

رابطه چابکی با کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

حامد فرزی^۱، همایون عباسی^۲، شیرین زردشتیان^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه*

۲- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

۳- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۳/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۵/۰۶

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران از نظر کارشناسان حوزه معاونت‌های شش‌گانه وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. مؤلفه‌های چابکی سازمانی از نظر موسسه ای اتی کرنی (۲۰۰۲) شامل رهبری، تغییر سازمانی، مدیریت عملکرد، ارزش و فرهنگ، خدمت به مشتری و فناوری و مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی از نظر استیونسون شامل: فلسفه پاداش، تعهد به منابع، ساختار مدیریت، کنترل منابع، تعهد به فرصت و گرایش استراتژیک می‌باشد. جامعه آماری شامل تمام کارشناسان معاونت‌های شش‌گانه وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۲ بود که تعداد آن‌ها حدود ۳۴۰ نفر بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی، درجه بالایی از رابطه وجود دارد و همچنین، تأثیر انکارناپذیر فناوری در چابک‌شدن سازمان و کارآفرینی در عرصه ورزش کشور تأیید شد.

واژگان کلیدی: چابکی سازمانی، کارآفرینی سازمانی، وزارت ورزش و جوانان

Email: farzi_hamed@yahoo.com

*نویسنده مسئول

مقدمه

اکثر سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی مانند وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت کار و نیروهای مسلح، در زمینه تربیت‌بدنی و ورزش، فعالیت مستقل و گسترده‌ای را در سطح کشور دارند. امور مربوط به تربیت‌بدنی و ورزش در کشور ما به عهده وزارت ورزش است (حسینی، قربان‌علی‌زاده قاضیانی و طیبی، ۱۳۸۵). با توجه به این امر، ضرورت توجه بیشتر به این سازمان به‌عنوان سازمانی دولتی و غیرانتفاعی به‌منظور افزایش کارایی آن احساس می‌شود که این توجه، موجبات رشد و شکوفایی ورزش و درنهایت، توسعه کلان ورزش کشور را فراهم می‌آورد. برای سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصت‌های بالقوه در عرصه ورزش، وزارت ورزش به کارکنان کارآفرینی نیاز دارد که خلاقیت و نوآوری و توان تبدیل تهدیدها به فرصت‌های جدید از بارزترین ویژگی‌های آنان باشد. یکی از مهم‌ترین عوامل تسهیل و تقویت توان کارآفرینی در سازمان‌ها، ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف موردنظر است (ناسوردین، نامایا و بنگ^۱، ۲۰۰۶). دراکر^۲ ساختار سازمانی مناسب را بهترین فضا برای ایجاد کارآفرینی می‌داند. در این میان، چابکی سازمانی می‌تواند محیط و ساختاری مناسب برای کارکنان خلاق فراهم آورد. ورزش، فرآیندی کارآفرین است و رویکرد کارآفرینی در ورزش می‌تواند سازوکاری برای حل بحران‌های اقتصادی فراهم آورد (راتن^۳، ۲۰۱۰). 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 توسعه‌یافته و رو به توسعه دارند (احمدپور داریانی، ۱۳۷۷). 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 بهره‌گیرند (فرید، ۱۳۸۸). کشور ایران که با مشکلات اقتصادی زیادی مانند نرخ بالای تورم و بیکاری مواجه است، برای رهایی از این مسائل در بخش خصوصی و دولتی، نیاز به کارآفرینان سازمانی باشهامت، خلاق، نوآور و ریسک‌پذیر دارد تا در راستای رشد و توسعه سازمان و جامعه خود، دست‌به‌کار شده و نوآوری داشته باشد. (آقازاده و رضازاده، ۱۳۸۳). به‌طور کلی، شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش و سازمان‌های ورزشی

-
1. Nasurdin, Ramaya, Beng
 2. Draker
 3. Ratten

کشور می‌تواند فرصت‌های جدیدی را به کارآفرینان جامعه معرفی کند (مندعلیزاده و هنری، ۱۳۸۹).

کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه شایستگی‌ها و فرصت‌ها در درون سازمان از طریق ترکیب منابع جدید است (طالب‌پور، معرفتی و غلامیان، ۱۳۸۸). در مطالعات اخیر درباره کارآفرینی دولتی که توسط موریس و جونز^۱ (۱۹۹۹) انجام شد، کاربری مدل استیونسون^۲ در فرایند کارآفرینی برای بخش دولتی نشان داده شد (زربیناتی و سوتاریس^۳، ۲۰۰۴). استیونسون و همکارانش، ویژگی‌ها و مهارت‌های مرتبط با مدیریت کارآفرینانه را در مقابل مدیریت اداری این‌گونه توصیف می‌کنند: "مدیریت کارآفرینانه، فرایند مشخص ساختن یا ایجاد یک فرصت برای خلق ارزش از طریق نوآوری و تعقیب فرصت است؛ علی‌رغم آنکه در آغاز منابع کافی وجود ندارد". وی این تعریف مختصر کارآفرینی را با توجه به شش بعد اساسی عملیات سازمان، مورد بررسی قرار می‌دهد. این شش بعد اساسی به‌طور مختصر در ذیل تشریح می‌گردد (مقیم، ۱۳۸۴).

