



ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان

رضا اندام^۱، مریم خارکن^{۲*}

تاریخ تصویب: ۹۳/۱۰/۷

تاریخ دریافت: ۹۳/۳/۱۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان در استان مازندران بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان و رؤسای هیئت‌های ورزشی اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بودند ($N=125$). نمونه‌گیری به روش سرشماری بوده و کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه ساختار سازمانی استیفن پی رابینز، کارآفرینی شریفیان و ویژگی‌های فردی استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از نظرات اصلاحی اساتید مدیریت ورزشی، کارکنان و رؤسای هیأت‌های ورزشی به‌دست آمد و پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۸۶ تعیین شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (آزمون کالموگراف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی) تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که بین مؤلفه رسمیّت با کارآفرینی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد ($P=0/001$, $T=0/318$). همچنین، در نتایج تحلیل رگرسیون، خرده مقیاس رسمیّت تنها پیش‌بینی کننده قوی برای افزایش کارآفرینی شناخته شد. بنابراین، براساس نتایج این پژوهش، مسؤولان می‌بایست به این عامل به‌عنوان اصلی‌ترین عامل در کارآفرینی توجه نمایند.

کلید واژه‌ها: پیچیدگی، رسمیّت، تمرکز، کارآفرینی.

۱. دانشیار دانشگاه شاهرود

Email: reza.andam@gmail.com
Email: maryamkharkan@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شاهرود*

مقدمه

ورزش یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی تأمین سلامت و نشاط جامعه است که بر بهره‌وری ملی اثر گذاشته و در نتیجه بر رونق اقتصادی کشور تأثیر مثبت دارد. در کشور ما ورزش رو به تحول و توسعه است و همین تحرک می‌تواند زمینه‌های مناسبی جهت فعالیت‌های کارآفرینانه در آن ایجاد نماید (فروغی‌پور، مظفری، اشرف گنجوی، ۱۳۸۶). کارآفرینی سازمانی^۱، فرایند ارتقای توانمندی سازمان به‌منظور ایجاد و استفاده از مهارت‌های ابتکاری و توانایی کارکنان است. در حقیقت، به‌کارگیری توانایی‌ها، ابتکارها و مهارت‌های اعضای سازمان، قلب کارآفرینی سازمانی محسوب می‌شود (راچفورد و هلت^۲، ۲۰۰۷). کارآفرینی فرآیندی است که طی آن فرصت‌ها برای تولید محصولات و خدمات آینده کشف، ارزیابی و مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند (پتراکیس^۳، ۲۰۰۵). به طور کلی کارآفرینی را می‌توان فرآیندی پویا نامید که به بهره‌گیری از نیرو و انگیزه‌ی افراد در جهت ایجاد و اجرای ایده‌های نو و راه‌حل‌های کاربردی نیاز دارد (کوتاتکو و هاگنز^۴، ۲۰۰۷). ورزش جایگاه مناسب و متنوعی برای ایجاد اشتغال و تولید فرصت‌های جدید فعالیت اقتصادی است. با شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش، می‌توان فرصت‌های جدید را به کارآفرینان و جامعه معرفی کرد تا از آن برای پیشرفت و توسعه‌ی اقتصادی - اجتماعی بهره‌گرفت (فروغی‌پور، ۱۳۸۴). به لحاظ اهداف توسعه‌ی ملی، با توجه به فراگیر بودن ورزش و نفوذ آن در همه‌ی بخش‌های جامعه، توسعه‌ی کارآفرینی ورزشی جزو اولویت‌های مهم ملی است (یدالهی فارسی، ۱۳۸۷). با توجه به نظر دراکر^۵ که ساختار سازمانی^۶ را مناسب‌ترین فضا برای ایجاد فضای کارآفرینی می‌داند (کوتاتکو و هاگنز، ۲۰۰۷). ملاحظه می‌شود که توجه به ساختار سازمانی می‌تواند در برون‌داد و کارآفرینی سازمان اثر زیادی داشته باشد، به طوری که کارآفرینی سازمانی و به تبع آن سازمان‌های کارآفرین، از مهم‌ترین عوامل پیشرفت کشورهای امروزی محسوب می‌شوند. همچنین، سازمان‌ها در صورتی که واکنش‌های استراتژیک مناسبی را منطبق با ساختار سازمانی ارائه دهند، می‌توانند بیشترین منافع را از تمایلات کارآفرینانه داشته باشند (گرین، کوین و اسلوین^۷، ۲۰۰۸). با توجه به نیاز فعلی کشور برای پیشرفت و توسعه و نیز رسیدن به جایگاه واقعی، کارآفرینی سازمانی می‌تواند کشور را در رسیدن به این مهم، یاری نماید. از این‌رو، شناسایی ابعاد ساختاری مناسب برای کارآفرینی سازمانی می‌تواند در راستای تحقق اهداف موردنظر باشد (فراهانی، عجم، عزیزیان‌کهن، سراج، ۱۳۹۰). نتایج تحقیق عسگری، طالقانی و پیربافا^۸ (۲۰۱۲)، نشان داد، بین پیچیدگی^۹ و رسمیت^{۱۰} با فرهنگ کارآفرینی ارتباط معنادار منفی وجود دارد، در حالی که بین تمرکز^{۱۱} و فرهنگ کارآفرینی ارتباط معناداری وجود ندارد (عسگری، طالقانی، پیربافا، ۲۰۱۲). نتایج مطالعه‌ی سربلند^{۱۱} (۲۰۱۲)، نشان داد که بین ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) با کارآفرینی تفاوت وجود دارد (سربلند، ۲۰۱۲). شیرپور، امیری، جسور و شفائی^{۱۳} (۲۰۱۲)، طی مطالعه‌ی خود در محیط دانشگاهی نشان دادند که بین ابعاد ساختار سازمانی با فرهنگ کارآفرینی ارتباط معنادار منفی وجود دارد. به این معنی که با افزایش پیچیدگی، رسمیت و تمرکز سازمانی، کارآفرینی سازمانی کمتر می‌شود (شیرپور، امیری، جسور، شفائی، ۲۰۱۲).

