

ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان

صدیقه حیدری نژاد^۱، محسن غفرانی^۲، جمشید جلیوند^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۰۳/۰۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۱۱/۱۷

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان در سال ۱۳۸۹ است. این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی و به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری، کارکنان و رؤسای هیئت‌های ورزشی اداره کل تربیت بدنی سیستان و بلوچستان بودند (N=۱۱۶). نمونه‌گیری به روش سرشماری بود و کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه ویژگی‌های فردی و پرسشنامه تعدیل‌شده ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی بود که بر اساس پرسشنامه استاندارد رحیمی فیل‌آبادی شامل ۲۸ سؤال طراحی شد. روایی پرسشنامه توسط استادان تربیت بدنی اهواز و زاهدان بررسی و تأیید شد. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد. برای اطمینان از توزیع نرمال داده‌ها آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در سطح معنی‌داری (P ≤ ۰/۰۵) به کار گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد رسمیت (r = -۰/۴۴۱، p = ۰/۰۰۱)، پیچیدگی (r = -۰/۲۶۳، p = ۰/۰۰۶) و تمرکز (r = -۰/۲۷۵، p = ۰/۰۰۴) با کارآفرینی سازمانی رابطه منفی معنی‌دار دارند. نتایج رگرسیون چندگانه در مرحله ورود بین ابعاد ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌دار نشان داد و در مرحله گام به گام بعد رسمیت (r² = ۰/۴۴۱، p = ۰/۰۰۱) به‌عنوان بهترین پیش‌بینی کننده کارآفرینی سازمانی شناخته شد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش کارآفرینی سازمانی از رسمی کردن و قوانین و مقررات افراطی کاسته شود تا کارکنان آزادی عمل بیشتری در سازمان داشته باشند.

کلیدواژه‌های فارسی: پیچیدگی، رسمیت، تمرکز، کارآفرینی سازمانی.

۱. دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول)

۲. استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه سیستان و بلوچستان

۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

بیش از یک دهه از طرح جدی موضوع کارآفرینی در محافل علمی و اجرایی کشور می‌گذرد و در سند چشم‌انداز توسعه اقتصادی - اجتماعی نیز توجه ویژه‌ای به این مقوله مهم شده است، اما با وجود تلاش‌های ارزشمند اندیشمندان و محققان داخلی برای گسترش مبانی نظری کارآفرینی در متون فارسی، به نظر می‌رسد هنوز مفاهیم اولیه و مبنایی در این حوزه به خوبی واکاوی و تبیین نشده است. کارآفرینی فرآیندی است که به کمک آن فرصت‌ها برای خلق محصولات و خدمات آتی کشف، ارزیابی و بهره‌برداری می‌شوند (۱). همچنین، ابزاری است که کارآیی اقتصادی را افزایش می‌دهد (۲). اهمیت و قابلیت کارآفرینی سازمانی^۱ از این لحاظ کاملاً محسوس شده است که در آن کارکنان به خدمات و محصولات ارائه شده توسط سازمان ارزش نوینی می‌بخشند (۳). کارآفرینی سازمانی یعنی نوع و شیوه‌ای از فعالیت کارکنان سازمان که به نوآوری در محصول و خدمات منجر می‌شود یا شیوه‌ای که افراد فکر می‌کنند قادرند کارها را به طریقی متفاوت و بهتر انجام دهند (۴). توجه به این نکته ضروری است که تنها با داشتن تعدادی افراد خلاق و کارآفرین نمی‌توان در رقابت میان سازمان‌ها پیروز شد، بلکه باید موقعیتی فراهم کرد تا در همه کارکنان روحیه کارآفرینی ایجاد شود و آن‌ها بتوانند فعالیت‌های کارآفرینانه فردی یا گروهی خود را به راحتی به اجرا درآورند (۵). دراکر^۲ ساختار سازمانی^۳ را مناسب‌ترین فضا برای ایجاد فضای کارآفرینی می‌داند. به اعتقاد محققان غیررسمی بودن، نداشتن پیچیدگی و عدم تمرکز از ویژگی‌های ساختاری سازمان‌های کارآفرین است و ساختار سازمانی کارآفرینانه، ساختاری است که به صورت ارگانیک در سراسر سازمان ایجاد شده باشد (۴). سازمانی ساختار منعطف دارد که سلسله مراتب سنتی سازمانی را به کمترین میزان ممکن رسانده، لایه‌های مدیریتی را کاهش داده، دلبستگی و وفاداری کمتری به شیوه‌های اداری بوروکراتیک داشته باشد (۶). در این ساختار بر ارتباطات و ساختارهای تیمی، پاداش، رقابت‌جویی، مخاطره‌پذیری، پشتیبانی صمیمانه و ارتباطات باز تأکید می‌شود (۷).

