

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

محمد علیمردانی<sup>۱\*</sup>، ابوالفضل فراهانی<sup>۲</sup>، سید حمید قاسمی<sup>۳</sup>

(تاریخ دریافت: ۹۳/۰۳/۰۳ تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۰۱)

### چکیده

هدف این تحقیق تعیین ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم بود. این تحقیق در شمار تحقیقات توصیفی، از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان قم بودند که تعدادشان ۵۵ نفر بود. به علت محدود بودن جامعه آماری از نمونه گیری کل شمار استفاده گردید. ابزار اندازه گیری تحقیق، پرسشنامه فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین (۱۹۹۹) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی صمدآقایی (۱۳۸۶) بود. روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید تعدادی از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت و پایایی آن‌ها توسط آلفای کرونباخ برای هر دو پرسش‌نامه ۰/۹۶ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون ساده و رگرسیون چندمتغیره) در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS.16 انجام شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و ۴ مؤلفه آن (فرهنگ گروهی، فرهنگ ادھو کراسی، فرهنگ بازار و فرهنگ سلسله مراتبی) با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه آزمون رگرسیون ساده نشان داد، فرهنگ سازمانی به میزان ۶۸/۲ درصد تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره همزمان نشان داد، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به میزان ۶۷/۹ درصد تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. با توجه به یافته‌ها، احتمالاً فرهنگ سازمانی مناسب می‌تواند اداره کل ورزش و جوانان استان قم را به سازمانی کارآفرین تبدیل کند.

### واژگان کلیدی

کارآفرینی سازمانی، فرهنگ سازمانی، اداره کل ورزش و جوانان.

## 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، ۱۳۸۴). 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<sup>۱</sup>، 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>۲</sup>، ۲۰۰۴). 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، ۱۳۹۰). 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 (هینونن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). همچنین آنتونیک و هیسریچ<sup>۴</sup> (۲۰۰۳)، 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، ۲۰۰۳).

ورنون و ورتزل<sup>۵</sup> 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 (مقیمی، ۱۳۸۳). فرهنگ سازمانی<sup>۶</sup> مناسب یکی از عوامل مهم و بسیار موثر در شناسایی، توسعه، بهبود و نگهداری سازمان های کارآفرین است (صمدآقایی، ۱۳۸۸). فرهنگ به عنوان انگیزه ها، ارزش ها، باورها، هویت ها و تفسیرها یا معانی وقایع مهمی است که در نتیجه تجربه معمول اعضای سازمان یا جامعه ای حاصل می شود (هوس و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲). فرهنگ سازمانی 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>۸</sup>، ۲۰۰۴). در تعریف دیگر، فرهنگ سازمانی شامل عناصر متعددی است که از عناصر شناختی نهفته همچون مفروضات، ارزش ها و باورها تا عناصر آشکارتر همچون مصنوعات و الگوها، ارزش ها، عملیات و رفتارها را در بر می گیرد (لیو و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴).

در زمینه ارتباط فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی تحقیقاتی در داخل و خارج کشور انجام شده است. عباسی و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ انطباق پذیری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معناداری دارد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲). پیمانی زاد و قاسمعلی پور (۱۳۹۱)، در تحقیقی تحت عنوان "رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت

5. Vernon & Vertzel  
6. Organizational Culture  
۷. House et al  
۸. Jaskyte & Dressler  
۹. Lio et al

1. Organizational Entrepreneurship  
۲. Christensen  
۳. Heinonen et al  
4. Antonic & Hisrich

بدنی استان خراسان رضوی"، دریافتند که بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در این اداره کل رابطه معناداری وجود دارد (پیمانی زاد و قاسمعلی پور، ۱۳۹۱). مبینی دهکردی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی دریافتند که بین فرهنگ سازمانی و گرایش کارآفرینانه رابطه خطی و معناداری وجود دارد. هم‌چنین نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده نشان داد، فرهنگ سازمانی به میزان ۷۶ درصد برگرایش کارآفرینانه کارشناسان شرکت زامیاد تأثیر دارد (مبینی دهکردی و همکاران، ۱۳۹۱). نکویی مقدم و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیقی به این نتایج رسیدند: فرهنگ سازمانی غالب در بیمارستان‌های تحت پوشش وزارت بهداشت، فرهنگ بوروکراتیک است که این فرهنگ دارای رابطه منفی با موفقیت سازمانی که نوآوری هم جزء آن می باشد، است. هم‌چنین فرهنگ سازمانی غالب در بیمارستان‌های تحت پوشش سازمان اجتماعی، فرهنگ مشارکتی است که در ارتباط با موفقیت سازمانی (نوآوری، انعطاف پذیری، انسجام و سرعت)، دارای رابطه مثبت و مستقیم می باشد (نکویی مقدم و همکاران، ۱۳۹۱). دریافتند که بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی کارآفرینانه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و میزان همخوانی آنها ۶۶ درصد بوده است (خواجهی خوان و قاضی میرسعید، ۱۳۹۱). حیدری و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی"، به این نتایج رسیدند که بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه ارتباط معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین ۴ مؤلفه فرهنگ گروهی<sup>۱</sup>، فرهنگ ادهوکرایی<sup>۲</sup>، فرهنگ بازار<sup>۳</sup> و فرهنگ سلسله مراتبی<sup>۴</sup> با کارآفرینی سازمانی در این سازمان ارتباط معناداری وجود

دارد. نتایج آزمون رگرسیون ساده حاکی از آن بود که، ۳۵/۱ درصد تغییرات متغیر وابسته کارآفرینی سازمانی کارمندان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه توسط متغیر فرهنگ سازمانی تبیین می‌گردد و بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه علت و معلولی وجود دارد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۰). موسوی راد و همکاران (۱۳۹۰)، تحقیقی با عنوان "طراحی مدل کارآفرینی ورزشی مبتنی بر رابطه فرهنگ کارآفرینانه با ابعاد گرایش های 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 (موسوی راد و همکاران، ۱۳۹۰). سنجقی و همکاران (۱۳۹۰)، 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 (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰). حق شناس و همکاران (۱۳۸۶)، در تحقیقی با عنوان "الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران"، به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر ندارد. یعنی متغیر فرهنگ سازمانی پیش بینی کننده متغیر کارآفرینی سازمانی نیست (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۶). انگلن و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۳)، در تحقیقی به این نتایج رسیدند: فرهنگ گروهی تأثیر معناداری روی گرایش کارآفرینانه ندارد و فرهنگ ادهوکرایی اثر مثبت معناداری روی گرایش کارآفرینانه دارد. هم‌چنین فرهنگ سلسله مراتبی و فرهنگ بازار اثر منفی معناداری روی گرایش کارآفرینانه دارند (انگلن و همکاران، ۲۰۱۳). سپهری و خیاطی (۲۰۱۳)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که ارتباط معناداری بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی وجود

1. Clan Culture
2. Adhocracy Culture
3. Market Culture
4. Hierarchy Culture

بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم 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 می‌باشد. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان قم بوده که تعداد آن‌ها ۵۵ نفر می‌باشد. به علت محدود بودن جامعه آماری از نمونه‌گیری کل شمار استفاده شد. از ۵۵ پرسش‌نامه توزیع شده در مردادماه ۱۳۹۲ در اداره کل ورزش و جوانان استان قم، تعداد ۷ پرسش‌نامه برگشت داده نشد و ۳ پرسش‌نامه نیز به علت ناقص بودن کنار گذاشته شد و در مجموع تعداد ۴۵ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین<sup>۴</sup> OCAI (۱۹۹۹) که شامل ۲۴ سؤال و ۴ مؤلفه: فرهنگ گروهی، فرهنگ ادوکراسی، فرهنگ بازار و فرهنگ سلسله مراتبی می‌باشد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۰) و برای اندازه‌گیری کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه کارآفرینی سازمانی صمدآقایی که شامل ۳۰ سؤال می‌باشد (عجم، ۱۳۸۶) استفاده شد. پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین<sup>۵</sup> به عنوان یک ابزار پرکاربرد و شناخته شده در دنیا از سال ۱۹۹۹ بارها در انواع سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی در داخل و خارج کشور به کار گرفته شده است. چوی و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۰)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی کمرون و کوئین در سازمان‌های ورزشی کشور کره جنوبی قابل کاربرد است. در این تحقیق مقدار آلفای کرونباخ<sup>۷</sup> محاسبه شده نشان از پایایی<sup>۱</sup> بالای این ابزار بود

