

ارتباط جوسازمانی و میزان کار آفرینی دبیران تربیت بدنی

ابوذر زارع^۱، مهدی زینلی^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یاسوج، دبیر تربیت بدنی ناحیه سه شیراز، ایران

^۲ کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، کارمند دانشگاه فرهنگیان، اقلید، ایران

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط بین جوسازمانی و میزان کارآفرینی دبیران تربیت بدنی شمال استان فارس است. پژوهش با توجه به ماهیت تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری معلمان تربیت بدنی مدارس شهر و شهرستان های نه گانه شمال فارس شامل اقلید، آباده، ده بید، سعادت شهر، سده، بوانات، کامفیروز، قادر آباد و سعادت شهر می باشد. نمونه های آماری نمونه گیری تصادفی خوش های انتخاب شده اند. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه جوسازمانی و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی استفاده شده است. ضریب پایایی پرسشنامه ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۹۰ و ۰.۹۶ نبرآورد شده است. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و از طریق نرم افزار spss انجام یافت. نتایج نشان داد که:

بین جوسازمانی و میزان کارآفرینی ارتباط معنی داری وجود دارد. همچنین بین جوسازمانی دبیران ورزش شمال استان فارس با ابعاد کارآفرینی مدارس بجز در دو مولفه نوآوری در کار و فرهنگ کارآفرینانه ارتباط معنی داری وجود دارد. پژوهش نشان داد که بین مولفه های جوسازمانی مدارس با میزان کارآفرینی دبیران تربیت بدنی شمال استان فارس در تمام ابعاد رابطه معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: جوسازمانی، کارآفرینی، دبیران تربیت بدنی.

مقدمه

یکی از سازمان‌هایی که در آن تعامل انسان با محیط گستردۀ است، نظام آموزش و پرورش است که مدارس و به ویژه معلمان در آن نقش تربیتی حساس و با اهمیتی دارند. امروزه آموزش و پرورش به سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می‌دهد.

با توجه به اهمیت و نقش تعلیم و تربیت به خصوص در ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه، ضروری است در جهت بهبود کیفیت آموزش و پرورش، فعالیت‌های اساسی صورت گیرد تا از به هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی جلوگیری شود. اگر مراکز آموزشی، به ویژه مدارس از جوسازمانی مناسبی برخوردار باشند و دبیران در فضای آرام و عاری از فشار روانی و استرس به امر خطیر تعلیم و تربیت فرزندان این مرز و بوم بپردازند، می‌توان به کارآیی و اثر بخشی سازمانی نیز دست یافت. اثر بخشی هر سازمان مقصودی است که تمام تلاش‌های سازمانی در راستای رسیدن به آن انجام گیرد. (قاسمی نژاد، ۱۳۸۳)

معلمان با تجربه هنگام انتقال از مدرسه‌ای به مدرسه‌دیگر، اغلب احساس می‌کنند که به محیط تازه‌ای قدمی گذارند که با محیط‌های قبلی تفاوت‌های آشکاری دارد. آنچه موجب چنین احساسی می‌شود، جوسازمانی مدرسه است. «جوسازمانی مدرسه»^۱ یکی از عوامل مهمی است که بر روابط کارکنان آموزشی، معلمان و دانش آموزان در مدارس اثر غیر قابل انکاری دارد و مجموعه حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر مدرسه یا محیط آموزشی را در بر می‌گیرد. این جوّ ممکن است محیط مدرسه را گرم یا سرد، قابل اعتماد، ترس آور یا اطمینان بخش و تسهیل کننده یا بازدارنده سازد و سبب تمایز دو مدرسه مشابه از یکدیگر شود.

ادبیات تحقیق

جوسازمانی: عبارتست از تعامل بین سازمان و افراد و مشخص کننده فضایی است که بر سازمان حکمرانی می‌کند و عملکرد افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و از آن تاثیر می‌پذیرد (غلامیان، ۱۳۸۵ به نقل از مارتینز^۲، ۱۹۹۴).