۱. گرایش استراتژیک: بعدی از سازمان است که عوامل جهت‌دهنده به شکل‌گیری استراتژی سازمان را تشریح می‌کند.

۲. تعهد به فرصت: ضروری است تا علاوه بر شناسایی فرصت‌ها، حرکتی برای تعقیب آن‌ها صورت گیرد.

۳. تعهد به منابع: مشخصه دیگر سازمان کارآفرین این است که تعهد چندمرحله‌ای به منابع، توأم با تعهد حداقل در هر مرحله دارد.

۴. کنترل منابع: کارآفرینان یاد می‌گیرند که از منابع افراد دیگر به‌خوبی استفاده کنند و می‌دانند که چه منابعی موردنیاز آن‌ها است.

۵. ساختار مدیریت: مدیران ترفیع‌گرا، دانش مربوط به پیشرفت و ترقی خود را از طریق تماس مستقیم با تمامی عوامل اصلی طلب می‌کنند.

۶. فلسفه پاداش: سازمان‌های کارآفرین تمایل دارند که جبران خدمات، مبتنی بر عملکرد باشد و پاداش‌دهی به تیم‌ها را بیشتر موردتوجه قرار می‌دهند.

رشد سریع فناوری، موجب تغییر ماهیت کارها شده و رایانه‌ها، ربات‌ها و دستگاه‌های کاملاً خودکار، جایگزین مشاغل روزانه شده‌اند. این ابزار، تغییرات شدیدی در نوع مهارت‌های

1. Mourise & Jonse
2. Steavenson
3. Zerbinati, Souitaris

مورد نیاز افراد و اعضای سازمان ایجاد کرده است (رابینز^۱، ترجمه: پارسیان و اعرابی، ۱۳۷۴). بدیهی است برای رویارویی با چنین چالشی، سازمان‌ها باید چابک باشند؛ زیرا چابکی، راهبردی مهم برای توسعه سازمان‌های مختلف است و برای تطابق با تغییرات خارجی، از مسائل اصلی سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. چابکی به معنای توانایی پاسخگویی و واکنش سریع و موفقیت‌آمیز به تغییرات محیطی است. در تمامی تعاریف چابکی، سرعت و انعطاف‌پذیری از خصوصیات اصلی یک سازمان چابک است (شرهی، کاروسکی و لیبر^۲، ۲۰۰۷). یک سازمان چابک، با اتفاقات و تغییرات ناگهانی به‌سادگی از پا در نمی‌آید؛ سریع‌السییر، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازمندی‌های مشتری پاسخ سریع می‌دهد. چابکی دارای اهمیت فراوانی است؛ زیرا نتایج و موفقیت‌های سازمان‌های دولتی چابک، جالب‌توجه و تحسین‌برانگیز است. مطالعات نشان می‌دهند که این سازمان‌ها، نرخ موفقیت فزاینده‌ای (تقریباً ۲۰٪) در اجرای اقدامات تحولی نسبت به هم‌تایان خود به‌دست می‌آورند که نشان‌دهنده قابلیت استفاده چابکی سازمانی در ارگان‌های دولتی می‌باشد. دولت‌هایی که در زمینه سرعت، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی بیشتر سرمایه‌گذاری می‌کنند، به احتمال قوی به اهدافشان خواهند رسید؛ زیرا عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فناوری با سرعت هرچه تمام‌تر بر دولت‌ها و تصمیمات آن‌ها تأثیر گذارده و شهروندان به خدمات سریع‌تر و تخصصی‌تری نیاز پیدا می‌کنند (باقرزاده، بالویی جامخانه و معافی معدنی، ۱۳۸۸). سازمان‌های ورزشی (به‌عنوان سازمان دولتی) باید سیر در گذشته را متوقف کرده و خود را برای تأمین نیازهای واقعی جهان امروزی ورزش آماده کنند. لازم است آن‌ها نگرش، رفتار و راهبرد خود را تغییر دهند؛ حتی اگر این تغییر باعث تغییرات در اصول مدیریتی آن‌ها شود. مدیران ورزشی برای رویارویی مناسب با انواع خطرات، ضعف‌ها، کاستی‌ها و چالش‌ها در هزاره سوم، نیازمند اتخاذ رویکرد رهبری نوین هستند (هرناندز^۳، ترجمه: الهی و خسروی‌زاده، ۱۳۸۶) که منجر به بروز کارآفرینی در جامعه شود. عنایتی (۱۳۸۸) در پایان‌نامه خود به مثبت‌بودن رابطه سبک رهبری با کارآفرینی سازمانی پی برده است. وی نشان داد که سبک رهبری استبدادی، سبک رهبری تفویضی، سبک رهبری مشورتی و سبک رهبری مشارکتی بر میزان کارآفرینی کارکنان سازمان‌های مورد مطالعه تأثیرگذار است (عنایتی، ۱۳۸۸). علی‌مردانی و همکاران (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی پرداختند. نتایج حاکی از این بود که بین