دارد. همچنین فرهنگ سازمانی پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی سازمانی می‌باشد (سپهری و خیاطی، ۲۰۱۳). یسیل و کایا<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، در تحقیقی دریافتند که، فرهنگ ادوکراسی، ارتباط مثبت و معناداری با توانایی نوآوری دارد. همچنین فرهنگ گروهی و فرهنگ سلسله مراتبی، ارتباط ضعیفی با توانایی نوآوری دارند (یسیل و کایا، ۲۰۱۲). سالیماث و کولن<sup>۲</sup> (۲۰۱۰)، 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 آن‌ها برای تحقق اهداف، زمینه را برای بروز فعالیت‌های کارآفرینانه مهیا می‌کند (سالیماث و کولن، ۲۰۱۰). نارانجو و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۰)، در تحقیقی دریافتند 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 می‌شود و فرهنگ سلسله مراتبی مانع نوآوری در تولید می‌شود (نارانجو و همکاران، ۲۰۱۰).

برای این که سازمان‌های 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 سازمان‌های ورزشی، فراهم کردن یک فرهنگ سازمانی مناسب می‌باشد. با توجه به ارتباط بین این دو مقوله و ضرورتشان برای سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی و تحقیقات اندکی که در این زمینه در سازمان‌های ورزشی انجام شده است و با توجه به این که اداره کل ورزش و جوانان استان قم به عنوان متولی اصلی ورزش در این استان می‌باشد، محققان در پی آن هستند که به این سؤال پاسخ دهند: آیا

4. Organizational Culture Assessment Instrument  
5. Cameron & Quinn  
6. Choi et al  
7. Alpha Cronbach

1. Yesil & Kaya  
2. Salimath & Cullen  
3. Naranjo et al

سال قرار دارند. همچنین ۴۱ نفر (۹۱/۱ درصد) از کارمندان متأهل و ۴ نفر (۸/۹ درصد) مجرد می‌باشند. از نظر تحصیلات، ۸ نفر (۱۷/۸ درصد) از کارمندان دارای مدرک دیپلم، ۱۰ نفر (۲۲/۲ درصد) دارای مدرک فوق‌دیپلم، ۱۹ نفر (۴۲/۲ درصد) دارای مدرک لیسانس و ۸ نفر (۱۷/۸ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس می‌باشند. رشته تحصیلی ۱۰ نفر (۲۲/۲ درصد) تربیت بدنی و ۳۵ نفر (۷۷/۸) غیر تربیت بدنی می‌باشد. از نظر سنوات خدمت ۵ نفر (۱۱/۱ درصد) از کارمندان دارای سابقه کمتر از ۵ سال، ۱۰ نفر (۲۲/۲ درصد) دارای سابقه کار ۶-۱۰ سال، ۱۰ نفر (۲۲/۲ درصد) دارای سابقه کار ۱۱-۱۵ سال، ۱۲ نفر (۲۶/۷ درصد) دارای سابقه کار ۱۶-۲۰ سال و ۸ نفر (۱۷/۸ درصد) دارای سابقه کار بالاتر از ۲۰ سال می‌باشند. وضعیت استخدام ۱۷ نفر (۳۷/۸ درصد) از کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان قم به صورت قراردادی، ۱ نفر (۲/۲ درصد) به صورت پیمانی، ۹ نفر (۲۰ درصد) به صورت رسمی آزمایشی و ۱۸ نفر (۴۰ درصد) به صورت رسمی قطعی می‌باشند.

برای مشخص نمودن نرمال بودن توزیع داده‌ها جهت استفاده از روش‌های آماری پارامتریک یا غیرپارامتریک از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) استفاده شده است (جدول ۱). نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که متغیرهای فرهنگ سازمانی، کارآفرینی سازمانی و ۴ مؤلفه فرهنگ سازمانی در جامعه دارای توزیع نرمال می‌باشند؛ بنابراین از روش‌های آماری پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

نتیجه	P	مقدار آماره Z	N	مفهوم یا عامل
نرمال	۰/۷۶	۰/۶۷	۴۵	فرهنگ گروهی
نرمال	۰/۸۰	۰/۶۴	۴۵	فرهنگ ادهو کراسی
نرمال	۰/۵۹	۰/۷۸	۴۵	فرهنگ بازار
نرمال	۰/۸۲	۰/۶۳	۴۵	فرهنگ سلسله
نرمال	۰/۵۵	۰/۸۰	۴۵	مراتبی
نرمال	۰/۹۶	۰/۵۱	۴۵	فرهنگ سازمانی

