

صفحات ۳۰-۳۷

بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران و روسای هیات‌های ورزشی منتخبی از ادارات ورزش و جوانان فارس

مهناز شجاعیان^۱، امید صفری^{*۲}

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۲. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

چکیده:

هدف از این تحقیق، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران و روسای هیات‌های ورزشی منتخبی از ادارات ورزش و جوانان فارس بود. روش تحقیق کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، مدیران و روسای هیات‌های ورزشی منتخبی از ادارات ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۰ نفر بودند، که از این تعداد ۸۶ نفر در نهایت به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۱) و خلاقیت رندسیپ (۱۹۸۶) به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و ۰/۸۰ انجام گرفت. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که از ابعاد فرهنگ سازمانی فقط حمایت و انسجام رابطه مثبت و معناداری با خلاقیت آزمودنی‌ها داشتند (۰/۲۸ و ۰/۲۵، $r=0.1$ ، $P \leq$). در نتیجه شایسته است که در این سازمان‌های ورزشی از ابعاد حمایت و انسجام فرهنگ سازمانی برای افزایش خلاقیت بیشتر استفاده کرد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، خلاقیت، ادارات ورزش و جوانان فارس.

* ایمیل نویسنده مسئول: omidsafari11@yahoo.com

مقدمه:

یکی از تحولات اساسی که در مدیریت شکل گرفته است تحول در نحوه نگرش به سازمان است. تا قبل از دو دهه پیش چنین تصور می شد که سازمان ها ابزار عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد در جهت دستیابی به اهداف بوده و دارای سطوح عمودی از بخش ها، قسمت ها و واحدها می باشند و مبتنی بر روابطی از قدرت هستند. ولی امروز اذعان می شود که سازمان ها چیزی بیشتر از این موضوع بوده و توجه به موضوعاتی همچون جو سازمانی و فرهنگ سازمانی به عنوان پدیده های نسبتا جدیدی در مطالعات سازمان و مدیریت نوین بیشتر مد نظر بوده و در دهه های اخیر به شدت فراگیر شده است (طوسی، ۱۳۹۳). به عقیده رابرت کویین 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 یک عامل اساسی در موفقیت و تحقق اهداف بلند مدت سازمان می باشد (جولان زاده و همکاران، ۱۳۹۸). فرهنگ سازمانی تعیین کننده تفکرات، احساسات و اعمال یک سازمان می باشد و بر روی تمامی جنبه های سازمان تاثیرگذار بوده و در هر سازمانی پدیده ای به دور از تاثیر فرهنگ نیست ریشه و عوامل اصلی موفقیت یا شکست موسسات و سازمان ها در فرهنگ سازمانی شان جستجو می شود (گلمس^۱، ۲۰۰۸). فرهنگ سازمانی شکاف بین متغیرهای تاثیرگذار سازمان رسمی و چگونگی انجام واقعی کار را هویت می بخشد. همچنین فرهنگ سازمانی روی تمامی جنبه های سازمان اثر می گذارد (بیات، ۱۳۹۵). در هر سازمانی پدیده ای به دور از تاثیر فرهنگ نیست از جمله تاثیر فرهنگ سازمانی بر روی خلاقیت کارکنان است که قابل انکار نیست و شناخت فرهنگ سازمانی و انسجام بخشیدن به آن و تحول در جهت اهداف سازمان می تواند به عنوان ابزاری کارآمد در خلاق ساختن کارکنان یک سازمان کمک کند (دوستی و همکاران، ۱۳۹۳).

