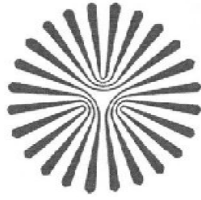


صلى الله عليه وسلم



**دانشگاه پیام نور**

**مرکزی**

**بخش علمی: علوم تربیتی و روانشناسی**

**پایان نامه برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد**

**رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (مدیریت ورزشی)**

**گروه تربیت بدنی**

**ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی**

**در اداره کل ورزش و جوانان استان قم**

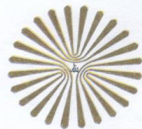
**استاد راهنما: دکتر ابوالفضل فراهانی**

**استاد مشاور: دکتر حمید قاسمی**

**محمد علیمردانی**

**دیماه 1392**

تاریخ .....  
شماره .....  
پیوست .....



دانشگاه پیام نور استان تهران

## تصویب نامه

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (مدیریت ورزشی)

محمد علی مردانی

تحت عنوان :

"ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کار آفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و

جوانان استان قم"

ساعت : ۸:۰۰

تاریخ دفاع : ۱۳۹۲/۱۰/۲۶

درجه ارزشیابی : عالی.....

نمره : ۱۹.۷۶.....

### هیات داوران :

داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
استاد راهنما	جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی	استاد	
استاد مشاور	جناب آقای دکتر حمید قاسمی	استاد	
استاد داور	جناب آقای دکتر لقمان کشاورز	استاد	
نماینده گروه	جناب آقای دکتر لقمان کشاورز	استاد	



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مرکزی

شهر ری، جاده ورامین، سه راه  
تقی آباد، انتهای خیابان شهید  
عریخواری، ساختمان مرکزی  
شهید دکتر چمران (شماره ۱)

کد پستی:

۱۸۶۵۸۶۵۳۹۹

تلفن:

۳۳۴۱۶۸۱۱-۱۲

سایت دانشگاه:  
<http://teh-rey.pnu.ac.ir>

ایمیل دانشگاه  
[info@shahrerey.tpnu.ac.ir](mailto:info@shahrerey.tpnu.ac.ir)

شهر ری، خیابان ابن بابویه،  
ابتدای خیابان میر عابدینی،  
پلاک ۹۰ ساختمان شیخ  
صدوق (شماره ۲)

کد پستی:

۱۸۶۴۶۶۶۴۸۹

تلفن:

۳۳۳۸۹۹۶۴

۳۳۳۸۹۹۷۰

سایت دانشگاه:

<http://teh-rey.pnu.ac.ir>

ایمیل دانشگاه  
[info@shahrerey.tpnu.ac.ir](mailto:info@shahrerey.tpnu.ac.ir)

## گواهی اصالت، نشر، حقوق مادی و معنوی اثر

اینجانب محمد علیمردانی دانش آموخته دوره کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (مدیریت ورزشی) به شماره دانشجویی 900106109 مرکز ری، موارد سه گانه ذیل را گواهی می نماید:

1- مطالب مندرج در این پایان نامه، نتیجه تحقیق شخصی بوده و چنانچه در نگارش و تدوین پایان نامه خود از فکر، ایده، نوشته و آثار افراد دیگری بهره گرفته ام با نقل قول مستقیم یا غیرمستقیم، منع و مآخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد را بر عهده خویش دانسته و پاسخگوی آن خواهم بود.

2- چنانچه بر اساس مطالب مندرج در پایان نامه خود قصد چاپ و انتشار مقاله، کتاب و ... را داشته باشم، استاد راهنما را مطلع نموده و با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب و هر نوع تولیدات علمی، به صورت مشترک مبادرت می نمایم.

3- کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق در موضوع این پایان نامه، به دانشگاه پیام نور تعلق دارد.

نام و نام خانوادگی

تاریخ و امضاء

## تقدیم

تقدیم به خانواده مهربانم که، همواره دریای بیکران محبتشان آرام بخش لحظه هایم است.  
تقدیم به بهترینم که هم اکنون در جمع مانیت، مادر بزرگ عزیزم که زندگی کردن با تلاش و سختکوشی  
را به من آموخت. روحش شاد.