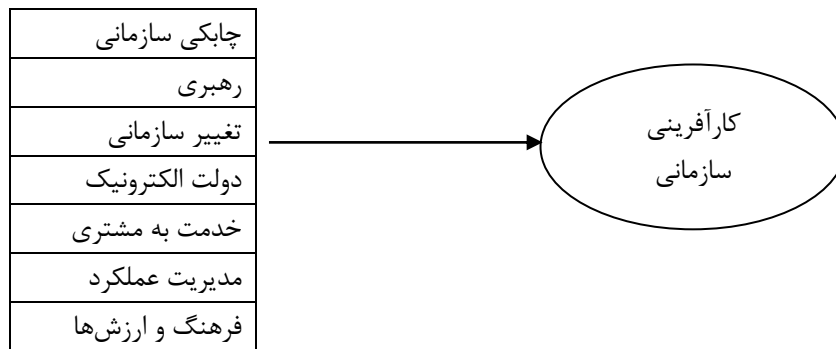
-
1. Rabins
 2. Sherehiy, Karwowsky, Layer
 3. Hernandez

ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد (علیمردانی، قهرمانی و ابوالقاسمی، ۱۳۸۸). 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 و فرهنگ کارآفرینی ایجاد شود و آن‌ها بتوانند فعالیت‌های کارآفرینانه فردی یا گروهی را به راحتی به اجرا درآورند (حق‌شناس، جمشیدیان، شائمی، شاهین و یزدان‌شناس، ۱۳۸۸). قهرمانی و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی از دیدگاه کارکنان غیرهیأت‌علمی پرداختند که در نتایج پژوهش خود، به رابطه مثبت بین این دو متغیر دست یافتند. به عبارت دیگر با بهبود فرهنگ سازمانی، کارآفرینی سازمانی در بین اعضای غیرهیأت علمی افزایش یافته است (قهرمان، پرداختچی، و حسین‌زاده قهرمانی، ۱۳۸۹). با نگاهی به مبانی نظری چابکی سازمانی، از مؤلفه‌های تأثیرگذار در کارآفرینی را می‌توان از عملکرد مدیران و استفاده از دولت الکترونیک در سازمان توسط آن‌ها نام برد. دربان آستانه و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود به بررسی رابطه مهارت کارآفرینی دهیاران با عملکرد آن‌ها پرداخته‌اند که به رابطه مثبت بین این دو متغیر دست یافتند (دربان آستانه، قدیری و فیروزی، ۱۳۹۰). وفایی و مقیمی (۱۳۹۰) در پژوهش خود به ارتباط کارآمدی سامانه الکترونیکی فرآیندهای اداری و کارآفرینی درون‌سازمانی دانشگاه تهران پرداخته‌اند. نتایج حاکی از این است که میزان کیفیت سامانه، کیفیت اطلاعات، خدمات، کاربرد و رضایت کاربران و کارآمدی سامانه الکترونیکی فرآیندهای اداری رو به بهبود است و رابطه معناداری با کارآفرینی درون‌سازمانی دانشگاه تهران دارد (وفایی و مقیمی، ۱۳۹۰).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد کارآفرینی در سطح سازمان و رفتار کارآفرینانه می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی جدید تلقی شود (کوبین و مایلز^۱، ۱۹۹۹). مؤسسات دولتی در فرآیند توسعه بسیاری از کشورها به ویژه کشورهای در حال توسعه، نقش برجسته‌ای دارند؛ اما به علل مختلفی این سازمان‌ها در کشورهای جهان سوم، به مرور زمان کارایی خود را در پاسخگویی به نیازهای متنوع و رو به رشد از دست می‌دهند. بسیاری از نویسندگان و پیشگامان تغییرات در سازمان و خدمات مدیریت دولتی، کارآفرینی را به عنوان محور مدیریت دولتی در مواجهه با چالش‌های فرارو، اثربخش‌تر و پاسخگوتر می‌دانند (تامپسون^۲، ۱۹۹۹). سیفی سالدھی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود نشان دادند میانگین ساختار کارآفرینانه و تمامی مؤلفه‌های آن و اثربخشی سازمانی، به شکل معناداری از حد متوسط پایین‌تر است و بین