کارآفرینی درون سازمانی: به عنوان سیستمی تعریف می‌شود که ظرفیت خلاقانه مدیران و کل نیروی کار در سازمان را افزایش داده و کاملاً قابل بهره برداری می‌سازد (مقیمی، ۱۳۸۴).

کارآفرینی سازمانی: به عنوان رفتار خلاقانه تعریف شده که بقاء سازمان را تضمین می‌کند. نیازهای تمامی اعضاء را ارضاء می‌کند برای تحقیق این اهداف از همه منابع ضروری همچون نیروی انسانی، مواد اولیه، انرژی، منابع مالی، اطلاعات و غیره استفاده مouser به عمل می‌آورد (مقیمی، ۱۳۸۶).

آقاجانی و همکاران (۱۳۸۵) به «ارائه مدلی مفهومی از نقش جوسازمانی در خلق فرصت‌های کارآفرینانه در سازمان‌ها» پرداختند. آنها در این مقاله اشاره کردند که جو فرصت مستقیماً تاثیراتی در سطح فردی و گروهی می‌گذارد و این سطوح با یکدیگر در تعاملند و با توجه به پیامدهای گوناگون منجر به کارآفرینی سازمانی خواهند شد. کارکنانی که جو فرصت منفی را درک می‌کنند، کمتر متعهد خواهند بود و احتمال استغفاری آنها بیشتر است. اگر چندین نفر استغفا کنند، گروه‌های کار و سازمان‌ها، هزینه‌ای مستقیم و کاهش احتمالی عملکردها را تجربه خواهند کرد که باعث ائتلاف وقت و سایر هزینه‌های مرتبط با تعویض کارکنان خواهد شد.

¹ School organizational climate

² Martins

شه میرزاد و عدلی (۱۳۸۹) نیز در تحقیقی تحت عنوان «رابطه جو و نظام آموزش عالی و پرورش روحیه کارآفرینی دانشجویان» در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری در سال تحصیلی ۱۳۸۹ به این نتایج دست یافتند که بین جو باز، ایجاد روحیه بالا، صمیمیت و پرورش روحیه کارآفرینی و فعالیت‌های خلاقانه دانشجویان رابطه مثبتی وجود دارد.

اسکز و گونسل (۲۰۱۱) «در مقاله‌ای با عنوان «ارتباط بین جوسازمانی و نوآوری‌های تیم». با مشاهدات تجربی داده‌های که از ۸۶ تیم توسعه یافته‌ی نرم افزاری جمع آوری شده بود ارتباط بین دید نوآورانه و ابعاد جو پشتیبانی مدیریتی تیم‌های نوآورانه را نشان دادند. علاوه بر این عدم قطعیت محیطی به عنوان یک تعديل کننده بین جوسازمانی و نوآوری تیم‌ها نشان داده شد. در نتیجه یافته‌ها نشان داد که عدم اطمینان محیطی بیشتر، ارتباط بزرگ‌تری بین دیدگاه نوآوری و ابعاد جو پشتیبانی مدیریت نوآورانه تیم‌ها دارد.

در مجموع یافته‌های بیشتر تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور، حاکی از رابطه مثبت و معنا داری بین جوسازمانی و میزان کارآفرینی است؛ به عبارت دیگر هرچه جوسازمانی منعطف تر باشد میزان کارآفرینی نیز بالاتر است؛ بنابراین با توجه به اهمیت جوسازمانی و تاثیر آن بر میزان کارآفرینی معلمان تربیت‌بدنی موجب می‌شود که رابطه بین جوسازمانی با میزان کارآفرینی در معلمان تربیت‌بدنی شمال فارس به عنوان مسئله‌ای مهم مورد بررسی قرار گیرد. ایت تحقیق در صدد است که رابطه بین جوسازمانی با میزان کارآفرینی در بین معلمان تربیت‌بدنی شمال فارس را تبیین کند.

روش تحقیق

این پژوهش بر اساس روش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. از نوع تحقیقات کاربردی و بازده زمانی محدود برای تحقیق می‌باشد.

