

ارتباط بین ساختار کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی

جمهوری اسلامی ایران

محمد هادی سیفی سالدھی^۱، مهدی سیفی سالدھی^۲، دکتر هاشم کوزه‌چیان^۳، دکتر محمد احسانی^۴

چکیده

مقدمه و هدف: کارآفرینی، شامل فرآیند جستجو و پیگیری فرصت و حداکثرسازی ارزش ناشی از آن است. سازمان‌های امروزی برای افزایش کارایی و اثربخشی خود، در برابر تغییرات روبه‌تزايد محیط، نیازمند توجه بیشتر به مقوله کارآفرینی هستند. وقتی که مدیر ارشد به مفهوم کارآفرینی در درون سازمان متعهد شد، گام بعدی تعیین ساختار مناسب کارآفرینی است. هدف از پژوهش حاضر، بررسی ساختار سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران با رویکردی کارآفرینانه و تبیین ارتباط آن با کارآفرینی این سازمان بود.

روش شناسی: جامعه آماری پژوهش، کلیه کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی هستند که ۱۹۴ نفر آنها بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه ساختار کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی استفاده شد. برای تعیین وضعیت ساختار کارآفرینانه و مؤلفه‌های آن و کارآفرینی سازمانی از آزمون میانگین یک جامعه و برای تبیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد بین ساختار کارآفرینانه و تمامی ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد. همچنین میانگین کارآفرینی سازمانی و ساختار کارآفرینانه و تمامی مؤلفه‌های آن به شکل معنی‌داری از حد متوسط پایینتر است.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، طراحی ساختار کارآفرینانه در سازمان تربیت بدنی می‌تواند در بهبود وضعیت کارآفرینی این سازمان مؤثر باشد.

واژگان کلیدی: ساختار کارآفرینانه، کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی، سازمان تربیت بدنی.

مقدمه

در جهان امروز تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها، امری اجتناب‌ناپذیر است. همانطور که تولد و مرگ سازمان‌ها به بینش، بصیرت و توانایی‌های مؤسسان بستگی دارد، رشد و بقای آنها نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است (۱). یادگیری و نوآوری برای سازمان‌هایی که در پی بقا و اثربخشی هستند، یک نیاز اساسی است و بسیاری از سازمان‌ها شدیداً به دنبال روش‌ها و رویکردهای نوآورانه و کارآفرینانه به منظور بهبود اثربخشی و کارآمدی و انعطاف‌پذیری هستند. در همین راستا، کارآفرینی سازمانی در حال تبدیل شدن به یک سلاح انتخابی برای بسیاری از سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های بزرگ است. بخش دولتی نیز از این قاعده مستثنی نیست. بخش دولتی و نظام اداری یک کشور از بسترهای اصلی رشد و توسعه و از ابزارهای اصلی اجرای فعالیت‌ها و وظایف دولت‌ها محسوب می‌شود. بنابراین، ناکارآمدی این بخش مشکلات متعددی را برای یک جامعه به همراه خواهد داشت. حیطه وظایفی که بر عهده دولت‌هاست، حتی در صورتی که زمینه مشارکت بخش خصوصی و غیر دولتی فراهم شود، بسیار گسترده بوده و پیامدهای انجام این وظایف، عده کثیری از افراد جامعه را متأثر می‌سازد. به طور کلی می‌توان گفت ویژگی‌های اصلی سازمان‌های کارآفرین چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی، این سازمان‌ها را مجهز به قابلیت‌هایی می‌کند که ضمن ارتقای کارآمدی، قادر به بهره‌گیری بهتر از فرصت‌های موجود و انطباق‌پذیری بیشتر با محیط پیرامونشان می‌شوند (۲). بر همین اساس، امروزه مطالعه کارآفرینی به یکی از عمومی‌ترین حوزه‌های پژوهشی در مطالعات مدیریت تبدیل شده است. از این روی، اغراق آمیز نخواهد بود اگر بگوییم کارآفرینی در دهه‌های اخیر، یکی از موضوعات مهم مطرح در جامعه، آموزش و پژوهش‌های علمی است (۳).

صاحب‌نظران مختلف، تعاریف متعددی از کارآفرینی ارائه کردند و آن را از دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار دادند. بر طبق دیدگاه شانپ و ونکاتارامان^(۱) (۲۰۰۰)، کارآفرینی، فرآیندی است که فرصت‌ها برای تولید محصولات و خدمات آینده کشف، ارزیابی و مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند (۴). دیکنز و فریل^(۲) (۲۰۰۲) کارآفرینی را ایجاد فعالیت اقتصادی جدید که مبتنی بر محصول یا خدمت جدید بوده و حداقل از نظر محصولات و خدمات تفاوت معنی‌داری با بقیه بازار دارد، می‌دانند. از دیدگاه هیسریچ، پترز و شفرد^(۳) (۲۰۰۵) کارآفرینی، عبارت است از فرآیند ایجاد کالا یا ارائه خدمات جدید همراه با خطرپذیری و دریافت پاداش مالی. ترنر^(۴) (۲۰۰۵) کارآفرینی را شامل فرآیند جستجو و پیگیری فرصت و حداکثرسازی ارزش ناشی از آن می‌داند (۵). تینا سلیگ^(۵) (۲۰۰۳) بر این باور است که کارآفرینی، یک سبک مدیریتی است که شامل تعقیب فرصت‌ها بدون توجه به منابعی است که هم‌اکنون در کنترل هستند (۶). کارآفرینی هم می‌تواند وقتی که یک فرد یا گروهی از افراد، یک فعالیت جدید را آغاز می‌کنند، اتفاق افتد و هم در داخل یک سازمان در حال فعالیت رخ دهد، که نوع اخیر را «کارآفرینی درون سازمانی» یا «کارآفرینی سازمانی» می‌گویند (۷). کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه شایستگی‌ها و فرصت‌ها در درون سازمان از طریق ترکیبات مختلف منابع جدید است (۸). کارآفرینی سازمانی به عنوان فرآیند تجدید ساختار