## سپاسگزاری

منت خدای را عزوجل که طاعتش موجب قربت است و به شکر اندرش مزید نعمت. بعد از حمد خداوند بر خود فرض می‌دارم از همه کسانی که مراد انجام این تحقیق یاری کرده اند شکر و قدردانی کنم.

از زحمات بی دریغ و راهنمایی های ارزنده استاد گرامی، جناب آقای پروفیسور ابوالفضل فراهانی (ریاست عالی دانشگاه پیام نور) که راهنمایی این پایان نامه را پذیرفتند، کمال شکر و قدردانی را دارم.

از زحمات و راهنمایی های استاد کراتقدر، جناب آقای دکتر سید حمید قاسمی، مشاور گرامی ام بی نهایت سپاسگزاری می‌نمایم.

همچنین از راهنمایی های به جا و ارزنده استاد گرامی، جناب آقای دکتر لقمان کشاورز که به عنوان استاد داور باعث کامل تر شدن این پایان نامه شدند، کمال شکر و قدردانی را دارم.

از برادر فریخته ام جناب آقای احمد علیمردانی و همچنین جناب آقای دکتر محسن اکبرپور، جناب آقای دکتر حوادابی و جناب آقای دکتر حسین علیمحمدی، اعضای محترم هیئت علمی دانشگاه قم که بارها راهنمایی های بی دریغ شان اینجانب را یاری رساندند، کمال شکر و قدردانی را دارم.

همچنین از کارمندان محترم اداره کل ورزش و جوانان استان قم که با کوشش و روحیه ای بی نظیر اینجانب را در انجام این پایان نامه یاری رساندند، تقدیر و شکر می‌نمایم.

## چکیده

هدف این تحقیق تعیین ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم بود. این تحقیق جزء تحقیقات توصیفی، از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان قم بودند که تعدادشان 55 نفر بود. به علت کم بودن تعداد جامعه آماری از نمونه گیری کل شمار استفاده گردید. ابزار اندازه گیری در این تحقیق، پرسشنامه فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین، پرسشنامه کارآفرینی سازمانی صمدآقایی و پرسشنامه اطلاعات فردی بود. پایایی هر دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی توسط آلفای کرونباخ،  $0/96$  بدست آمد که نشان از پایایی بالای آن ها بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی استفاده گردید. در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و برای آزمودن فرضیه های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون ساده و رگرسیون چند متغیره به روش همزمان در سطح  $0/05$  استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها توسط نرم افزار SPSS.16 انجام شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه مثبت، بالا و معناداری وجود داشت ( $r=0/830$  و  $p=0/001$ ). همچنین بین کارآفرینی سازمانی با مؤلفه های فرهنگ گروهی ( $r=0/784$  و  $p=0/001$ )، فرهنگ ادهوکراسی ( $r=0/770$  و  $p=0/001$ )، فرهنگ بازار ( $r=0/699$  و  $p=0/001$ ) و فرهنگ سلسله مراتبی ( $r=0/789$  و  $p=0/001$ ) در این اداره کل رابطه مثبت، بالا و معناداری وجود داشت. نتیجه مربوط به آزمون رگرسیون ساده نشان داد که فرهنگ سازمانی به میزان  $68/2$  درصد از تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را در اداره کل ورزش و جوانان استان قم پیش بینی می کند. همچنین نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره نشان داد که مؤلفه های فرهنگ سازمانی به میزان  $67/9$  درصد از تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را در این اداره کل پیش بینی می کنند. با توجه به یافته ها می توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی مناسب می تواند اداره کل ورزش و جوانان استان قم را تبدیل به سازمانی کارآفرین کند.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی، کارآفرینی سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان .

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1.....	فصل اول: کلیات طرح تحقیق .....
2.....	1-1 مقدمه .....
3.....	2-1 بیان مسئله .....
5.....	3-1 ضرورت و اهمیت تحقیق .....
6.....	4-1 اهداف تحقیق .....
6.....	1-4-1 هدف کلی .....
6.....	2-4-1 اهداف اختصاصی .....
6.....	5-1 فرضیه های تحقیق .....
7.....	6-1 محدودیت های تحقیق .....
7.....	7-1 تعریف واژه های تحقیق .....
7.....	1-7-1 فرهنگ سازمانی .....
8.....	2-7-1 مؤلفه های فرهنگ سازمانی .....
9.....	3-7-1 کارآفرینی سازمانی .....
10.....	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق .....
11.....	1.2 مقدمه .....
12.....	2.2 مبانی نظری .....
12.....	بخش اول: فرهنگ سازمانی .....
12.....	1.2.2 فرهنگ .....
13.....	2.2.2 نقش فرهنگ .....
13.....	3.2.2 ویژگی های عمومی فرهنگ .....



13	4.2.2 حوزه های فرهنگ
14	5.2.2 سازمان
15	6.2.2 مفهوم فرهنگ سازمانی
15	7.2.2 چگونگی شکل گیری فرهنگ سازمانی
16	8.2.2 شیوه فراگیری فرهنگ
17	9.2.2 عوامل و اجزاء فرهنگ سازمانی
18	10.2.2 ویژگی های فرهنگ سازمانی
18	11.2.2 کارکردهای فرهنگ سازمانی
18	12.2.2 اهمیت فرهنگ سازمانی
19	13.2.2 مدیریت فرهنگ سازمانی
19	14.2.2 الگوهای فرهنگ سازمانی
23	15.2.2 مدل چارچوب ارزش های رقابتی (CVF)
25	بخش دوم: کارآفرینی سازمانی
25	16.2.2 کارآفرینی
26	17.2.2 کارآفرین
26	18.2.2 انواع کارآفرینی و مقایسه آنها
27	19.2.2 ابعاد کارآفرینی سازمانی
28	20.2.2 اهمیت کارآفرینی سازمانی
28	21.2.2 ویژگی های کارآفرینان
30	22.2.2 موانع کارآفرینی سازمانی
31	23.2.2 مدل های کارآفرینی سازمانی
37	25.2.2 مقایسه سازمان های سنتی و کارآفرین
39	26.2.2 کارآفرینی در ورزش و سازمان های ورزشی

41	..... پیشینه تحقیق	3-2
41	..... تحقیقات داخلی	1-3-2
45	..... تحقیقات خارجی	2-3-2
47	..... جمع بندی کلی	4-2
<b>48</b>	..... <b>فصل سوم: روش شناسی تحقیق</b>	
49	..... مقدمه	1-3
49	..... روش تحقیق	2-3
49	..... جامعه آماری	3-3
49	..... نمونه آماری	4-3
49	..... متغیرهای تحقیق	5-3
49	..... ابزار اندازه گیری	6-3
50	..... پرسشنامه فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین (OCAI)	1-6-3
51	..... پرسشنامه کارآفرینی سازمانی صمدآقایی	2-6-3
52	..... پرسشنامه اطلاعات فردی	3-6-3
52	..... روش جمع آوری اطلاعات	7-3
52	..... روش های آماری	8-3
<b>53</b>	..... <b>فصل چهارم: یافته های تحقیق</b>	
54	..... مقدمه	1-4
54	..... آمار توصیفی	2-4
54	..... آمار توصیفی مربوط به جنسیت نمونه آماری	1-2-4
54	..... آمار توصیفی مربوط به سن نمونه آماری	2-2-4
55	..... آمار توصیفی مربوط به وضعیت تأهل نمونه آماری	3-2-4

