

طراحی مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر رابطه ساختار سازمانی با ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی سیده طاهره موسوی راد^۱، ابوالفضل فراهانی^۲، حبیب هنری^۳، حسین پور سلطانی^۴

۱- دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی (مدیریت و برنامه‌ریزی)*

۲- استاد دانشگاه پیام نور

۳- دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی

۴- استادیار دانشگاه پیام نور البرز

تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۱/۲۴

تاریخ دریافت: ۸۹/۱۲/۱۷

چکیده

در چند سال گذشته به دلیل فشارهای اجتماعی، فرهنگی و رقابتی میزان علاقه سازمان‌ها به کارآفرینی سازمانی افزایش یافته است. عوامل مختلفی مانند ساختار سازمانی می‌تواند بر کارآفرینی سازمانی تأثیر شگرفی داشته باشد. ساختار مکانیکی به شکل منفی با نوآوری کارآفرینی سازمانی همبستگی دارد و ساختار ارگانیک به توانمندسازی مدیران و کارکنان منجر شده، باعث می‌شود آن‌ها خطرهای حاصل از تغییر استراتژیک را پذیرا باشند و سازمان دارای گرایش‌های کارآفرینانه شود. ساختار سازمانی به-عنوان یکی از پیش‌بران اصلی کارآفرینی سازمانی مطرح است. پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی مطلوب در زمینه ارتباط بین ساختار سازمانی ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی انجام شده است. متغیر پیش‌بین در این پژوهش ساختار سازمانی با طیف ارگانیک - مکانیک و متغیرهای ملاک ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی است که ۵ بعد نوآوری، خطرپذیری، استقلال طلبی، رقابت تهاجمی و پیشتازی در بازار را در بر می‌گیرد. علاوه بر متغیرهای فوق، متغیرهای تعدیل-کننده ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیز مد نظر واقع شده است. نمونه آماری تحقیق شامل ۲۰۲ نفر از کارکنان سازمان تربیت بدنی است. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و دو پرسشنامه ساختار سازمانی با پایایی ۰/۹۵ و گرایش کارآفرینانه سازمانی با پایایی ۰/۹۹ بود. برای بررسی روایی ابزار پژوهش از تحلیل عاملی استفاده شد. به‌منظور تحلیل داده‌ها و پاسخ به سؤال‌های پژوهش از مدل‌های آماری t تک گروهی (به‌منظور بررسی دیدگاه نمونه‌های تحقیق)، برای ارتباط بین متغیرها از رگرسیون تک و چندمتغیری و برای طراحی مدل از نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد ساختار سازمانی در سازمان تربیت بدنی به شدت مکانیکی است و همچنین گرایش‌های کارآفرینانه در سطحی پایین‌تر از حد متوسط است. بین ساختار سازمانی با گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی ارتباطی مثبت و معنی‌دار در سطح $\alpha < 0/01$ مشاهده می‌شود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد سازمان تربیت بدنی در وضعیت غیرکارآفرینانه قرار دارد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود این سازمان در روند برنامه‌ریزی‌های راهبردی خود به مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی از جمله ساختار سازمانی توجه کند.

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

مقدمه

امروزه، سازمان‌ها و پژوهشگران نیاز به کارآفرینی را درک کرده‌اند. کارآفرینی سازمانی که به گرایش‌ها و فعالیت‌های کارآفرینانه در سطح سازمان منجر می‌شود، عنصری مهم در توسعه اقتصادی، ایجاد ثروت و بهبود عملکرد تشخیص داده شده است. کارآفرینی سازمانی می‌تواند برای حیات مجدد و ارتقای عملکرد سازمان‌ها مهم باشد. سازمان‌ها می‌توانند به صورت طیفی از کارآفرینی کم تا زیاد درجه‌بندی شوند. در مطالعات کوین و اسلوین^۱ بیان شده است که بین سازمان‌های محافظه‌کار (خطر گریز، بدون نوآوری و منفعل) و سازمان‌های کارآفرین (خطرپذیر، نوآور و پیش‌تاز در بازار) تمایز وجود دارد (۱). زمانی که شرایط مناسب کارآفرینی در سازمان فراهم باشد، سازمان محرک، مشوق و آموزش‌دهنده افراد برای اجرای فعالیت‌های کارآفرینانه خواهد بود.