مارتینز و همکاران^۴ (۲۰۱۰) معتقدند کارآفرینی سازمانی مستلزم معرفی محصولات، فرآیندها و طراحی ساختار سازمانی متناسب و ایجاد کسب و کارهای جدید است (۸). نتایج تحقیق ارتگا و همکاران^۵ (۲۰۱۰) نشان داد پیچیدگی سازمانی و تمرکز به ترتیب رابطه منفی و مثبت با عملکرد دانش

1 . Corporate Entrepreneurship

2 . Drucker

3 . Organizational Structure

4 . Marti´nez

5 . Ortega et al

و به تبع آن کارآفرینی دارند، در حالی که بین رسمیت و عملکرد دانش رابطه‌ای وجود ندارد (۹). کلودین و همکاران^۱ (۲۰۰۸) و سدلر^۲ (۲۰۰۰) ساختار سازمانی ارگانیک با ویژگی رسمیت کم و تمرکز کم را برای کارآفرینی سازمانی مناسب‌تر معرفی کرده‌اند (3، ۶). دونالدسون^۳ (۲۰۰۵) تأکید می‌کند رسمیت و تمرکز در ساختار ارگانیک در سطح پایینی قرار دارد؛ به همین دلیل این ساختار به مقدار زیادی موجب نوآوری کارکنان می‌شود (۱۰). کاروانا و همکاران^۴ (۲۰۰۳) در تحقیقی رابطه منفی معنی‌دار بین تمرکز و کارآفرینی گزارش کردند، در حالی که بین رسمیت و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای مشاهده نکردند (۱۱). میلر^۵ (۱۹۸۷) نوع استراتژی و ساختار سازمانی را عاملی مهم در کارآفرینی می‌داند (۱۲). کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود دریافتند ساختار سازمانی سازمان تربیت بدنی بوروکراتیک است و چنین ساختاری برای کارآفرینی سازمانی مناسب نیست (۱۳). نتایج تحقیق علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد بین ابعاد ساختار و کارآفرینی سازمانی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی هرچه رسمیت، پیچیدگی و تمرکز سازمانی بیشتر باشد، کارآفرینی سازمانی کمتر می‌شود (۱۴). تحقیق دلفانی (۱۳۸۹) در اداره کل تربیت بدنی خوزستان نشان داد مؤلفه‌های رسمیت و تمرکز با نوآوری و کارآفرینی رابطه منفی معنی‌دار دارند، ولی بین مؤلفه پیچیدگی و نوآوری رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۱۵). خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود در سازمان تربیت بدنی بین ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی رابطه منفی معنی‌دار به‌دست آوردند (۱۶). خنیفر و وکیلی (۱۳۸۷) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی اقتصادی در شرکت‌های کوچک و متوسط رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد (۱۷). جعفری (۱۳۸۷) در تحقیق خود دریافت رسمیت و تمرکز با کارآفرینی سازمانی رابطه منفی معنی‌دار دارند، ولی بین پیچیدگی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای مشاهده نشد (۱۸). آزما و آقایی (۱۳۸۸) در تحقیق خود در سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان شمالی به این نتیجه رسیدند که پیچیدگی، تمرکز و رسمیت با کارآفرینی سازمانی ارتباط منفی معنی‌دار دارند (۱۹). نتایج تحقیق امیدی (۱۳۸۵) بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه‌ای معنی‌دار نشان داد (۲۰). رضازاده (۱۳۸۲) در پژوهشی به این نتیجه رسید که بین ابعاد ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد (۲۱).