جامعه آماری

جامعه آماری مورد نظر این تحقیق شامل تمام دبیران ورزش شمال استان فارس که در ۹ شهرستان اقلید، آباده، سده، دهبید، سعادت شهر، قادرآباد، بوانات، کامفیروز و ارسنجان در سال ۱۳۹۳ می‌باشد که با توجه به مراجعه به کارشناسی تربیت‌بدنی سازمان آموزش و پرورش فارس تعداد کل آنها ۱۸۰ نفر است. این افراد شامل دبیران رسمی، پیمانی و قرار ادی می‌باشد.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

با توجه به مشخص بودن فهرست جامعه تحقیق برای ۱۸۰ نفر با استفاده از جدول کرجسای مورگان حجم نمونه ۱۲۱ نفر تعیین شد. بخاطر احتمال ریزش در گروه نمونه تعداد ۱۵۰ نفر برای توزیع پرسشنامه انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی خوش‌های استفاده می‌شود.

ابزار جمع آوری داده‌ها

با توجه به اهداف تحقیق بهترین راه جمع آوری اطلاعات استفاده از پرسشنامه استاندارد می‌باشد. تا بتوان جوسازمانی و میزان کارآفرینی دبیران ورزش شمال فارس را مورد مطالعه قرار دارد.

برای این منظور از سه پرسشنامه مجزا و مستقل از هم استفاده می‌شود.

۱. پرسشنامه اطلاعات عمومی: شامل مشخصات فردی، سوابق افراد که شامل جنسیت، سن، تحصیلات، نوع مدرک، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، وضعیت تأهل و متوسط حقوق ماهیانه می‌باشد.

۲. پرسشنامه جوسازمانی (OCQ): پرسشنامه‌ی مورد استفاده در این تحقیق شامل ۲۰ سوال و ۵ بعد است که توسط سوسمن و سام دیپ در سال ۱۹۸۹ ابداع شده است. پنج بعد جوسازمانی عبارتند از:

۱. وضوح و توافق هدف شامل سوالات ۱-۴

وضوح و توافق نقش شامل سوالات ۵-۸ .۲

رضایت از پاداش شامل سوالات ۹-۱۲ .۳

رضایت و توافق بر رویه ها شامل سوالات ۱۳-۱۶ .۴

اثربخشی ارتباطات شامل سوالات ۱۷-۲۰ .۵

مقیاس اندازه گیری تمام سوالات پرسشنامه ۵ گزینه ای با طیف لیکرت میباشد که هر یک از گزینه ها به ترتیب زیر کدگذاری شده اند.

جدول ۱. طیف ۵ گزینه ای لیکرت

خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

۳. پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (I.I.I.³) با توجه به اینکه کارآفرینی سازمانی از موضوعاتی است که سابقه چندان زیادی در ادبیات کارآفرینی نداشته و موضوعات مطرح شده در این مورد بیشتر جنبه نظری داشته و تحقیقات تجربی محدودی در این زمینه انجام شده است، از اینرو ابزارهای استاندارد و مورد پذیرش بسیار کمی برای کمی سازی کارآفرینی سازمانی وجود دارد. ابزار استفاده شده در این تحقیق پرسشنامه ی تغییر یافته و مناسب سازی شده کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل^۴ (۲۰۰۳) میباشد که دارای ۶۰ سوال بوده که هر ۱۰ سوال پرسشنامه یکی از مولفه های کارآفرینی را مشخص می کند.

جدول ۲. مولفه های پرسشنامه کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل

شماره سوالات	مولفه های کارآفرینی
۱-۱۰	نوآوری در کار
۱۱-۲۰	نگرش فردی
۲۱-۳۰	انعطاف سازمانی
۳۱-۴۰	وضعیت پاداش
۴۱-۵۰	رهبری کارآفرینانه
۵۱-۶۰	فرهنگ کار آفرینانه

³ Intrapeneurial Intensity Index

⁴ Marguerite Hill

روایی^۵ و پایایی^۶ پرسشنامه‌ها

روایی: پرسشنامه‌ها استاندارد بوده و روایی آنها توسط متخصصین مورد تایید قرار گرفته.

پایایی: جهت تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش ضریب اعتماد آلفای کرونباخ استفاده شده.