(چوی و همکاران، ۲۰۱۰). در داخل کشور، عباسی و همکاران (۱۳۹۰)، تحقیقی با عنوان اعتباریابی ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی کمرون و کووین (OCAI) در فدراسیون‌های ورزشی ایران انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که این ابزار در ورزش ابزار معتبری است. ضریب آلفای کرونباخ در این تحقیق برای مؤلفه‌های فرهنگ گروهی، فرهنگ ادهو کراسی، فرهنگ بازار و فرهنگ سلسله مراتبی به ترتیب برابر ۰/۷۸، ۰/۸۸، ۰/۹۲ و ۰/۸۷ و برای کل فرهنگ سازمانی ۰/۸۶ محاسبه گردید که نشان از پایایی بالای این ابزار است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۰). در این تحقیق نیز روایی<sup>۲</sup> پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید تعدادی از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت و پایایی آنها توسط آلفای کرونباخ برای هر دو پرسش‌نامه ۰/۹۶ بدست آمد که نشان از پایایی بالای پرسش‌نامه‌ها بود. همچنین برای گردآوری اطلاعات شخصی از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی از فراوانی و درصد فراوانی و در بخش آمار استنباطی نیز برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون ساده و چند متغیره به روش همزمان در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS.16 انجام شد.

## یافته‌ها

اطلاعات مربوط به جمعیت شناختی نشان داد که، ۳۹ نفر (۸۶/۷ درصد) از کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان قم را مرد و ۶ نفر (۱۳/۳ درصد) را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر سنی ۴ نفر (۸/۹ درصد) از کارمندان در دامنه سنی ۲۰-۳۰ سال، ۲۶ نفر (۵۷/۸ درصد) در دامنه سنی ۳۱-۴۰ سال و ۱۵ نفر (۳۳/۳ درصد) در دامنه سنی ۴۱-۵۰

کارآفرینی سازمانی

جدول ۲ مربوط به نتایج آزمون همبستگی پیرسون می‌باشد. طبق نتایج جدول ۲، بین فرهنگ سازمانی و ۴ مؤلفه آن با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه مثبت، بالا و معناداری وجود دارد.

جدول ۲- نتایج آزمون همبستگی پیرسون

متغیر وابسته	متغیر مستقل	فرهنگ سازمانی	فرهنگ گروهی	فرهنگ ادهوکراسی	فرهنگ بازار	فرهنگ سلسله مراتبی
کارآفرینی سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۸۳۰**	۰/۰۰۱	۰/۸۴۰**	۰/۰۰۱	۰/۸۸۹**

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

برای پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی متغیر فرهنگ سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم از آزمون رگرسیون ساده استفاده شده است (جدول ۳ و ۴). طبق نتایج جدول ۳، فرهنگ سازمانی پیش بین معناداری برای کارآفرینی سازمانی می‌باشد و ۶۸/۲ درصد از تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را در اداره کل ورزش و جوانان استان قم پیش بینی می‌کند. همچنین نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب ثابت (عرض از مبدأ) و متغیر فرهنگ سازمانی معنادار می‌باشند و در معادله خط رگرسیون آورده می‌شوند. معادله خط رگرسیون ساده به صورت زیر می‌باشد.

$$\text{فرهنگ سازمانی} = ۰/۹۳۲ \times \text{کارآفرینی سازمانی} + ۲۴/۲۹۴$$

جدول ۳- نتایج آزمون رگرسیون ساده جهت پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی متغیر فرهنگ سازمانی

شاخص آماری	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> تعدیل شده	F	P
متغیر پیش بین	۰/۸۳	۰/۶۸۹	۰/۶۸۲	۹۵/۲۸**	۰/۰۰۱

فرهنگ

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

سازمانی

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی مربوط به پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی متغیر فرهنگ سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش بین	B	β	t	P
کارآفرینی سازمانی	ضریب ثابت	۲۴/۲۹۴	-	۳/۲۶۳**	۰/۰۰۲
فرهنگ سازمانی	فرهنگ	۰/۹۳۲	۰/۸۳۰	۹/۷۶۱**	۰/۰۰۱

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

به منظور پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم از آزمون رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده شده است (جدول ۵ و ۶). طبق نتایج جدول ۵، مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (فرهنگ گروهی، فرهنگ ادهوکراسی، فرهنگ بازار و فرهنگ سلسله مراتبی) پیش بین معناداری برای کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم می‌باشند و ۶۷/۹ درصد از تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد، از بین متغیرهای پیش بین، مقدار ضریب ثابت (عرض از مبدأ) و مؤلفه فرهنگ سلسله مراتبی معنادار می‌باشند و در معادله خط رگرسیون آورده می‌شوند. معادله خط رگرسیون چند گانه به این صورت می‌باشد: (فرهنگ سلسله مراتبی  $\times ۱/۷۵۳$ ) +  $۲۵/۰۷۷$  = کارآفرینی سازمانی

جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره جهت پیش بینی کارآفرینی سازمانی از روی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

شاخص آماری	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> تعدیل شده	F	P
رگرسیون	۰/۸۴۲	۰/۷۰۹	۰/۶۷۹	۲۴/۳۱۰**	۰/۰۰۱

همزمان

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

محیط کارکنان تجربیات خود را در اختیار یکدیگر قرار می‌دهند (کمرون و کوئین، ۱۹۹۹). به نظر می‌رسد استفاده از کارمندان در تصمیم‌گیری‌های 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 قم همراه است.

نتایج نشان داد که بین فرهنگ ادهوکراسی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه مثبت، بالا و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات عباسی و همکاران (۱۳۹۲)، حیدری و همکاران (۱۳۹۰)، سنجقی و همکاران (۱۳۹۰)، یسیل و کایا (۲۰۱۲)، نارانجو و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در فرهنگ ادهوکراسی، 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، ۱۹۹۹). کوئین و اسپرتیزر<sup>۱</sup> (۱۹۹۱)، در تحقیقی دریافتند که فرهنگ توسعه‌ای (ادهوکراسی) با تأکید بر انعطاف‌پذیری و تغییر، زمینه را برای رشد خلاقیت و سازگاری بیرونی فراهم می‌آورد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۲).

طبق نتایج به دست آمده، بین فرهنگ بازار با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه مثبت، بالا و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق حیدری و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد و با نتایج تحقیق انگلن و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی ندارد که در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که، فرهنگ بازار اثر منفی معناداری روی گرایش کارآفرینانه دارد. در فرهنگ بازار، سازمان با تکیه بر تمرکز بیرونی، نیاز به ثبات و کنترل دارد. براساس نظر کمرون و کوئین، سازمان با فرهنگ بازار نتیجه گراست و توجه اصلی در این سازمان به انجام کارها است. کارکنان این سازمان رقابتی و هدف‌گرا هستند و رهبران در این سازمان سخت‌گیر و مطالبه‌گر هستند (کمرون و کوئین، ۱۹۹۹). به نظر می‌رسد که کارمندان سازمان‌های مختلف با توجه به نوع سازمان و

جدول ۶- ضرایب رگرسیونی مربوط به پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی از روی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	$\beta$	t	P
کارآفرینی سازمانی	ضریب ثابت	۲۵/۰۷۷	-	۳/۱۸۰	۰/۰۰۳**
	فرهنگ گروهی	۱/۱۹۱	۰/۳۲۱	۱/۹۶۸	۰/۰۵۶
	فرهنگ ادهوکراسی	۰/۸۹۴	۰/۲۲۲	۱/۱۶۵	۰/۲۵۱
	فرهنگ بازار	-۰/۱۸۸	-۰/۰۴۲	-۰/۲۳۰	۰/۸۱۹
	فرهنگ سلسله مراتبی	۱/۷۵۳	۰/۴۰	۲/۱۵۲	۰/۰۳۷*

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱، \* معنی داری در سطح ۰/۰۵

### بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه مثبت، بالا و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات پیمانی زاد و قاسمعلی پور (۱۳۹۱)، خواجوی خوان و قاضی میرسعید (۱۳۹۱)، موسوی راد و همکاران (۱۳۹۰)، حیدری و همکاران (۱۳۹۰)، سپهری و خیاطی (۲۰۱۳) و سالمات و کولن (۲۰۱۰) همخوانی دارد. ورنون و ورتزل<sup>۱</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 (مقیمی، ۱۳۸۳). به نظر می‌رسد هر چه فرهنگ سازمانی مناسب‌تر باشد با افزایش کارآفرینی و هرچه نامناسب باشد با کاهش کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم همراه است.

از دیگر نتایج تحقیق وجود رابطه مثبت، بالا و معنادار بین فرهنگ گروهی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم می‌باشد که با یافته‌های تحقیقات نکوئی و همکاران (۱۳۹۱)، حیدری و همکاران (۱۳۹۰)، یسیل و کایا<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)، سالمات و کولن<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در فرهنگ گروهی، سازمان تکیه بر تمرکز درونی، انعطاف‌پذیری و توجه به کارکنان دارد. همچنین محیط دوستانه‌ای برای کار فراهم می‌سازد که در این

1. Vernon & Vertzel
2. Yesil & Kaya
3. Salimath & Cullen

(محمد کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰). 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، ۱۳۹۰).

نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی پیش بین معناداری برای کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم می‌باشند. مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به میزان ۶۷/۹ درصد از تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را پیش بینی می‌کنند. همچنین از بین چهار مؤلفه فرهنگ سازمانی، فقط مؤلفه فرهنگ سلسله مراتبی معنادار بوده و در معادله خط رگرسیون آمده است. این یافته با نتایج تحقیقات عباسی و همکاران (۱۳۹۲)، مبینی دهکردی و همکاران (۱۳۹۱) و انگلن و همکاران (۲۰۱۳) همسو نمی‌باشد. به نظر می‌رسد فرهنگی که در یک سازمان جهت کارآفرینی مناسب است، لزوماً برای سازمان‌های دیگر مناسب نباشد. در سازمانی ممکن است فرهنگ گروهی بتواند کارآفرینی ایجاد کند و در سازمانی دیگر مانند اداره کل ورزش و جوانان استان قم فرهنگ سلسله مراتبی. نگاهی به ابعاد و شاخص‌های کارآفرینی سازمانی از جمله بهسازی فرآیندها، بهبود کیفیت خدمات، ارتقای رضایتمندی کارکنان و مشتریان، نیز مؤید این مطلب است که کارآفرینی در سازمان‌های دولتی می‌تواند علی‌رغم وجود بوروکراسی و ساختار سلسله مراتبی شکل یابد (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۶).

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت، وجود یک فرهنگ سازمانی مناسب در اداره کل ورزش و جوانان استان قم احتمالاً بتواند این اداره کل را تبدیل به سازمانی کارآفرین کند. همچنین اگر فرهنگ حاکم بر این اداره کل، فرهنگ سلسله مراتبی باشد، این اداره کل احتمالاً بتواند تبدیل به سازمانی کارآفرین شود و کارمندان دست به فعالیت‌های کارآفرینانه بزنند.

همچنین منطقه جغرافیایی که سازمان در آن قرار دارد نسبت به یک فرهنگ خاص، رفتارهای متفاوتی از خود نشان دهند. در سازمانی ممکن است با بهبود فرهنگ بازار، میزان کارآفرینی سازمانی نیز افزایش یابد و در سازمان دیگر با بهبود این فرهنگ، میزان کارآفرینی سازمانی کاهش یابد.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد، بین فرهنگ سلسله مراتبی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم رابطه مثبت، بالا و معناداری وجود دارد. در فرهنگ سلسله مراتبی، سازمان تکیه بر تمرکز درونی و نیاز به ثبات و کنترل دارد. کمرون و کوئین مشخص ساخته اند که فرهنگ سلسله مراتبی در یک سازمان فرهنگی است که بسیار رسمی و با ساختار است. انجام روان کارها در این نوع فرهنگ بسیار مهم است. قواعد و خط مشی‌های رسمی، سازمان را یکپارچه نگاه می‌دارد (کمرون و کوئین، ۱۹۹۹). این نتیجه با نتایج تحقیقات حیدری و همکاران (۱۳۹۰) و یسپیل و کایا (۲۰۱۲) همخوانی دارد. اما با نتایج تحقیقات نکویی مقدم و همکاران (۱۳۹۱)، انگلن و همکاران (۲۰۱۳) و نارنجو و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی ندارد. همانطور که ذکر شد کارمندان سازمان‌های مختلف با توجه به نوع سازمان و همچنین منطقه جغرافیایی که سازمان در آن قرار دارد نسبت به یک فرهنگ خاص، رفتارهای متفاوتی از خود نشان می‌دهند.

طبق نتایج آزمون رگرسیون ساده فرهنگ سازمانی پیش بین معناداری برای کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان قم می‌باشد. فرهنگ سازمانی به میزان ۶۸/۲ درصد از تغییرات مربوط به کارآفرینی سازمانی را در اداره کل ورزش و جوانان استان قم پیش‌بینی می‌کند. این یافته با نتایج تحقیقات، مبینی دهکردی و همکاران (۱۳۹۱)، خواجهی خوان و قاضی میرسعید (۱۳۹۱)، موسوی راد و همکاران (۱۳۹۰)، حیدری و همکاران (۱۳۹۰) و سپهری و خیاطی (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. و با نتایج تحقیق حق شناس و همکاران (۱۳۸۶)، که دریافتند فرهنگ سازمانی پیش بینی کننده متغیر کارآفرینی سازمانی نیست، همسو نمی‌باشد. محمد کاظمی و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیق دریافتند که اگر فرهنگ سازمانی نامناسب باشد، مانعی برای کارآفرینی سازمانی و اگر مناسب باشد، بستری برای تقویت کارآفرینی سازمانی می‌باشد