رابینز (۱۹۹۱) در تعریف خود در مورد خلاقیت چنین می گوید: خلاقیت به معنی توانایی ترکیب ایده ها در یک روش منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین این ایده هاست. لوتانز نیز خلاقیت را به وجود آوردن تلفیقی از اندیشه ها و رهیافت های افراد و یا گروه ها در یک روش جدید تعریف می کند (صیفاری و عموزاده، ۱۳۹۴). به همین دلیل لازم است که مدیران از فرایند مدیریت خلاقیت در سازمان ها آگاه باشند و توسط فرایندهایی آن را تشویق نمایند تا سازمان ها با بکارگیری خلاقیت بتوانند اثربخش شده و قادر باشند راه های جدیدتر، بهتر و خلاق تر انجام وظایف را بیابند (یزدی، ۱۳۹۳). همچنین افزایش سطح خلاقیت سازمانی باعث می شود که سازمان ها در رویارویی با بحران ها انعطاف پذیرتر و بطور منطقی با مسائل و تنگناها برخورد کنند و در صورت نیاز به تغییر و تحول در سازمان، پس از بررسی دقیق و عالمانه، آن را اعمال کند. از آنجایی که عمده کار و فعالیت انسان ها در سازمان ها انجام می گیرد، مدیران می توانند ظهور خلاقیت را در سازمان ها با ایجاد زمینه مناسب سرعت بخشند و این تحقق نخواهد پذیرفت مگر اینکه خود مدیران دارای افق های فکری خلاقانه باشند. با توجه به اقتضات حوزه های مختلف علوم ورزشی نسبت به ارائه الگوهای مناسب حسب تغییر در دانش و بینش مخاطبان، چالش پیش رو که همانا عدم

¹. Golmseth

خلاقیت و فرهنگ مناسب در ابعاد مختلف علوم ورزشی می‌باشد را شناسایی نموده و با تاکید بر عامل فرهنگ سازمانی تاثیر به‌سزایی در شکل‌گیری رفتارهای مطلوب دارد سازمان بخشد (صفری و نیکنام، ۱۴۰۱). با عنایت به موارد ذکر شده فوق و نقش تربیت بدنی در تحقق اهداف سازمان‌های ورزشی، زمینه ایجاد انگیزه در رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت مدیران تربیت بدنی و روسای هیات‌های ورزشی منتخبی از ادارات ورزش و جوانان استان فارس بیش از پیش روشن‌تر شود. بنابراین محقق در این تحقیق به دنبال آن بود که بررسی کند آیا بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران تربیت بدنی و روسای هیات‌های ورزشی منتخبی از ادارات این استان ارتباط وجود دارد یا خیر؟

روش پژوهش:

بر اساس هدف، تحقیق حاضر از نوع کاربردی است زیرا که در این تحقیق، محقق به دنبال ارائه راهکارهایی برای بهبود وضعیت مولفه‌های فرهنگ سازمانی و خلاقیت از دیدگاه مدیران و روسای هیات‌های ورزشی منتخبی از ادارات کل ورزش و جوانان فارس می‌باشد. و از آنجا که در این تحقیق، محقق به دنبال مشخص کردن رابطه بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی و خلاقیت بوده است. لذا این تحقیق بر اساس روش تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است و داده‌ها آن به روش میدانی جمع‌آوری شده است. از سوی دیگر بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، چون در این مطالعه به توصیف و تشریح رابطه میان متغیرها و توصیف دیدگاه‌ها و نظرات آزمودنی‌ها تحقیق در خصوص مولفه‌های موجود در پرسشنامه‌ها پرداخته شده، روش تحقیق پیمایشی است. بنابراین ماهیت این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی مدیران و روسای هیات‌های ورزشی منتخبی (ممسنی، کازرون، بیضا و مرودشت) از ادارات کل ورزش و جوانان فارس (اقلید، آباده و نورآباد ممسنی) به تعداد ۱۱۰ نفر بودند. که از این تعداد در نهایت ۸۶ به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. به طوری که ۱۱۰ پرسشنامه توزیع و از این تعداد ۲۴ نفر با محقق در تکمیل پرسشنامه‌ها همکاری نکردند و یا پرسشنامه‌های تکمیل شده نیز ناقص تکمیل شده بود که قابلیت استفاده در این تحقیق را نداشت.