جدول ۳. میزان آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	ضریب آلفای کرونباخ	تعداد سوالات
جوسازمانی	%۹۰	۵ مولفه
کارآفرینی سازمانی	%۶۶	۶ مولفه

این پرسشنامه در تحقیقات متعدد مورد استفاده قرار گرفته. طالب پور و همکاران (۱۳۸۸) و حسینی (۱۳۸۸) ضرایب پایایی جوسازمانی و کارآفرینی سازمانی را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۵ گزارش نمودند که نشان می‌دهد پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردار هستند. همچنین روایی و پایایی این دو پرسشنامه در پژوهش شریفی (۱۳۹۲) به ترتیب ۹۲٪ و ۸۷٪ گزارش شده است. این اطلاعات با مراجعه به تمام معلمان تربیتبدنی شمال فارس در زمات تقریبی ۶۰ روز جمع آوری شد. سپس با استفاده از آمار استباطی و توصیفی و از طریق قالب نرم افزاری تجزیه و تحلیل آماری انجام شد.

یافته‌ها**جدول ۴. خلاصه آمار توصیفی متغیرهای مورد مطالعه**

متغیر	شاخص	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
کارآفرینی سازمانی کل		۱۷۴/۲۸	۱۴/۸۰	۱۲۷	۲۱۱
نوآوری در کار		۲۸	۳/۵۴	۲۱	۴۰
نگرش فردی		۲۹/۴۰	۴/۴۷	۲۰	۴۵
انعطاف سازمانی		۲۸/۳۸	۴/۵۶	۱۴	۳۷
وضعیت پاداش		۲۹/۸۰	۴/۰۹	۱۸	۴۰
رهبری کارآفرینانه		۲۹/۴۸	۳/۹۱	۲۰	۴۵
فرهنگ کارآفرینانه		۲۹/۲۰	۳/۵۱	۲۰	۳۹
جوسازمانی کل		۶۹/۹۶	۱۰/۱۲	۴۰	۹۰
وضوح و تواافق هدف		۱۳/۵۰	۲/۱۲	۸	۱۷
وضوح و تواافق نقش		۱۴/۴۰	۲/۶۵	۷	۲۰
رضایت از پاداش		۱۳/۵۲	۲/۷۴	۵	۱۹
رضایت و تواافق بروزیه‌ها		۱۳/۲۳	۲/۰۵	۶	۲۱

^۵ Validity

^۶ Reliability

۱۹	۱۰	۱/۹۱	۱۵/۲۸	اثربخشی ارتباطات
----	----	------	-------	------------------

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود کمترین و بیشترین نمره برای جوسازمانی دبیران تربیتبدنی شمال استان فارس ۹۰ و ۴۰ بوده است. میانگین نمونه ۶۹/۹۶ و انحراف معیار آن ۱۰/۲ می باشد. کمترین و بیشترین مقدار برای کارآفرینی سازمانی ۲۱۱ و ۱۲۷ امتیاز بوده است که میانگین آن ۱۷۴/۲۸ و انحراف معیار آن ۱۴/۸۰ می باشد. این مقادیر همچنین برای ابعاد جوسازمانی و ابعاد کارآفرینی سازمانی در جدول (۱) ذکر گردیده است.

آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه اول: بین جوسازمانی و میزان کارآفرینی دبیران ورزش شمال فارس ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول ۵. نتایج همبستگی پیرسیون برای کارآفرینی و جوسازمانی

سطح معنی داری	جوسازمانی	متغیرهای پیشین متغیرهای ملاک
۰/۰۱	* ۰/۴۵	کارآفرینی سازمانی

همانطور که از اطلاعات جدول مشاهده می شود کارآفرینی ضریب همبستگی پیرسون در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد ($P<0/01$) در نتیجه بین جوسازمانی و میزان کارآفرینی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین جوسازمانی دبیران ورزش شمال استان فارس با ابعاد کارآفرینی مدارس ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای مولفه های کارآفرینی و جوسازمانی