در کلیه مدل‌های مفهومی کارآفرینی سازمانی که به وسیله محققان طراحی شده‌اند، ساختار سازمانی به عنوان یکی از عوامل اصلی پیش‌برنده کارآفرینی سازمانی مطرح شده است (۲،۳). ساختار سازمانی به معنی شکل رسمی ارتباطات بین افراد و گروه‌ها در زمینه تخصیص کارها، وظایف و قوانین سازمان است. سازمان‌های کارآفرینانه ساختار ارگانیک دارند (۱). در ساختارهای ارگانیک، به جای روابط عمودی بر روابط موازی تأکید می‌شود، نفوذ در آن‌ها به جای اینکه بر مبنای اختیارات حاصل از پست سازمانی باشد، بر اساس مهارت و دانش است؛ مسئولیت‌ها به جای اینکه صرفاً بر اساس شرح شغل باشد، به صورت انعطاف‌پذیر تعریف شده و به جای صدور دستورات، روی مبادله اطلاعات تأکید می‌شود. ساختار ارگانیک در محیطی متلاطم و متغیر به کار می‌رود. این سازمان‌ها پویا و انعطاف‌پذیرند، معمولاً قوانین و مقررات به صورت نوشته وجود ندارد، سلسله مراتب اداری مشخص نیست و سیستم تصمیم‌گیری غیرمتمرکز است. به عقیده برنز و استاکر^۲ مؤثرترین ساختار، ساختاری است که خود را با الزامات محیط تطبیق دهد (۴). اغلب پژوهشگران، کارآفرینی سازمانی را از طریق پنج ویژگی اساسی گرایش‌های کارآفرینانه شامل: نوآوری، استقلال طلبی، پیش‌تازی در بازار، رقابت تهاجمی و خطرپذیری، بررسی و مفهوم‌سازی کرده‌اند. سازمانی که دارای بسترهای مناسب کارآفرینی سازمانی باشد به سمت گرایش‌های کارآفرینانه سوق می‌یابد. این عوامل اغلب با هم کار می‌کنند تا عملکرد کارآفرینانه سازمان را افزایش دهند و به بهبود عملکرد سازمان منجر شوند (۵).

1. covin and slevin
2. Bernez & staker

نوآوری^۱ در سرمایه‌گذاری سازمان به ایجاد بازارهای جدید منجر می‌شود. نوآوری در ورزش می‌تواند از طریق تیم‌ها، سازمان‌ها و بازیکنان ورزشی پدیدار شود. از نوآوری‌های مهم در ورزش طی دهه گذشته می‌توان به استفاده از برنامه‌های رایانه‌ای برای تحلیل عملکرد تیم‌ها، نوآوری در تجهیزات و فناوری‌های مورد استفاده در ورزش و نوآوری اجتماعی از طریق فعالیت‌های ستاره‌های دنیای ورزش و سازمان‌های ورزشی اشاره کرد (۶).

پیشتازی در بازار^۲ باعث می‌شود سازمان‌ها بتوانند در بازارهای رقابتی پیروز شوند و بخشی از حیات مدیریت تیم‌های ورزشی از این طریق تضمین می‌شود. سازمان‌های ورزشی به دنبال فرصت‌های جدید تجاری مانند پوشش تلویزیونی بیشتر برای افزایش بازاریابی و بهره‌برداری از استادیوم‌ها برای کاربردهای گوناگون پیشتاز شده‌اند (۷).

خطرپذیری^۳ بیانگر تمایلات سازمان‌ها برای در نظر گرفتن خطرات متفاوت به همراه ایجاد کسب و کار جدید است، به خصوص زمانی که برگشت مالی قطعی نباشد.