1. Corporate Entrepreneurship

2. Rutherford & Holt

3. Petrakis

4. Kutatko & Hodgetts

5. Druker

6. Organizational structure

7. Green, Covin & Slevin

8. Asgari, Taleghani & Pirbavafa

9. Complexity

10. Formalization

11. Centralization

12. Sarboland

13. Shirpour, Amiri, Jasour & Shafae

صحرانورد، اجاقی، صحرانورد، اسداللهی، جورکش، صدری و روستایی^۱ (۲۰۱۱)، طی مطالعه خود بیان کردند که بین رسمیت و تمرکز با کارآفرینی ارتباط معنادار منفی وجود دارد، این در حالی است که در مطالعه آنها بین پیچیدگی و کارآفرینی سازمانی ارتباط معناداری مشاهده نشد (صحرانورد، اجاقی، صحرانورد، اسداللهی، جورکش، صدری، روستایی، ۲۰۱۱). ارتگا، زراگوزا و کلیور^۲ (۲۰۱۰) نشان دادند که پیچیدگی سازمانی و تمرکز به ترتیب رابطه منفی و مثبتی با عملکرد دانش و به تبع آن کارآفرینی دارند، در حالی که بین رسمیت و عملکرد دانش رابطه‌ی معناداری وجود ندارد (ارتگا، زراگوزا و کلیور، ۲۰۱۰). در تحقیقی که حیدری نژاد، غفرانی، جلیوند (۱۳۹۱) روی کارکنان اداره تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان انجام دادند، بیان کردند که رابطه منفی معناداری بین رسمیت، پیچیدگی و تمرکز با کارآفرینی وجود دارد و در مرحله گام به گام، عنصر رسمیت را به عنوان بهترین پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی سازمانی معرفی کردند (حیدری نژاد، غفرانی، جلیوند، ۱۳۹۱). کوشکی جهرمی، بودلایی، نریمانی (۱۳۸۹) در مطالعه خود، رابطه مثبت و معناداری بین عوامل سازمانی و کارآفرینی سازمانی گزارش کردند (کوشکی جهرمی، بودلایی، نریمانی، ۱۳۸۹). نتایج تحقیق علیمردانی، قهرمانی، ابوالقاسمی (۱۳۸۸) نشان داد: بین ابعاد ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد (علیمردانی، قهرمانی، ابوالقاسمی، ۱۳۸۸). یدالهی فارسی، عزیزی زیارت، خواستار (۱۳۸۸)، در تحقیقی رابطه منفی و معنادار بین ابعاد ساختار سازمانی یعنی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی گزارش کردند (یدالهی فارسی، عزیزی زیارت، خواستار، ۱۳۸۸). نتایج تحقیق آزما و آقایی (۱۳۸۸) نشان داد، رابطه منفی و معنادار بین ابعاد ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد (آزما و آقایی، ۱۳۸۸).