سطح معنی داری	جوسازمانی	متغیرهای پیشین متغیرهای ملاک
۱/۳۵۴	/۰۸	نوآوری در کار
۰/۰۱	* /۳۷	نگرش فردی
۰/۰۵	* /۱۸	انعطاف سازمانی
۰/۰۱	* ۰/۶۵	وضعیت پاداش
۰/۰۱	* ۰/۳۲	رهبری کارآفرینانه
۱/۰۶۷	۰/۱۶	فرهنگ کارآفرینانه

اطلاعات جدول نشان میدهد که:

- ۱ ضریب همبستگی نوآوری در کار و جوسازمانی برابر با ($R=0/08$) می باشد که در سطح ($P>0/05$) معنی دار نیست.
- ۲ ضریب همبستگی نگرش فردی و جوسازمانی برابر با ($R=0/37$) می باشد که در سطح ($P<0/01$) معنی دار است یعنی بین نگرش فردی و جوسازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳ ضریب همبستگی انعطاف سازمانی و جوسازمانی برابر با ($R=0/65$) می باشد که در سطح ($R<0/05$) معنی دار است یعنی بین انعطاف سازمانی دبیران تربیتبدنی شمال استان فارس و جوسازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

- ۴ ضریب همبستگی بین وضعیت پاداش و جوسازمانی برابر با ($R=0/65$) می‌باشد که در سطح ($P<0/01$) معنی دار است یعنی بین وضعیت پاداش دبیران تربیت‌بدنی شمال فارس و جوسازمانی رابطه نسبتاً قوی معنی داری وجود دارد.
- ۵ ضریب همبستگی رهبری کار آفرینانه و جوسازمانی برابر با ($R=0/32$) می‌باشد که در سطح ($P<0/01$) معنی دار است؛ یعنی بین رهبری کار آفرینانه دبیران تربیت‌بدنی شمال استان فارس و جوسازمانی همبستگی معنی داری وجود دارد.
- ۶ ضریب همبستگی بین فرهنگ کارآفرینانه و جوسازمانی برابر ($R=0/16$) می‌باشد که در سطح ($P>0/05$) معنی دار نیست؛ یعنی بین فرهنگ کارآفرینانه دبیران ورزش شمال فارس و جوسازمانی همبستگی وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش محقق در صدد بررسی ابعاد پنجگانه جوسازمانی و رابطه آن با میزان کارآفرینی در بین دبیران تربیت‌بدنی شمال استان فارس بود و در همین راستا به نتایج قابل توجهی دست یافت.

در بررسی متغیر جوسازمانی دبیران تربیت‌بدنی شمال استان فارس در مجموع جوسازمانی دبیران در سطح تقریباً مطلوبی ملاحظه گردید. از آنجا که جوسازمانی در قالب پنج بعد جداگانه مورد بررسی و تفسیر است، از این رو نتایج آن به شرح ذیل مورد تفسیر قرار می‌گیرند.

۱ - در بعد وضوح و توافق هدف دبیران در سطح تقریباً پایینی قرار داشتند. پایین بودن میانگین این بعد به معنای واضح نبودن اهداف سازمان برای افراد شاغل در آن و به تبع آن عدم همسویی اهداف فردی با اهداف سازمانی است که همانطور که هرسی و بلانچارد معتقدند عدم همسویی باعث کاهش اثر بخشی سازمان خواهد شد. از این رو تبیین و توصیف دقیق و روشن اهداف سازمان می‌تواند در مساعد نمودن جوسازمانی نقش مهمی ایفا نماید.

۲ - در بعد وضوح و توافق نقش میانگین دبیران در وضعیت بهتری قرار داشتند. این می‌تواند به دلیل توصیف دقیق تر وظایف و مدون بودن شرح وظایف این حوزه باشد؛ بنابراین میتوان فهمید که تنظیم شرح وظایف روش و واضح افراد شاغل در سازمان ها و کاستن از ابهام نقش آنها می‌تواند در مساعد نمودن جوسازمانی کمک سزاوی نماید.