خطرپذیران در ورزش می‌توانند گروه‌هایی نظیر ورزشکاران، سازمان‌دهندگان رویدادهای ورزشی، مقامات رسمی، مربیان و مدیران ورزشی باشند (۸). خطرپذیری تجاری در ورزش اغلب توسط مالکان تیم‌های ورزشی با بستن قراردادهای چند میلیون دلاری برای ورزشکاران بر مبنای پتانسیل آینده انجام می‌شود. به علاوه، هزینه‌های زیاد استادیوم‌های ورزشی و حق امتیاز روی خطرپذیری در تجارت تأثیر دارد. بسیاری از مالکان تیم‌های ورزشی خطرپذیری مالی را به امید بازگشت به شکل قدرت و سرگرمی می‌پذیرند (۹). استقلال‌طلبی عملی غیروابسته به وسیله یک فرد یا یک تیم به منظور پیش بردن مفهوم یا چشم‌انداز کسب و کار و ادامه آن تا تکمیل کار است و رقابت تهاجمی، تلاش شدید برای برد در صحنه رقابت در صنعت است که از طریق پاسخی هجومی به منظور بهبود جایگاه یا پیروزی بر تهدید در بازاری رقابتی انجام می‌شود. کارآفرینی سازمان‌های ورزشی دینامیک است و روی تعدادی از حوزه‌های مدیریت مانند ساختار تجاری، مدیریت بحران، ارتقای ورزش‌های جدید، مدیریت اجرایی، ایجاد نوآوری، ساختارهای تبلیغاتی، موضوعات اجتماعی، نگرانی‌های پی در پی و پیشرفت‌های فناورانه اثر می‌گذارد (۶).

اغلب تحقیقات کارآفرینی در دهه گذشته در حوزه‌های مختلف و تا حدی کمتر در بخش ورزش متمرکز بوده است. کارآفرینی در ورزش با آنکه مقوله‌ای نو به شمار می‌رود، می‌تواند

-
1. Innovativeness
 2. Proactiveness
 3. Risk - Taking

جنبه‌های مختلفی از جمله اشتغال و آموزش را در برگیرد. بر اساس سیاست‌های برنامه چهارم توسعه، توجه به ورزش و یافتن راه‌های مناسب برای عملی کردن این برنامه‌ها به توصیف وضعیت کارآفرینی سازمان ورزشی نیاز دارد و با توجه به اینکه ورزش و تربیت بدنی جذابیت زیادی در میان مردم دارد، مسئولان سازمان‌های ورزشی را ترغیب می‌کند که راه حل‌های جدیدی خلق کنند و استراتژی‌های آن را برای ایجاد نوآوری و مزایای رقابتی به کار گیرند. تفکر کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌های ورزشی اجتناب‌ناپذیر است. همان‌طور که در سازمان‌های مختلف کارآفرینی از ابزارهای تأمین‌کننده حیات و مزیتی رقابتی برشمرده می‌شود، حیات و مزیت رقابتی در سازمان‌های ورزشی نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آن‌ها وابسته است. اگر سازمان‌های ورزشی، به‌خصوص سازمان تربیت بدنی که در رأس قرار دارد، سازمانی کارآفرین باشند، می‌توانند موقعیتی ایجاد کنند که مدیران، برنامه‌ریزان، تصمیم‌گیرندگان و کارکنان کارآفرین فرصت‌ها را بهتر درک کنند، از منابع موجود و فرصت‌ها به‌منظور نوآوری استفاده بیشتری کنند و در نتیجه سریع‌تر رشد کرده، در صحنه رقابت جهانی، منطقه‌ای و ملی دوام آورند و رسالتی را که بر عهده دارند به نحو احسن ایفا کنند. برای پاسخ به این نیاز، در این تحقیق ابتدا ساختار سازمانی، ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی و ارتباط بین آن‌ها بررسی شده و سپس بر اساس آن الگو ترسیم شده که امید است به‌عنوان ابزاری برای ایجاد فرصت‌های کارآفرینانه و نوآورانه در تولید رفتارهای کارآفرینانه به کار رود و بدین وسیله مسئولان وضعیت کارآفرینی سازمانی را با رویکرد کارآفرینانه متناسب تحلیل کنند و برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دهند؛ بنابراین مقاله حاضر با هدف ارائه الگویی در زمینه ارتباط بین ساختار سازمانی با ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی انجام شده است.

روش پژوهش

این تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ستادی سازمان تربیت بدنی به تعداد ۴۰۰ نفر تشکیل می‌دادند. پرسشنامه‌ها به تمامی اعضای جامعه نمونه ارسال شد که از این تعداد ۲۰۲ پرسشنامه قابل استفاده بود و از همین تعداد در فرآیند تجزیه و تحلیل استفاده شد. متغیر پیش‌بین در این پژوهش ساختار سازمانی و متغیر ملاک ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی شامل: نوآوری، خطرپذیری، استقلال‌طلبی، پیشتازی در بازار و رقابت تهاجمی است. علاوه بر متغیرهای فوق، متغیرهای تعدیل‌کننده ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل: سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان

تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدام، سابقه خدمت و ... نیز مد نظر واقع شده است. برای انجام این پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است:

پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل: متغیرهای جنسیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، میزان تقریبی ساعات کار در روز، متوسط میزان حقوق ماهیانه.