56	4-2-4 آمار توصیفی مربوط به تحصیلات نمونه آماری
56	5-2-4 آمار توصیفی مربوط به رشته تحصیلی نمونه آماری
57	6-2-4 آمار توصیفی مربوط به سنوات خدمت نمونه آماری
57	7-2-4 آمار توصیفی مربوط به وضعیت استخدام نمونه آماری
58	8-2-4 آمار توصیفی مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی و مؤلفه های آن
58	9-2-4 آمار توصیفی مربوط به متغیر کارآفرینی سازمانی
59	3-4 آمار استنباطی
59	1-3-4 آزمون نرمال بودن
60	2-3-4 آزمون فرضیه های تحقیق
<b>65</b>	<b>فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها</b>
66	1-5 مقدمه
66	2-5 خلاصه تحقیق
68	3-5 بحث و نتیجه گیری
74	4-5 پیشنهادهای تحقیق
74	1-4-5 پیشنهادهای برخاسته از تحقیق
75	2-4-5 پیشنهادها برای تحقیقات آینده
<b>76</b>	<b>پیوست ها</b>
<b>83</b>	<b>منابع</b>

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (1-2) مقایسه سازمانهای کارآفرین و سنتی .....	38
جدول (1-3) آلفای کروباخ پرسشنامه فرهنگ سازمانی (OCAI) .....	51
جدول (2-3) آلفای کروباخ پرسشنامه کارآفرینی سازمانی صمدآقایی .....	52
جدول (1-4) اطلاعات توصیفی جنسیت نمونه آماری .....	54
جدول (2-4) اطلاعات توصیفی سن نمونه آماری .....	55
جدول (3-4) اطلاعات توصیفی وضعیت تأهل نمونه آماری .....	55
جدول (4-4) اطلاعات توصیفی تحصیلات نمونه آماری .....	56
جدول (5-4) اطلاعات توصیفی رشته تحصیلی نمونه آماری .....	56
جدول (6-4) اطلاعات توصیفی سنوات خدمت نمونه آماری .....	57
جدول (7-4) اطلاعات توصیفی وضعیت استخدام نمونه آماری .....	57
جدول (8-4) اطلاعات توصیفی متغیر فرهنگ سازمانی و مؤلفه های آن .....	58
جدول (9-4) اطلاعات توصیفی متغیر کارآفرینی سازمانی .....	58
جدول (10-4) نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف .....	59
جدول (11-4) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی .....	60
جدول (12-4) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ گروهی با کارآفرینی سازمانی .....	60
جدول (13-4) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ ادهوکراسی با کارآفرینی سازمانی .....	61
جدول (14-4) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ بازار با کارآفرینی سازمانی .....	61
جدول (15-4) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ سلسله مراتبی با کارآفرینی سازمانی .....	62
جدول (16-4) نتایج آزمون رگرسیون ساده جهت پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی متغیر فرهنگ سازمانی .....	62
جدول (17-4) ضرایب رگرسیونی مربوط به پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی متغیر فرهنگ سازمانی .....	63
جدول (18-4) نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره جهت پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی مؤلفه های فرهنگ سازمانی .....	63
جدول (19-4) ضرایب رگرسیونی مربوط به پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی مؤلفه های فرهنگ سازمانی .....	64

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
16	نمودار (1-2) شیوه شکل گیری فرهنگ سازمان
22	نمودار (2-2) مدل فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین (OCAI)
29	نمودار (3-2) رویکردها در خصوص صفات مشخصه کارآفرینان
32	نمودار (4-2) مدل کارآفرینی سازمانی کوارتکو و هودگتزر
33	نمودار (5-2) مدل کارآفرینی سازمانی اکهلِس و نِک (1998)
34	نمودار (6-2) مدل کارآفرینی سازمانی کورنوال و پرلن
35	نمودار (7-2) مدل کارآفرینی سازمانی فرهنگی و صفرزاده (1384)
36	نمودار (8-2) مدل کارآفرینی سازمانی مقیمی