با توجه به مطالعات انجام گرفته در خصوص کارآفرینی، ملاحظه می‌شود که عناصر اصلی مؤثر بر آن عبارتند از: پیچیدگی، رسمیت و تمرکز. پیچیدگی عبارت است از تعداد سطوح مدیریتی که در سازمان وجود دارد (دفت^۳، ۲۰۰۶). به میزانی که سازمان‌ها از قوانین و رویه‌ها برای توصیف رفتار استفاده می‌کنند، رسمیت گفته می‌شود (لیاو، شوهوی و پوی لای^۴، ۲۰۱۰). در نهایت، سومین بعد ساختار سازمانی تمرکز است. بیشتر نظریه‌پردازان بر این توافق دارند که تمرکز به قدرت قدرت تصمیم‌گیری در سطوح بالای مدیریت در سازمان اشاره دارد (لیاو و همکاران، ۲۰۱۰).

برای کارآفرین شدن سازمان‌ها باید به عناصر ایجادکننده آن توجه خاصی مبذول شود. با توجه به وجود مشکل در کارآفرین شدن در سازمان‌هایی نظیر ادارات کل ورزش و جوانان در مراکز استان‌ها، این مراکز پتانسیل بالایی برای کارآفرین شدن دارند. از طرفی در عصر حاضر کارآفرینی به عنوان موتور برای توسعه اقتصادی کشورها شناخته شده است (مدهوشی، ۱۳۸۶). استقرار و نهادینه کردن موانع مقوله کارآفرینی، از سویی مستلزم رفع موانعی نظیر قالب‌های ذهنی در سطح اشخاص و از سوی دیگر مستلزم برطرف کردن موانع سازمانی در سطح سازمان‌ها و شرکت‌ها است. تعقیب فرصت‌های کارآفرینانه بسیار متغیر است و راه خوبی برای شناسایی رشد سازمان‌ها و بازسازی استراتژیک آن‌ها است (شیفرد^۵، کوین، کوراتکو^۶، ۲۰۰۸). هم‌چنین، ورزش فرآیندی کارآفرینی است و رویکرد کارآفرینی در ورزش می‌تواند سازوکاری را برای حل بحران‌های اقتصادی فراهم آورد (شیفرد و همکاران، ۲۰۰۸).

تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران، به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین ابعاد ساختار سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران و کارآفرینی رابطه وجود دارد؟ با توجه به اهمیت موضوع، وجود مشکلات در ساختار سازمان‌های ورزشی از یک طرف و کمبود تحقیقات در این زمینه، به‌ویژه در استان مذکور، ضرورت انجام چنین تحقیقی احساس می‌شود. در این میان، به نظر می‌رسد که توجه به

1. Sahranavard, Ojagi, Asadollahi, Jorkesh, Sadri & Roostaei
2. Ortega, Zaragoza & Cleaver
3. Daft
4. Liao, Shu-Hui & Pui-Lai
5. Shepherd
6. Kuratko

