

ارتباط بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی، در دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران

دکتر مهرزاد حمیدی^۱، نازنین راسخ^۲، دکتر سید نصرالله سجادی^۳

۱. دانشیار دانشگاه تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی دانشگاه تهران

۳. استادیار دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۶/۱۶

تاریخ دریافت مقاله: ۸۷/۱/۲۶

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی در دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران است. تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی، ابزار اندازه‌گیری از نوع پرسشنامه استاندارد وایز بورد^۱ جهت بررسی کارآفرینی سازمانی و پرسشنامه محقق ساخته مدیریت مشارکتی بوده که روایی صوری آنها توسط متخصصان و پایایی سوالات نیز از طریق آلفای کرونباخ (پایایی پرسشنامه کارآفرینی سازمانی برابر با $a=0/946$ و پایایی پرسشنامه مدیریت مشارکتی برابر با $a=0/851$ می‌باشد) در یک مطالعه مقدماتی به دست آمده است. نمونه آماری، تعداد ۷۰ نفر شامل: کارمندان رسمی و قراردادی با مدارک تحصیلی کارشناسی و بالاتر و اعضاء هیات علمی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران بوده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها جهت نرمال بودن داده‌ها (با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف) و آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان‌دهنده وجود ارتباط معنی دار بین مدیریت مشارکتی و ابعاد کارآفرینی سازمانی می‌باشد. براساس نتایج پژوهش حاضر، چنانچه مشارکت دهی کارکنان در دانشکده تربیت بدنی افزایش یابد، احتمال افزایش کارآفرینی سازمانی دانشکده نیز وجود خواهد داشت؛ همچنین براساس یافته‌های تحقیق ارتباط معنی‌داری بین خرده مقیاس‌های کارآفرینی با مدیریت مشارکتی به دست آمده است.

1. Wise board

کلیدواژه‌های فارسی: دانشکده تربیت بدنی، مدیریت مشارکتی، کارآفرینی سازمانی.



مقدمه

ویژگی سازمان‌های امروزی، پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. پیش‌بینی تغییرات با دقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان‌های هزاره سوم شده است، قدرت‌سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی افزایش می‌یابد (۱). در جهان امروز، تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها جهت مواجهه با تغییرات، امری اجتناب‌ناپذیر است. همان‌طور که تولد و مرگ سازمان‌ها به بینش، بصیرت و توانایی‌های مؤسسان آن بستگی دارد، رشد و بقای آنها نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است. امروزه سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تعداد اندکی از افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه، به سازمانی چابک، منعطف، فرصت‌گرا و کم‌هزینه تبدیل شوند، بلکه باید شرایطی را فراهم آورند تا همه کارکنان از چنین روحیه کارآفرینانه‌ای بهره‌مند شوند و بتوانند به راحتی و به‌طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند (۲). این چنین است که با بهره‌بردن از همفکری و همکاری و کار گروهی می‌توان بسترهای لازم جهت هم‌اندیشی و ابتکار عمل را مهیا کرد و همچنین با بهره‌گیری از مشارکت‌دهی افراد و پرسنل می‌توان زمینه ظهور استعدادهای درخشان را نیز فراهم آورد.

مشارکت مفهومی دارای چند چهره است. به همین جهت تعریف آن مشکل می‌باشد، زیرا این اصطلاح در بین فرهنگ‌های مختلف و در بین نظام‌های روابط کار، معنای یکسانی ندارد. همان‌طور که شرجل^۱ (۱۹۷۰) خاطر نشان می‌سازد، مشارکت در تصمیم‌گیری، مفهومی است که تقریباً بیشتر افرادی که این اصطلاح را به کار می‌برند به‌طور متفاوتی در مورد آن فکر می‌کنند به عنوان مثال، بول دیبال^۲ (۱۹۸۹) تصمیم‌گیری مشارکتی در سطح گروه، دپارتمان و سازمان را «مشارکت سیاسی»^۳ می‌نامد و آن را از «مشارکت اجتماعی»^۴ و «مشارکت مالی»^۵ متمایز می‌سازد به هر حال پژوهشگران و نویسندگان معمولاً به بعدی از مشارکت که از نظر آنها اهمیت زیادی دارد، توجه می‌کنند و تعریف خود را براساس آن ارائه می‌دهند. به عنوان

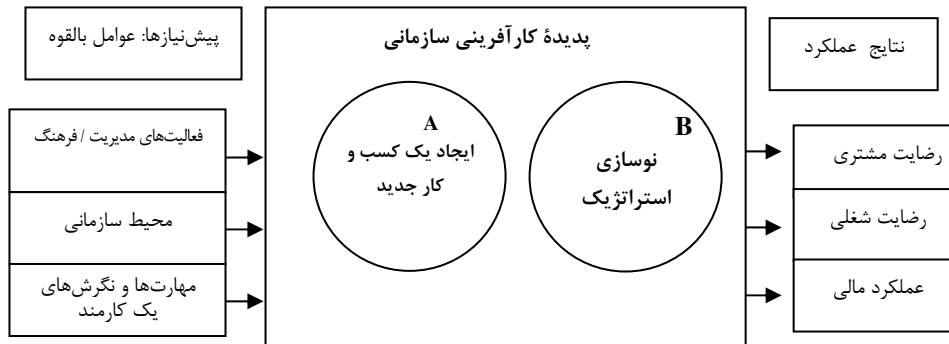
-
1. J. Schregle
 2. M. Bolle De Ball
 3. Political Participation
 4. Social Participation
 5. Financial Participation