# فصل اول: کلیات طرح تحقیق

## 1-1 مقدمه

سازمان های امروزی در محیطی پویا، پرابهام و متحول فعالیت می کنند. در دنیای متحول امروزی اگر سازمان ها نتوانند به تغییرات پاسخ داده یا در مقابل تغییرات، حالت انفعالی به خود گیرند از قافله عقب می مانند. به عبارت دیگر، شرکت ها یا باید به نوآوری بپردازند یا محکوم به فنا هستند. دستیابی به نوآوری نیز مستلزم وجود کارآفرینان سازمانی در شرکت ها است (هادیزاده مقدم و رحیمی، 1384). در طول سی سال گذشته، به ویژه در دو دهه ی 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 (کریستنسن<sup>1</sup>، 2004). بینکات<sup>2</sup> پایه گذار کارآفرینی سازمانی معتقد است، کارآفرینی سازمانی یک انتخاب نیست، بلکه نگرش و وضعیتی برای ادامه ی حیات سازمان است. این بدان معناست که در دوران حاضر کارآفرینی سازمانی جانمایه دوام حیات سازمان ها است و پدیده ای نیست که بر حسب سلیقه بتوان با آن برخورد کرد (علم بیگی و ملک محمدی، 1388). از نظر زهرا<sup>3</sup>، کارآفرینی سازمانی، رفتار کارآفرینانه را در سازمان ارتقا می دهد و شامل گرایش ها و فعالیت هایی است که توانایی سازمان را در مواجهه با خطر افزایش می دهد و شکار فرصت ها و نوآوری ها را تسهیل می کند (مک فادزین و همکاران<sup>4</sup>، 2005).

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 می شود که اساسی ترین ویژگی کارآفرینی در یک سازمان است (حیدری و همکاران، 1390). رابرت کوین<sup>5</sup> می گوید: برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است؛ زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این رو فرهنگ سازمانی به سادگی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف بلندمدت سازمان است (اسدی و رهاوی، 1383). دایر<sup>6</sup>، فرهنگ سازمانی را به عنوان الگویی از ارزش ها و عقاید مشترک می داند که به اعضای سازمان کمک می کند تا از عملکردهای

---

1- Christensen

2- Pinchot

3- Zahra

4- Mcfadzean

5- Robert Quinn

6- Dwyer

سازمانی درک و فهمی به دست آورند و هنجارهایی را برای رفتارهای کارکنان در سازمان فراهم می کند (دایر، 2003).

در کشورمان نیز روز به روز بر پیچیدگی سازمان ها از جمله سازمان های ورزشی افزوده می شود. لذا ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب در سازمان های ورزشی که کارکنان بتوانند به فعالیت های کارآفرینانه بپردازند از ضروریات است. اداره کل ورزش و جوانان استان قم نیز به عنوان متولی ورزش در این استان از این امر مستثنی نیست. به دلیل اهمیت موضوع، در این تحقیق به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در این اداره کل پرداخته شده است. این فصل شامل بخش های مختلفی می باشد؛ در ابتدا به بیان مسئله و ضرورت و اهمیت تحقیق پرداخته شده، سپس اهداف، فرضیه ها و محدودیت های تحقیق بیان شده و در انتهای فصل نیز به تعریف واژه های تحقیق پرداخته شده است.

## 2-1 بیان مسئله

در دنیای امروز یکی از عوامل مهمی که سبب رشد و توسعه اقتصادی - اجتماعی می شود، کارآفرینی است. این پدیده توانایی ایجاد تحول در جامعه را دارد و می تواند فرصت های شغلی جدیدی را ایجاد کند. طی فرآیند کارآفرینی فرصت های جدیدی برای اشتغال ایجاد می شود که ویژگی های آن تولید یا عرضه محصولات و خدمات به شیوه ای خلاقانه و مبتنی بر نوآوری است (هیسریچ و پیترز<sup>1</sup>، 1383). هیت و همکاران<sup>2</sup> (2001)، کارآفرینی را به عنوان شناسایی و بهره برداری از فرصت های کشف نشده قبلی تعریف کرده اند (مبینی دهکردی و همکاران، 1391). 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). آنتونیک و هیسریچ<sup>3</sup> (2003)، کارآفرینی سازمانی را فعالیت های کارآفرینانه می دانند که در یک سازمان شکل می گیرد و منجر به سرمایه گذاری و درآمدهای جدیدی برای آن می شود (آنتونیک و هیسریچ، 2003). فرای<sup>4</sup> (1993)، کارآفرینی سازمانی را فرآیندی می داند که محصولات

---

1- Hisrich & Piders

2- Hitt et al

3- Antonic & Hisrich

4- Fry



و خدمات یا فرآیندهای نوآورانه را به وسیله خلق فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان ایجاد می‌کند (فرای، 1993).