سازمان‌های متولی ورزش و بررسی ساختارهای سازمانی آنها که در ایجاد کارآفرینی مؤثر است، می‌تواند اطلاعات مفیدی را در امر گسترش ورزش ارائه دهد و این اطلاعات برای مطالعه بهتر و بهبود عملکرد کارآفرینانه سازمان‌های متولی ورزش می‌تواند بسیار کاربردی باشد.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بود که به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و رؤسای هیئت‌های ورزشی اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بودند (N=۱۲۵). نمونه‌گیری به روش سرشماری بود و کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد (n=N). از این تعداد پرسشنامه پخش شده، تعداد ۱۱۵ پرسشنامه بازگشته که نرخ بازگشت ۹۲٪ را تشکیل داده بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ساختار سازمانی استیفن پی رایبیز^۱ (۱۹۸۷)، شامل سه خرده‌مقیاس پیچیدگی، رسمیت و تمرکز در قالب ۲۴ سؤال در مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت؛ کارآفرینی شریفیان (۱۳۸۶)، در قالب ۵۴ سؤال در مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت و مشخصات جمعیت‌شناختی، شامل: سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه کار و وضعیت استخدامی است، استفاده شد. برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌های اولیه را به اساتید مدیریت ورزشی، کارکنان و رؤسای هیئت‌های ورزشی ارائه و با جمع‌بندی نظرات آنان پرسشنامه نهایی تنظیم شد. پایایی پرسشنامه‌های تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی به ترتیب (۰/۷۷، ۰/۸۶) به‌دست آمد.

به‌منظور سامان دادن و خلاصه کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های به‌دست آمده از نمونه‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد) و برای بررسی چگونگی توزیع داده‌ها از آزمون آماری کالموگراف-اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به طبیعی بودن توزیع داده‌ها برای تعیین رابطه، از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی با استفاده از نرم افزار آماری spss19 استفاده شد ($\alpha \leq 0.05$).

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه می‌شوند. در جدول ۱ ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها بیان شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیرها	وضعیت	تعداد	درصد
سن	زیر ۳۰	۲۲	۱۹/۱٪
	۳۱-۴۰	۴۹	۴۲/۶٪
	۴۱-۵۰	۳۴	۲۹/۶٪
	بالای ۵۰	۱۰	۸/۷٪
جنسیت	مرد	۸۱	۷۰/۴٪
	زن	۳۴	۲۹/۶٪
مدرک تحصیلی	دیپلم	۱۰	۸/۷٪
	کاردانی	۹	۷/۸٪
	کارشناسی	۷۶	۶۴/۱٪
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۰	۱۷/۴٪

1. Stephen p. Robbins

رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۲۸	٪۲۴/۳
	غیر تربیت بدنی	۸۷	٪۷۵/۷
سابقه کار	زیر ۵ سال	۲۰	٪۱۷/۴
	۵-۱۰ سال	۳۰	٪۲۶/۱
	۱۱-۱۵ سال	۲۸	٪۲۴/۳
	بیشتر از ۱۵ سال	۳۷	٪۳۲/۲
وضعیت استخدامی	رسمی	۵۱	٪۴۴/۳
	غیررسمی	۶۴	٪۵۵/۷

همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشتر آزمودنی‌ها مرد و دارای مدرک کارشناسی بودند. از نظر سنی حدود نیمی از آزمودنی‌ها در رده سنی ۳۱-۴۰ سال قرار داشتند و سابقه‌ی کار اکثر آنها بیشتر از ۱۵ سال بود. تنها حدود ۲۵ درصد آنها در رشته تربیت بدنی تحصیل کرده بودند و وضعیت استخدامی ۴۴/۳ درصد آنها رسمی بود. برای بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و کارآفرینی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همان گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، بین متغیر رسمیت و کارآفرینی ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد. در حالی که بین متغیر پیچیدگی و تمرکز با کارآفرینی ارتباط معناداری وجود ندارد و همان طور که مشاهده می‌شود، میانگین خرده مقیاس‌های ساختار سازمانی از بزرگ‌تر به کوچک‌تر عبارتند از: تمرکز، پیچیدگی و رسمیت که نشان‌دهنده رسمیت کمتر در اداره ورزش و جوانان استان مازندران می‌باشد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی میان خرده مقیاس‌های ساختار سازمانی با کارآفرینی

کارآفرینی	آماره	انحراف معیار	میانگین	
۰/۱۴۷	r	۳/۷۸	۲۶/۰۷	پیچیدگی
۰/۱۱۶	Sig			
۰/۳۱۸**	r	۳/۴۶	۲۲/۹۰	رسمیت
۰/۰۰۱	Sig			
۰/۱۵۱	r	۵/۵۰۲	۳۱/۵۰	تمرکز
۰/۱۰۸	Sig			