## منابع

۱. پیمانی زاد، حسین؛ قاسمعلی پور، حسن (۱۳۹۱). «رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی». نشریه مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، دوره اول، شماره ۱، صص ۳۸-۲۹.
۲. حق شناس، اصغر؛ جمشیدیان، مهدی؛ شائبی، علی؛ شاهین، آرش؛ یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶). «الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران». نشریه علوم مدیریت ایران، شماره ۸، صص ۷۳-۳۱.
۳. حیدری، حسن؛ پاپ زن، عبدالحمید؛ کرمی دارابخانی، رویا (۱۳۹۰). «بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و مؤلفه های کارآفرینی سازمانی (سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کرمانشاه». نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۱۶۶-۱۴۵.
۴. خواجهی خوان، آزاده؛ قاضی میرسعید، سید علی (۱۳۹۱). «بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی کارآفرینانه در دانشکده های طب سنتی ایران». نشریه طب سنتی اسلام و ایران. دوره ۳، شماره ۴، صص ۴۹۳-۴۸۹.
۵. سنجدی، محمد ابراهیم؛ فرهی بوزنجانی، برزو؛ حسینی سرخوش، سید مهدی؛ حاجی شفیعی، جمال (۱۳۹۰). «اثر میانجی گری فرهنگ انطباق پذیری بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی». نشریه بهبود مدیریت، شماره ۱۴، صص ۱۳۹-۱۲۲.
۶. صمد آقایی، جلیل (۱۳۸۸). سازمان های کارآفرین. تهران: انتشارات مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی. چاپ سوم.
۷. عباسی، رسول؛ بابا شاهی، حیدر؛ افخمی اردکانی، مهدی؛ فراهانی، داود (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر انعطاف پذیری منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی: تبیین نقش میانجی فرهنگ انطباق پذیری». نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۱۰۶-۸۷.
۸. عباسی، همایون؛ سجادی، سیدنصراله؛ تندنویس، فریدون؛ کاظم نژاد، نوشیروان. «اعتباریابی ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی (OCAI) فدراسیون های ورزشی جمهوری اسلامی ایران». ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران (دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران، ۲۴ و ۲۵ آذرماه ۱۳۹۰).
۹. عجم، قاسم (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمند سازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران جنوب.
۱۰. فراهانی، ابوالفضل؛ عجم، قاسم؛ عزیزیان کهن، نسرين؛ سراج، سارا (۱۳۹۰). «رابطه بین عوامل روانشناختی توانمند سازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی». نشریه مدیریت ورزشی (حرکت)، شماره ۸، صص ۵۵-۴۱.
۱۱. مبینی دهکردی، علی؛ رضازاده، آرش؛ دهقان نجم آبادی، عامر؛ دهقان نجم آبادی، منصور (۱۳۹۱). «تأثیر فرهنگ سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمان». نشریه توسعه کارآفرینی. شماره ۱۶، صص ۶۶-۴۷.
۱۲. محمد کاظمی، رضا؛ قاسمی، حمید؛ رستم بخش، محمدرضا (۱۳۹۰). «شناسایی و تحلیل موانع رفتاری کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور». نشریه پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. شماره ۲، صص ۱۰۰-۸۹.
۱۳. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۳). «عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان های بخش خدمات اجتماعی و فرهنگی دولتی ایران». نشریه فرهنگ مدیریت. شماره ۷، صص ۷۸-۲۷.
۱۴. موسوی راد، سیده طاهره؛ فراهانی، ابوالفضل؛ هنری، حبیب؛ احمد پور داریانی، محمود (۱۳۹۰). «طراحی مدل کارآفرینی ورزشی مبتنی بر رابطه فرهنگ کارآفرینانه با ابعاد گرایش های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی». نشریه مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۱۱، صص ۱۸۰-۱۶۱.
۱۵. نکویی مقدم، محمود؛ بهزادی، فرانک؛ کشاورز، حسن (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین انواع فرهنگ های سازمانی با مؤلفه های موفقیت سازمانی در بیمارستان های منتخب دولتی استان کرمان». نشریه بیمارستان. شماره ۴۰، صص ۸۲-۷۳.
۱۶. هادیزاده مقدم، اکرم؛ رحیمی فیلی آبادی، فرج اله (۱۳۸۴). کارآفرینی سازمانی. تهران: انتشارات جانان. چاپ اول.