۳ - در بعد رضایت از پاداش نیز میانگین در بین دبیران شمال استان فارس در سطح پایینی بوده است. به هر حال رضایت از پاداش به عنوان یک عامل مهم در ایجاد جوسازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است و عدم رضایت از آن می‌تواند بر هم زننده چنین جوی گردد. از این رو سازمان ها باید به سمتی پیش روند تا پرداخت ها و اضافه حقوق ها بر اساس میزان بهره وری افراد پرداخت گردد نه ساعت کاری.

۴ - در بعد رضایت از رویه ها نیز تمام مدارس تحت بررسی در سطح تقریباً نامطلوبی قرار داشتند به طوری که کمترین نمره را در میان ابعاد جوسازمانی به خود اختصاص داد این موضوع را می‌توان به تعقیب سیاست ها و رویه های کلی سازمان آموزش و پرورش از سوی مدیران ارشد و نیز شاید سهیم بودن و مشارکت مدیران مدارس و برقراری چنین رویه هایی دانست.

۵ - در بعد اثربخشی ارتباطات که با میانگین $15/28$ و انحراف استاندارد $1/91$ در کل نمونه تحت بررسی وضعیت بهتری داشته و در حد بالا بود و در فضای پویای سازمانی، تعاملات بین مدیران و دبیران از اهمیت ویژه ای برخوردار است، به گونه ای که سیستم ارتباطی به عنوان رگ های حیاتی سازمان اطلاعات را به مثابه خون در این رگ ها به جریان می‌افتد را منتقل می‌کند.

از آنجا که کارآفرینی سازمانی در قالب شش بعد جداگانه قابل بررسی و تفسیر است، از اینرو به شرح ذیل مورد تفسیر قرار می‌گیرند:

۱ - در شاخص اول یعنی نوآوری در کار دبیران ورزش نمره ۵ پایینی را کسب کردند کسب این نمره در شاخص نوآوری در کار، نشان دهنده ی این است که دبیران تاکید بسیار کمی در خصوص ارائه خدمات جدید و تشخیص، توسعه و بهره برداری از فرصت های نو و بدیع در سطوح فردی و سازمانی دارند.

۲- در شاخص کارآفرینی دبیران (نگرش فردی) که نشان دهنده میانگین نسبتاً بالای این شاخص می‌باشد کسب این نمره از شاخص کارآفرینی بازگو کننده این مطلب مهم است که دبیران تربیت‌بدنی غالباً اشتیاق و همچنین جرات دنبال کردن فرصت‌های جدید و نو یا ایجاد تغییرات خلاقانه را دارند. این مسئله حاکی از این است که صرفاً حضور افراد ریسک پذیر و دارای نگرش مثبت برای حضور خلاقیت در سازمان کفایت نمی‌کند. از این رو ضروری است تا علاوه بر تلاش در جهت بهبود نگرش افراد به مقوله نوآوری و خلاقیت، زمینه‌های مناسب برای بروز آن را ایجاد نمود.

۳- یافته‌های تحقیق نشان داد میانگین در شاخص انعطاف ساختاری نشان دهنده‌ی عدم وجود انعطاف کافی بین دبیران تربیت‌بدنی در شمال استان فارس است کسب این نمره نشان دهنده‌ی عدم تلاش دبیران تربیت‌بدنی در توسعه و بهبود سیستم کنترل و نظارت بوده و بیانگر وجود ساختاری غیر منعطف، رسمی و دارای مدیریت مرکزی در مدارس است. بجاست مدارس با ایجاد تناسب بهتر بین سیستم و وظایف افراد، استفاده از شرح وظایف منعطف به جای شرح وظایف رسمی تا حد امکان و مشارکت زیردستان در تصمیم‌گیری‌های مدارس از سمت یک سازمان بوروکراتیک به سمت سازمان منعطف گام بردارند.

۴- در شاخص وضعیت پاداش و سیاست‌های تشویقی میانگین دبیران تربیت‌بدنی نسبت به سطوح دیگر در وضعیت بهتری بود؛ و این بیانگر آن است که هر چه میزان پاداش و سیاست‌های تشویقی بیشتر باشد این باعث افزایش کارآفرینی در مجموعه می‌شود.