پرسشنامه استاندارد ساختار سازمانی (با پایایی ۰/۹۵): این ابزار حدی را که هر سازمان دارای ساختار ارگانیک یا مکانیک است، مشخص می‌کند. این پرسشنامه توسط ساشکین و موریس^۱ ابداع شده و شامل ده گویه است که در قالب مقیاس پنج ارزشی لیکرت و به صورت (۱) خیلی کم تا (۵) خیلی زیاد ارزش گذاری شده‌اند (۱۰)

پرسشنامه محقق ساخته ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی (با پایایی ۰/۹۹) که در قالب مقیاس هفت ارزشی لیکرت ارزش گذاری شده است.

به منظور تحلیل داده‌ها و پاسخ به سؤال‌های پژوهش از مدل‌های آماری t تک گروهی (به منظور بررسی دیدگاه نمونه‌های تحقیق) و رگرسیون تک و چندمتغیری برای ارتباط بین متغیرهای تحقیق استفاده شده است. در نهایت، برای طراحی مدل از نرم‌افزار LISREL استفاده شد.

نتایج

یافته‌های توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق نشان می‌دهد میانگین سن در دامنه ۳۶ تا ۴۰ قرار دارد، ۵۵ درصد نمونه تحقیق مرد، ۷۸/۷ درصد متأهل، ۶۶/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند، ۵۸/۹ درصد افراد در رشته تربیت بدنی تحصیل کرده‌اند، وضعیت استخدامی ۶۴/۴ درصد به صورت رسمی است، ۲۹/۷ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت دارند و میزان ساعت کاری آن‌ها شش تا هشت ساعت است، از این تعداد، ۵۵/۴ درصد دارای حقوق ماهیانه ۳۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان بودند.

در بررسی ساختار سازمانی نتایج زیر به دست آمده است:

جدول ۱. t تک‌گروهی بررسی وضعیت موجود نسبت به ساختار سازمانی

میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۴	۲/۳۶	-۳۳/۲۰	۲۰۱	۰/۰۰۱

1. Marshall sashkin & W.C.Morris

با توجه به اعداد جدول ۱ و با تأکید بر میزان t می‌توان گفت بین میانگین نظری و میانگین تجربی در مؤلفه ساختار سازمانی تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha < 0/01$ وجود دارد و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق طیف ارگانیک - مکانیک ساختار سازمان تربیت بدنی به شدت به سمت ساختار مکانیکی تمایل دارد؛ از این رو سازمان تربیت بدنی دارای ساختار مکانیکی است. در بررسی ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی نتایج زیر به دست آمده است:

جدول ۲. t تک‌گروهی بررسی وضعیت موجود نسبت به گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی

میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۴	۲/۸۶	-۱۲/۹۰	۲۰۱	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۲ و با تأکید بر میزان مقادیر t می‌توان نتیجه گرفت بین میانگین نظری و میانگین‌های تجربی در تمامی مؤلفه‌ها تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha < 0/01$ وجود دارد؛ بنابراین، با توجه به اینکه در تمامی مؤلفه‌ها میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، می‌توان گفت از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان گرایش‌های کارآفرینانه کمتر از حد متوسط است. در بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی با ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی نتایج زیر به دست آمده است:

جدول ۳. رگرسیون چندمتغیری برای پیش‌بینی گرایش کارآفرینانه از طریق ساختار سازمانی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۳۲۱۳۹۲/۶۷	۱	۳۲۱۳۹۲/۶۶	۳۵۹/۰۳	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F می‌توان نتیجه گرفت بین ساختار سازمانی و گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی ارتباط معنی‌داری در سطح $\alpha < 0/01$ مشاهده می‌شود؛ به عبارت دیگر توان پیش‌بینی گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی از طریق ساختار سازمانی وجود دارد؛ از این رو، برای شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون ضروری است به جدول ضرایب رگرسیون رجوع شود.