-
1. Kearney et al
 2. Sadler, R. J
 3. Donaldson
 4. Caruana et al
 5. Miller

اگرچه سازمان‌های دولتی نظیر اداره‌های کل تربیت بدنی در مراکز استان‌ها برای کارآفرین شدن با مشکلاتی روبرو هستند، این سازمان‌ها پتانسیل و توانی ویژه‌ای برای کارآفرینی دارند که در صورت فراهم نمودن شرایط لازم از جمله تغییرات اساسی در ساختار این سازمان‌ها می‌توان به نتایج بهینه در این زمینه دست یافت. راتن^۱ (۲۰۱۰) معتقد است ورزش فرآیندی کارآفرینی است و رویکرد کارآفرینی در ورزش می‌تواند سازوکاری برای حل بحران‌های اقتصادی فراهم آورد (۲۲). امروزه کارآفرینان ورزشی منبعی برای تسریع رشد کسب و کار و موفقیت محسوب می‌شوند و در سراسر جهان نقشی با اهمیت در ایجاد ارزش و فرصت‌های شغلی در کشورهای توسعه یافته و رو به توسعه دارند (۲۳). به هر حال ورزش از عوامل بسیار مهم و اساسی در تأمین سلامت و نشاط جامعه و افزایش بهره‌وری ملی است و توجه به فعالیت‌های ورزشی در جوامع پیشرفته نقش به‌سزایی در رونق اقتصادی دارد. در کشور ما نیز ورزش روندی رو به توسعه دارد و این تحول فزاینده زمینه‌های مناسبی برای فعالیت‌های کارآفرینانه در کنار ورزش ایجاد می‌کند (۴). با شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش می‌توان فرصت‌های جدیدی به کارآفرینان و جامعه معرفی کرد تا از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی و اجتماعی بهره گیرند (۲۴). سازمان‌های ورزشی مانند اداره کل تربیت بدنی و هیئت‌های ورزشی در هر استان به‌عنوان سازمان‌های دولتی و خدماتی در زمینه گسترش ورزش همگانی و قهرمانی فعالیت دارند. پیچیدگی این سازمان‌ها در سال‌های اخیر به سرعت افزایش یافته و با وجود قوانین و رویه‌های سازمانی که به‌طور مکرر در حال تغییرند، رسمیت درون‌سازمانی نیز افزایش می‌یابد، در حالی که حضور نسل جوان و تحصیل کرده در سازمان‌های ورزشی استفاده از ساختار سازمانی مناسب را می‌طلبد. اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان نیز از این قاعده مستثنی نیست و به‌عنوان متولی ورزش در این استان کم‌برخوردار، در زمینه گسترش و تقویت ورزش در میان مردم و ورزشکاران استان انجام وظیفه می‌کند. تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان در سال ۱۳۸۹، به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین ابعاد ساختار سازمانی اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد؟ با توجه به اهمیت موضوع، وجود مشکلات و پیچیدگی‌های سازمانی و همچنین بوروکراسی و تمرکز زیاد در ساختار سازمان‌های ورزشی از یک طرف و کمبود تحقیقات در این زمینه، به‌ویژه در استان مذکور، ضرورت انجام چنین تحقیقی احساس می‌شود. محقق امیدوار است نتایج این تحقیق بتواند به مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمان تربیت بدنی به‌طور عام و اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان به‌طور خاص کمک کند تا از

طریق بهبود ساختار سازمانی و بستر سازی و حمایت از کارآفرینان سازمانی به گسترش، تعمیم و تقویت ورزش همگانی و قهرمانی در این استان کم برخوردار کمک کند.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی است و به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و رؤسای هیئت‌های ورزشی اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان بودند (N=۱۱۶). نمونه‌گیری به روش سرشماری بود و کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. در نهایت، ۱۰۷ پرسشنامه تکمیل شده (حدود ۹۲٪) تجزیه و تحلیل شدند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه مشخصات فردی شامل جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سابقه کار، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی بود (جدول ۱). همچنین از پرسشنامه تعدیل شده برای بررسی ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی استفاده شد که بر اساس پرسشنامه استاندارد رحیمی فیل‌آبادی شامل ۲۸ سؤال در مقیاس پنج ارزشی لیکرت طراحی شده بود. این پرسشنامه رسمیت (۶ سؤال)، پیچیدگی (۵ سؤال)، تمرکز (۵ سؤال) و کارآفرینی سازمانی (۱۲ سؤال) را پوشش می‌داد (۲۵). روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۱۲ نفر از استادان دانشکده‌های تربیت بدنی اهواز و زاهدان بررسی و تأیید شد. پایایی درونی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد. برای اطمینان از توزیع نرمال داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندمتغیره) استفاده شد. سطح معنی‌داری آزمون فرضیه‌ها (P ≤ ۰/۰۵) تعیین شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه می‌شود. در جدول ۱ برخی ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها بیان شده است.