** در سطح $p \leq 0/01$ معنادار است.

جدول ۳: پیش‌بینی کارآفرینی از روی خرده‌مقیاس رسمیت

Sig.	F	تعدیل شده R^2	R^2	r	متغیر وارد شده به مدل رگرسیون	متغیر ملاک
۰/۰۰۱**	۱۲/۶۷۱	۰/۰۹۳	۰/۱۰۱	۰/۳۱۸	رسمیت	کارآفرینی

جدول ۴: ضرایب متغیر معادله خط رگرسیون

Sig.	t	β	B	متغیر
.۰/۰۰۱**	۱۶/۷۰۰	-	۱۳۱/۱۶۳	مقدار ثابت رگرسیون (عرض از مبدأ)
.۰/۰۰۱**	۳/۵۶۰	۰/۳۱۸	۱/۲۰۷	رسمیت

از آنجایی که مقیاس ساختار سازمانی ترکیبی از خرده‌مقیاس‌ها است، با توجه به این که تنها خرده‌مقیاس رسمیت با کارآفرینی ارتباط معنادار داشت برای بررسی این که این خرده‌مقیاس چه اندازه در پیش‌بینی کارآفرینی می‌تواند مؤثر باشند از تحلیل رگرسیون خطی استفاده شد (جدول ۳). در این تحلیل، خرده‌مقیاس رسمیت به‌عنوان متغیر پیش‌بین و کارآفرینی به‌عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. بر این اساس، خرده‌مقیاس رسمیت توانست کارآفرینی را به‌طور معنادار پیش‌بینی کند. خرده‌مقیاس رسمیت می‌تواند ۱۰/۱٪ تغییرات واریانس کارآفرینی را پیش‌بینی نماید. بنابراین، اگر رسمیت یک انحراف استاندارد افزایش یابد، می‌توانیم پیش‌بینی کنیم که کارآفرینی به اندازه ۰/۳۱۸ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد، بین پیچیدگی و کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران رابطه معناداری وجود ندارد. یعنی تفکیک واحدهای سازمانی یا بخش بندی درونی سازمانی تعداد سطوح مدیریت، پراکندگی جغرافیایی بخش‌ها و ساختمان‌های سازمان‌های ورزشی بر کارآفرینی مدیران و کارکنان آن اداره تأثیر نمی‌گذارد. یافته‌ی تحقیق حاضر با یافته‌ی صحرانورد و همکاران (۲۰۱۱)، همخوان است. صحرانورد و همکاران (۲۰۱۱) با مطالعه‌ی در اداره تربیت بدنی آذربایجان شرقی (دانشگاه آزاد اسلامی) بین پیچیدگی و کارآفرینی ارتباط معناداری مشاهده نکردند (صحرانورد و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین تحقیق حاضر با یافته‌های شیرپور و همکاران (۲۰۱۲)، علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸)، یداللهی و همکاران (۱۳۸۸)، آزما و آقای (۱۳۸۸)، همخوانی ندارد. شیرپور و همکاران (۲۰۱۲)، طی مطالعه خود در محیط دانشگاهی بیان کردند: بین پیچیدگی با فرهنگ کارآفرینی ارتباط معنادار و منفی وجود دارد (شیرپور و همکاران، ۲۰۱۲). علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی) نشان دادند بین پیچیدگی با کارآفرینی ارتباط معنادار منفی وجود دارد (علیمردانی و همکاران، ۱۳۸۸). نتایج تحقیق یداللهی و همکاران (۱۳۸۸)، روی بانک‌های خصوصی شهر تهران نشان داد، بین پیچیدگی با کارآفرینی ارتباط معنادار منفی وجود دارد (یداللهی فارسی و همکاران، ۱۳۸۸). آزما و آقای (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان شمالی نشان دادند: بین پیچیدگی با کارآفرینی ارتباط معنادار منفی وجود دارد (آزما و آقای، ۱۳۸۸). این ناهمخوانی‌ها شاید به دلیل تفاوت در نوع سازمان‌های مورد بررسی و متفاوت بودن نمونه‌ها از نظر ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، سابقه و...) باشد. احتمالاً میزان پیچیدگی در اداره ورزش و جوانان استان مازندران در حد متوسط بوده است اما در سازمان‌های دیگر پیچیدگی در سازمان باعث عدم کارآفرینی کارکنان آنها شده است. به همین علت، در پی کاهش میزان پیچیدگی بوده‌اند.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد بین رسمیت و کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. یافته تحقیق حاضر با یافته‌های ارتگا و همکاران (۲۰۱۰)، کوشکی و همکاران (۱۳۸۹)، هم‌خوان است. یافته تحقیق حاضر با یافته‌های عسگری و همکاران (۲۰۱۲)، شیرپور و همکاران (۲۰۱۲)، یداللهی و همکاران (۱۳۸۸)، هم‌خوانی ندارد. این ناهمخوانی شاید به دلیل تفاوت در نوع سازمان‌های مورد بررسی است. مثلاً در تحقیق شیرپور و همکاران، ۲۰۱۲ و عسگری و همکاران، ۲۰۱۲ که در محیط دانشگاهی انجام شده است؛ چون در دانشگاه، افراد حرفه‌ای مشغول کار هستند، بنابراین قوانین، رویه‌ها و سیستم‌های کنترل را نمی‌توان برای افراد حرفه‌ای به کار برد، اما شاید در اداره