۵- میانگین شاخص رهبری کارآفرینانه نیز در سطح معنی داری خوبی بین دبیران تربیت‌بدنی است. این مسئله نشان دهنده‌ی درک مدیران از محیط، انعطاف و اشتیاق آنها به کار گروهی و تصمیم‌گیری‌های گروهی می‌باشد.

۶- و سرانجام در شاخص فرهنگ کارآفرینانه میانگین افراد تحت بررسی حاکی از پایین بودن نسبی فرهنگ کارآفرینی در میان دبیران تربیت‌بدنی شمال استان فارس است. در چنین مدارسی فاصله قدرت با دیگران زیاد است و تاکید کمی بر کیفیت زندگی سازمانی افراد می‌شود، به نظر «هیسیریچ» و «پیترز» فرهنگ یک سازمان سنتی به کارکنان توصیه می‌کند از دستورات صادره پیروی کنند، مرتکب اشتباهی نشوند و گذشته خود را حفظ کنند. چنین فرهنگی، فضایی را به وجود می‌آورد که دیگر مجالی برای خلاقیت، انعطاف، استقلال و غیره باقی نمی‌گذارد. این سازمان‌ها برای ایجاد همکاری و وحدت در دوران بحران، دچار آشفتگی می‌شوند، در حالی که سازمان‌هایی که امکان برقرار کردن رابطه، مخصوصاً روابط غیر رسمی و انعطاف پذیر را در ساختار خود پیش‌بینی می‌کنند، عوامل مثبت و موثرتری برای ترغیب و رشد خلاقیت و نوآوری در سازمان خود به وجود می‌آورند.

پیتر دراکر معتقد است که مدیران کمیاب ترین و در عین حال با ارزش ترین سرمایه انسان‌ها هستند و عوامل اصلی و تعیین‌کننده در جامعه می‌باشند که نقش بنیادی و حیاتی در شکوفایی و رشد آنها را بر عهده دارند (دراکر، ۱۹۴۵). مدیران باید از ویژگی‌های برجسته‌ای برخوردار بوده و با استفاده از یافته‌ها و مطالعات انجام شده پیرامون مسائل مدیریت، روش‌های مناسب را با توجه به موقعیت‌های سازمان اعمال کنند و همچنین با ایجاد جوی دلپذیر سازمانی زمینه دستیابی به هدف‌های سازمان را فراهم آورند. به گفته اسکزوگونسل (۲۰۱۱) جوسازمانی مجموعه نسبتاً پایدار از ادارک اعضای سازمان درباره‌ی ویژگی‌های فرهنگ است. این ادراک بر احساس، نگرش و رفتار افراد در محل کار تاثیر می‌گذارد. اسچنیدر (۱۹۹۰) جوسازمانی را درک عمومی اعضای سازمان که بعضی از ساختار و تشکیلات سازمان را افشا می‌کنند می‌داند (اتیف اسیکز و همکاران ۲۰۱۱)

لی و همکاران (۲۰۱۱) نشان داده‌اند که کارآفرینی می‌تواند تحت تاثیر محیط کار و عوامل شخصی باشد؛ بنابراین به نظر می‌رسد که محیط نقش مهمی در فرایند کارآفرینی سازمانی داشته باشد. محیط پویا، ناهمگون یا خصمانه، تاثیرات متفاوتی بر کارآفرینی در سازمان بجا می‌گذارد. از طرف دیگر فرهنگ سازمانی نیز کارآفرینی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (سگاف شیهاب و همکاران ۲۰۱۱) و نکته آخر اینکه در کارآفرینی سازمانی افراد عامل کلیدی محسوب می‌شوند و مهارت‌ها و نگرش‌های فردی تمایلات کارآفرینان بالقوه را در سازمان توصیف می‌کنند.