مثال، آلپورت^۱ (۱۹۴۵) مشارکت را «من فعال» تعریف می‌کند. به‌طور کلی می‌توان گفت مشارکت بر سه ارزش بنیادی، سهمیم کردن مردم در قدرت و اختیار، راه دادن مردم به نظارت بر سرنوشت خویش و باز گشودن فرصت‌های پیشرفت به روی مردم رده‌های زیرین جامعه تأکید دارد (۳).

مدیریت مشارکتی^۲ در حقیقت برگردان واژه participative management است که در فارسی معادل «مدیریت مشارکتی» و «مدیریت مشارکت جو» برای آن انتخاب شده است (۴). واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی Entreprenure به معنای «متعهد شدن» نشأت گرفته است. بنابراین کارآفرین کسی است که تعهد می‌کند تا سازماندهی و مدیریت کسب و کار جدیدی را که توأم با ریسک است، بپذیرد. (۵). کارآفرینی سازمانی فرایندی است که سازمان طی می‌کند تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرین انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت‌های کارآفرینانه فردی و گروهی به‌طور مستمر، سریع و راحت تر در سازمان مرکزی یا شرکت تحت پوشش خود مختار، به ثمر برسد (۶).

به‌نظر می‌رسد که محیط، نقش مهمی در فرآیند کارآفرینی سازمانی داشته باشد. در این میان دانشگاه به عنوان یکی از با ارزش ترین سازمان‌ها و منابع علمی و تحقیقاتی هر جامعه در جهت پیشرفت و تعالی محسوب است (۷). ایده‌های نو و بدیع در قالب کارآفرینی سازمانی، همچون روحی در کالبد دانشگاه‌ها دمیده می‌شود و موجب رشد، توسعه و بالندگی می‌گردد و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها، برنامه‌های سازمانی و فن آورانه و نیز ارتقای کیفیت و بهبود حیات کاری آنها ایجاد می‌کند. مطالعات در مورد عوامل مؤثر بر فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان، در ۲۵ سال اخیر رشد زیادی داشته است. پترسون و برگر^۳ (۱۹۷۲) در مطالعاتشان سعی کردند تا عوامل مختلف سازمانی و محیطی که فعالیت‌های کارآفرینانه را در درون شرکت تحت تأثیر قرار می‌دهند، شناسایی کنند. مدل شکل شماره ۱، یکی از مدل‌هایی است که سعی کرده است تا پیش نیازها، پدیده کارآفرینی سازمانی و نتایج آن را در ارتباط با متغیرهای دیگر، سازماندهی کند (۸).

-
1. G. W. Allport
 2. Participative management
 3. Peterson & Berger



شکل ۱. مدل کارآفرینی سازمانی

ابعاد کارآفرینی سازمانی شامل نحوه هدف گذاری، نحوه اعمال مشوق‌ها، نگرش نسبت به تحول، روش‌ها و فنون هماهنگی و نیز رهبری اثربخش است که در این تحقیق می‌خواهیم بررسی کنیم که آیا بین مدیریت مشارکتی و ابعاد کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد یا خیر؟

در خصوص مدیریت مشارکتی در داخل و خارج از کشور تحقیقات زیادی انجام شده، در حالی که در زمینه کارآفرینی سازمانی و به خصوص در تربیت بدنی تحقیقات انجام شده اندک بوده است که به مواردی چند اشاره خواهد شد.

حسین رضازاده و همکاران (۱۳۸۳) طی تحقیقی با عنوان «کارآفرینی سازمانی، مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادات» به بررسی ارتباط بین سبک رهبری و مدیریتی و کارآفرینی سازمانی پرداخته‌اند و به دنبال آن شاخص‌های بستر مناسب برای توسعه کارآفرینی سازمانی را معرفی کردند. آنها چنین نتیجه گرفتند که شیوه مدیریتی و سبک رهبری اتخاذ شده می‌تواند در هر چه بارور کردن افکار و اندیشه‌های نو و خلاقانه کارکنان و به طور کلی ایجاد و تقویت فضای کارآفرینانه و تزریق روحیه پیشگامی نقش بسزایی ایفا کند، و یا موجب نابودی و یا کمرنگ شدن این روحیه شود. بدیهی است هر چه کارکنان در سازمان، در انجام شغل و وظیفه سازمانی خود منعطف‌تر بوده و آزادی عمل بیشتری داشته باشند، چنان که جسارت اندیشه و عمل کردن (کمی برخلاف استانداردهای معمول و مکتوب) را پیدا کنند تا واجد ذهنی خلاق و روحیه‌ای فرصت‌گرا گردند و از طرفی، اگر چنانچه این ریسک‌پذیری و مخاطره‌پذیری آنان در صورت شکست، از سوی مسئولان سازمان به عنوان تجربه، و درسی برای مسیر آتی تلقی شود، ما با سازمان کارآفرین مواجه خواهیم بود. آنان شاخص‌های بستر مناسب برای توسعه

کارآفرینی سازمانی با توجه به سبک رهبری را به شرح جدول شماره ۱ آورده‌اند.