1. Shanp & Venkataram
2. Deakins & Freel
3. Hisrich, Peters & Shepherd
4. Turner
5. Tina Seelig

سازمانی تعریف شده است (زاهرا^۱، ۱۹۹۳) که دو بعد متمایز، اما مرتبط دارد که عبارتند از ابتکار و تجدید استراتژی. میلر^۲ (۱۹۸۳) این ایده را با سه مؤلفه بیان کرده: خودجوشی یا خودکارآمدی، ابتکار و ریسک‌پذیری. لامپکین و دیس^۳ (۱۹۹۶) نیز استقلال، ابتکار، ریسک‌پذیری، خودجوشی و رقابت کردن را به عنوان مجموعه‌ای از مؤلفه‌های مرتبط با کارآفرینی سازمانی تعیین کردند. بنا به نظر کاوین و مایلز^۴ (۱۹۹۹) وجه مشترک در مفاهیم کارآفرینی سازمانی، ابتکار است. بنابراین کارآفرینی سازمانی، فرآیند ارتقای توانمندی سازمان، جهت ایجاد و استفاده از مهارت‌های ابتکاری و توانایی کارکنان است. در حقیقت، بکارگیری توانایی‌ها، ابتکارات و مهارت‌های اعضای سازمان، قلب کارآفرینی سازمانی محسوب می‌گردد (۹). کارآفرینی سازمانی، گزینه مهمی برای پایداری، سودآوری، رشد و نوسازی سازمان‌ها محسوب می‌شود (۱۰).

فرای^۵ (۱۹۹۳) معتقد است کارآفرینی شرکتی زمانی در یک سازمان ایجاد می‌شود که بالاترین مقام اجرایی نسبت به مفهوم کارآفرینی متعهد شود و بعد از آن کل سازمان کارآفرینی را بپذیرد تا ساختاری مناسب در سازمان ایجاد شود (۷). سازمان به عنوان یک سیستم باز برای بقا و ادامه حیات باید با تغییرات محیط تغییر کند و متحول شود. محیط اجتماعی کنونی، پیچیده و همواره در حال تغییر است و همین موضوع باعث می‌شود که سازمان‌ها در پی طراحی ساختارهای جدید متناسب با شرایط جدید باشند (۱۱). نوسازی سازمان‌ها و مراحل تولید، یکی از موضوعات مورد مطالعه در کارآفرینی است که به عنوان عنصر حیاتی در مدیریت استراتژیک مورد شناسایی قرار گرفته است. دراکر^۶ ساختار سازمانی را مناسب‌ترین فضا برای ایجاد کارآفرینی می‌داند. فرای (۱۹۹۳) از صاحب‌نظران برجسته کارآفرینی نیز معتقد است که اجزای فعالیت کارآفرینانه را که برای شروع فعالیت مخاطره‌آمیز، عمومیت دارند، می‌توان در قالب پنج جزء خلاصه نمود که عبارتند از: کارآفرین، فرصت، ساختار، منابع و استراتژی. ساختار، هویت قانونی فعالیت را شامل می‌شود. هنگامی که کارآفرین بخش خصوصی یا دولتی فعالیت را طراحی می‌کند، گزینه‌های زیادی برای سازماندهی وجود دارد. انتخاب ساختار مناسب برای کسب و کار مخاطره‌آمیز در توانایی سازمان در دستیابی به اهداف بلندمدت تاثیر حیاتی دارد (۷). بورینس^۷ در بررسی‌های خود به این نتیجه می‌رسد که موانع کارآفرینی در بخش عمومی، عمدتاً نشأت گرفته از عوامل درون سیستمی بخش دولتی است تا عوامل بیرونی و یا دخالت‌های سیاسی، در این میان، مهمترین مانع کارآفرینی و نوآوری در سازمان‌های دولتی، فعالیت در درون ساختار بوروکراتیک است (۱۲). بنابراین، پس از تعهد مدیریت به مفهوم کارآفرینی در سازمان، گام بعدی تعیین ساختار مناسب کارآفرینی است (۷). حال این سؤال مطرح می‌شود که چه ساختاری مناسب کارآفرینی در سازمان است؟ یا ساختار سازمانی کارآفرینانه چگونه ساختاری است؟

اسلوین و کاوین^۸ (۱۹۹۰) و جنینگز^۹ (۱۹۹۴) استدلال می‌کنند که ساختار ارگانیک، انطباق‌پذیر، مبتنی بر ارتباطات باز، مبتنی بر اجماع، نامتمرکز، منعطف و دارای ویژگی‌های کنترلی آزاد، توأم با مقررات و قواعد حداقلی،