ادامه ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۳

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا استاندارد	میزان t	سطح معنی‌داری
گرایش‌های کارآفرینانه	ساختار سازمانی	۵/۷۰	۰/۸۰	۱۸/۹۴	۰/۰۰۱

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری می‌توان گفت بین ساختار سازمانی و گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش ساختار سازمانی به سمت ارگانیک (در طیف مکانیک - ارگانیک) گرایش‌های کارآفرینانه نیز افزایش می‌یابد.

در بررسی تحلیل عاملی گرایش‌های کارآفرینانه و ساختار سازمانی نتایج زیر به دست آمده است:

جدول ۴. نتایج آزمون بارتلت و کیسر - می‌یر و اوکلین

ساختار سازمانی	گرایش‌های کارآفرینانه	پیش فرض	مقدار کیسر - می‌یر و اوکلین (کفایت حجم نمونه)
۰/۹۰۸	۰/۹۶۷	مجذور کای	۲۹۵۴/۵۵۸
۴۵	۸۲۰	درجه آزادی	۰/۰۰۱
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱

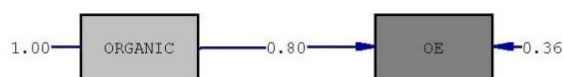
نتایج جدول فوق نشان می‌دهد تمامی پیش‌فرض‌های مورد نیاز و مربوط به استفاده از روش تحلیل عاملی رعایت شده است. آزمون کیسر - می‌یر و اوکلین شاخصی برای کفایت نمونه است. بر اساس آزمون مذکور می‌توان میزان تعلق متغیرها به یکدیگر (علیت عاملی) و در نتیجه مناسب بودن آن‌ها را برای تحلیل عاملی تشخیص داد و نیز مناسب بودن هر متغیر را به تنهایی مشخص کرد؛ بنابراین قضاوت در مورد آن در حد عالی گزارش می‌شود. در آزمون کرویت بارتلت، فرض همبستگی بین سؤالات بررسی می‌شود. با توجه به مقدار مجذور کای و سطح معنی‌داری نتیجه گرفته می‌شود که بین سؤالات همبستگی وجود دارد؛ در نتیجه ادامه و استفاده از سایر مراحل تحلیل عاملی جایز است.

در طراحی مدل رگرسیونی پیش‌بینی گرایش‌های کارآفرینانه از روی عامل ساختار سازمانی از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است.

جدول ۵. شاخص‌های مرتبط با برازش مدل

شاخص	میزان	تفسیر
مجذور کای (نسبت درست‌نمایی)	۳۳۰۳/۲۱	برازش کامل در سطح $\alpha < 0/01$
لوئیز - تاکر (شاخص برازش غیرنرم)	۰/۹۹	برازش خوب (ملاک بیش از ۰/۹۰)
بونت - بنتلر (شاخص برازش نرم‌شده)	۰/۸۹	برازش خوب (ملاک بیش از ۰/۹۰)
هولتر	۰/۸۸	برازش خوب (ملاک بیش از ۰/۷۰)
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب	۰/۰۱	برازش خوب (ملاک کمتر از ۰/۰۵)

با توجه به جدول ۵، مدل پیشنهادی برازش کامل برازش مطلوب را نشان می‌دهد.



Chi-Square=3303.21, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

شکل ۱. مدل رگرسیونی پیش‌بینی گرایش‌های کارآفرینانه از روی عامل ساختار سازمانی

ساختار سازمانی با نماد ORGANIC و گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی با نماد OE نشان داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان می‌دهد سازمان تربیت بدنی از حیث ساختار سازمانی در طیف ارگانیک - مکانیک به سمت مکانیک گرایش دارد و گرایش‌های کارآفرینانه در سطحی پایین‌تر از حد مورد انتظار است. همچنین بین ساختار سازمانی و ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بسیاری از تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده است نشان‌دهنده مکانیکی بودن ساختار سازمانی در سازمان‌های مورد بررسی است.