در این تحقیق فرهنگ سازمانی بوسیله پرسشنامه استاندارد ۴۱ سوالی فرهنگ سازمانی رایینز (۱۹۹۱) اندازه‌گیری شد که دارای ده مولفه اصلی نوآوری، ریسک‌پذیری، رهبری، حمایت، انسجام، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با تعارض و الگوی ارتباطی بود. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه از نوع ۵ ارزشی لیکرت بوده و از خیلی زیاد تا خیلی کم درجه‌بندی شده بود که خیلی کم امتیاز ۱ و خیلی زیاد ۵ را به خود اختصاص داده بود. در این تحقیق خلاقیت بوسیله پرسشنامه استاندارد ۵۰ سوالی خلاقیت رندیسپ (۱۹۸۶) اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه از نوع ۵ ارزشی لیکرت بوده و از "کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم" درجه‌بندی شده بود که کاملاً مخالفم امتیاز ۱ و کاملاً موافقم امتیاز ۵ را به خود اختصاص داده بود. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه آلفای کرونباخ، محاسبه گردید و به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۳ بود که همگی بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها بود. در این

پژوهش، برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون در نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ استفاده شد ($P \leq 0/05$).

یافته‌های پژوهش:

در این تحقیق ویژگی‌های جمعیت شناختی بدین صورت بود که ۶۶ درصد از نمونه تحقیق مردان و ۳۴ درصد زنان بودند. درصدهای مربوط به مدارک تحصیلی دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد به ترتیب برابر با ۷، ۱۴، ۵۸ و ۲۱ درصد بود و درصدهای مربوط به رشته تربیت بدنی و سایر رشته‌ها به ترتیب برابر با ۷۱ و ۲۹ بود. نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که با توجه به سطح معنی‌داری که کوچکتر از سطح آلفا می‌باشد (یعنی کوچکتر از $\alpha=0/05$)، لذا توزیع این داده‌ها غیرنرمال می‌باشد و برای بررسی فرضیه‌های آماری این مولفه‌ها از آزمون‌های ناپارامتریک (ضریب همبستگی اسپیرمن) استفاده می‌گردد.

جدول (۱) نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در خصوص توزیع طبیعی داده‌ها

نواوری	ریسک پذیری	رهبری	حمایت	انسجام	کنترل	هویت	سیستم پاداش	سازش با تعارض	الگوی ارتباطی	خلاقیت	
۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	۸۶	تعداد
۲/۸۱	۲/۶	۲/۷	۲/۸۷	۲/۸۹	۳/۱۶	۲/۵۱	۲/۴۳	۳/۳۸	۳/۳۷	۲/۵	میانگین
۱/۴	۱/۷	۱/۹	۱/۵	۱/۱	۱/۳	۱/۵	۱/۸	۱/۳۵	۱/۳۷	۰/۹۲	کولموگروف اسمیرنوف
۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۰۴	Sig

بر طبق جدول (۲)، نتایج نشان داد که از ابعاد فرهنگ سازمانی فقط حمایت و انسجام رابطه مثبت و معناداری با خلاقیت آزمودنی‌ها داشتند ($P \leq 0/01$ ، $r = 0/25$ و $0/28$).

جدول ۲- جدول (۱) نتایج آزمون اسپیرمن در خصوص رابطه فرهنگ سازمانی و مولفه های آن با خلاقیت

Sig	r	متغیرها
۰/۱۳	۰/۱۰	فرهنگ سازمانی و خلاقیت
۰/۵۲	۰/۰۸	مولفه نوآوری فرهنگ سازمانی و خلاقیت
۰/۲۹	۰/۱۲	مولفه ریسک پذیری فرهنگ سازمانی و خلاقیت
۰/۲۵	۰/۱۳	مولفه رهبری فرهنگ سازمانی و خلاقیت
۰/۰۱	۰/۲۵	مولفه حمایت فرهنگ سازمانی و خلاقیت
۰/۰۱	۰/۲۸	مولفه حمایت انسجام فرهنگ سازمانی و خلاقیت
۰/۶۳	۰/۰۵	مولفه کنترل فرهنگ سازمانی و خلاقیت
۰/۳۱	۰/۱۱	مولفه هویت فرهنگ سازمانی و خلاقیت
۰/۲۳	۰/۰۴	مولفه پاداش فرهنگ سازمانی و خلاقیت
۰/۵۵	۰/۰۷	مولفه سازش با تعارض فرهنگ سازمانی و خلاقیت
۰/۱۲	۰/۲۲	مولفه الگوهای ارتباطی با تعارض فرهنگ سازمانی و خلاقیت

با توجه به جدول (۳) تحلیل رگرسیون نشان می دهد که فرهنگ سازمانی ($\geq 0/05$ پی و $0/162 =$ تی) توانایی پیش بین معنادار خلاقیت آزمودنی ها را ندارد.