1. Zahra
2. Miller
3. Lumpkin & Dees
4. Covin & miles
5. Fry
6. Drucker
7. Borins
8. Slevin & Covin
9. Jennings

باعث تحریک کارآفرینی می‌گردد. بوروکراسی وبری و مبتنی بر مفروضات تیلبوریسم که وظایف تخصصی شده توأم با مقررات رسمی را تجویز می‌نماید، مانع از ظهور و بروز کارآفرینی می‌گردد (۱۲). کوین^۱ (۱۹۸۵)، پروکوپنکو پروکوپنکو و پاولین^۲ (۱۹۹۱) و جنینگز (۱۹۹۴) پیشنهاد می‌کنند که سازمان‌های کوچکتر و منعطف، پرورشگاه‌های کارآفرینی بهتری نسبت به سازمان‌های بوروکراتیک و بزرگتر هستند (۱۳). فرای (۱۹۹۳) نیز معتقد است، ساختار سازمانی کارآفرینانه، ساختاری است که به صورت ارگانیک در سراسر سازمان ایجاد شده باشد (۷). هانتز^۳ (۲۰۰۲) در تحقیقی به این نتیجه رسید که هر چقدر تعداد سلسله مراتب سازمانی کمتر و ارتباطات عمودی و افقی بین افراد سازمان بیشتر باشد به همان نسبت فضای مناسب را برای طرح کارآفرینی مهیا می‌سازد (۱۳). دونالدسون^۴ (۲۰۰۵) بیان داشت رسمیت و تمرکز در ساختار ارگانیک در سطح پایینی قرار دارد و ساختار ارگانیک، مناسب شرایطی است که نیازمند حل مشکل بوده و به میزان زیادی نوآوری را موجب شود (۱۴). خلیفه سلطانی (۱۳۸۶) اعلام کرد بین ابعاد مختلف ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌دار و منفی وجود دارد (۱۵). صمدآقایی (۱۳۸۲) اعتقاد دارد که ویژگی‌های ابعاد ساختاری سازمان‌های کارآفرین، شامل رسمیت کم، کم‌رنگ بودن سلسله مراتب، پیچیدگی اندک، تمرکز کم و حرفه‌ای بودن است (۱۶).

مقیم (۱۳۸۴) شش مؤلفه را برای ساختار سازمانی کارآفرینانه ارائه می‌کند که بر اساس آن‌ها می‌توان در مورد میزان کارآفرینانه بودن ساختار سازمانی قضاوت کرد:

- ۱- عدم تأکید بر رعایت دقیق و بی‌چون و چرای سلسله مراتب سازمانی؛
 - ۲- انجام کار از طریق تیم سازی (به جای استفاده از واحدهای رسمی و وظیفه‌ای)؛
 - ۳- روابط تعریف شده رسمی سازمان و آیین نامه‌ها و مقررات مشوق ریسک‌پذیری و خلاقیت؛
 - ۴- تناسب بین اختیارات و مسئولیت‌های محوله به مدیران؛
 - ۵- تأکید بر وظایف و تحقق اهداف سازمانی، به جای رعایت صرف قوانین و مقررات؛
 - ۶- عدم وجود قوانین و مقررات متنوع و گوناگون در مورد موضوعات خاص.
- در واقع ساختار کارآفرینانه ارگانیکی دارای دگرگون‌پذیری و انعطاف، حداقل سلسله مراتب سازمانی و صرفاً دارای مقررات ضروری بوده و بر مرزگستری افقی تأکید دارد (۷).

اگرچه اکثر سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی؛ مانند وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت کار، نیروهای مسلح و ... در زمینه تربیت بدنی و ورزش فعالیت مستقل و گسترده‌ای در سطح کشور دارند، ولی در کل، امور مربوط به تربیت بدنی و ورزش در کشور ما به عهده سازمان تربیت بدنی است (۱۷). سازمان تربیت بدنی، متولی اصلی امر ورزش در کشور بوده و از تأثیرگذاری گسترده‌ای در این حوزه برخوردار است. به گونه‌ای که پویایی این سازمان رشد و شکوفایی ورزش و در نهایت توسعه کلان کشور را در پی دارد (۱۸). بر این اساس، ساختار سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران با رویکردی کارآفرینانه مورد تحلیل قرار گرفته، و ارتباط آن با کارآفرینی این سازمان، سنجیده شد. در واقع هدف اصلی از پژوهش حاضر، پاسخگویی به این سؤال است که

1. Quinn
2. Prokopenko & Pavlin
3. Hunter
4. Donaldson

آیا ارتباطی بین ساختار کارآفرینانه و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران وجود دارد؟ همچنین، در ضمن پاسخگویی به این سؤال به ارزیابی وضعیت ساختار کارآفرینانه، مؤلفه‌های آن و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی پرداخته خواهد شد.

بر اساس آنچه بیان شد مدل مفهومی پژوهش که فرضیات پژوهش بر اساس آن صورت‌بندی شده است در شکل (۱) ارائه می‌شود. فرضیه اصلی این پژوهش، عبارت است از: «بین ساختار کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، رابطه وجود دارد». این فرضیه اصلی، خود از شش فرضیه فرعی تشکیل شده است که به ارزیابی رابطه بین هریک از شش مؤلفه ساختار کارآفرینانه با کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی خواهد پرداخت.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران مستقر در اداره مرکزی این سازمان تشکیل دادند که در مجموع ۲۹۹ نفر بوده که بر اساس جدول برآورد حجم نمونه مورگان و با احتساب احتمال عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها ۱۹۴ کارشناس در حوزه‌های شش گانه؛ سرپرستی و دفاتر مستقل، مرکز توسعه ورزش همگانی و تفریحی، مرکز توسعه ورزش قهرمانی و حرفه‌ای، معاونت هماهنگی و امور استانها، معاونت توسعه مدیریت و منابع، و معاونت امور حقوقی و مجلس، به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند و بین آنها پرسشنامه توزیع شد. از میان پرسشنامه‌های توزیع شده ۱۷۱ پرسشنامه قابل استفاده به پژوهشگر عودت داده شد که با توجه به حجم جامعه آماری، تعداد مناسبی برای نمونه‌هاست. برای انجام این پژوهش از دو پرسشنامه ساختار کارآفرینانه که محقق ساخته بوده و بر اساس مؤلفه‌های ارائه شده به وسیله مقیمی (۱۳۸۴) و مطالعه ادبیات و پیشینه موضوع با ۲۳ سؤال طراحی گردید و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی که توسط رضازاده در سال (۱۳۸۲) با ۳۰ سؤال طراحی و به کار گرفته شده بود، استفاده گردید. پرسشنامه‌ها در قالب مقیاس ۵ رتبه‌ای لیکرت طراحی شدند به نحوی که به گزینه خیلی کم ۱ امتیاز، گزینه کم ۲ امتیاز، گزینه متوسط ۳ امتیاز، گزینه زیاد ۴ امتیاز، و گزینه خیلی زیاد ۵ امتیاز تعلق گرفت.