جدول ۱. شاخص‌های بستر مناسب کارآفرینی سازمانی

۱. تأثیر کارکنان در تصمیم‌گیری سرپرستان و مدیران مستقیم ۲. تحمل شکست و اشتباه کارکنان در رابطه با نوآوری ۳. انعطاف در انجام وظایف مرتبط با شغل، آزادی عمل یا خودتعیینی ۴. اعتماد کارکنان به مدیریت ۵. اعتماد مدیریت به کارکنان	سبک رهبری
--	------------------

بر این اساس، آنان بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری را گزارش کردند. مدیریت مشارکتی با توسعه بسترهای لازم برای رشد کارآفرینی باعث پرورش کارآفرینان در سازمان می‌شود و آنان نیز با استفاده از کانال‌های مختلف و به ویژه از کانال‌های نظام پیشنهادات، به خلق محصولات، خدمات، فرآیندها و روش‌های جدید انجام امور می‌پردازند.

آنان همچنین نشان دادند که بین نظام پیشنهادات و کارآفرینی سازمانی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد و چنین توجیه می‌کنند که هسته اصلی کارآفرینی، نوآوری است و نوآوری در سازمان‌ها لزوماً یک فرآیند پایین به بالا است. کارآفرینی سازمانی تنها وقتی به وقوع می‌پیوندد که سطح پایین‌تر سازمان از نوآوری برخوردار باشند. اما تنها وقتی که به کارکنان اختیار لازم داده می‌شود و آنها تشویق می‌شوند، کارآفرینی سازمانی امکان بقا خواهد یافت. با توجه به اینکه تکنیک نظام پیشنهادات عمدتاً یک فرآیند پایین به بالاست، در تسهیل روند کارآفرینی سازمانی از مهم‌ترین ابزارها به شمار می‌آید (۹).

سون هی کیم^۱ (۲۰۰۳) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی در بستر برنامه‌ریزی استراتژیک و رضایت شغلی در مؤسسات محلی» را در سال ۲۰۰۳ انجام داد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین مدیریت مشارکتی و برنامه‌ریزی استراتژیک مشارکتی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و از طریق مشارکت در برنامه‌ریزی استراتژیک، کارکنان درک دقیقی از اهداف استراتژیک خواهند داشت و میزان تعارض و ابهام در نقش‌ها در زمان اجرای برنامه‌های استراتژیک کمتر خواهد شد (۱۰).

تری اچ واگنر و ال. ال. بی^۲ در سال ۲۰۰۴، به بررسی میزان مشارکت کارکنان و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در میان تعداد ۱۰۰۰ سازمان بخش خصوصی و دولتی آتلانتیک کانادا

1. Soonhee Kim

2. Terry.H.wagar & LL.B

پرداخته و این نتیجه را به دست آورده‌اند که از لحاظ برنامه‌ها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و برنامه‌های مشارکت کارکنان از جمله: حلقه‌های کنترل کیفیت، کیفیت زندگی کاری، تیم‌ها و گروه‌های کاری، مدیریت کیفیت فراگیر و گروه‌های حل مسئله، در میان کارکنان نمونه آماری تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای وجود دارد و گروه‌های حل مسئله با ۴۸ درصد، بیشترین میزان کاربرد را به خود اختصاص داده‌اند (۱۱). آنچه که از تعاریف فوق بر می‌آید این است که مشارکت کارکنان، برگرفته از باور مدیریت، روابط انسانی و نشانه‌ای از توجه به رشد شخصیت انسان‌هاست و در جهت تأمین نیازهای احترام و خودیابی کارکنان گام برمی‌دارد (۱۲).

ساندبو^۱ (۲۰۰۰) در تحقیقی با عنوان «متعادل نمودن توانمندسازی منبع استراتژیکی بر پایه مدل فعالیت‌های نوآوری سازمانی در شرکت‌های خدماتی و با تکنولوژی پایین» به بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان و کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های دانمارکی پرداخت. او در تحقیق خود عنوان کرد که شرکت‌ها احتمالاً از طریق دو سیستم، فعالیت‌های نوآوری سازمانی را موجب می‌شوند. که عبارت‌اند از: سیستم کارشناسانه و سیستم توانمندسازی. نتایج تجربی این پژوهش در شرکت‌های دانمارکی بیانگر این بود که سیستم توانمندسازی به خصوص برای شرکت‌های خدماتی و با تکنولوژی پایین، برای تحریک کارآفرینی سازمانی مهم است. نتیجه گیری نهایی تحقیق مذکور این بود که سیستم توانمندسازی، کارآفرینی سازمانی را سازماندهی می‌کند (۱۳).