1. Covin, Miles
2. Thampson

ساختار کارآفرینانه و تمامی مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی، رابطه‌ای معنادار وجود دارد (سیفی سالدھی، کوزه‌چیان، احسانی، ۱۳۹۰). حمیدی و محمدی (۱۳۸۸) نیز در پژوهش خود، سطح پایین کارآفرینی را در سازمان مورد مطالعه خود نشان دادند و همچنین، در نتیجه تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌ها بین هریک از متغیرهای ویژگی‌های فردی، شخصیتی و سازمانی با کارآفرینی، رابطه معناداری به دست آوردند (حمیدی و محمدی، ۱۳۸۸). با توجه به اهمیت شغلی کارکنان وزارت ورزش به دلیل خدماتی که ارائه می‌کنند (مسئولیت سلامت جامعه از بعد ورزش‌های همگانی و پرورشی، مسئولیت قهرمان‌پروری و نیز مسئولیت عمران و ایجاد، توسعه و نگهداری اماکن ورزشی)، پرداختن به کارآفرینی این گروه از کارکنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است که لازمه آن، شناسایی کارکنانی است که خصوصیات فردی و ویژگی‌های شخصیتی خاص کارآفرینی را دارا باشند. پیچیدگی‌های سازمان‌های ورزشی در سال‌های اخیر، به سرعت افزایش یافته و با وجود قوانین و رویه‌های سازمانی که به‌طور مکرر در حال تغییر هستند و رقبا نیز در محیط بیرونی مدام تغییر می‌کنند؛ لذا برای رسیدن به اهداف سازمان، به ساختاری چابک نیاز است. وزارت ورزش نیز به‌عنوان متولی اصلی ورزش کشور، از این قاعده مستثنی نیست. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش انجام شد. با توجه به اهمیت موضوع و وجود مشکلات و پیچیدگی‌ها در سازمان‌های ورزشی و نیز کمبود مطالعات در این زمینه، به‌ویژه در وزارت ورزش، ضرورت انجام چنین پژوهشی احساس می‌شود تا شاید از طریق چابک‌ساختن بستر سازمان‌های ورزشی، زمینه‌ساز ظهور نبوغ و کارآفرینی شویم و در نهایت، هدف اصلی سازمان که همانا تأمین سلامتی و شادی و نشاط در جامعه است محقق گردد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی است. به منظور گردآوری داده‌ها از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شد که هدف آن، بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی وزارت ورزش و جوانان است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارشناسان حوزه‌های شش‌گانه معاونت وزارت ورزش و جوانان مستقر در ساختمان شماره یک و دو این سازمان تشکیل دادند که شامل: معاونت ساماندهی امور جوانان (۵۶ نفر)، معاونت امور فرهنگی و تربیتی (۵۵ نفر)، معاونت توسعه ورزش قهرمانی (۶۰ نفر)، معاونت امور بانوان و توسعه ورزش همگانی (۵۸ نفر)، معاونت حقوقی امور مجلس و استان‌ها (۵۴ نفر) و معاونت توسعه منابع و پشتیبانی (۵۷ نفر) که در مجموع، ۳۴۰ نفر بودند می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، به صورت روش تصادفی - طبقه‌ای انجام شد. براساس جدول برآورد حجم نمونه مورگان^۱ (۱۹۷۰) و با احتساب احتمال عدم بازگشت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها، ۱۸۰ کارشناس در حوزه‌های شش‌گانه معاونت وزارت ورزش، به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای انجام این پژوهش، از دو پرسش‌نامه استفاده شد: الف. پرسش‌نامه چابکی سازمانی: جهت سنجش چابکی سازمانی، از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته ۳۰ سؤالی براساس مدل مؤسسه ای تی کرنی^۲ (۲۰۰۲) استفاده شد. مؤلفه‌های چابکی سازمانی از نظر مؤسسه ای تی کرنی (۲۰۰۲) شامل: رهبری، تغییر سازمانی، مدیریت عملکرد، ارزش و فرهنگ، خدمت به مشتری و فناوری می‌باشد. این پرسش‌نامه در قالب مقیاس ۵ رتبه‌ای لیکرت طراحی شد؛ 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 می‌گیرد و ۶ مؤلفه چابکی سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند. ب. پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی: جهت سنجش کارآفرینی سازمانی، از پرسش‌نامه ۴۰ سؤالی براون^۳ (۱۹۹۷) که براساس مدل استیونسون طراحی شده استفاده شده است. مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی از نظر استیونسون شامل: فلسفه پاداش، تعهد به منابع، ساختار مدیریت، کنترل منابع (فرهنگ کارآفرینانه)، تعهد به فرصت (رشدگرایی) و گرایش استراتژیک می‌باشد. برای اطمینان بیشتر، با بهره‌گیری از نظرات اساتید، پرسش‌نامه‌ها بازبینی شدند و ابهامات آن‌ها تا حدودی برطرف شد. این امر

1. Morgan
2. AT Kearny
3. Brawn

بیانگر روایی ظاهری و محتوایی قابل قبول ابزار گردآوری می‌باشد. همچنین برای سنجش روایی متغیر مستقل، از اعتبار سازه استفاده شد. اعتبار سازه با رابطه برقرار کردن بین وسیله اندازه‌گیری و چارچوب کلی نظری جهت تعیین این نکته که تا چه حد وسیله اندازه‌گیری مفاهیم و پیش‌فرض‌های نظریه به‌کارگرفته‌شده را منعکس می‌کند، سروکار دارد. براساس اطلاعات جدول زیر ملاحظه می‌شود که ضریب کی ام او^۱ برای سؤال‌های سی‌گانه چابکی سازمانی برابر با ۰/۸۹۸ است که حاکی از کفایت نمونه می‌باشد. همچنین، مقدار بارتلت در سطح ۰/۰۱ معنادار است که نشان می‌دهد تفکیک عامل‌ها براساس بارهای عاملی به‌درستی اجرا شده و بین عامل‌ها هم‌پوشانی وجود ندارد. از طرف دیگر، برای تأیید پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. به‌همین منظور، تعداد ۲۵ پرسش‌نامه بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان توزیع گردید. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و تحلیل آن‌ها، میزان ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۸۶ و برای پرسش‌نامه چابکی سازمانی برابر ۰/۹ بود که نشانگر پایایی خوب ابزار پژوهش است.