جدول ۱. توصیف برخی ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها

ویژگی‌ها	فراوانی
جنسیت	زن: ۳۳/۶٪، مرد: ۶۶/۴٪
سن	بیشترین: ۴۹/۵٪ رده سنی ۲۰-۳۰ کمترین: ۵/۶٪ رده سنی ۴۱-۵۱ و بیش از ۵۱ سال
وضعیت تأهل	متاهل: ۷۴٪، مجرد: ۲۶٪
سابقه کار	بیشترین: ۳۱٪ -۵ سال کمترین: ۷٪ -۶ سال
مدرک تحصیلی	بیشترین: ۶۴/۵٪ لیسانس کمترین: ۵/۶٪ فوق لیسانس و بالاتر
رشته تحصیلی	تربیت بدنی: ۴۵٪ غیر تربیت بدنی: ۵۵٪

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بیشتر آزمودنی‌ها مرد و دارای مدرک کارشناسی بودند. از نظر سنی حدود نیمی از آزمودنی‌ها در رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال قرار داشتند و سابقه کار بیشتر آن‌ها ۵ تا ۱۰ سال بود؛ به عبارت دیگر اغلب کارکنان این اداره جوان بودند و سابقه کار زیادی نداشتند و تنها حدود ۴۵٪ آن‌ها در رشته تربیت بدنی تحصیل کرده بودند. برای اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها

شاخص	متغیر	رسمیت	پیچیدگی	تمرکز	کارآفرینی
مقدار آماره	۱/۲۳۶	۱/۳۵۶	۱/۲۴۵	۱/۲۵۶	۱/۲۵۶
سطح معنی‌داری	۰/۰۹۴	۰/۰۵۱	۰/۰۹۰	۰/۰۸۵	۰/۰۸۵

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، با توجه به سطح معنی‌داری کلیه متغیرهای تحقیق، توزیع داده‌ها نرمال است؛ بنابراین برای بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای ارتباط ابعاد ساختار سازمانی و کارآفرینی

شاخص آماری	مقدار آماره (r)	سطح معنی‌داری (p)	حجم نمونه (n)
رسمیت	-۰/۴۴۱	۰/۰۰۱	۱۰۷
پیچیدگی	-۰/۲۶۳	۰/۰۰۶	۱۰۷
تمرکز	-۰/۲۷۵	۰/۰۰۴	۱۰۷

همان‌گونه که جدول ۳ نشان می‌دهد ابعاد ساختار سازمانی یعنی رسمیت، پیچیدگی و تمرکز با کارآفرینی سازمانی رابطه منفی معنی‌دار دارند؛ به عبارت دیگر با افزایش ابعاد ساختار سازمانی، کارآفرینی سازمانی کاهش می‌یابد. به‌منظور بررسی رابطه چندگانه بین ابعاد ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

جدول ۴. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به مؤلفه‌های ساختار سازمانی و کارآفرینی

مقدار ثابت a	متغیرها و ضرایب رگرسیون	نسبت F احتمال P	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص آماری
	۱				متغیرهای پیش‌بین
۴/۱۹	B=-۰/۴۶۰ β=-۰/۴۴۱ t=-۵/۰۲۸ P= ۰/۰۰۱*	F= ۲۵/۲۸۴ P= ۰/۰۰۱*	۰/۱۹۴	۰/۴۴۱	رسمیت

* سطح معنی‌داری (P≤۰/۰۵)

همان گونه که جدول ۴ نشان می‌دهد طبق نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از روش گام به گام، از میان ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین کارآفرینی سازمانی، تنها بعد رسمیت بهترین پیش‌بینی کننده برای کارآفرینی سازمانی است و دو بعد دیگر ساختار سازمانی نقشی معنی‌داری در این پیش‌بینی ایفا نمی‌کنند. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیر پیش‌بین برابر با $MR = 0/441$ و ضریب تعیین $RS = 0/194$ است که در سطح $(P \leq 0/05)$ معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر رسمیت به‌تنهایی حدود $19/4$ درصد از تغییرات کارآفرینی سازمانی را تبیین می‌کند. مقدار بتا نیز نشان می‌دهد با هر واحد تغییر در بعد رسمیت به میزان $-0/441$ در کارآفرینی سازمانی تغییر ایجاد می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از شاخه‌های اصلی کارآفرینی، کارآفرینی در سازمان است که بدون شک سهمی چشم‌گیر در توفیق و تعالی سازمان دارد. سازمان‌های کارآفرین توانایی بهره‌گیری بهتر از فرصت‌های موجود و انطباق‌پذیری بیشتر با محیط پیرامونشان را دارند (۲۶). گرایش به کارآفرینی سودآور است و تنوع درآمد را افزایش می‌دهد (۲۷). ورزش فرآیندی کارآفرینی است که به‌طور قابل توجهی در دهه گذشته پیشرفت کرده است. رویکرد کارآفرینی در ورزش می‌تواند سازوکارهایی برای مقابله با بحران‌های اقتصادی فراهم آورد. یکی از مهم‌ترین عوامل تسهیل و تقویت توان کارآفرینی در سازمان‌ها ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف مورد نظر است (۲۸). ویژگی مهم ساختار سازمانی در سازمان‌های کارآفرین غیررسمی بودن، نداشتن پیچیدگی و عدم تمرکز است (۲۹).