برای ارزیابی روایی محتوایی و صوری ابزار پژوهش، پرسشنامه ساختار کارآفرینانه که به وسیله محقق طراحی گردید و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی که قبلاً به وسیله رضازاده طراحی شده بود، در اختیار چند تن از استادان صاحب‌نظر در مقوله کارآفرینی و مدیریت ورزشی قرار داده شد و با اعمال نظرات ایشان اصلاحات لازم، لحاظ گردید. برای ارزیابی روایی سازه‌های موجود در پرسشنامه از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. در این روش از تکنیک برآورد Principal Axis Factoring و روش دوران واریماکس^۱ استفاده گردید. در این تحلیل ابتدا میزان کفایت و مناسبیت مدل تحلیل عاملی با شاخص‌های KMO^2 و درصد واریانس بیان شده، و همچنین آزمون بارتلت^۳ ارزیابی شد. در مرحله بعد بارهای عاملی مربوط به فاکتورها با اعمال نقطه برش $0/3$ بدست آمد.

1. Varimax rotation
2. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
3. Bartlett's Test of Sphericity

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی در دو بخش ارزیابی کفایت مدل و مقادیر بارهای عاملی، روایی سازه‌ای پرسشنامه تأیید گردید.

برای ارزیابی پایایی پرسشنامه از شاخص آلفای کرونباخ برای هریک از سازه‌های تعریف شده در پرسشنامه، و بر اساس یک نمونه مقدماتی به حجم ۳۰، استفاده شد. مقادیر بزرگتر از ۰/۷ این شاخص پایایی مطلوب را نشان می‌دهد (جدول ۱).

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از بسته نرم‌افزاری SPSS/16 استفاده شد. روش‌های آماری به کار گرفته شده در این پژوهش شامل آمار توصیفی و آمار استنباطی بوده است. از روش آمار توصیفی به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، و طبقه‌بندی نمره‌های خام و توصیف اندازه‌های نمونه (فروانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد. و در بخش آمار استنباطی، ابتدا با آزمون کولموگوروف-سمیرنوف طبیعی بودن توزیع داده‌ها مشخص شد، سپس از آزمون‌های آماری پارامتریک میانگین یک جامعه جهت بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش، و ضریب همبستگی پیرسون به منظور تعیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش استفاده گردید.

نتایج و یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

۵۶/۱ درصد از داده‌ها را زنان و ۴۳/۹ درصد از آنها را مردان تشکیل دادند. ۶۹/۸ درصد از داده‌ها متأهل و ۳۰/۲ درصد از آنها مجرد بودند. ۶/۹ درصد از داده‌ها (۲۰-۳۰)، ۴۵/۱ درصد (۳۰-۴۰)، ۴۵/۸ درصد (۴۰-۵۰)، و ۲/۱ درصد (۵۰-۶۰) سال سن داشتند. ۴/۹ درصد از داده‌ها (تا ۵ سال)، و ۲۴/۶ درصد (۵-۱۰)، ۲۶/۸ درصد (۱۵-۱۰)، ۱۹/۰ درصد (۲۰-۱۵)، ۲۱/۱ درصد (۲۵-۲۰)، و ۳/۵ درصد (۳۰-۲۵) سال سابقه خدمت داشته‌اند. ۳/۶ درصد از داده‌ها دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۷/۷ درصد فوق دیپلم، ۷۰/۴ درصد لیسانس، و ۱۸/۳ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. همچنین، ۵۱ درصد از داده‌ها در رشته تحصیلی تربیت بدنی و علوم ورزشی و ۴۹ درصد در سایر رشته‌ها تحصیل کرده‌اند.

همانگونه که در جدول (۲) ملاحظه می‌شود؛ میانگین ساختار کارآفرینانه در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران ۲/۳۶ است. و میانگین همه مؤلفه‌های ساختار کارآفرینانه نیز زیر عدد ۳ قرار دارد. همچنین، میانگین کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران ۲/۳۳ است.

یافته‌های استنباطی

برای بررسی وضعیت ساختار کارآفرینانه، هریک از مؤلفه‌های آن، و کارآفرینی سازمانی از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد. در این آزمون مقدار میانگین ساختار کارآفرینانه، هر یک از مؤلفه‌های آن و کارآفرینی سازمانی با عدد ۳ (میان پاسخ‌های پرسشنامه) مقایسه شد.

بر اساس نتایج جدول (۳)؛ میانگین ساختار کارآفرینانه و تمامی مؤلفه‌های آن و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی به صورت معنی‌داری کوچکتر از عدد ۳ (حد متوسط) بود. ($P < 0/01$)

بر اساس نتایج جدول (۴):

۱- بین ساختار کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۹ رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