17. Antonic, B. ; Hisrich, R. (2003) . “Clarifying the intrapreneurship concept” . *Journal of Small Business and Enterprise Development* . vol 10, No 1, pp: 7-24 .
18. Cameron, K. ; Quinn, R. (1999). “Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the competing values framework” . Reading : Addison Wesley , pp: 37-45 .
19. 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* . vol 24, No 2, pp : 169-189.
20. Christensen, K. A. (2004). “classification of the corporate entrepreneurship umbrella: labels and perspectives” . *International Journal of Management and Enterprise Development*. vol 1, No 4, pp : 301-315.
21. 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*. vol 51, No 4, pp : 1-21 .
22. 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, November 17-18, 2005.
23. House, R. ; Javidan, M. ; Hanges, P. ; Dorfman, P. (2002). “Understanding theories across the globe: an introduction to project GLOBE” . *Journal of World Business* . vol 37, No 1, pp : 3–10.
24. Jaskyte, K. ; Dressler, W. (2004). “Studying culture as an integral aggregate variable: organizational culture and innovation in group of nonprofit organizations” . *Field Methods* . vol 16, No 3, pp : 265-284.
25. Liu, A. ; Fellows, R. ; Ng, J. (2004). “Surveyors Perspectives on ethics in organizational Culture” . *Engineering, Construction and Architectural Management* . vol 11, No 6, pp : 438-449.
26. 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, No 4, pp : 466-480 .
27. Salimath, M. ; Cullen, J. (2010). “Formal & informal institutional effects on entrepreneurship: a synthesis of nation-level research” . *International Journal of Organizational Analysis* . vol 18, No 3, pp : 358-385 .
28. Sepehri, S. ; Khayati, E. (2013). “The Relationship between Organizational Culture and Corporate Entrepreneurship in food and beverage industries”. *Asian Journal Of Management Sciences and Education*. vol 2, No 3, pp : 144- 151 .
29. Yesil, S. ; Kaya, A. (2012). “The Role of Organizational Culture on Innovation Capability: An Empirical Study” . *International Journal Of Information Technology And Business Management* . vol 6, No 2, pp : 11-25 .

# The Relationship between Organizational Culture and Organizational Entrepreneurship in Head Office of Sport and Youth, Qom province

Mohammad Alimardani<sup>1\*</sup>, Abolfazl Farahani<sup>2</sup>, Seyed Hamid Ghasemi<sup>3</sup>

(Received: 24 May 2014      Accepted: 23 August 2014)

## Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and organizational entrepreneurship in Head Office of Sport and Youth, Qom province. This study is of descriptive studies and correlation types. Statistical population included all employees of Head Office of Sport and Youth in Qom province, who were 55 people. Due to the low number of this statistical population, holistic sampling method was used. Measurement tools of this study were included Cameron and Quinn's organizational culture questionnaire (1999) and Samadaghai's organizational entrepreneurship questionnaire (2007). Validity of the questionnaires were confirmed by some of sport management experts and its reliability by Cronbach's alpha for two questionnaires obtained as 0.96. To analyze the data, descriptive (frequency, percentage frequency) and inferential statistics (Kolmogrov-Smirnov test, Pearson correlation test, simple regression test and multiple regression) were applied at significance level of 0.05. Data analysis was done in SPSS.16 software. Results of Pearson's correlation analysis demonstrated a significantly positive relationship between variable of organizational culture and its four components (group culture, adhocracy culture, market culture and hierarchical culture) in Head Office of Sport and Youth, Qom province. Results of simple regression test represented that organizational culture predicted 68.2% of changes related to organizational entrepreneurship. Results of multiple regression test represented that components organizational culture predicted 67.9% of changes related to organizational entrepreneurship as well. Considering these findings, probably proper organizational culture promoted entrepreneurship in Head Office of Sport and Youth, Qom province.

## Keywords

Organizational Entrepreneurship, Organizational Culture, Head Office of Sport and Youth.

---

1. M.A. of sport management, Payame Noor University  
2. Professor of sport management, Payame Noor University  
3. Assistant Professor of sport management, Payame Noor University

Email: malimardani63@yahoo.com