P	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	B	
۰/۲۱	۱/۲۵	خطای استاندارد	۵/۹۰	مقدار ثابت
۰/۸۷	۰/۱۶۲	بتا	۳/۵۶	فرهنگ سازمانی

بحث و نتیجه گیری:

امروزه سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی ناچار هستند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف خود را ترمیم و به افزایش نقاط قوت خود پردازند. مسائل و مشکلات در سازمان‌ها آنچنان پیچیده و در هم تنیده است که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتارهای نیروی انسانی این پیچیدگی را مضاعف نموده است. سازمان‌ها می‌بایست به منظور بروز خلاقیت در محیط‌های کاری، فرهنگ نوآوری و حمایتی را در درون سازمان گسترش دهند زیرا فرهنگ سازمانی کنترلی و هدایتی، مانع خلاقیت درون سازمان می‌شود. در این راستا، این پژوهش سعی دارد نقش فرهنگ سازمانی را در ایجاد و ارتقاء سطح خلاقیت مدیران و روسای هیات‌های ورزشی منتخبی از ادارات ورزش و جوانان فارس تجزیه و تحلیل نماید.

در مطالعه حاضر فرهنگ سازمانی اگر چه رابطه معناداری با خلاقیت آزمودنی‌ها نداشت ولی یک ارتباط مثبت بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت آزمودنی‌ها مشاهده شد. بنابراین این نشان دهنده همبستگی مثبت بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین از طریق تنظیم فرهنگ سازمانی می‌توان خلاقیت آن سازمان را افزایش و بهبود بخشید. از طرفی با توجه به معناداری بعضی از مولفه‌های فرهنگ سازمانی مانند حمایت، انسجام و سیستم پاداش با خلاقیت آزمودنی‌ها می‌توان نتیجه گرفت که با تقویت این مولفه‌ها، امکان بهبود خلاقیت در آنها افزایش و زمینه ایجاد و خلق ایده‌های نو در این سازمان نیز افزایش پیدا می‌کند. بنابراین با توجه به نتایج و یافته‌های تحقیق حاضر چنین استنباط می‌شود که سازمان‌ها می‌توانند با توافق بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان (فرهنگ سازمانی)، تطابق با تغییر، هماهنگی در کار و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش خلاقیت در نیروی انسانی کمک نمایند و برنامه‌ریزان نیز نمی‌توانند اساس و معیار افزایش خلاقیت افراد را بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه‌ریزی نمایند.

نتیجه به دست آمده از این تحقیق در زمینه ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت در آزمودنی‌ها با نتایج حاصل از تحقیقات جولان‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) و بیات (۱۳۹۵) همخوانی دارد. به طوری که این تحقیقات نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت ارتباط معنادار وجود ندارد و همچنین با نتایج حاصل از تحقیقات صیفاری و عموزاده (۱۳۹۴) و یزدی (۱۳۹۳) همخوانی ندارد. این تحقیقات نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. به طور کلی با توجه به ارتباط مثبت بین متغیر فرهنگ سازمانی و خلاقیت آزمودنی‌ها که هر چند معنادار نبود ولی می‌توان نتیجه گیری کرد که سازمان‌ها باید بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان و همسو کردن اهداف فردی و سازمانی نسبت به افزایش خلاقیت نیروی انسانی خود کمک کنند و همچنین برنامه‌ریزان نباید اساس و معیار افزایش خلاقیت نیروی انسانی را بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه‌ریزی نمایند.