ورزش و جوانان استان مازندران برای رسیدن به هدف‌هایشان لازم است که افراد از قوانین، مقررات و رویه‌ها پیروی کنند. همان‌طور که از تحقیقات و نتایج حاصله بر می‌آید دو متغیر رسمیت و کارآفرینی ارتباط مثبت با هم دارند؛ بدین معنا که با افزایش رسمیت بر میزان کارآفرینی مدیران و کارکنان افزوده می‌شود. به عبارت دیگر هرچه قوانین، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های رسمی بیشتر باشد و از آن‌ها نیز استفاده بیشتری شود، به همان اندازه نیز کارآفرینی مدیران و کارکنان اداره افزایش می‌یابد (کارونا، موریس و ولا، ۱۹۹۸). با توجه به رسمیت کمتر نسبت به پیچیدگی و تمرکز، در اداره ورزش و جوانان استان مازندران احتمالاً مسؤولان با کارکنان رابطه‌ی غیررسمی و دوستانه داشتند و شاید وظایف سازمانی آن‌ها به گونه‌ای بود که در آن آزادی عمل و انعطاف لازم منظور شده بود. در غیر این صورت کنترل کردن کارکنان و وادار کردن آنان به انجام دادن کارها بر اساس مقررات باعث می‌شود که کارکنان، قدرت خلاقیت و نوآوری خود را از دست بدهند. در بخش دیگر این تحقیق به بررسی ارتباط بین تمرکز و کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران پرداخته شد که این رابطه معنی‌دار نمی‌باشد. یعنی میزان یا درجه‌ای از اتخاذ تصمیم که در نقطه خاصی از سازمان‌های ورزشی متمرکز است با کارآفرینی مدیران آن سازمان ارتباط معنی‌داری ندارد. یافته‌ی تحقیق حاضر با یافته‌های عسگری و همکاران (۲۰۱۲)، ارتگا و همکاران (۲۰۱۰)، کوشکی و همکاران (۱۳۸۹)، همخوان است و با یافته‌های شیرپور و همکاران (۲۰۱۲)، حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱)، یداللهی و همکاران (۱۳۸۸)، همخوانی ندارد. در این جا هم، این ناهمخوانی شاید به دلیل تفاوت در نوع سازمان‌های مورد بررسی و متفاوت بودن جامعه آماری باشد. مثلاً، در پژوهش یداللهی و همکاران (۱۳۸۸)، جامعه‌ی مورد مطالعه بانک‌های خصوصی سطح شهر تهران بود اما در پژوهش حاضر اداره ورزش و جوانان استان مازندران بود.

همان‌طور که نتایج نشان داد، رسمیت با بنای استاندارد ۰/۳۱۸ تنها پیش‌بینی‌کننده برای کارآفرینی است. به‌طور کلی، اکثر تحقیقات، رسمیت را بهترین پیش‌بینی‌کننده برای کارآفرینی سازمانی عنوان کرده‌اند. برای مثال، نتایج تحقیقات حیدری نژاد و همکاران در سال (۱۳۹۱)، نشان داد که در مرحله گام به گام رگرسیون چندگانه، عنصر رسمیت، به‌عنوان بهترین پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی سازمانی معرفی شد (حیدری نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی رابطه میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی نشان دادند که عنصر رسمیت، به‌عنوان بهترین پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی سازمانی است (علیمردانی و همکاران، ۱۳۸۸).