ایبال و کارک^۲ (۲۰۰۴) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین سبک‌های مختلف رهبری و استراتژی‌های متفاوت کارآفرینی در سیستم‌های مدارس عمومی غیرانتفاعی پرداختند. این تحقیق، روی یک نمونه ۱۳۹۵ نفری از معلمان که زیر نظر مدیران تعداد ۱۴۰ مدرسه کار می‌کردند، انجام شد. آنها یک چارچوب مفهومی را برای درک استراتژی‌های گوناگون کارآفرینی سازمانی به وجود آوردند. بر اساس نتایج تحقیق آنها رهبری تحولی می‌تواند یک «استراتژی کارآفرینی فعالی» را که به یک تغییر بنیادی کمک می‌کند ترغیب کند، در حالی که رهبری کنترلی فقط می‌تواند تغییرات محدودی را به وسیله یک «استراتژی کارآفرینی سنجیده» ترویج دهد. سبک رهبری منفعل بازدارنده، عمدتاً با استفاده از «استراتژی محافظه کارانه» کارآفرینی سازمانی را در الزامات موجود محدود می‌کند. نتیجه نهایی تحقیق یاد شده این بود که اگرچه رهبری تحول‌گرا بیشترین شرایط مدیریتی سازگار را برای کارآفرینی سازمانی فراهم می‌کند، اما این ارتباط پیچیده است (۱۴).

-
1. Sundbo
 2. Eyal & Kark

اسلیپ^۱ (۲۰۰۵) به بررسی دیدگاه‌های دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه هال پرداخت. دانشجویان اظهار کردند که هر آنچه در دانشگاه آموخته‌اند، طبق انتظار به توسعه مهارت‌های کاری آنها کمک کرده است و حس می‌کردند مهارت‌های فردی و ارتباطاتی و کاری آنها رشد چشمگیری یافته است. در عین حال، احساس می‌شود فرصت اندکی برای رشد آگاهی‌های تجاری، شبکه‌ای، کارآفرینی، مهارت‌های مالی و آگاهی از فرهنگ کاری وجود داشته است (۱۵).

آنتونی لانو^۲ (۲۰۰۵) تأثیرات محیط و جو موجود در دانشگاه بر رفتارهای کارآفرینانه را بررسی کرد. وی نشان داد نگرش مثبت به کارآفرینی دانشگاهی اثر مثبتی بر گرایش به آن در محیط‌های دانشگاهی دارد. وی نقش محیط و جو کارآفرینانه را در این زمینه بسیار حیاتی دانسته است و جو دانشگاهی مناسب برای کارآفرینی را شامل: حمایت مدیریت، صداقت، ریسک‌پذیری و تحمل ریسک، سیستم پاداش، منابع و ساختار سازمانی حامی می‌داند. وی معتقد است اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها نقش مدیران میانی را بازی می‌کنند، واسط مدیران ارشد و دانشجویان هستند و درک و برداشت آنان از جو کارآفرینانه تأثیر بسیار زیادی بر فعالیت‌های کارآفرینانه دانشکده خواهد داشت (۱۶).

راب بیلی^۳ (۲۰۰۶) هم به این مسئله اشاره می‌کند که «کارآفرینی برای بخش‌های فراغت، ورزش و جهانگردی ضرورت دارد، چرا که امروزه تقاضاها و انتظارات پویای مشتریان به سرعت تغییر می‌کند و به منظور پوشش‌دهی این تقاضاها حتی فراتر رفتن، نوآوری مستمر و پایدار از جانب مشاغل و کسب و کارهای ذی‌ربط حیاتی است». وی بیان می‌کند که وضعیت کارآفرینی در این بخش‌ها مطلوب نیست و پاسخگوی نیازها و انتظارات مشتریان این بخش نمی‌باشد (۱۷).

روش‌شناسی

تحقیق حاضر، یک تحقیق توصیفی است که از جهت روابط بین متغیرها از نوع همبستگی، و با توجه به مبانی نظری و عملی از نوع مطالعات کاربردی می‌باشد. روش‌های جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، روش کتابخانه‌ای و میدانی (استفاده از پرسشنامه) است. جامعه آماری این

-
1. Sleep
 2. Anthony Llano
 3. Bailey.R

تحقیق کلیه کارمندان رسمی و قراردادی دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر و اعضاء هیأت علمی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران هستند. جامعه آماری یاد شده مشتمل بر تعداد ۴۳ نفر کارمند و ۲۷ نفر عضو هیأت علمی می باشد و به طور کل تعداد ۷۰ نفر را در برمی گیرد. کل جامعه آماری به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شده است. اهداف تحقیق شامل تعیین ارتباط بین مدیریت مشارکتی، کارآفرینی سازمانی، نحوه هدف گذاری، نحوه اعمال مشوق ها، نگرش نسبت به تحول، اتخاذ روش ها و فنون هماهنگی، نحوه برخورد با تضادهای سازمانی و رهبری اثربخش بوده است.