جدول ۱- مقدار کی ام او و آزمون بارتلت

مقدار کایزمایر- اولکین	۰/۸۹۸
بارتلت	۴۴۱۸/۶۱۱
سطح معناداری	۰/۰۰۰

نتایج

براساس نتایج محاسبه‌شده مشخص شد که با توجه به نمونه‌گیری طبقه‌ای، نمونه‌ها به تعداد مساوی از شش حوزه انتخاب شده‌اند، ۴۲٪ از پاسخ‌دهندگان مرد هستند، ۱۹٪ زیر ۱۰ سال، ۴۲٪ بین ۱۰ تا ۲۰ و ۲۹٪ بالای ۲۰ سال سابقه دارند و ۵۵٪ نمونه‌ها دارای مدرک کارشناسی، ۲۸٪ کارشناسی ارشد و ۷٪ دارای مدرک دکتری هستند. در ادامه، نرمال‌بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی شد (برای چابکی سازمانی، $P=0/766$ و برای کارآفرینی سازمانی $P=0/867$). چون P مقدار محاسبه‌شده از سطح معناداری ۰/۰۵ بزرگ‌تر می‌باشد؛ لذا می‌توان به‌صورت پیش‌فرض، نرمال‌بودن داده‌ها را پذیرفت. با توجه به نحوه محاسبه امتیازات پرسش‌نامه‌ها، میانگین چابکی سازمانی (۸۶/۴۶) در حد بالایی می‌باشد و میانگین کارآفرینی سازمانی (۲۰۹/۶۹) پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد.

جدول ۲- آماره‌های توصیفی مؤلفه‌های چابکی سازمانی

مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
چابکی سازمانی	۱۸۰	۸۶/۴۶	۱۰/۰۵۳
رهبری	۱۸۰	۲۰/۲	۲/۸۸۷
تغییر سازمانی	۱۸۰	۱۹/۴۷	۳/۷۸۷
دولت الکترونیک	۱۸۰	۱۷/۱۲	۴/۹۰۶
خدمت به مشتری	۱۸۰	۹/۷۸	۲/۵۷۳
مدیریت عملکرد	۱۸۰	۱۱/۲۵	۱/۸۱۸
فرهنگ و ارزش‌ها	۱۸۰	۸/۶۱	۰/۹۹۷

ضریب هم‌بستگی بین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در جامعه موردنظر بررسی شد. نتایج آزمون نشان داد بین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، بین تمام مؤلفه‌های چابکی سازمانی (به جز یک مؤلفه) و کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (جدول ۳).

جدول ۳- آماره‌های توصیفی مؤلفه‌های کارآفرینی

مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
کارآفرینی سازمانی	۱۸۰	۲۰۹/۶۹	۲۳/۰۱۲
گرایش استراتژیک	۱۸۰	۴۰	۳/۱۹
گرایش به منابع	۱۸۰	۴۳/۱۵	۷/۰۲
ساختار مدیریت	۱۸۰	۶۰/۶۴	۶۳/۴۲
فلسفه پاداش	۱۸۰	۲۵/۳	۶/۴۲
رشدگرایی	۱۸۰	۲۰/۲	۷/۸۲
فرهنگ کارآفرینانه	۱۸۰	۲۰/۴	۱۱/۸۴

جدول ۴- میزان همبستگی بین مؤلفه‌های چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	سطح معناداری	میزان همبستگی	جهت
رهبری	کارآفرینی سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۶۶۲	مثبت
تغییر سازمانی	کارآفرینی سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۶۲۳	مثبت
دولت الکترونیک	کارآفرینی سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۸۰۹	مثبت
خدمت به مشتری	کارآفرینی سازمانی	۰/۰۰۴	۰/۲۱۴	مثبت
مدیریت عملکرد	کارآفرینی سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۳۷۴	مثبت
فرهنگ و ارزش‌ها	کارآفرینی سازمانی	۰/۱۴۳	۰/۱۴۳	مثبت
چابکی سازمانی	کارآفرینی سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۷۵۳	مثبت