یافته‌های تحقیق نشان داد بین رسمیت و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد؛ به عبارت دیگر هنگامی که بعد رسمیت در سازمان افزایش پیدا کند، کارآفرینی سازمانی کاهش می‌یابد. این یافته با یافته‌های دلفانی (۱۳۸۹)، علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸)، آزما و آقایی (۱۳۸۸)، سلطانی و همکاران (۱۳۸۷)، جعفری (۱۳۸۷)، امید (۱۳۸۵)، رضازاده (۱۳۸۲)، کلودین و همکاران (۲۰۰۸) و سدلر (۲۰۰۰) همخوان است. جعفری (۱۳۸۷) در تحقیق خود روی کارکنان اداره کل تربیت بدنی آذربایجان غربی بین ساختار و کارآفرینی سازمانی ارتباط منفی معنی‌دار گزارش کرده است. امید (۱۳۸۵) بین رسمیت و خلاقیت در مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه منفی معنی‌دار گزارش کرد. علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸) بین ساختار و کارآفرینی سازمانی در

دانشگاه شهید بهشتی ارتباط منفی معنی‌دار گزارش کرده است. آزما و آقایی (۱۳۸۸) نیز در تحقیق خود روی سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان شمالی بین رسمیت و کارآفرینی سازمانی ارتباط منفی معنی‌دار مشاهده کردند. دلفانی (۱۳۸۹) نیز کاهش رسمیت را از عوامل تأثیرگذار بر افزایش خلاقیت کارکنان می‌داند که به کارآفرینی سازمانی منجر می‌شود. کلودین و همکاران (۲۰۰۸) ساختار سازمانی ارگانیک با ویژگی رسمیت کم را در بخش‌های دولتی برای کارآفرینی سازمانی مناسب‌تر معرفی کرده‌اند. این یافته با نتایج ارتگا و همکاران (۲۰۱۰) ناهمخوان است. این ناهمخوانی احتمالاً به دلیل تفاوت در نوع سازمان‌های مورد بررسی است؛ زیرا تحقیق ارتگا در مورد بررسی تأثیر ابعاد ساختار سازمانی بر تولید دانش در سازمان بازرگانی بوده است، ولی پژوهش حاضر در سازمان خدماتی ورزشی انجام شده است. همچنین میزان رسمیت و قوانین و مقررات اداری در سازمان مذکور در حد متوسط بوده است که با نتیجه تحقیق کاروآنا و همکاران (۲۰۰۳) نیز ناهمخوان است. البته کاروآنا و همکاران ارتباطی بین رسمیت و کارآفرینی یافت نکردند و دلیل این ناهمخوانی نیز تفاوت در سازمان‌های مورد بررسی است؛ زیرا تحقیق کاروآنا و همکاران روی سازمان‌های واردات و صادرات بوده است. مقصود از رسمی بودن، درجه یا میزان استاندارد بودن کارهای سازمان است. میزان رسمی بودن در سازمان‌ها فرق می‌کند؛ زیرا بعضی از کارها به گونه‌ای هستند که فرد آزادی عمل زیادی دارد. کم بودن رسمیت در سازمان‌ها عاملی بسیار مؤثر در کارآفرینی سازمانی است؛ زیرا با افزایش قوانین و مقررات، ساختار سازمان گرایش بیشتری به ساختارهای مکانیکی پیدا می‌کند. در چنین سازمان‌هایی انعطاف‌پذیری کمتری وجود دارد و کارکنان آزادی عمل کمتری دارند که مانع از بروز نوآوری و ابتکار عمل آن‌ها و کارآفرینی سازمانی می‌شود.