روایی و پایایی

جهت روایی محتوایی، ابتدا پرسشنامه های تحقیق بین تعداد ۱۵ نفر از صاحب نظران و استادان دانشگاه ها در رشته تربیت بدنی و گرایش تخصصی مدیریت ورزشی توزیع گردید و سپس اصلاحات پیشنهادی آنان انجام شد. به منظور تعیین پایایی ابزار اندازه گیری از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج نشان دهنده پایایی (a=۰/۹۴۶) برای پرسشنامه کارآفرینی و پایایی (a=۰/۸۵۱) برای پرسشنامه مدیریت مشارکتی بود. با توجه به نرمال بودن داده ها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، (z=۰/۷ و p>۰/۰۵) برای مقیاس کارآفرینی سازمانی و (z=۱/۰۶ و p>۰/۰۵) برای مقیاس مدیریت مشارکتی، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل داده ها استفاده گردید.

یافته های تحقیق

نخست به بررسی توصیفی ویژگی های فردی نمونه مورد بررسی پرداخته خواهد شد.

جدول ۲. بررسی توصیفی جامعه هدف بر اساس متغیر سن

گروه سنی	فراوانی	درصد	میانگین	انحراف استاندارد	حداکثر	حداقل
۳۳-۲۵	۲۴	۳۴/۳	۳۷/۸۲۸۶	۷/۲۵۱۱۳	۵۳	۲۵
۴۰-۳۴	۲۲	۳۱/۴				
۴۹-۴۱	۱۸	۲۵/۷				
۵۰ سال به بالا	۶	۶/۸				
کل	۷۰	۱۰۰/۰				

جدول شماره ۲، نشان می دهد که محدوده سنی ۳۳-۲۵ سال ۳۴/۳ درصد، ۳۴-۴۰

سال ۳۱/۴ درصد، ۴۱-۴۹ سال ۲۵/۷ درصد و ۵۰ سال به بالا ۶/۸ درصد را به خود اختصاص داده است.

جدول ۳. بررسی توصیفی جامعه هدف، بر اساس متغیر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۳۸	۵۴/۳
زن	۳۲	۴۵/۷
کل	۷۰	۱۰۰/۰

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که به طور کلی ۵۴/۳ درصد از جامعه آماری را مردان و ۴۵/۷ درصد را زنان تشکیل داده‌اند.

آماره‌های استنباطی

یافته‌های تحقیق به طور کلی با استفاده از آزمون همبستگی که نشان‌دهنده رابطه بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن می‌باشد، در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۴. آزمون همبستگی پیرسون، جهت بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی

با کار آفرینی سازمانی و ابعاد کار آفرینی سازمانی

کار آفرینی سازمانی	نحوه هدف گذاری	نحوه اعمال مشوق‌ها	نگرش نسبت به تحول	اتخاذ روش‌ها و فنون هماهنگی	نحوه برخورد با تضادهای سازمانی	رهبری اثر بخش		
۰/۱۸۹۲	۰/۱۸۶۰	۰/۱۶۶۰	۰/۱۸۰۸	۰/۱۸۵۸	۰/۱۶۶۸	۰/۱۶۶۸	همبستگی پیرسون	مدیریت مشارکتی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری	
۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	۷۰	فراوانی	

با توجه به نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون، مقدار همبستگی ۰/۱۸۹۲، ۰/۱۸۶۰، ۰/۱۶۶۰، ۰/۱۶۶۸ و ارزش p برابر ۰/۰۰۱ است، بنابراین می‌توان با ۹۵ درصد اطمینان گفت، بین مدیریت مشارکتی و کار آفرینی سازمانی، نحوه هدف‌گذاری، نحوه اعمال مشوق‌ها، نگرش نسبت به تحول، اتخاذ روش‌ها و فنون هماهنگی، نحوه برخورد با تضادهای سازمانی و رهبری اثر بخش، رابطه مثبت، مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵. ارتباط بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی در مردان

مدیریت مشارکتی		
۰/۸۴۸	همبستگی پیرسون	کارآفرینی سازمانی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	

$$P < 0.05$$

با توجه به مقادیر $r=0/848$ ، $p=0/000$ می توان دریافت که در مردان بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی، ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول ۶. ارتباط بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی در زنان

مدیریت مشارکتی		
۰/۹۸۲	همبستگی پیرسون	کارآفرینی سازمانی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	

$$P < 0.05$$

با توجه به مقادیر $r=0/982$ ، $p=0/000$ می توان دریافت که در زنان بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول ۷. ارتباط بین سن با مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی	مدیریت مشارکتی		
۰/۱۹۰	۰/۱۸۵	همبستگی پیرسون	سن
۰/۱۱۵	۰/۱۲۶	سطح معنی داری	

$$P < 0.05$$

با توجه به مقادیر $r=0/185$ ، $p=0/126$ در ارتباط بین سن و مدیریت مشارکتی و مقادیر $r=0/190$ ، $p=0/115$ در ارتباط بین سن و کارآفرینی سازمانی می توان دریافت که ارتباط معنی داری بین سن و مدیریت مشارکتی و سن با کارآفرینی سازمانی وجود ندارد.