در ادامه و برای نشان دادن ارتباط هم‌زمان همه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) و تحلیل روابط بین آن‌ها، از رگرسیون چندگانه با روش هم‌زمان استفاده شد. همان‌طور که جدول زیر نشان می‌دهد، از میان متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون، سه متغیر به شرح زیر متغیر وابسته را تبیین می‌کنند: اولین متغیر، فناوری است که براساس ضریب بتای به‌دست‌آمده (۰/۵۰۵) بیشترین رابطه را با میزان کارآفرینی سازمانی داشته است. براساس بتای محاسبه‌شده این متغیر، با یک واحد تغییر در میزان فناوری، ۵۰٪ تغییر در میزان کارآفرینی به‌دست می‌آید. بعد از آن، متغیر رهبری است که ۳۸٪ از تغییرات کارآفرینی را تبیین می‌کند و سومین متغیر، متغیر سازمانی است که ۳۲٪ از تغییرات را پیش‌بینی می‌کند. ضریب هم‌بستگی کارآفرینی با این سه متغیر مستقل، به‌طور هم‌زمان ۰/۹۰۲ و ضریب تعیین ۰/۸۱۳ است. در واقع به‌وسیله متغیرهایی که وارد معامله شده‌اند، ۸۱٪ واریانس متغیر وابسته تبیین شده است؛ بدین معنی که ۸۱٪ از تغییرات حاصل در متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) توسط متغیرهای رهبری، تغییر سازمانی و فناوری تبیین می‌شود.

جدول ۵- خلاصه مدل رگرسیون بین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی

معناداری	مقدار آزمون آنوا	خطای استاندارد	ضریب هم‌بستگی تعدیل‌شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۱۲۵/۱۵۵	۱۰/۱۲۹	۰/۸۰۶	۰/۸۱۳	۰/۹۰۲

جدول ۶- ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی کارآفرینی سازمان

معناداری	آزمون تی	ضرایب استاندارد شده		ضریب استاندارد نشده	ابعاد
		خطای معیار	ضریب بتا		
۰/۰۱۶	۲/۴۴۲	۸/۰۳۸	۱۹/۶۳۲	مقدار ثابت	
۰/۰۰۱	۸/۰۶۶	۰/۳۰۸	۲/۴۵۹	رهبری	
۰/۰۰۱	۷/۵۱۴	۰/۲۸۲	۱/۷۱۲	تغییر سازمانی	
۰/۰۰۱	۱۱/۵۹۸	۰/۵۰۵	۱۱/۷۷۸	دولت الکترونیک	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین چابکی سازمانی با کارآفرینی سازمانی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. اگرچه تاکنون پژوهشی با این موضوع انجام نشده است، اما برخی از پژوهشگران مانند خرمگاه (۲۰۱۲) به بررسی ارتباط بین ساختار کارآفرینانه با چابکی در سازمان پرداخته‌اند که نتایج مثبتی در این زمینه به‌دست آورده‌اند (خرمگاه، ۲۰۱۲).

طبق اطلاعات جدول ۳، رابطه بین رهبری، تغییر سازمانی، مدیریت عملکرد، دولت الکترونیک و کارآفرینی سازمانی، معنادار بود که به‌ترتیب با نتایج پژوهش‌های عنایتی (۱۳۸۸)، علی‌مردانی و همکاران (۱۳۸۸)، دربان آستانه و همکاران (۱۳۹۰) و وفایی و مقیمی (۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد؛ اما رابطه بین ارزش و فرهنگ سازمانی با کارآفرینی معنادار نبود که با نتیجه پژوهش قهرمانی و همکاران (۱۳۸۹) تناقض دارد. درنهایت، نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد سه مؤلفه از چابکی سازمانی، تبیین‌کننده مناسبی برای کارآفرینی سازمانی هستند و می‌توان جهت ارتقای کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان از این مؤلفه‌ها استفاده نمود. طبق جدول سه و چهار مشاهده می‌شود که از مؤلفه‌های تأثیرگذار چابکی سازمانی بر کارآفرینی سازمانی، رهبری، تغییر سازمانی و دولت الکترونیک را می‌توان نام برد که در این میان، نقش فناوری در تبیین کارآفرینی پررنگ‌تر از دیگر مؤلفه‌ها است.

مسئله مهم در بالابردن چابکی سازمانی، نگرش مدیران ارشد و اجرایی سازمان‌ها نسبت به فناوری‌های نوین، تشویق به استفاده از فناوری‌ها در سازمان و ایجاد بستری مناسب در سازمان برای پذیرش فناوری در ساختار سازمان می‌باشد که درنهایت، منجر به کارآفرین شدن سازمان می‌شود. در وزارت ورزش نیز اگر مدیران ارشد تصمیم به گسترش استفاده از فناوری اطلاعات در سازمان بگیرند، به منابع اطلاعاتی ارزشمندی دست خواهند یافت و برای تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی از این اطلاعات استفاده خواهند کرد.

