاخص‌ها داشته (میانگین، ۳۱/۱۷ از ۴۱=حداکثر امتیاز) و از سایر شاخص‌ها، سیستم اطلاعات و آموزش ضعیف‌ترین است (میانگین، ۷/۸۶ از ۳۴=حداکثر نمره).

از یافته‌های فوق می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی اداره کل، ساختار سازمانی تا حدودی منعطف دارد. بنابراین، ساختار اداره کل هم راستای کارآفرینی سازمانی است. اما با توجه به امتیاز متوسط، لازم است ساختار اداره کل منعطف‌تر گردد و از تمرکز و توزیع قدرت کاسته شود به جهت بالا بردن روحیه کارآفرینی در افراد و یادگیری گروهی از آموزش شناخت خلاقیت و موانع آن، کارگاه‌های بارش فکری، میدان مشق مدیریت، مدیریت الگوهای ذهنی و ... استفاده شود.

نتایج آزمون، همبستگی مثبت و معناداری ( $r=0/881$ ) و ( $P<0/05$ ) بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی نشان می‌دهد. نتایج این تحقیق با پژوهش کوراتکو<sup>۱</sup> (۱۹۹۹)، میرزایی اهرنجانی و مقیمی (۱۳۸۲)، جهانگیری (۱۳۸۲)، حسین‌زاده (۱۳۸۷) و اسمرک و دنیسون (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

تحقیقات فوق تاکید دارند، فرهنگی که حامی ریسک و تغییرپذیری هدفمند، نوآوری و ایده‌های جدید در همه سطوح سازمانی باشد، اعتماد بین کارکنان و مدیریت سازمان را تقویت

می‌کند، کارکنان را منابع با ارزش سازمان می‌انگارد و به کلیه کارهای کارکنان بها می‌دهد، همچنین یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی (درگیر کارشدن، یکپارچگی، سازگاری و ماموریت) با کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؛ به عبارتی دیگر، ارتقاء بستر فرهنگی سازمان از طریق مولفه‌هایش، موجب افزایش کارآفرینی، به تبع آن اثربخشی و کارایی سازمان می‌گردد. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های کاتر (۱۹۸۳)، دیل (۱۹۸۶) و استینر<sup>۲</sup> و مینر<sup>۳</sup> (۱۹۸۲)، مهاجر ثموری (۱۳۷۹)، میرزایی اهرنجانی و مقیمی (۱۳۸۲)، رضازاده (۱۳۸۲) و علی جهانگیری (۱۳۸۲)، همخوانی دارد.

نتایج همبستگی بدست آمده بین فرهنگ سازمانی با حمایت مدیریت نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار ( $r=0/851$ )، در سطح ( $P<0/05$ ) وجود دارد. نتایج تحقیق، با یافته‌های اهرنجانی و مقیمی (۱۳۸۲)، هولوزوکی (۲۰۰۲) همسو است. یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی تیم گرا، منسجم، سازگار و آرمان‌گرا، موجب می‌شود که افراد در اجرای سیستم پاداش و نظارت در توزیع پاداش‌ها مشارکت داشته باشند و سیستم پاداش و تشویق عادلانه و مناسبی را در سازمان بنیان نهند تا افراد در امر نوآوری و مخاطره‌پذیری تشویق شوند.

### کتابنامه

- احمدپور داریانی، محمود. ۱۳۸۱. کارآفرینی: تعاریف، نظریات و الگوها. تهران: انتشارات شرکت پردیس.
- اکبری، حسن. ۱۳۸۴. بررسی موانع کارآفرینی سازمانی در صنعت چوب شمال کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- ثموری مهاجر، مریم. ۱۳۷۹. بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با فرهنگ سازمانی در موسسات دولتی شهرستان زاهدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان.
- حسین‌زاده، طاهر. ۱۳۸۷. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه شهید بهشتی.

- Denison, D.R. Janovics, J. Young, J, Cho, H.J. 2006. "Diagnosing organizational cultures: validating a model and method", working paper, IMD 2006-9, International institute for management Development, Lausanne, 1-39
- Grebel, T., Pyk, A. and Haunch. 2003, "An evolutionary approach to the theory of entrepreneurship". *Industry and Innovation*, 10(4)
- Kearney, C., Hirsch, R. and Roche, F. 2008." A conceptual model of public sector corporate entrepreneurship". Springer Science+ Business Media, LLC
- Koberg, Christine. 1987. Organizational culture relationships with creativity and other job-related variables, *Journal of business research*, 15, 379-409.
- Kuratko, D. and Montage. 1989. *Entrepreneurship: a contemporary approach*. New York: U.S.A.: MY, free pres.
- Martins, E.C. & Blanche, F. 2003. Building organizational culture that stimulates creativity and innovation, *European journal of innovation management*, 6(1), 64-74.
- Saraasvathy, d. 2004. "The questions we ask and the questions we care About: reformulating some problems in entrepreneurship research", *journal of business venturing*, 19, 705-710.
- Smerek, R.E. and Denison, D.R. 2007. "Social capital in organizations: Understanding the link to firm performance". In G. T. Solomon (Ed.) *Proceedings of the sixty-sixth annual*
- رضازاده، حسین. ۱۳۸۲. رابطه بین ساختار و کارآفرینی سازمان در اداره کل تامین اجتماعی تهران بزرگ، (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران.
- رهاوی عزآبادی، رضا. ۱۳۷۹. رابطه فرهنگ سازمانی با بهره وری مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش سراسر کشور، (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران.
- سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. ۱۳۸۳. *مطالعات تفصیلی توسعه منابع مالی ورزش*. تهران: انتشارات سیب سبز.
- قربانی، محمد حسین. ۱۳۸۶. مطالعه فرهنگ سازمانی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بر اساس مدل دنیسون و مقایسه آن با میانگین های جهانی، نشریه حرکت، شماره ۳۹.
- میرزایی اهرنجانی، حسن و سید محمد مقیمی. ۱۳۸۲. ارائه الگوی مطلوب سازمانی برای سازمان های دولتی با استفاده از رویکرد کارآفرینی. نشریه تدبیر.
- مشبکی، اصغر. ۱۳۸۰. مدیریت رفتار سازمانی. انتشارات ترمه. چاپ دوم.
- معرفی، اکبر. ۱۳۸۳. رابطه فرهنگ سازمانی و سبک رهبری مدیران دانشکده ها/ گروه های آموزشی با میزان بهره وری اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه های دولتی، (رساله دکتری). دانشگاه تربیت معلم.
- مقیمی، محمد. ۱۳۷۷. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. نشر ترمه، چاپ اول، ۱۴.
- Adcroft, A., Wills and Dhaliwal, S. 2004. "Missing the point? Management education and entrepreneurship", *Management Decision*, 42(3).
- Audretsch, D., Verheul, R. and Wennekers, I. 2002. "Entrepreneurship: Determinants and policy in European-US comparison", kluwer, Boston, MA.
- Cartwright, R. 2002. "Creating the Entrepreneurial Organization", capstone publishing.
- Colyer, S. 1998. "Organization culture in selected western Australian sport organizations", *Journal of Sport Management*, 14(4).

meeting of the academy of management (CD),  
ISSN 1543-864

Steiner, G.A. & Miner, J.B., 1982. Management policy and strategy, 2nd ed Macmillan, New York.

Vecchio, R. 2003. "Entrepreneurship and leadership: common trends and common threads".  
Human resource management review, 13,  
305-309.

Archive of SID