جدول ۸. ارتباط بین سن (بر اساس جنسیت) با مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی	مدیریت مشارکتی		
۰/۰۱۸	۰/۰۶۱	همبستگی پیرسون	سن
۰/۹۲۰	۰/۷۴	سطح معنی داری	زنان
۰/۳۴۴	۰/۳۱۵	همبستگی پیرسون	سن
۰/۰۳۴	۰/۰۵۴	سطح معنی داری	مردان

$$P < 0.05$$

با توجه به مقادیر $r=0/061$ ، $p=0/74$ می توان دریافت که بین سن زنان با مدیریت مشارکتی و با توجه به $r=0/018$ و $p=0/920$ می توان دریافت که بین سن زنان و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی داری وجود ندارد.

همان طور که در جدول ملاحظه می شود، با توجه به مقادیر $r=0/315$ ، $p=0/054$ می توان دریافت که بین سن مردان با مدیریت مشارکتی ارتباط معنی داری وجود ندارد، اما با توجه به $r=0/344$ و $p=0/034$ می توان دریافت که بین سن مردان و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتیجه این تحقیق نشان می دهد که بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی در دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران ارتباط معنی داری وجود دارد. به طور مثال، حسین رضازاده (۱۳۸۲) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تأمین اجتماعی تهران بزرگ پرداخت و در ضمن نتیجه گیری به نکات دست یافت:

- وجود رابطه معکوس میان تمرکز و کارآفرینی سازمانی، بدین معنی که میزان تمرکز (عدم مشارکت دادن افراد در تصمیم گیری ها، عدم تفویض اختیار به سطح پایین تر سلسله مراتب سازمانی و کنترل تصمیمات زبردستان توسط مدیران و میزان اختیارات سرپرستان) با عدم کارآفرینی سازمانی ارتباط دارد.

- رابطه معکوس بین رسمیت ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی، بدین معنی که شرح وظایف مدون یعنی عدم استفاده از بحث و شورای گروهی، دستورالعمل ها، بخشنامه ها، قوانین و مقررات سازمانی رابطه معکوسی با کارآفرینی دارد. (۹).

حسین میرزایی اهرنجانی و سید محمد مقیمی (۱۳۸۲) در تحقیقی با عنوان "ارائه الگوی

مطلوب سازمانی برای سازمان‌های غیردولتی با استفاده از رویکرد کارآفرینی" به این نتیجه دست یافتند که وجود ساختارهای ارگانیک و پویا در سازمان‌های غیردولتی تحت مطالعه، کارآفرینی سازمانی را موجب می‌شود (۱۸).

آندریو پولوس و لاو^۱ (۲۰۰۰) در تحقیقی با عنوان «افزایش خلاقیت سازمانی به عنوان یک فرآیند چالش برانگیز همیشگی» به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی که دارای ساختار ارگانیک هستند و از مشارکت گروهی افراد سازمان بهره بیشتری می‌برند، در خلق ایده‌های خلاق و افزایش عملکرد سازمانی از توان بیشتری برخوردارند و با توجه به اینکه هسته اصلی کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری می‌باشد، بنابراین می‌توان به این مهم دست یافت.

به نظر می‌رسد که چنانچه مشارکت دهی کارکنان در دانشکده تربیت بدنی افزایش یابد، کارآفرینی سازمانی دانشکده نیز افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر، ارتقای سطح کارآفرینی با ارتقای سطح مدیریت مشارکتی کارکنان حوزه‌های مختلف اداری، آموزشی، پژوهشی و غیره ارتباط دارد.

از نتایج دیگر این تحقیق، وجود ارتباط بین مدیریت مشارکتی و نحوه هدف‌گذاری در دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران می‌باشد. زیلبرمن (۲۰۰۰) نیز در مقاله‌ای عوامل بازدارنده کارآفرینی سازمانی را در چهار عامل اصلی زیر خلاصه کرد:

۱. تأکید بیش از حد بر قوانین و مقررات؛
۲. سلسله مراتب انعطاف ناپذیر؛
۳. نبود آزادی عمل؛
۴. کنترل بیش از اندازه (۱۹).

بدیهی است هر چه کارکنان در تصمیم‌گیری امور دانشکده مشارکت داده شوند، در جهت استفاده از دانش و تجربه خویش در هدف‌گذاری واحدهای تابعه و ترسیم اهداف سازمانی در دانشکده فعال تر خواهند شد. مدیریت مشارکتی، کارکنان را از انفعال خارج، و آنان را در اداره امور دانشکده و ترسیم اهداف آن فعال می‌سازد.

از نتایج دیگر این تحقیق، وجود رابطه معنی‌دار بین مدیریت مشارکتی و نحوه اعمال تشویق‌هاست. چنین به نظر می‌رسد، مدیریت مشارکتی در دانشکده تربیت بدنی فضا را برای حمایت و اعمال تشویق نسبت به کارکنان فراهم می‌آورد. افرادی که بیشتر مشارکت داده می‌شوند، از انگیزه بیشتری برای اعمال فعالیت و رشد و ارتقا برخوردار می‌شوند و در نتیجه

احتمال اینکه مورد تشویق قرار گیرند، افزایش می‌یابد. لذا برای ارتقای سطح انگیزه و جاری ساختن تشویق‌ها می‌بایست مدیریت مشارکتی به عنوان یک شیوه ارتقای انگیزه کارکنان سازمانی در دانشکده تربیت بدنی به کار گرفته شود. کارکنان واحدها تشویق شوند و در اداره امور دانشکده مشارکت کنند و همچنین اعضای هیأت علمی مشارکت بیشتری در برنامه‌های دانشکده داشته باشند. گروه‌های آموزشی وظایف بیشتری را متقبل شوند، اعضای هیأت رئیسه دانشکده بیشتر در امور هدایت و سیاست‌گذاری، آن هم با مشارکت کارکنان و اعضای هیأت علمی متمرکز گردند.