براساس دیگر یافته‌های پژوهش (جدول ۱)، وضعیت چابکی در این سازمان در حد مطلوبی است که شاید به‌علت تغییر این سازمان به وزارت باشد که در نتیجه، باعث ایجاد نگرشی جدید در رهبری و تغییر ساختار و مدیریت عملکرد در این سازمان شده است؛ اما کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران وضعیتی نامطلوب دارد و امتیاز آن از حد متوسط پایین‌تر است (جدول ۲). این یافته‌ها با نتایج حمیدی و محمدی (۱۳۸۸)

و سیفی سالدهی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. بخش دولتی اغلب به صورت واحدهایی انحصاری، محافظه کار و بوروکراتیک به تصویر کشیده می شوند و این تصویر ممکن است به این نتیجه منجر شود که بخش دولتی نمی تواند کارآفرین باشد. خود بخش دولتی با کارآفرینی دشمن نیست، بلکه ساختارها، بوروکراسی، ارزش ها و فعالیت های سنتی بخش دولتی است که برای کارآفرین بودن مضر هستند (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۸، ۳۱)؛ اما به نظر می رسد در مورد وزارت ورزش، میزان گرایش به منابع در بین اعضای نمونه پایین است. به بیان بهتر، به جای این که افراد بکوشند از منابع محدود، حداکثر بهره را برده و بالاترین ارزش را ایجاد نمایند، به منابع موجود بسنده می کنند. دلایل ایجاد چنین روحیه ای را می توان فقدان کنترل بر منابع از طریق نیروهای سیاسی و تکنولوژیکی، کاهش دادن ریسک و افزایش دادن بازده کوتاه مدت عنوان کرد. دلیل دوم را می توان در رابطه با فلسفه پاداش جستجو کرد. در مطالعه حاضر، فلسفه پاداش از میزان میانگین پایین تر بود و این نشان می دهد که این فلسفه عمدتاً مبتنی بر مسئولیت فردی و محافظت از موقعیت فعلی است. دلایل این امر را می توان در رقابت پایین، هنجارهای اجتماعی و اطلاعات ناقص در خصوص محاسبه ارزش کمی فرد جستجو کرد. دلیل سوم مربوط به رشدگرایی و نحوه دنبال کردن فرصت ها می باشد. بنا بر نتایج تجزیه و تحلیل، میزان این گرایش در بین افراد نمونه مورد مطالعه پایین تر از میانگین بود. دلایل این جهت گیری می تواند مواردی از قبیل: هزینه های بالای ورود به فرصت جدید، عدم مدیریت ریسک، حوزه های محدود شده تصمیم و فرایند تصمیم گیری پیچیده و طولانی باشد. در نهایت، میزان مؤلفه فرهنگ کارآفرینانه که به یافتن ایده ها برای بهره برداری از منابع می پردازد، در میان افراد نمونه پایین تر از میانگین بود و این امر نشان می دهد که افراد به جای فرهنگ کارآفرینانه، به داشتن فرهنگ اداری تمایل نشان می دهند. دلایل این امر می تواند فقدان ایده های امیدبخش برای سازمان، فقدان یک مرکز آموزش کارآفرینی مناسب، پایین بودن انگیزه پیشرفت و پایین بودن ویژگی های کارآفرینی در افراد باشد. اگر واقعاً سازمانی قصد دارد کارآفرینی داشته باشد، باید فرهنگ سازمان به فضای کارآفرینانه مبدل شود که البته این کار در کوتاه مدت امکان پذیر نیست؛ ولی اگر مدیریت عالی حمایت های لازم را به عمل آورد، می توان در طول زمان به این مهم دست یافت (فرای^۱، ۱۹۹۳، ۶۱).

1. Fry

در نهایت، باید اذعان داشت که به دلیل نقش و جایگاه کارآفرینی سازمانی در توسعه اقتصادی، بسیاری از دولت‌ها تلاش می‌کنند با حداکثر امکانات و بهره‌برداری از دستاوردهای پژوهشی، شمار بیشتری از سازمان‌ها را به فعالیت‌های کارآفرینانه، تشویق و هدایت نمایند. کارآفرینی سازمانی با مهارتی که در تشخیص فرصت‌ها و استفاده حداکثری از آن‌ها در سازمان به عمل می‌آورد، پیشگامی آن سازمان را در تحولات اقتصادی و اجتماعی فراهم می‌سازد. تا کنون چابکی را چارچوبی جدید در محیط تولید می‌دانستند؛ که در مفهوم، گامی به جلو و ایجاد معانی جدید برای عملکرد بهتر و موفقیت در تجارت بوده و در عمل نیز رویکردی استراتژیک در تولید و در نظر گرفتن شرایط جدید محیط تجاری است. در محیط سازمانی نیز چابکی برای بقا و پیشرفت در محیط تغییر و عدم اطمینان، ساختارهای سازمانی را به گونه‌ای سازماندهی می‌کند که منعطف و نوآور باشند و بتوانند تصمیم‌گیری سریع را ارتقا دهند. تولیدکنندگان چابک نیز باید منابع انسانی سازمان را که بتوانند عدم اطمینان و تغییر را به رشد تبدیل کنند، حفظ کنند و به ایجاد سازمانهای کارآفرین بپردازند. اما این پژوهش نشان داد که چابکی را می‌توان در سازمان‌های دولتی نیز بکار برد و از مزایای آن در ایجاد کارآفرینی در ورزش که نیاز امروز همه سازمان‌های دولتی بخصوص سازمان‌های ورزشی در کشور می‌باشد بهره‌مند گردید.