یافته‌های تحقیق نشان داد بین پیچیدگی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد؛ به عبارت دیگر هرچه پیچیدگی در سازمان افزایش پیدا کند، کارآفرینی سازمانی کاهش می‌یابد. پیچیدگی به میزان تفکیک (عمودی، افقی و جغرافیایی) اشاره می‌کند که در سازمان وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸)، آزما و آقایی (۱۳۸۸)، خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۸۷)، رضازاده (۱۳۸۲)، ارتگا و همکاران (۲۰۱۰)، سدلر (۲۰۰۰) و میلر (۱۹۸۷) همخوانی دارد. تحقیقات مذکور بین پیچیدگی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌دار گزارش کرده‌اند. در تحقیق خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۸۸) میزان پیچیدگی سازمان تربیت بدنی و در تحقیق جعفری (۱۳۸۷) میانگین پیچیدگی اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی در سطح بالایی قرار داشت. در تحقیق حاضر نیز میانگین بعد پیچیدگی در اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و

بلوچستان زیاد بود که می‌تواند یکی از دلایل عدم مشاهده کارآفرینی سازمانی در این اداره باشد. با توجه به مبانی نظری در مورد پیچیدگی عمودی (تعداد سطوح سازمانی)، سازمان‌های کارآفرین با داشتن کمترین لایه‌های مدیریتی، دارای ساختار سازمانی تخت هستند. از نظر پیچیدگی افقی و جغرافیایی نیز به دلیل توصیه برای کوچک بودن سازمان‌ها به ایجاد دوایر زیاد و انجام امور در مناطق جغرافیایی مختلف علاقه‌ای ندارند؛ بنابراین در نتیجه‌گیری کلی و با توجه به یافته‌های فوق می‌توان بیان کرد هرچه پیچیدگی در سازمان کمتر باشد، کارآفرینی سازمانی بیشتر می‌شود.

یافته‌های تحقیق نشان داد بین تمرکز و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد؛ به عبارت دیگر هر چه تمرکز افزایش پیدا کند، کارآفرینی سازمانی کاهش می‌یابد. این یافته با یافته‌های دلفانی (۱۳۸۹)، علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸)، آزما و آقایی (۱۳۸۸)، خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۸۷)، جعفری (۱۳۸۷)، امیدی (۱۳۸۵)، رضازاده (۱۳۸۲)، کلودین و همکاران (۲۰۰۸)، دونالدسون (۲۰۰۵)، کار و آنا و همکاران (۲۰۰۳) و سدلر (۲۰۰۰) همخوان است. تحقیقات مذکور بین تمرکز و کارآفرینی سازمانی ارتباط منفی معنی‌دار گزارش کرده‌اند و تأکید دارند که عدم تمرکز موجب بهبود عملکرد سازمان و عاملی مؤثر برای کارآفرینی است. با توجه به مبانی نظری در نتیجه‌گیری کلی می‌توان بیان کرد منظور از تمرکز میزان یا درجه‌ای است که تصمیم‌گیری در نقطه‌ای خاص از سازمان متمرکز است. در سازمان‌های متمرکز مدیران ارشد در رأس سازمان حق تصمیم‌گیری دارند، در حالی که در سازمان‌های غیرمتمرکز تصمیمات مشارکتی و در سطوح پایین‌تر گرفته می‌شوند. هنگامی که بیشتر تصمیمات بر اساس سلسله مراتب اختیارات سازمانی گرفته می‌شود، یک واحد از سازمان به صورت کانون یا مرکز در می‌آید؛ یعنی ساختار سازمان گرایش بیشتری به ساختارهای مکانیکی دارد و چنین ساختاری مانعی برای کارآفرینی سازمانی کارکنان می‌شود.