بین بعد رسمیت با کارآفرینی ارتباط معنادار مثبت وجود دارد و دو بعد پیچیدگی و تمرکز با کارآفرینی ارتباط معنادار ندارند. نتایج تحقیق در مورد ابعاد ساختار سازمانی با کارآفرینی با یافته‌های شیرپور و همکاران (۲۰۱۲)، حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱)، علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸)، یداللهی و همکاران (۱۳۸۸)، آزما و آقای (۱۳۸۸) ناهم‌خوان است. دلیل این ناهم‌خوانی شاید به دلیل تفاوت در نوع سازمان‌های مورد بررسی و همچنین استفاده از پرسشنامه متفاوت بوده است. مثلاً پرسشنامه مورد استفاده در تحقیق حیدری نژاد و همکاران (۱۳۹۱)، کارآفرینی سازمانی بوده است، اما پرسشنامه تحقیق حاضر ویژگی‌هایی از کارآفرینی بوده است.

در نهایت، می‌توان به این نتیجه رسید که ساختار سازمانی اداره ورزش و جوانان استان مازندران تمایل بیشتری به سمت ساختار ارگانیکی دارد، چنین ساختارهایی منعطف بوده و به‌وسیله ویژگی‌هایی چون اختیارات غیرمتمرکز، قوانین و مقررات کمتر، شبکه ارتباطات غیررسمی شناخته می‌شوند و هم چنین در محیط‌های متلاطم و دارای تغییر قابل استفاده است. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود مسؤولین اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران به بعد رسمیت ساختار سازمانی که پیش‌بینی‌کننده اصلی کارآفرینی است توجه بیشتری کنند زیرا ساختار سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل در کارآفرین شدن سازمان است و برای یافتن و به‌کارگیری ایده‌های جدید بهترین وسیله است و همچنین با توجه به این که تنها حدود ۲۵ درصد پرسنل در رشته تربیت بدنی تحصیل کرده بودند، بدین منظور، دست‌اندرکاران اداره ورزش و جوانان باید هنگام گرفتن نیروی جدید دانش‌آموختگان تربیت بدنی را در اولویت قرار دهند؛ زیرا یکی از عوامل مثبت و اثرگذار بر کارآفرینی، وجود نیروهای

متخصص در سازمان‌ها است.

در پایان، پیشنهاد می‌شود، آموزش‌های متنوع و مداوم به منظور افزایش سطح دانش و مهارت شغلی مدیران و کارکنان اداره ورزش و جوانان به خصوص آن دسته از مدیران و کارکنانی که سابقه خدمت طولانی دارند و احتمالاً نیاز به آشنایی آنها به اطلاعات و نوآوری‌های جدید می‌باشد ارائه شود و همچنین تحقیقاتی بین ارتباط سایر متغیرهای ساختاری با کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی کشور انجام شود.