نتایج تحقیق وسطی کلایی (۱۳۸۶) که به ارزیابی عوامل مؤثر در تحقق سازمان دولتی کارآفرین پرداخته است نشان می‌دهد، سازمان استاندارد تحقیقات صنعتی دارای ساختار سازمانی مکانیکی است. حق شناس (۱۳۸۶) تحقیقی با هدف ارائه الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی تهران انجام داده است. در این تحقیق عوامل مختلف درون‌سازمانی و برون-سازمانی مطالعه و تأثیر آن‌ها بر وضعیت کارآفرینی سازمان‌های مورد نظر بررسی شده است. یکی از عوامل درون‌سازمانی در این تحقیق ساختار سازمانی بوده است. نتایج نشان داد سازمان‌های مورد مطالعه ساختار سازمانی ارگانیکی ندارند (۱۱، ۱۲). نتایج تحقیقات صابونچی (۱۳۸۸) و سلیمانی (۱۳۸۶) نیز نشان داده است ساختار سازمان‌های مورد بررسی مکانیکی بوده است و نتایج تحقیقات زیودار (۱۳۸۷)، وکیلی (۱۳۸۷)، رحیمی (۱۳۸۳)، رضا زاده

(۱۳۸۲) نیز نشان داد بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی‌دار وجود دارد (۱۸-۱۳). استیونسن^۱ (۲۰۰۱) نیز به دنبال عملی کردن ادراک کارآفرینی در سازمان‌ها بوده است. وی ۱۲۰۰ سازمان را با اندازه، ساختار و وابستگی صنعتی مختلف بررسی و عوامل پیش-برنده کارآفرینی سازمانی از جمله ساختار سازمانی را ارزیابی کرده و سپس به بازخوردهای کارآفرینی سازمانی با عنوان گرایش‌های کارآفرینانه (شامل نوآوری، خطرپذیری، پیشتازی در بازار) پرداخته است. نتایج تحقیق نشان داد ساختار سازمانی در اغلب سازمان‌های مورد بررسی مکانیکی بوده است که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. همچنین در این تحقیق به بررسی ارتباط بین ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه (نوآوری، پیشتازی در بازار، رقابت تهاجمی، استقلال-طلبی و خطرپذیری) و ساختار سازمانی پرداخته شده که نتایج نشان می‌دهد بین ساختار سازمانی و گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی (نوآوری، پیشتازی در بازار، رقابت تهاجمی، استقلال‌طلبی و خودمختاری) ارتباط قوی و معنی‌داری وجود دارد. ایرلند، کوین و کوراتکو^۲ (۲۰۰۹) مقاله‌ای تحت عنوان «مفهوم‌سازی کارآفرینی سازمانی» ارائه کرده‌اند که در آن کلیه عوامل کارآفرینی سازمانی را به صورت یکپارچه بررسی نموده‌اند. اجزای مدل کارآفرینی سازمانی در این تحقیق شامل پیش‌برنده‌های کارآفرینی سازمانی (چشم‌انداز استراتژیک کارآفرینانه، مدیریت ارشد سازمان، ساختار سازمانی، فرآیند رفتار کارآفرینانه و خروجی‌های استراتژی کارآفرینی سازمانی) است که در بر گیرنده توسعه قابلیت‌های رقابتی و توسعه موقعیت‌های کارآفرینی سازمانی است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد ساختار سازمانی با گرایش‌های کارآفرینانه ارتباط دارد (۱۹،۲۰). در تحقیقات متیو ودنیل (۲۰۰۴)، چان لینگ (۲۰۱۰) و منگوک (۲۰۱۰) نیز ارتباط معنی‌داری بین ساختار سازمانی و نوآوری سازمانی مشاهده می‌شود (۲۳-۲۱).

به‌عنوان نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت سازمان تربیت بدنی از حیث متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق سازمانی غیرکارآفرین است و در روند برنامه‌ریزی‌های استراتژیکی سازمان باید به مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی از جمله ساختار سازمانی توجه کند. لازم است در سازمان تربیت بدنی وظایف و کارها براساس گروه‌های کاری تعریف و تعیین شوند، منشأ قدرت و نفوذ مهارت و خبرگی (به جای اختیار سازمانی) باشد، هماهنگی به‌صورت شخصی و غیررسمی انجام شود، حیطه نظارت وسیع و گسترده باشد، سازمان قوانین و مقررات خشک و غیرمنعطف نداشته باشد و هر شخص اجازه داشته باشد توانایی‌ها و استعدادهای خود را بروز دهد، سازمان سعی در

1. stevenson

2. Ireland R.D , Covin J.G and kuroctko

کاهش خطوط سلسله مراتب و افزایش گروه‌های کاری موقت داشته باشد، بر تطبیق مستمر و دائمی با تغییرات محیطی به‌طور اثر بخش تأکید داشته باشد و اطلاعات به راحتی در سطح سازمان توزیع شود. همچنین سازمان تربیت بدنی باید به دنبال کاهش وابستگی به شرح خدمات شغلی و دستورالعمل‌های انعطاف‌ناپذیر اجرایی باشد. توجه به کاستی‌های این عوامل، می‌تواند تا حد زیادی مسیر حرکت به سمت استقرار کارآفرینی را در سازمان تربیت بدنی روشن سازد.