اعضای هیأت علمی و کارکنان هر اندازه بیشتر در امور مشارکت داده شوند، از طرف دیگر از تشویق‌های بیشتری نیز برخوردار خواهند بود و این به طراوت و سرزندگی اداری و نشاط دانشکده کمک خواهد کرد. همچنین فضای تشویق و ترغیب و اعمال مدیریت یک دقیقه‌ای، افزایش تبحر در اعمال مهارت‌های مدیریتی، رفتار سازمانی محیط دانشکده را سرشار از انگیزه خواهد کرد. محیط‌هایی که بدون اعمال تشویق‌ها اداره می‌شوند، با رشد و تعالی فردی و بالندگی سازمانی روبه‌رو نخواهند بود. کارکنان باید احساس کنند که تشویق‌ها منصفانه و به‌دور از روابط و بر مبنای ارزیابی عملکرد اعمال می‌گردد و این احساس در وجود آنها شکل بگیرد که کوشش‌های آنها از دید همکاران و مدیران مغفول نمی‌ماند و کارهای ارزشمند با اعمال تشویق‌های سازمانی همراه است.

از نتایج دیگر این تحقیق، وجود رابطه معنی‌دار بین مدیریت مشارکتی و نگرش نسبت به تحول در دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران است. چنین به نظر می‌رسد در دانشکده تربیت بدنی افراد هر چه بیشتر در امور مشارکت داده شوند، مدیریت تحول بهتر اعمال‌پذیر خواهد بود، مقاومت‌های بی‌جا در مقابل تحولات، کمتر مشاهده می‌شوند. اساساً برابر مبنای نظری و تحقیقات انجام شده برای اعمال تحول و مدیریت تغییر، مشارکت کارکنان در نظام‌های مبتنی بر دموکراسی را ضروری می‌داند.

هرسی و بلانچارد معتقدند چنانچه تغییری با مشارکت افراد صورت گیرد، پایدارتر و مقاومت کارکنان کمتر است و تحول سازمانی را به دنبال خواهد داشت، اما تغییرات و تحولات آمرانه از ماندگاری کمتری برخوردار خواهند بود. در دانشکده تربیت بدنی باید از الگوی تغییر و تحول مشارکتی برای تغییرات رفتاری افراد و تغییرات سازمانی دانشکده استفاده کرد. بدیهی است الگوی تغییر دستوری و استبدادی در محیط‌های آموزشی و علمی از اثر بخشی لازم برخوردار نیستند.

از نتایج دیگر این تحقیق وجود رابطه معنی‌دار بین مدیریت مشارکتی و اتخاذ روش‌ها و فنون

هماهنگی است. در رابطه با این فرضیه، تحقیقات چندان مشابهی یافت نشد. اعمال مدیریت مشارکتی باعث می‌شود که اطلاعات افراد در امور سایر واحدهای سازمانی افزایش یابد، همکاری‌های بین بخشی شکل بگیرد و این خود باعث خواهد شد که انسجام و هماهنگی بین بخش‌ها افزایش یابد و اجرای برنامه‌های تنظیم شده از یک توازن و هماهنگی بیشتری برخوردار گردد. لذا این تحقیق نشان می‌دهد هر چه اعمال مدیریت مشارکتی افزایش یابد، روش‌ها و فنون ایجاد هماهنگی و انسجام از اثر بخشی بیشتری برخوردار، و با سهولت بیشتری اعمال خواهد شد.

از نتایج دیگر این تحقیق، وجود رابطه معنی‌دار بین مدیریت مشارکتی و نحوه برخورد با تضادهای سازمانی در دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران است. هر چه مدیریت مشارکتی و حضور افراد در تصمیم‌های سازمانی در دانشکده تربیت بدنی بیشتر اعمال شود، مدیریت تضاد نیز به نوبه خود بهتر اعمال خواهد شد؛ در واقع حضور و مشارکت اعضا در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌ها موجب می‌شود که اعضا تضادهای فیما بین را به نحو شایسته‌ای مدیریت کنند و یا به عبارتی، هر چه جریان اتخاذ تصمیمات از بالا به پایین باشد، دامنه تضادهای حل نشده بیشتر می‌شوند و در این صورت دانشکده در انبوهی از تضادهای حل نشده غرق می‌گردد، بنابراین از اثربخشی و کارایی کمتری برخوردار خواهد بود. مشارکت اعضا در گروه‌ها، شوراهای و غیره همفکری و صمیمیت را در بین آنها توسعه خواهد داد و از آنجایی که خود در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند، لذا یاد می‌گیرند که مقاومت کمتری را در مقابل تحولات نشان دهند و باعث بروز تعارضات لاینحل در دانشکده نشوند و فضای بیشتری را برای خلاقیت، همکاری و تحول که همه از اجزای کارآفرینی سازمانی است، فراهم کنند. در نتیجه می‌توان گفت برای افزایش کارآفرینی سازمانی دانشکده تربیت بدنی و مؤلفه‌های مربوط به آن، مدیریت مشارکتی می‌بایست به عنوان شیوه‌های رایج و مرسوم مدیریت در دانشکده تربیت بدنی تلقی گردد.