- ۲- بین «عدم تأکید بر رعایت دقیق و بی چون و چرای سلسله مراتب سازمانی» و کارآفرینی سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۹ رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.
- ۳- بین «انجام کار از طریق تیم سازی» و کارآفرینی سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۹ رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین «روابط تعریف شده رسمی سازمان و آیین نامه‌ها و مقررات مشوق ریسک‌پذیری و خلاقیت» و کارآفرینی سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۹ رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.
- ۵- بین «تناسب بین اختیارات و مسئولیت‌های محوله به مدیران» و کارآفرینی سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۹ رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.
- ۶- بین «تأکید بر وظایف و تحقق اهداف سازمانی، به جای رعایت صرف قوانین و مقررات» و کارآفرینی سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۹ رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.
- ۷- بین «عدم وجود قوانین و مقررات متنوع و گوناگون در مورد موضوعات خاص» و کارآفرینی سازمانی در سطح اطمینان ۰/۹۹ رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، ساختار کارآفرینانه و تمامی مؤلفه‌های آن در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران وضعیتی نامطلوب داشته و امتیاز آنها از حد متوسط پایین تر است. بنابراین، ساختار این سازمان به هیچ عنوان کارآفرینانه نبوده و نمی‌تواند شرایط لازم را برای بروز خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی از سوی کارکنان سازمان فراهم آورد. چنین ساختاری مناسب سازمانی کارآفرین نیست و اگر مدیران سازمان علاقمند به ایجاد کارآفرینی در سازمان خود هستند باید در وهله اول در الگوهای ساختاری سازمان خود تجدید نظر نمایند. این نتایج بیانگر حاکمیت ساختاری بوروکراتیک و مکانیکی در سازمان تربیت بدنی می‌باشد که با نتایج تحقیق مقیمی (۱۳۸۳) همخوانی دارد (۸).

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که اگر چه تمامی مؤلفه‌ها میانگین نمرات پایینی داشتند و در وضعیت تقریباً یکسانی به سر می‌برند اما تأکید بیش از حد بر رعایت دقیق و بی چون و چرای سلسله مراتب سازمانی، عدم وجود روابط تعریف شده رسمی و آیین نامه‌ها و مقررات مشوق ریسک‌پذیری و خلاقیت در سازمان، و تأکید بر رعایت صرف قوانین و مقررات سازمانی به جای وظایف و تحقق اهداف سازمانی، به عنوان موانع اصلی در تبدیل ساختار سازمان تربیت بدنی به ساختاری کارآفرینانه ایفای نقش می‌کنند. در پژوهش مقیمی (۱۳۸۳) عدم وجود تناسب بین اختیارات و مسئولیت‌های محوله به مدیران، تأکید بر رعایت دقیق و بی چون و چرای سلسله مراتب سازمانی، و تأکید بر رعایت صرف قوانین و مقررات به جای وظایف و تحقق اهداف سازمانی، به عنوان موانع اصلی شناسایی شده بودند (۸).

همچنین میانگین کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی به شکل معنی داری کمتر از حد متوسط است. بنابراین، نه تنها این سازمان از لحاظ کارآفرینی در سطح مطلوبی قرار ندارد بلکه با کارآفرینی در حد متوسط نیز فاصله دارد. این امر بیانگر لزوم توجه بیشتر مدیران سازمان به اوضاع و احوال سازمانی است که تحت هدایت و مدیریت آنها قرار دارد. شاید اگر سازمان تربیت بدنی یک سازمان غیر دولتی و خصوصی بود، در محیط پیچیده و

رقابت افزای کنونی، تا به حال بارها دچار سرنوشتی دایناسوری شده بود. البته این امر در مورد دیگر سازمان‌های دولتی در کشور نیز به شهادت تحقیقات دیگری از این دست، به تقریب صادق است. به نظر می‌رسد، شاید دلیلش این باشد که سازمانهای دولتی کمتر در معرض مسایل بازار و انگیزه‌های آن برای کاهش هزینه‌ها و تخصیص کارآمد منابع قرار دارند (۱۹). مطالعات متعددی نیاز به بازآفرینی و کارآتر و مؤثرتر ساختن دولت و وارد ساختن مکانیسم‌های بازار به بخش دولتی، بهبود خلاقیت و توسعه فرهنگ‌های ریسک پذیر را مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند و بدین ترتیب اصطلاح کارآفرینی بخش دولتی را مطرح کردند (۲). واحدهای بخش دولتی اغلب به صورت واحدهایی انحصاری، محافظه کار و بوروکراتیک به تصویر کشیده می‌شوند و این تصویر ممکن است به این نتیجه منجر شود که بخش دولتی نمی‌تواند کارآفرین باشد. هرچند، خود بخش دولتی با کارآفرینی دشمن نیست، بلکه ساختارها، بوروکراسی، ارزشها و فعالیتهای سنتی بخش دولتی است که برای کارآفرین بودن مضر هستند (۳). روند کلی در سازمان‌های دولتی ایران مؤید این مطلب است که وضعیت حاکم در این سازمان‌ها، سنتی و غیر کارآفرینانه است و به نظر می‌رسد یکی از مهمترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران ناشی از فقدان نوآوری و کارآفرینی سازمانی است (۲۰).

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد بین ساختار کارآفرینانه و تمامی ابعاد و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی با بهبود وضعیت ساختار کارآفرینانه و تمامی مؤلفه‌های آن بر کارآفرینی سازمان افزوده می‌شود و بالعکس. این امر بیانگر این موضوع است که اگر مدیران سازمان تربیت بدنی در پی افزایش خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی در سازمان خود هستند و اگر تمایل دارند سازمان آنها تبدیل به سازمانی کارآفرین گردد که در برابر تغییرات رو به افزونی محیط از خود واکنشهای مناسب بروز داده و از فرصت‌ها به نحو مطلوب استفاده نماید، ناگزیر به ایجاد ساختاری کارآفرینانه در سازمان خود هستند. ساختاری مبتنی بر ارتباطات باز، تفویض اختیار، رسمیت پایین، دسترسی آسان به اطلاعات، کنترل سهل‌گیر، و گروهی بودن کارها که در آن بر ریسک‌پذیری، خلاقیت و نوآوری کارکنان تأکید می‌شود. چنین ساختاری شرایط لازم را برای بروز و ظهور کارآفرینی در سازمان فراهم می‌آورد و امکان بهره‌مندی از دستاوردهای بی‌بدیل آن را برای ذینفعان این سازمان دولتی که همانا مدیران و کارکنان آن و در نهایت همه مردم می‌باشند، مهیا می‌سازد. در تحقیق مقیمی (۱۳۸۳) نیز چنین ارتباطی بین ساختار کارآفرینانه و تمامی مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی مشاهده شد (۸).