منابع

1. Antoncic B. and Hisrich R.D. Corporate entrepreneurship contingencies and organizational wealth creation. *Journal of Management Development*, 2003 Vol. 23 No. 6, pp. 518-550.
2. Hornsby, J., Kuratko, D. and Zahra, S. Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale, *Journal of Business Venturing*, 2002. Vol. 17, pp. 253-73.
3. Sathe, Corporate entrepreneurship: top managers and new business creation; 2003.
۴. دفت، ریچارد ال؛ ۱۳۸۱، مبانی تئوری و طراحی سازمان، علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی؛ تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دوم، ص ۱۰۴-۱۰۳.
5. Dees, Gregry G.& Lumpkin, G.T. The role of Entrepreneurial Orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship. *Academy of management executive*, 2005. VOL 19. NO1. pp 147-156.
6. Vanessa Ratten, Sport-based entrepreneurship: towards a new theory, 2010.
7. McKelvey, S., & Grady, J. Sponsorship program protection strategies for special sport events: Are event organizers outmaneuvering; 2008.
8. Olivier, S. Moral dilemmas of participation in dangerous leisure activities. *Leisure Studies*, 2006. 25(1), 95-109.
9. Desbordes, M. (2002). Empirical analysis of the innovation phenomena in the sports equipment industry. *Technology Analysis & Strategic Management*, 2002. 14(4), 481-498.
۱۰. مقیمی، سید محمد. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران نشر ترمه، جلد پنجم. ۱۳۸۶.

۱۱. وسطی کلایی، مریم. تحقق سازمان کارآفرین در سازمان استاندارد. کارشناسی ارشد، دانشکده صنایع دانشگاه علم و صنعت ایران. ۱۳۸۶
۱۲. حق شناس اصغر. الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۳۸۶. (۳۱-۷۳)
۱۳. صابونچی رضا. تبیین ساختار سازمانی سازمان تربیت بدنی کشور، نشریه علوم حرکتی و ورزش. ۱۳۸۸. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد.
۱۴. سلیمانی غلام. بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر در شروع فعالیت‌های کارآفرینی مدیران دستگاه‌های دولتی ایلام، کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت .
۱۵. زیودار مهدی. بررسی رابطه‌ای گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد. ۱۳۸۷. کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی دانشگاه تهران.
۱۶. وکیلی فردین. رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی و اقتصادی در شرکت‌های اقتصادی کوچک و بزرگ ، کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت پردیس قم دانشگاه تهران. ۱۳۸۷.
۱۷. رحیمی الهام. بررسی مدل‌ها و استراتژی‌های کارآفرینی سازمانی و ارائه الگوی مناسب جهت سازمان‌های داخلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده صنایع دانشگاه علم و صنعت ایران. ۱۳۸۲.
۱۸. رضا زاده حسین. بررسی ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی، ۱۳۸۲. کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
19. Stevenson. Designed to facilitate a discussion of the nature of enduring success. Includes both biographical data and excerpts from autobiographical material. 2001.
20. Ireland R.D, Covin J.G and Kurockto D.F, conceptualizing corporate Entrepreneurship strategy , ET&p; 2009.
21. Mathew w. Rutherford and Daniel T. Holt (2004) corporate entrepreneurship. An empirical Look at the innovativeness dimension and its antecedents. Department of systems and Engineering management Ohio. Use.

22. Chunling Zhu. The Effects of Cultural Dimensions on Firms' innovativeness, School of Business Renmin University of China Beijing, P. R. China, 100872; 2010.
23. Menguc, B, Auh, S2010 Development and return on execution of product innovation capabilities: The role of organizational structure .

ارجاع مقاله به روش ونکوور

موسوی‌راد سیده طاهره، فراهانی ابوالفضل، هنری حبیب. طراحی مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر رابطه ساختار سازمانی با ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳۹۲؛ ۵ (۲۱): ۶۶-۵۵