یافته‌های تحقیق نشان داد بین ابعاد ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان رابطه چندگانه وجود دارد، ولی تنها بعد رسمیت بهترین پیش‌بینی کننده برای کارآفرینی سازمانی است و دو بعد دیگر ساختار سازمانی نقشی معنی‌دار در پیش‌بینی ایفا نمی‌کنند. البته در مورد ارتباط ساختار سازمانی با کارآفرینی تحقیقات متعدد نشان داده‌اند که ساختار سازمانی ارگانیک، در مقایسه با ساختار سازمانی مکانیکی برای کارآفرینی سازمانی مؤثرتر است. در تحقیق حاضر بین تمامی ابعاد ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی‌دار و منفی به دست آمد که نشان می‌دهد

اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان ساختار مناسبی برای کارآفرینی سازمانی ندارد. نتایج تحقیق در مورد ارتباط ابعاد ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی با یافته‌های کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۹)، علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸)، خلیفه سلطانی و همکاران (۱۳۸۷)، خنیفر و همکاران (۱۳۸۷)، رضازاده (۱۳۸۲)، سدler (۲۰۰۰)، مارتینز و همکاران (۲۰۱۰)، کلودین و همکاران (۲۰۰۸) و دونالدسون (۲۰۰۵) همخوانی دارد؛ به‌عنوان مثال کوزه‌چیان و همکاران در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که ساختار سازمانی سازمان تربیت بدنی بوروکراتیک است و چنین ساختاری برای کارآفرینی سازمانی مناسب نیست. علیمردانی و همکاران در تحقیق خود بین رسمیت، پیچیدگی و تمرکز و کارآفرینی سازمانی رابطه منفی مشاهده نمودند. همچنین، خلیفه سلطانی و همکاران در تحقیق خود بین ساختار و کارآفرینی سازمانی رابطه منفی معنی‌دار به‌دست آوردند.

در جمع‌بندی نهایی بر اساس مبانی نظری و ادبیات تحقیق می‌توان نتیجه گرفت ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌دار دارد که در تحقیق حاضر این ارتباط منفی بود. ساختار سازمانی اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان مانند بعضی دیگر از سازمان‌های کشور گرایش بیشتری به سمت ساختار مکانیکی دارند. چنین ساختارهایی دقیقاً مطابق مقررات اداره می‌شوند، کاملاً باثبات‌اند و در برابر تغییر مقاومت می‌کنند. مشاغل و خطوط مناسب و اقتدار در سازمان‌های دارای ساختار مکانیکی دقیقاً تعریف شده‌اند؛ به این معنی که بسیاری از رفتارهای کاری قانون‌مند بوده، درون دستورالعمل‌ها و استانداردهای سازمانی قرار می‌گیرند؛ بنابراین با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود مسئولان اداره کل تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان با توجه بیشتر به روش‌های سازماندهی و انتخاب مناسب‌ترین نوع ساختار سازمانی زمینه را برای کارآفرینی سازمانی فراهم کنند. همچنین، تلاش کنند قوانین و مقررات خشک و دست و پاگیر کاهش یابد، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های سازمانی در سازمان‌های ورزشی انعطاف کافی داشته باشد و ساختار سازمانی را بیشتر به سمت ارگانیکی سوق دهند. همچنین، موقعیتی فراهم شود که کارکنان همه بخش‌ها و واحدها در سطوح مختلف سلسله مراتب سازمانی بتوانند در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت بیشتری داشته باشند و سطوح سلسله مراتب سازمانی در سازمان‌های ورزشی کشور با توجه به سه نوع تفکیک (افقی، عمودی، جغرافیایی) طوری طرح‌ریزی شود که مانع کارآفرینی سازمانی نباشند. در پایان، پیشنهاد می‌شود از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های ضمن خدمت برای کارکنان، آن‌ها را با مفاهیم نظری و بنیادی کارآفرینی بیشتر آشنا کنند.

منابع:

۱. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۴). کارآفرینی در سازمان‌های دولتی، تهران انتشارات فراندیش.
2. Peng, M.W. (2001). How entrepreneurs create wealth in transition economies. *Academy of management executive*, 15: PP: 95-108.
3. Claudine, K. Hisrich, R. Roche, F. (2008). A conceptual model of public sector corporate entrepreneurship. *Int Entrep Manag*, 4:295-313.
۴. فروغی پور، حمید؛ مظفری، سید امیر احمد؛ اشرف گنجوی، فریده (۱۳۸۶). ارزیابی و معرفی مهم‌ترین اولویت‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه دست‌اندرکاران ورزش کشور، پژوهش در علوم ورزشی، شماره شانزدهم.
۵. حق شناس، اصغر؛ جمشیدیان، مهدی؛ شائمی، علی؛ شاهین، آرش؛ یزدان‌شناس، مهدی (۱۳۸۶). الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸، صص ۷۳-۳۱.
6. Sadler, R. J. (2000). Corporate entrepreneurship in the public sector: The dance of the chameleon. *Australian Journal of Public Administration (Australia)*, 59(2), 25-43.
7. Johnson D. Justin B.L. Hildebrand, R (2006). Entrepreneurship education: towards a discipline-based framework. *Journal of Management Development*; Volume: 25 Issue: 1; Research paper.
8. Martí'nez, A; Zulima, F and Zquez, I (2010). Exploring corporate entrepreneurship in privatized firms. *Journal of World Business*, 45: 2-8.
9. Ortega. E. M; Zaragoza- S.P and Claver, C. E (2010). Can formalization, complexity, and centralization influence knowledge performance? *Journal of Business Research*. 63: 310-320.
10. Donaldson, L. (2005). Mechanistic / organic. *Blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior*, PP: 1-22.
11. Caruana, A., Morris, M. H., Vella, A. J. (2003). The effect of centralization and formalization on entrepreneurship in export firms. *Journal of Business Ethic and Organization Studies* .9 (2).
12. Miller D. (1987). Strategy making structure and entrepreneurship, analysis and implications for performance. *Academy of management journal*, Vol. 30, No. 1, pp. 7-30.