با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سطح خلاقیت از طریق فرهنگ سازمانی در منتخبی از ادارات کل ورزش و جوانان فارس، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

۱) با توجه به عدم همبستگی معنادار بعضی از مولفه‌های فرهنگ سازمانی و همچنین معناداری در حد پایین مولفه‌های فرهنگ سازمانی با متغیر خلاقیت در آزمودنی‌ها، که شاید بدلیل بی توجهی مسولین به این موارد بوده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور بیشتر شدن خلاقیت در آزمودنی‌ها، توجه بیشتری به متغیرهای فرهنگ سازمانی شود. تا شاید بتوان با ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب زمینه رشد و ارتقا خلاقیت را در آزمودنی‌ها ایجاد کرد.

۲) با توجه به اینکه بیشتر آزمودنی‌ها دارای میانگین خلاقیت متوسط به پایین بوده است بنابراین به منظور افزایش خلاقیت در آزمودنی‌ها پیشنهاد می‌شود آموزش‌های متنوع و مداوم با استفاده از روش‌های مختلف به منظور افزایش دانش و مهارت آنها در زمینه رشد و توسعه خلاقیت انجام شود.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانی را از کلیه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، به عمل می‌آورند.

منابع:

- بیات، محمد رضا، (۱۳۹۵). بررسی و تجزیه و تحلیل اثرات فرهنگ سازمانی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی در سطح سازمانهای دولتی استان زنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت.
- جولان زاده، محمد علی، رضوی، محمد حسین و حسینی، سید عماد، (۱۳۹۸). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران تربیت بدنی استان مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال.
- دوستی، مرتضی، موسوی، سید جعفر و یوسفی، زینب، (۱۳۹۳). ارتباط بین فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و خلاقیت در ادارات ورزش و جوانان مازندران ژورنال علوم پایه، شماره ۵، ص ۱۳۹۴-۱۳۹۸.
- صیفاری، معصومه و عموزاده، زهرا، (۱۳۹۴). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت در سازمان های ورزشی استان گلستان. مجله تازه های علوم کاربردی در ورزش، شماره ۳، ص ۵۱-۶۰.
- صفری، غلامرضا، نیکنام، محمد (۱۴۰۱). مطالعه درگیری شغلی و نوآوری سازمانی از طریق یادگیری سازمانی، فصلنامه مدیریت نوآفرینی، دوره ۲، شماره ۲۶، ۴-۱۷.
- طوسی، محمد علی، (۱۳۹۳). فرهنگ سازمانی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- یزدی، حمیرا، (۱۳۹۳). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت کارکنان در شعب بانک ملی خراسان شمالی، پژوهش های تربیتی دانشگاه آزاد بروجرد، شماره ۶، ص ۳-۱۹.

-Golmseth. R, (2008). Occupational and business partnerships, University of San Francisco. culture as determinant of knowledge sharing and performance in police investigations, International Journal of the sociology of low sociology of low, 35. pp 96

The relationship between organizational culture and creative of managers and heads of sport bodies selection of Youth and Sports in Fars

Mahnaz Shojaeyan¹ , Omid Safari^{*2}

1. Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran

2. Assistant Professor , Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch , Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran

Abstract:

The aim of this research was the relationship between organizational culture and creative of managers and heads of sport bodies selection of Youth and Sports in Fars. The research method was applied and descriptive and correlational. The research statistical population includes managers and heads of sport bodies selection of Youth and Sports in Fars and the number was 110 individuals. From 110 individuals, 86 individuals were chosen as the sample. Data collection was conducted by the use of standard questionnaires of organizational culture (Rabinz, 1991) and creative (Ransip, 1986) with Cronbach's alpha coefficients of 0.78 and 0.80, respectively. Descriptive statistics were used for data description and Pearson correlation coefficient and Spirman correlation coefficient were used for inferential analysis. Results showed that of dimensions organizational culture only cohesion and support a significant positive relationship with creativity of examinees ($P \leq 0.01, 0.51$). Also, results showed that information technology had the ability to predict the examinees' psychological empowerments ($R \text{ square} = 0.25, 0.28$). As a result, it is necessary to use of dimensions cohesion and support organizational culture in this sport organizations for more creativity.

Keywords: *Organizational Culture, Creative, Offices of Youth and Sports in Fars.*

* Correspondence: omidsafari11@yahoo.com