

## رابطه فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مسئولین هیات های ورزشی استان گیلان

سیاوش خداپرست<sup>۱</sup>، رقیه عبدی پور ایزدی<sup>۲</sup>

۱- گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران (نویسنده مسئول)

۲- گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، مرکز سیاهکل، دانشگاه آزاد اسلامی، سیاهکل، ایران

### چکیده

**مقدمه:** امروزه شناخت فرهنگ سازمانی برای مدیران اهمیت حیاتی دارد چون فرهنگ یا جو حاکم بر سازمان مبین شیوه زندگی سازمان است. در جو حاکم بر سازمان که افراد در آن فعالیت می کنند تا بتوانند به اهداف سازمان جامع عمل پیوشانند. به همین دلیل دانشمندان مدیریت بیان می دارند که اساسی ترین وظیفه مدیریت شکل دهی و هدایت ارزش های اساسی فرهنگ سازمانی است. با توجه به گستردگی ارتباطات، اطلاعات مورد نیاز دریافت و جامعیت و مانعیت آن باعث افزایش توان و انرژی در افراد و در نهایت سازمان و جامعه گردد و افراد از یک نظام خود کنترلی بهره جویند و آنچه که در زمینه فرهنگ لازم است مورد توجه قرار گیرند همانا تغییر در دانش که منجر به تغییر در نگرش و تغییر در رفتار فردی و نهایتا تغییر در رفتار گروهی یعنی اتخاذ شیوه ای در رفتار که مورد پذیرش گروه واقع شود می باشد. هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه بین برخی مولفه های فرهنگ سازمانی با میزان خلاقیت مسئولین هیات های ورزشی استان گیلان می باشد و اهداف ویژه آن بررسی تک تک مولفه های فرهنگ سازمانی با خلاقیت می باشد.

**روش تحقیق:** نوع و روش این پژوهش پیمایشی است و سعی شده است که در آن مولفه های ده گانه فرهنگ سازمانی توصیف شود و میزان همبستگی آن با خلاقیت تعیین گردد. برای تعیین همبستگی بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده و برای تعیین همبستگی تک تک عوامل فرهنگ سازمانی با خلاقیت از ضریب همبستگی اسپیرمن و پیرسون استفاده شده است. جامعه آماری ما در این تحقیق برابر ۸۴ نفر می باشد که مسئولین هیات های ورزشی استان گیلان (رئیس، نایب رئیس و دبیر هیات) را تشکیل می دهند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق عبارت است از پرسشنامه فرهنگ سازمانی استیفن پی رابینز و پرسشنامه خلاقیت رند سیپ. برای بررسی همبستگی بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت از دو آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده گردیده است. برای بررسی رابطه بین مولفه های (رهبری، هویت، پاداش) با خلاقیت از آزمون همبستگی پیرسون به علت نرمال بودن مولفه ها استفاده شده است. به همین منظور از نرم افزار **spss ۲۳** برای تحلیل داده ها استفاده شده است.

**یافته ها:** پس از تکمیل پرسشنامه ها توسط مدیران، کارهای آماری روی آنها انجام شده و یافته های تحقیق به این صورت بوده که نشان داده بین فرهنگ و خلاقیت مسئولین هیات های ورزشی استان گیلان، رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۱. ارتباط بین فرهنگ و خلاقیت مسئولین هیات های ورزشی استان گیلان

متغیر	آماره	خلاقیت
فرهنگ سازمانی	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۱۱۲
	سطح معناداری	۰/۲۹۷
	تعداد	۸۴

همانطور که در جدول (۱) ملاحظه می شود باتوجه به ضرایب همبستگی اسپیرمن و سطح معناداری؛ فرض تحقیق رد و فرض صفر تایید می گردد. بنابراین بین فرهنگ سازمانی فرهنگ و خلاقیت مسئولین هیات های ورزشی استان گیلان با خلاقیت آنان ارتباط معنی دار وجود ندارد. همچنین شاخص های فرهنگ سازمانی از قبیل: نوآوری، ریسک پذیری، رهبری، کنترل، هویت، سازش و الگوی ارتباط با خلاقیت همبستگی مثبت و معنی داری وجود ندارد. ولی شاخص های مثل حمایت، انسجام و پاداش با خلاقیت همبستگی مثبت و معنی داری دارد. یافته های تحقیق ویژگی های فردی مدیران (سن، سابقه کار، جنسیت، رشته تحصیلی، سطح تحصیلات) را نشان داده است.

**نتیجه گیری:** مشارکت فرهنگ قوی برای بهره وری بیشتر تحت تاثیر ماهیت صنعت وضعیت محیطی است و در واقع فرهنگ قوی باید با شرایط محیطی سازگاری داشته باشد یا به گفته بیلزو آرجیو سوامی که متعقدند که این امر اشتباه است اگر ادعا کنیم که تنها یک فرهنگ خوب وجود دارد. بلکه آنها معتقدند که انواع معینی از ویژگی های فرهنگی با انواع معینی از سازمان دهی مناسب هستند. مطالعات سافولد حاکی از این امر است که رابطه فرهنگ و عملکرد سازمانی ضرورتا یکنواخت نیست و ارزش های فرهنگ مشروح و پیچیده هستند و دامنه وسیعی از رفتار های سازمان را تحت کنترل خود قرار می دهند در ابتدا ممکن است ارزش های قوی یک فرهنگ منجر به افزایش خلاقیت گردد، اما اگر کنترل های فرهنگی به طور فزاینده و بسیار شدید باشد احتمالا موانعی از الگوی فرهنگی ایجاد می گردد که در نهایت باعث کاهش خلاقیت می گردد.