ورنون و ورتزل<sup>1</sup> بر این باورند که فرهنگ در توسعه کارآفرینی از جایگاه والایی برخوردار است؛ چرا که فرهنگ تعیین‌کننده نگرش‌های افراد در جهت آغاز فعالیت کارآفرینانه است (مقیم، 1383). 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 امکان‌پذیر نیست (مقیم، 1383). رابینز<sup>2</sup> (2005)، فرهنگ را به عنوان نظامی از مفاهیم و عقاید مشترک بین اعضای سازمان که تعیین‌کننده رفتار آن‌ها نسبت به یکدیگر و افراد خارج از سازمان می‌باشد، تعریف می‌کند (مبینی دهکردی و همکاران، 1391). همچنین در تعریف فرهنگ سازمانی آمده است: فرهنگ سازمانی شامل عناصر متعددی است که از عناصر شناختی نهفته همچون مفروضات، ارزش‌ها و باورها تا عناصر آشکارتر همچون مصنوعات و الگوها، ارزش‌ها، عملیات و رفتارها را در بر می‌گیرد (لیو و همکارانش<sup>3</sup>، 2004). دوبرین<sup>4</sup> (1997) فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات مشترک می‌داند که بر رفتار کارکنان اثر می‌گذارد (دوبرین، 1997).

در زمینه فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی تحقیقاتی در داخل و خارج کشور انجام شده است که در اکثر تحقیقات، ارتباط داشتن این دو متغیر نتیجه‌گیری شده است، از جمله: پیمانی زاد و قاسمعلی پور (1391)، مبینی دهکردی و همکاران (1391)، موسوی راد و همکاران (1390)، حیدری و همکاران (1390)، شهرکی پور و همکاران (1389)، سپهری و خیاطی (2013)، شهاب و همکاران<sup>5</sup> (2011) و سالیمات و کولن<sup>6</sup> (2010).

سازمان‌های ورزشی نیز از این پیشرفت و توسعه بی‌بهره نیستند. برای اینکه این سازمان‌ها بتوانند در این محیط پویا و پرتلاطم بر مشکلاتی که متوجه‌شان است غلبه کنند، باید محیطی را فراهم کنند تا کارکنانی کارآفرین داشته باشند. در ضمن لازم است ایجاد کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی، فراهم کردن یک فرهنگ سازمانی مناسب می‌باشد. در واقع ابتدا باید یک فرهنگ سازمانی متناسب با کارآفرینی را در سازمان ایجاد و تقویت کرد و سپس انتظار کارآفرینی را از کارمندان داشت. با توجه به ارتباط بین این دو مقوله و ضرورتشان برای سازمان‌های ورزشی و با توجه به

---

1-Vernon & Vertzel

2- Robbins

3- Liu et al

4- Doubrin

5- Shihab et al

6- Salimath & Cullen

اینکه اداره کل ورزش و جوانان استان قم به عنوان متولی اصلی ورزش در این استان می باشد، محقق در پی آنست که در این تحقیق به ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم بپردازد.