اگر چه تا بحال تنها در یک تحقیق به موضوع حاضر پرداخته شده است (مقیمی، ۱۳۸۳) و نتایج آن در بالا ذکر شد، اما تحقیقات مشابهی از لحاظ مفهومی در این حوزه به مورد اجرا در آمده است که به گزیده‌ای از آنها اشاره می‌شود. بارون^۱ (۱۹۹۸) در تحقیقی نشان داد که کاهش رسمیت و تمرکز در فرآیندهای اداری در حد مطلوب در خلاقیت و کارایی افراد سازمان اثر مثبت دارد (۳۱). لندرز و همکاران^۲ (۲۰۰۳) طی تحقیقاتی اظهار داشتند که در پست‌های سازمانی با سطوح پایین تمرکز، اشخاص نظرات و اطلاعات بیشتری را ارائه و مبادله می‌کنند و در نتیجه موجب ایجاد دیدگاه‌های خلاق می‌شوند (۲۲). بونر، و همکاران^۳ (۲۰۰۳) طی تحقیقی نشان دادند

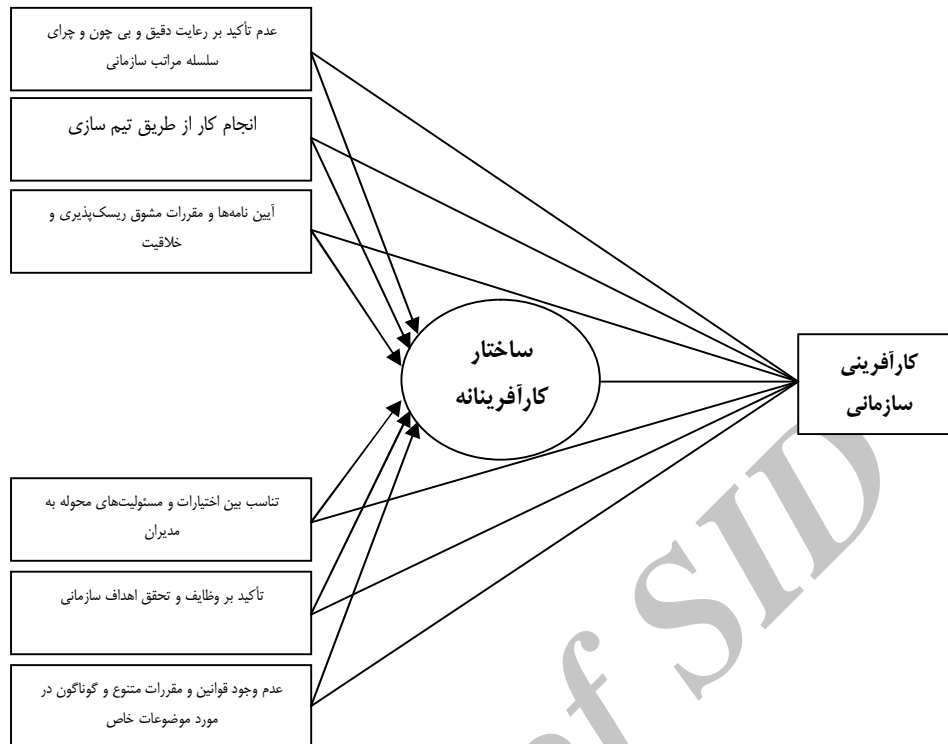
1. Barron
2. Leanders, et al
3. Bonner, et al

بین میزان کنترل رسمی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد (۲۱). سو ووک^۱ (۲۰۰۷) در تحقیق خود با عنوان «ساختار سازمانی و عملکرد مدیریت زنجیره‌ای» نتیجه گرفت، افزایش رسمیت و تمرکز در اداره مدیریت زنجیره‌ای در درون یک شرکت مانع از انسجام کامل ساختار و بهبود عملکرد می‌شود (۲۳). رویکار و همکاران^۲ (۲۰۰۵) در تحقیق خود ابراز داشتند که سازمان‌های افقی برای عصر اطلاعات مناسب‌ترند و در محیط‌هایی با تغییرات سریع و رقابتی کسب و کار، انعطاف‌پذیری بیشتری دارند (۲۴). بوزبورا^۳ (۲۰۰۷) در بخشی از کار خود، وجود ساختار غیر متمرکز را در ایجاد محیطی که کارکنان در آن بتوانند در فرآیند خودجوش دانش مشارکت نمایند مناسب تشخیص داده است (۲۵). ارتگا و همکاران^۴ (۲۰۰۹) طی تحقیقی نشان دادند که پیچیدگی سازمانی و تمرکز بترتیب تاثیر منفی و مثبت بر عملکرد دانش دارند و همچنین تحلیل‌ها نشان داد ارتباط مثبتی بین رسمیت و عملکرد دانش وجود ندارد (۲۶). رضازاده (۱۳۸۲)، در تحقیقی نشان داد که بین ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز) و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد (۲۷). امید (۱۳۸۵) در تحقیق خود بیان داشت بین پیچیدگی ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی رابطه معنی‌دار وجود ندارد، اما بین رسمیت، تمرکز و میزان تحصیلات با خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه معنی‌دار و منفی وجود دارد (۲۱). دستگردی (۱۳۸۶) اعلام کرد بین رسمیت و تمرکز ساختاری با عوامل شناختی توانمندسازی رابطه معنی‌دار و منفی وجود دارد و پایین بودن رسمیت و تمرکز در ساختار سازمان را برای افزایش سطح توانمندی کارکنان مفید می‌داند (۲۸). جعفری (۱۳۸۷) به این نتیجه رسید که بین رسمیت و تمرکز با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌دار و منفی وجود دارد (۲۹). صفری (۱۳۸۷) بیان داشت که ساختار سازمانی را می‌توان از عوامل مؤثر بر نوآوری مورد بررسی قرار داد و ساختار و محیط مناسب را برای طرح ایده‌های نو در جهت کمک به پیشرفت سطح ورزش کشور در ابعاد مختلف مهیا ساخت (۳۰). و نهایتاً عزیزی (۱۳۸۷) اعلام کرد که با بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمان تربیت بدنی پیچیدگی، رسمیت و تمرکز افزایش یافته که این امر باعث کاهش قدرت خلاقیت کارکنان و کندی ارتباطات شده است (۳۱). در تمامی تحقیقات ذکر شده در بالا به این نکته اشاره شده است که هر گاه ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) به سمت کاهش میل نموده و ساختار سازمانی از حالت بوروکراتیک و مکانیکی خارج شود، شرایط مطلوبی در سازمان برای بکارگیری توانایی‌ها، ابتکارات و مهارت‌های اعضای سازمان ایجاد می‌گردد که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد.