**کلمات کلیدی:** فرهنگ سازمانی، خلاقیت، مسئولین هیات های ورزشی

- ١) egan,t.m.(٢٠١٥):Factors influencing individual creativity in the workplace: an examination of quantitative empirical research , advances
- ٢) schermerhom.j.r.and etal.(٢٠١٩)basic organizational behavior. john whily.
- ٣) x. martins .e. c.and blanche .f(٢٠٢٢).building organizational culture that stimulates creativity and innovation european journal of innovation management.

# **Investigating the effect of entrepreneurial orientation and superior customer experience on the performance of private sports clubs in Gilan province with the mediation of differentiation strategy**

**Siavash khodaparast <sup>۱</sup>, Roghayeh abdipour eizadi<sup>۲</sup>**

۱. Department of Physical Education and Sports Sciences, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran  
(corresponding author)

۲. Department of Physical Education and Sports Sciences, Siahkal Center, Islamic Azad University, Siahkal, Iran

## **Abstract**

**Introduction:** Today, knowing the organizational culture is vitally important for managers because the culture or atmosphere that governs the organization reflects the way of life of the organization. In the atmosphere that governs the organization in which people work so that they can fulfill the goals of the organization. For this reason, management scientists say that the most basic task of management is shaping and guiding the basic values of organizational culture. Considering the extent of communication, the required information and its comprehensiveness and prevention, it will increase the power and energy in individuals and ultimately the organization and society, and people will benefit from a self-control system and what is necessary in the field of culture will be taken into consideration. A change in knowledge that leads to a change in attitude and a change in individual behavior and finally a change in group behavior means adopting a way of behavior that is accepted by the group. The general purpose of this research is to investigate the relationship between some components of organizational culture and the level of creativity of the officials of sports teams in Gilan province, and its special objectives are to investigate each component of organizational culture with creativity.

**Methodology:** The type and method of this research is a survey, and an attempt has been made to describe the ten components of organizational culture and determine its correlation with creativity. Spearman's correlation coefficient was used to determine the correlation between organizational culture and creativity, and Spearman's and Pearson's correlation coefficient was used to determine the correlation of individual factors of organizational culture with creativity. Gilan province (Chairman, Vice-Chairman and Secretary of the Board). The tools used in this research are Stephen P. Robbins' organizational culture questionnaire and Rand Sip's creativity questionnaire. To investigate the relationship between the components (leadership, identity, reward) and creativity, Pearson's correlation test was used due to the normality of the components. For this purpose, spss ۲۳ software was used for data analysis.

**Findings:** After the managers completed the questionnaires, statistical work was done on them and the findings of the research showed that there is no significant relationship between the culture and creativity of the managers of sports and youth departments in Gilan province.

Table ١. The relationship between culture and creativity of managers of sports and youth departments in Gilan province

creativity	statistics	Variable
٠.١١٢	Spearman correlation coefficient	Organizational Culture
٠.٢٩٧	Significance level	
٨٤	Number	

As can be seen in table (١), according to Spearman's correlation coefficients and significance level; The research hypothesis is rejected and the null hypothesis is confirmed. Therefore, there is no significant relationship between the organizational culture, culture and creativity of managers of sports and youth departments in Gilan province and their creativity. Also, indicators of organizational culture such as: innovation, risk-taking, leadership, control, identity, compromise, and communication pattern do not have a positive and significant correlation with creativity. However, indicators such as support, cohesion, and reward have a positive and significant correlation with creativity. The research findings have shown the individual characteristics of managers (age, work history, gender, field of study, level of education).

**Conclusion:** The contribution of a strong culture for greater productivity is influenced by the nature of the industry and the environmental situation, and in fact, a strong culture must be compatible with the environmental conditions, or according to Bilzo Arjiv Swamy, who argues that it is wrong to claim that there is only one good culture. Rather, they believe that certain types of cultural characteristics are appropriate for certain types of organization. Saffold's studies indicate that the relationship between culture and organizational performance is not necessarily uniform and the values of the culture are detailed and complex and control a wide range of organizational behaviors. At first, the strong values of a culture may lead to an increase creativity, but if the cultural controls are increasingly and very severe, it is likely that barriers will be created from the cultural pattern, which will ultimately reduce creativity.

**Keywords:** organizational culture, creativity, officials of sports teams

## References

- ١) egan,t.m.(٢٠١٥):Factors influencing individual creativity in the workplace: an examination of quantitative empirical research , advances
- ٢) schermerhom,j.r.and etal.(٢٠١٩)basic organizational behavior. john whily.
- ٣) x. martins .e. c.and blanche .f(٢٠٢٢).building organizational culture that stimulates creativity and innovation european journal of innovation management.