### 3-1-3 ضرورت و اهمیت تحقیق

امروزه در شرایطی که پایین بودن درآمد سرانه کشور و کاهش سرمایه گذاری در اقتصاد کشور، بهره وری کم و گرایش به تعدیل نیروی انسانی در سازمان های دولتی و وابسته به دولت و خیل تازه واردان به عرصه کار، بیکاری را به معضل بزرگ اقتصادی و اجتماعی این زمان بدل کرده است، به نظر می رسد که توسعه کارآفرینی و ترویج فرهنگ کارآفرینی یک ضرورت جدی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی باشد (کوشکی جهرمی و همکاران، 1389). اهمیت و قابلیت کارآفرینی سازمانی از این لحاظ کاملاً محسوس شده است که در آن کارکنان به خدمات و محصولات ارائه شده توسط سازمان ارزش نوینی می بخشند (حیدری نژاد و همکاران، 1391). از سوی دیگر علیرغم ریشه دار بودن فرهنگ کارآفرینی در فرهنگ ملی متاسفانه هنوز موضوع کارآفرینی و اهمیت آن در خط مشی های سیاسی و اجرایی دولت انعکاس مناسبی نیافته است. به این سبب بررسی همه جانبه موضوع کارآفرینی و درک اهمیت و شناخت عوامل مؤثر در فرآیند آن و نیز شناخت رابطه آن با فرهنگ سازمانی نه تنها مهم، بلکه ضرورتی عاجل محسوب می شود (قهرمانی و همکاران، 1389). فرهنگ سازمانی مناسب یکی از عوامل مهم و بسیار مؤثر در شناسائی، توسعه، بهبود و نگهداری سازمان های کارآفرین است (صمد آقایی، 1388).

سازمان های ورزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. کارآفرینی سازمانی وسیله ای برای رشد و ارتقای سازمان های ورزشی است. اگر سازمان ورزشی، سازمانی کارآفرین باشد، می تواند شرایطی ایجاد کند که مدیران، برنامه ریزان، تصمیم گیرندگان و کارکنان کارآفرین، فرصت ها را بهتر درک کرده و از منابع موجود و فرصت ها به منظور نوآوری استفاده بیشتری کنند. از این رو پرورش و تقویت روحیه کارآفرینی در سازمان های ورزشی مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب است (موسوی راد و همکاران، 1391).

لذا ضروری به نظر می رسد که در این تحقیق به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم پرداخته شود.

## 4-1 اهداف تحقیق

### 1-4-1 هدف کلی

تعیین ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم.

### 2-4-1 اهداف اختصاصی

- 1- تعیین ارتباط بین فرهنگ گروهی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم.
- 2- تعیین ارتباط بین فرهنگ ادھوکرآسی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم.
- 3- تعیین ارتباط بین فرهنگ بازار با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم.
- 4- تعیین ارتباط بین فرهنگ سلسله مراتبی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم.
- 5- تعیین پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی متغیر فرهنگ سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم.
- 6- تعیین پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی 4 مؤلفه فرهنگ سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم.

## 5-1 فرضیه های تحقیق

- 1- بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه معناداری وجود دارد.
- 2- بین فرهنگ گروهی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه معناداری وجود دارد.
- 3- بین فرهنگ ادھوکرآسی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه معناداری وجود دارد.
- 4- بین فرهنگ بازار با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه معناداری وجود دارد.

5- بین فرهنگ سلسله مراتبی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه معناداری وجود دارد.

6- فرهنگ سازمانی پیش بین معناداری برای کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم می باشد.

7- چهار مؤلفه فرهنگ سازمانی پیش بین معناداری برای کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم می باشند.

### 6-1 محدودیت های تحقیق

1- ممکن است پاسخ دهندگان با دقت و صداقت به پرسشنامه ها پاسخ نداده باشند.

2- تعدادی از کارمندان به پرسشنامه ها پاسخ نداده و آن ها را برگشت ندادند.

3- ممکن است برخی ملاحظات اداری در پاسخ گویی کارمندان تأثیر داشته باشد.

### 7-1 تعریف واژه های تحقیق

#### 1-7-1 فرهنگ سازمانی<sup>1</sup>

تعریف نظری: مجموعه ای از 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 می گذارد (جاسکیت و درسلر<sup>2</sup>، 2004).

تعریف عملیاتی: در این تحقیق جو حاکم بر اداره کل ورزش و جوانان استان قم است که از طریق نمره دهی کارکنان این سازمان به پرسشنامه 24 سؤالی فرهنگ سازمانی کمرون و کویین حاصل می شود.

---

1- Organizational Culture

2- Jaskyte & Dressler