در یک جمع‌بندی کلی بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر و پژوهش‌های مشابه در این حوزه پیشنهاد می‌شود، ساختاری کارآفرینانه جایگزین ساختار بوروکراتیک و مکانیکی حاضر در سازمان تربیت بدنی گردد تا بر میزان کارآفرینی این سازمان افزوده شده و قابلیت‌های لازم در این سازمان برای دستیابی به اهداف عمده و اجرای رسالت خطیر آن ایجاد گردد.

1. Soo Wook
2. Ruikar, et al
3. Bozbura
4. Ortega, et al

اشکال و جداول:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

جدول (۱) میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها

میزان پایایی	ضریب آلفای کرونباخ	شاخص
مطلوب	۰/۸۷	ساختار کارآفرینانه
مطلوب	۰/۸۶	کارآفرینی سازمانی

جدول (۲) میانگین ساختار کارآفرینانه، مؤلفه‌های آن و کارآفرینی سازمانی

عنوان متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
عدم تأکید بر رعایت دقیق و بی چون و چرای سلسله مراتب سازمانی	۱/۹۳	۰/۷۳
انجام کار از طریق تیم سازی (به جای استفاده از واحدهای رسمی و وظیفه‌ای)	۲/۵۰	۰/۵۹
روابط تعریف شده رسمی سازمان و آیین نامه ها و مقررات مشوق ریسک پذیری و خلاقیت	۱/۹۴	۰/۶۰
تناسب بین اختیارات و مسئولیت های محوله به مدیران	۲/۳۰	۰/۶۵
تأکید بر وظایف و تحقق اهداف سازمانی، به جای رعایت صرف قوانین و مقررات	۲/۲۷	۰/۵۹
عدم وجود قوانین و مقررات متنوع و گوناگون در مورد موضوعات خاص	۲/۷۹	۰/۸۲
ساختار کارآفرینانه	۲/۳۶	۰/۴۲
کارآفرینی سازمانی	۲/۳۳	۰/۵۶

جدول (۳) نتایج آزمون میانگین جامعه برای ساختار کارآفرینانه، مؤلفه‌های آن و کارآفرینی سازمانی

عناوین متغیرها			ارزش آزمون (Test Value) = ۳
آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری	
-۱۹/۱۲	۱۷۰	۰/۰۰	عدم تأکید بر رعایت دقیق و بی چون و چرای سلسله مراتب سازمانی
-۱۱/۰۳	۱۶۷	۰/۰۰	انجام کار از طریق تیم سازی (به جای استفاده از واحدهای رسمی و وظیفه‌ای)
-۲۳/۱۶	۱۷۰	۰/۰۰	روابط تعریف شده رسمی سازمان و آیین نامه ها و مقررات مشوق ریسک پذیری و خلاقیت
-۱۴/۰۴	۱۷۰	۰/۰۰	تناسب بین اختیارات و مسئولیت های محوله به مدیران
-۱۵/۹۷	۱۶۷	۰/۰۰	تأکید بر وظایف و تحقق اهداف سازمانی، به جای رعایت صرف قوانین و مقررات
-۳/۴۱	۱۷۰	۰/۰۰	عدم وجود قوانین و مقررات متنوع و گوناگون در مورد موضوعات خاص
-۱۹/۹۷	۱۷۰	۰/۰۰	ساختار کارآفرینانه
-۱۵/۲۷	۱۷۰	۰/۰۰	کارآفرینی سازمانی

جدول (۴) نتایج آزمون همبستگی بین ساختار کارآفرینانه و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی

گویه‌ها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی‌داری
ساختار کارآفرینانه و کارآفرینی سازمانی	۰/۷۲۷	۰/۰۰
«عدم تأکید بر رعایت دقیق و بی چون و چرای سلسله مراتب سازمانی» و کارآفرینی سازمانی	۰/۴۷۹	۰/۰۰
«انجام کار از طریق تیم سازی» و کارآفرینی سازمانی	۰/۳۱۷	۰/۰۰
«روابط تعریف شده رسمی سازمان و آیین نامه‌ها و مقررات مشوق ریسک‌پذیری و خلاقیت» و کارآفرینی سازمانی	۰/۶۷۶	۰/۰۰
«تناسب بین اختیارات و مسئولیت‌های محوله به مدیران» و کارآفرینی سازمانی	۰/۵۶۳	۰/۰۰
«تأکید بر وظایف و تحقق اهداف سازمانی، به جای رعایت صرف قوانین و مقررات» و کارآفرینی سازمانی	۰/۶۰۰	۰/۰۰
«عدم وجود قوانین و مقررات متنوع و گوناگون در مورد موضوعات خاص» و کارآفرینی سازمانی	۰/۴۳۰	۰/۰۰