منابع

1. Aghazadeh, H., & Rezazadeh, H. (1383). Organizational entrepreneurs. Tadbir journal, 15 (152), 1-14. (Persian).
2. Ahmadpourdariani, M. (1377). Designing and explaining the nurture of entrepreneur managers in the industry. PhD dissertation. Tarbiat Modares University. Faculty of Humanities, management group (Persian).
3. Alimardani, M., Ghahramani, M. & Abolghasemi, M. (1388). Explore the relationship between organizational structure and organizational entrepreneurship. New approach in the Educational management Journal, 2 (3), 131-144. (Persian).
4. Bagherzadeh, M., Balouiejamkhaneh, E., & Moafimadani, R. (1388). Study of agility capabilities in administrative organizations: case study, Mzandaran Post Office. Journal of Management, 7 (18), 37-47. (Persian).
5. Covin, J. G., Miles, M. P. (1999). Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage. Entrepreneurship Theory Practice, 23

(3): 47-64.

6. Darbanastane, A., Ghadiri, M., & Firouzi, M. (1390). Explore the relationship between organizational performance and entrepreneurship skills of the local rural managers. *Journal of Rural Studies*, 3 (1), 27-59. (Persian).
7. Enayati, S. (1388). The effect of leadership style on entrepreneurial rate in employees in government agencies. Master thesis. Kordestan Azad University, Management Faculty. (Persian).
8. Farid, D. (1388). Examine the relationship between creativity and entrepreneurship between athletes and non-athletes men and women, case study in Yazad students. *Sport Management Quarterly*, 2 (1), 77-97. (Persian).
9. Fry, F. (1993). *Entrepreneurship: A planning approach*. New Delhi, West Publishing Company.
10. Ghahramani, M., Pardakhtchi, M., & Hosseinzadeh, G. T. (1389). Organizational culture and its relation with organizational entrepreneurship. *Journal of Public Administration perspective*, 1 (1), 25-39. (Persian).
11. Haghshenas, A., Jamshidian, M., Shaemi, A., Shahin, A., & Yazdanshenas, M. (1388). Model of entrepreneurship in the public sector. *Quarterly Management Sciences of Iran*, 2(8), 31-73. (In Persian).
12. Hamidi, N., & Mohamadi, N. (1388). Individual and corporate entrepreneurship. *Quarterly Journal of Development & Evolution Management*, 1 (2), 21-34. (Persian).
13. Hernandez, R. A. (2002). *Managing sport organization* (A. Elahi, & E. Khosravi, Trans.). Tehran: Bamdad Publication. [In Persian].
14. Hosseini, S. E., Ghorbanalizade, G. A., & Tayebi, S. M. (1385). *Principles of Physical Education and Management and Planning*. Amol: Shomal Cultural Institute. (Persian).
15. Khoramgah, S. S. (2012). Analysis relationship between entrepreneurship & organizational agility. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(11): 860- 868.
16. Moghimi, S. M. (1384). *Entrepreneurship in public organizations*. Tehran: Farandish Publication. (Persian).
17. Mondalizadeh, Z., & Honari, H. (1389). Evaluate the factors affecting sports entrepreneurship as a field of inter-disciplinary. *Quarterly of inter-disciplinary studies in the humanities*, 2 (2), 113-136. (Persian).
18. Nasuridin, A. M., Ramayah, T., & 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): 116-129.
19. Robbins, S. P. (1983). *Managing organizational behavior*. A. parsian, & M. Arabi, Trans. Tehran: Institute of Studies and Business Research. (Persian).
20. Ratten, V. (2011). Sport-based entrepreneurship: Towards a new theory of entrepreneurship and sport management. *International Entrepreneurship and Management*, 7 (1): 57-69.
21. Seifisaldehi, M., Kouzehchian, H., & Ehsani, M. (1391). The effect of entrepreneurial structure on organizational effectiveness in physical educational organization of Islamic Republic of Iran. *Sport Management Review*, 4 (13), 215-236. (Persian).
22. Sherehiy, B., Karwowski, W., Layer, J. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37 (5): 445-460.
23. Stephen, P. R. (1983). *Organizational behavior management*. (Translated by Parsian, A., & Arabi, S. M.). (1374). Tehran: Institute of Studies and Business Researches. (Persian).
24. Talebpour, M., Marefati, A., & Gholamian, J. (1388). Offering regression model of organizational climate and organizational entrepreneurship of faculty of Physical Education. *Sport Mangement Review*, 6 (1), 97-116. (Persian).
25. Thompson, J. L. (1999). A strategic perspective of entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurship Behavior*, 5 (6): 279-296.
26. Vafaie, F., & Moghimi, M. (1390). Relationship between efficiency of administration electronic processes system and internal entrepreneurship in Tehran University. *Quarterly of economic and modern business*, 6 (22), 99- 122. (Persian).
27. Zerbinati, S., Souitaris, V. (2004). Entrepreneurship in the public sector: A framework of analysis in European local governments. *Entrepreneurship and Regional Development*, 17 (1): 43-64.