منابع

- آزما، فریدون و آقایی، جواد (۱۳۸۸)، "رابطه بین ساختار سازمانی و کار آفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان شمالی"، پژوهش‌نامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۵(۲۱)، ۲۶-۱.
- حیدری‌نژاد، صدیقه، غفرانی، محسن، جلیوند، جمشید (۱۳۹۱)، "ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان"، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره پانزده، ۱۷۲-۱۵۹.
- علیمردانی، مهرزاد، قهرمانی، محمد، ابوالقاسمی، محمود، (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه میان ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه‌ی دانشگاه شهید بهشتی)"، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره سوم، ۱۴۴-۱۳۱.
- فراهانی، ابوالفضل، عجم، قاسم، عزیزیان کهن، نسرین، سراج، سارا (۱۳۹۰)، "رابطه‌ی بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی"، نشریه‌ی مدیریت ورزشی، دوره‌ی ۳، شماره ۸، ۵۵-۴۱.
- فروغی پور، حمید، (۱۳۸۴)، "زمینه‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و متخصصان تربیت بدنی کشور و ارائه راهکارها"، رساله دکتري، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- فروغی پور، حمید؛ مظفری، سیدامیراحمد و اشرف گنجوی، فریده، (۱۳۸۶)، "ارزیابی و معرفی مهم‌ترین اولویت‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه دست‌اندرکاران ورزش کشور"، پژوهش در علوم ورزشی، شماره شانزدهم، ۵۵-۴۸.
- کوشکی جهرمی، علیرضا؛ بودلایی، حسن و نریمانی، مهدی (۱۳۸۹)، "ویژگی‌های سازمانی و تأثیر آنها بر کارآفرینی سازمان (مطالعه موردی: شرکت نفت و گاز پارس)"، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، شماره ۱۳، ۱۳۰-۱۱۳.
- مدهوشی، مهرداد (۱۳۸۶)، "بررسی و تعیین مدل بومی موانع داخلی کارآفرینی سازمانی در وزارت کشور، کنفرانس ملی کارآفرینی، خلاقیت و سازمان‌های آینده".
- یدالهی فارسی، جهانگیر (۱۳۸۷)، "همایش ملی مدیریت ورزشی با تأکید بر سند چشم‌انداز، کارآفرینی در ورزش کشور بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران آکادمی ملی المپیک و پارا المپیک".
- یدالهی فارسی، جهانگیر، عزیزی زیارت، امید، خواستار، حمزه، (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه بین ساختار و کارآفرینی سازمانی مطالعه موردی: بانک‌های خصوصی سطح شهر تهران"، فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال دوم، شماره ۵، ص. ۸۰-۵۵.
- Asgari, M; Taleghani, M; Pirbavafa, M; (2012). "The Relationship between Organizational Structure and Entrepreneurial Culture in Islamic Azad University of West Province of Mazandaran". J.Basic.appl.Res,2(3) 2249-2254.
- Caruana, A. H; Morris, M. J; vella, A; (1998). "The Effect of Centralization and Formalization On Entrepreneurship in Export Firms", Journal Of Small Business management ,Jan 1998,36,1,ABI/INFORM Global,p 16-28.
- Daft, R. I; (2006). "The new era of management, india edition, Thomson south eastern".
- Green M.K; Covin, J; Slevin D. P; (2008). "Exploring the Relationship Between Strategic Reactiveness and Entrepreneurial Orientation: The Role of structure-style fit", Journal of Bus. Venturing, Vol. 23, 356-383, Science Direct, Elsevier, Available.
- Kutatko, D.F; Hodgetts, R.M; (2007) . "Entrepreneurship: Theory, Process, Practice, Mason, OH: South-Western college publishers".
- Liao Ch; Shu-Hui Ch; Pui-Lai T; (2010). "How knowledge management mediates the relationship between environment and organizational structure". european management journal.

- Ortega. E.M; Zaragoza- s.p; cleaver, c. E; (2010)." Can formalization, complexity, and centralization, influence knowledge performance ?" *Journal of Business research*.63:310-320.
- 18. 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.
- Rutherford, M.W; Holt, D.T; (2007). "Corporate entrepreneurship, an empirical look at the innovativeness dimension and its antecedents", *Journal of organizational change management*, Vol. 20, No. 3, PP: 429-446.
- Sahranavard Gargari, A; Ojagi, A; Sahranavard , F; Asadollahi , A; Jorkesh , M; Sadri , I; Roostaei , Z; (2011). "Investigation on relation between organizational structure and entrepreneurship in physical education of Eastern Azerbaijan", *Islamic Azad University. Journal of American Science*, 2011;7(6).
- Sarboland, Kh; (2012). "Impact of organizational structure on entrepreneurship: A case study of Moghan Corporation, Iran", *Afr. J. Bus. Manage.* Vol. 6(22) , pp. 6729-6733, 6 June.
- Shepherd, D; & Covin, G.F; & Kuratko, F.D, (2008)." Project Failure from Corporate Entrepreneurship: Managing the Grief Process", *Journal of Business Venturing*, Vol. xxx-xxx, 1-16, (Elsevier Science Direct).
- Shirpour, M; & Amiri, F; & Jasour, j; & Shafae , J; (2012). "Relationship between Organizational Structure and Entrepreneurial Culture in Academic Environment", *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 2(8) 7727-7733.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

اندام، رضا و خارکن، مریم. (۱۳۹۳). «ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۴ (۸)، ۵۵-۶۳.