Archive of SID

References

1. Hadizadeh, A. Rahimi Fil Abadi, F. (2005). Organizational Entrepreneurship. First Edition. Tehran: Janan Publisher.
2. Haqshenas, A. Jamshidian, M. Shaemi, A. Shahin, A. Yazdanshenas, M. (2007). Model of Organizational Entrepreneurship in the Public Sector of Iran, Journal of Management Sciences, Vol.2, No. 8, PP 31-73.
3. Landstrom, H. (2005). Pioneers in Entrepreneurship and small Business Research methods: Historical Approach, Springer, Boston.
4. Petrakis, P, E. (2005). Risk perception, risk propensity and entrepreneurial behavior: the Greek case, The Journal of American Academy of Business, vol.7, N.1, pp.233-242.
5. E-coach. (2005). "Entrepreneurship". [http:// www . 1000 ventures.com/business-guide/crosscuttings/enterpriseurship. html](http://www.1000ventures.com/business-guide/crosscuttings/entrepreneurship.html).
6. Seelig, T. (2003). High Technology Entrepreneurship Education: STVP and REE, Sao Paulo: Stan fird Technology Ventures Program.
7. Moqimi, M. (2005). Entrepreneurship in Public Organizations, First Edition, Tehran, Aqiq Institute.
8. Moqimi, M. (2004). Factors Affecting Organizational Entrepreneurship in Social Services and Cultural Organizations in the Iranian Government, Journal of Management Culture, No. 7, Pp 27-78.
9. Rutherford, M, W. Holt, D, T. (2007). Corporate entrepreneurship, An empirical look at the innovation dimensions and its antecedents, Journal of Organizational Change Management, vol. 20, No. 3, pp. 429-446.
10. Antoncic, B. Prodan, I. (2008). Alliances, Corporate technological entrepreneurship and firm performance: Testing a model on manufacturing firms, Technovation, vol: 28, pp: 257-265.
11. Hamidi, M. (2003). The Relationship between Organizational Structure, Effectiveness and Organizational Commitment in Staff Fields of Iran Sport Organizations, PhD Thesis, Tehran University.
12. Sadler Robert (2001). A framework for the emergence of entrepreneurship and innovation in education, Monash University: Conference Papers.
13. Hunter, J, D. (2002). Improving organizational performance through the use of effective elements of organizational, VOL: 15pp: 12-21.
14. Donaldson, L. (2005). Mechanistic/Organic. Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior, pp: 1-228.
15. Khalifeh Soltani, M. (2007). The Relationship between Organizational Structure and Organizational Entrepreneurship in Staff Managrs in Physical Education Oranization, Proceedings of the Sixth Internatioal Conference on Physical Eduction and Sport Scienses, Kish Island.
16. Samad Aqaei, J. (2003). Entrepreneur Organizations, Second Edition, Tehran, Publications of Management and Planing Education and Research Institute.
17. Hoseini, E. Qorbanalizadeh Qaziani, F. Taiebi, M. (2006). Principles and Foundations of Physical Education and Manaement and Planing, First Edition, Amol, Shomal Cultural Institute.
18. Asadi, H. Qorbani, M, H. (2008). The Relationship between Organizational Mission and Integrity in Experts of Physical Education Organization of Islamic Republic of Iran, Olympic Journal, No. 44, PP 59-69.
19. Luke, B. (2006). Exploring strategic entrepreneurship in the public sector, Qualitative Research in Accounting & Management, 3(1): 4-26.

20. Alvani, M. Riahi, B. (2003). Modern Theory of TQM in the Public Sector of Iran, Administrative Reform Journal, No. 41,42, PP 26-44.
21. Goharipour, M, S. (2009). The Relationship between Organizational Structure and Organizational Effectiveness in Physical Education Offices of Selected Ministries.
22. Leanders, F. Kessler, E, H. Christensen, E, W. (2003). Centralization in levels for organization. Harvard Business Review, No, July.
23. Soo Wook, K. (2007). Organizational structure and the performance of supply chain management, International Journal of Production Economics, Vol. 106 Issue 2, p 323-345.
24. Ruikar, K. Anumba, G, J. Garrillo, P, M. (2005). VERDICT, An-readiness assessment application for construction companies, Automation in Construction Article in Press.
25. Bozbura, F, T. (2007). Participative management practices in Turkish SME, Journal of Enterprise Information Management, vol: 20, No: 2, pp: 209-221.
26. Ortega, E, M. Saez and Cortes. (2009). Can formalization, complexity, and centralization influence knowledge performance, Journal of Business Research, No of Pages 11.
27. Rezazadeh, H. (2003). The Relationship between Organizational Structure and Organizational Entrepreneurship (Case Study: Great Tehran's Social Security Administration), MA Thesis, Tehran University.
28. Dastgerdi, M. (2007). The Relationship between Organizational Structure and Employee Empowerment in Department of Physical Education of South Khorasan Province, Proceedings of the Fifth Student Conference of Physical Education and Sport Sciences, Mazandaran University.
29. Jafari, A, M. (2008). The Relationship between Organizational Structure and Organizational Entrepreneurship in Department of Physical Education of West Azerbaijan Province, Proceedings of the First National Conference on Sport Management, Amol, Shomal University.
30. Safari, S. (2009). The Relationship between Organizational Structure and Staff Experts's Innovation of Physical Education Organization of Iran, Proceedings of the National Sport Management Conference with a Focus on the Vision Document of 20 Years of Islamic Republic of Iran, Olympic and Paralympic National Academy.
31. Azizi, B. (2008). The Relationship between Information Technology (IT) and Organizational Structure in Physical Education, Proceedings of the First National Conference on Sport Management, Amol, Shomal University.