از نتایج دیگر این تحقیق وجود رابطه معنی‌دار بین مدیریت مشارکتی و رهبری اثربخش در دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران است. چنین به نظر می‌رسد هر چه از مدیریت مشارکتی در کارکنان دانشکده و اعضای هیأت علمی بیشتر استفاده شود، به سمت اثربخش بودن و کارایی افزوده دانشکده بیشتر پیش خواهیم رفت و در نتیجه این امر، کارکنان نیز موجب ارتقای بیشتر دانشکده و موقعیت‌های پی‌درپی آن خواهند شد و در نهایت تلاش‌های رهبری نیز به گونه‌ای مؤثرتر و به سمت رهبری اثربخش پیشرفت خواهد داشت. معمولاً مدیرانی که فضای مشارکت را فراهم می‌آورند، با رفتارهای حمایت‌آمیز، زمینه رشد و پیشرفت کارکنان خود را فراهم می‌سازند و برعکس مدیرانی که از مشارکت‌دهی همکاران سر

باز می‌زنند به نوعی، رشد و پیشرفت همکاران را متوقف می‌سازند و در نتیجه زمینه کارائی و اثر بخشی سازمانی را تضعیف می‌کنند.

منابع:

۱. طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). مشارکت در مدیریت و مالکیت. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
۲. صمدآقایی، جلیل (۱۳۷۷). از کارآفرینی تا جان آفرینی. نشریه کار و جامعه، شماره ۲۷.
۳. طوسی، محمد علی (۱۳۷۰). مشارکت به چه معنی است. فصلنامه مدیریت دولتی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۱۳.
۴. طوسی، محمدعلی (۱۳۷۷). بهتر کردن سازمان و مشارکت کارکنان. مدیریت دولتی، شماره ۴۰.
۵. سیاری، علی اکبر (۱۳۸۱). بررسی نقش کارآفرینی در بهبود بازار کار بخش بهداشت و درمان. مجموعه مباحث و مقالات اولین کنگره کارآفرینی در بخش بهداشت و درمان، تهران: سیمای فرهنگ.
6. Cornwall, J.R., and Perlman, B. (1990). Organizational Entrepreneurship. Homewood, IL: 17 Boston-Irwan
۷. دوابی، زهرا (۱۳۷۵). راهبردهای تقویت روحیه ابتکار و نوآوری معلمان دوره‌های ابتدایی و راهنمایی شهر کاشان در زمینه ساخت وسایل آموزشی. نمایه پژوهشی سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان، شماره ۲، صص: ۸۵-۸۸.
۸. احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۱). کارآفرینی: تعاریف، نظریات و الگوها. تهران: انتشارات شرکت پردیس.
۹. رضازاده، حسین؛ ملازاده، ابراهیم و عیوضلو، رضا (۸۳ - ۱۳۸۲). کارآفرینی سازمانی، مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادات. چالش، سال سوم، شماره ششم.
10. Kim, Soonhee. (2003). " Participative Management & Job satisfaction: Lesson for management leadership "Public Administration Review, Vol. 62, No.2.
11. Wagar, TerryH. & Bill. (2004). " Employee Involvement + & HRM in organizations of Canada" Halifan, Novascotra B₃H₃C₃.

۱۲. رنجبر، رحیم (۱۳۷۷). بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی بر اثر بخشی کارکنان شرکت نفت بهران. دانشکده مدیریت دانشگاه اصفهان.
13. Sundbo, J. (1999). "The balancing of empowerment "A strategic resource based model of organizing innovation activities in service and row-tech firms. Technovation, vol. 16, No. 8: 397-446.
14. Eyal, O. & Kark, R. (2004). "How do transformational leaders transform organization?" A study of the relationship between leadership and entrepreneurship. Rutledge, part of the Taylor & Franas Group, vol. 3, No. 3: 211-235.
15. Sleep, M. (2005). University Experiences and Employment Enviroment. Unpublished.
16. Anthony Llano, Joseph. (2005). The University Environment and Academic Entrepreneurship: A Behaviord Model For Measuring Enviromentn Success. Stevens Institute of technology.
17. Bailey, R. (2006). The importance of interpereneurship to hospitality, leisure, sport and tourism. Higher Education Academy Network for Hospitality , leisure, sport and tourism.
۱۸. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۳). کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی پژوهش در سازمان‌های غیر دولتی ایران، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم.
۱۹. احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۱). کارآفرینی: تعاریف، نظریات و الگوها. تهران: انتشارات پردیس.