۱۳. کوزه چیان، هاشم؛ احسانی، محمد؛ سیفی سالدھی، محمد هادی؛ سلیمانی کشایه، سجاد؛ رضایی، شمس‌الدین (۱۳۸۹). رابطه بین ساختار کارآفرینانه و اثربخشی سازمانی در سازمان تربیت بدنی، مدیریت ورزشی، شماره ۶، صص ۲۷-۵.

۱۴. علی‌مردانی، مهرزاد؛ قهرمانی، محمد؛ ابوالقاسمی، محمود (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی میان ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه دانشگاه شهید بهشتی)، فصلنامه‌ی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره سوم، صص ۱۴۴-۱۳۱.

۱۵. دلفانی، ساره (۱۳۸۹). ارتباط بین ساختار سازمانی و نوآوری کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

۱۶. خلیفه سلطانی، مرضیه؛ هنری، حبیب و فراهانی، ابوالفضل (۱۳۸۷). ارتباط بین ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، خلاصه مقالات ششمین همایش بین‌المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی.

۱۷. خنیفر، حسین. وکیلی، فردین (۱۳۸۷). رابطه‌ی بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی و اقتصادی در شرکت‌های اقتصادی کوچک و متوسط، توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره دوم صص ۳۵-۵۵.

۱۸. جعفری، علی محمد (۱۳۸۷). ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی، پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه ارومیه.

۱۹. آزما، فریدون و آقایی، جواد (۱۳۸۸). رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان شمالی، پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره بیست و یکم.

۲۰. امید، علی (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و خلاقیت مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی، پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

۲۱. رضا زاده، حسین (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل تأمین اجتماعی تهران)، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

22. Ratten, V (2010). Sport-based entrepreneurship: towards a new theory of entrepreneurship and sport management, Int Entrep Manag J, DOI 10.1007/s11365-010-0138-z Springer Science Business Media, LLC

۲۳. احمدپور داریانی، محمود (۱۳۷۷). طراحی و تبیین پرورش مدیران کارآفرین در صنعت، رساله دکتری مدیریت، دانشگاه تهران.

۲۴. فرید، داریوش (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در بین مردان و زنان ورزشکار و غیر ورزشکار (مطالعه موردی دانشجویان یزد)، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۲، صص ۹۷-۱۱۶.

۲۵. هادی زاده مقدم، اکرم؛ رحیمی فیل آبادی، فرج الله (۱۳۸۴). کارآفرینی سازمانی، تهران، نشر جانان.

۲۶. ایمانی پور، نرگس؛ زیودار، مهدی (۱۳۸۷). بررسی رابطه‌ی گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد (مطالعه موردی: نمایندگی‌های فروش شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران)، توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره دوم.

۲۷. صمدآقایی، جلیل (۱۳۷۸). سازمان‌های کارآفرین، تهران مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.

28. Nasurdin, A.M., Ramayah, T. and Beng, Y.C. (2006). Organizational Structure and Organizational Climate as Potential Predictors of Job Stress: Evidence from Malaysia. *International Journal of Commerce & Management*, 16 (2), pp. 116-129.

29. Thornberry, N. E. (2002). Corporate Entrepreneurship: Teaching Managers to be Entrepreneurs. *Journal of Management Development*, School of Executive Education, Babson College, Babson Park, Massachusetts, 22(4), pp. 329-344.