نتایج این تحقیق با نتایج آقازاده و رضا زاده (۱۳۸۳) در خصوص تاثیر بالقوه حمایت مدیریت و نگرش هاو مهارت های فردی؛ لی و همکاران (۲۰۱۱) دراثرپذیری کارآفرینی از محیط و عوامل شخصی؛ آقاجانی و همکاران (۱۳۸۵) در مورد تاثیر عوامل داخلی بر کارآفرینی؛ آنتونی لانو (۲۰۰۵) و اصغریان (۱۳۸۵)، تاثیر عوامل محیطی و فرهنگ کارآفرینانه و نگرش های فردی. همچنین نتایج این تحقیق در خصوص ارتباط جوسازمانی و کارآفرینی سازمانی با نتایج «اسگز و گونسل» (۲۰۱۱)، حسینی و همکاران (۱۳۸۸)، طالب پور و همکاران (۱۳۸۸)، بهرام زاده و همکاران (۱۳۸۹)، مرزبان و همکاران (۱۳۸۹)، شهمیرزاد و عدلی (۱۳۸۹) و نیز با نتایج تحقیقات مقیمی (۱۳۸۵) در خصوص عدم وجود رابطه بین ویژگی های جمعیت شناختی با فرهنگ کارآفرینانه و سید عامری و کریمی (۱۳۸۵) در عدم وجود رابطه بین مشخصات فردی و جوسازمانی؛ همخوانی دارد. اما با تحقیقات کاظمی و همکاران (۱۳۹۱) در خصوص عدم وجود رابطه «پاداش، ساختار سازمانی و تعارض سازمانی» به عنوان مولفه های جوسازمانی با کارآفرینی سازمانی و همچنین با تحقیق حیدر زادگان (۱۳۸۱) در ارتباط بین سن و سابقه با جوسازمانی همخوانی ندارد. این ناهمخوانی احتمالاً به دلیل تفاوت در جامعه آماری و یا تفاوت در ابزار استفاده شده در تحقیق می باشد.

منابع

۴. آقاجانی، حسنعلی و آقاجانی، علی اکبر. (۱۳۸۵) الگوی بومی و یکپارچه مدیریت کارآفرینی. خلاصه مقالات نخستین همایش ملی مدیریت کارآفرینی. مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران. صفحه ۱۵.
۵. آهنچیان، محمد رضا و منیدری، رمضانعلی. (۱۳۸۳). رابطه ای مهارت های ارتباط مدیران با سلامت سازمانی. پژوهشنامه ای علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه مازندران، سال چهارم، شماره ۱۲، صفحه ۴۱-۶۱
۶. صادقی شهمیرزادی، سمیه، فریبا، عدلی، (۱۳۸۹). رابطه ای جو نظام آموزش عالی و پرورش روحیه ای کارآفرینی دانشجویان. پژوهشنامه ای تربیتی، شماره ۲۲. صفحه ۷۴-۹۰.
۷. صمد آقایی، جلیل. (۱۳۸۲). سازمان کارآفرین. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی. چاپ دوم.
۸. صمدی، پروین، هما، شیرزادی اصفهانی. (۱۳۸۶) بررسی رابطه جوسازمانی مدرسه با روحیه کارآفرینی دردانش آموزان، فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۱۶، صفحه ۱۸۶-۱۶۴.
۹. غلامیان، جواد. (۱۳۸۵). بررسی جوسازمانی و ارتباط آن با میزان کارآفرینی حوزه ای مدیریتی دانشکده های تربیتبدنی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۰. کاظمی، رضا محمد، سعید، جعفری مقدم، سارا سهیلی. (۱۳۹۱). شناسایی میزان تاثیر جوسازمانی بر نوآوری، توسعه کارآفرینی، صفحه ۶۷-۸۶.
۱۱. مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۸۵). بررسی فرهنگ کارآفرینی در سازمانهای دولتی. مجموعه مقالات نخستین همایش ملی مدیریت کارآفرینی. مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
12. Anthony Llano, Joseph. (2005). The University Environment and Academic Entrepreneurship: A Behavioral Model For Measuring Environment Success. Stevens Institute of Technology. Available from www.chery.gatech.edu/t2s2006/papers/llano-1057-T.pdf
13. Escez, J.Gunsel, D. (2002). Middle Managers Perceptions of the Internal Environment for Corporate Entrepreneurship: Assessing a Measurement Scale. Journal of Business Venturing, 17, 3, 253-273.
14. Eteef Esikz, J. Sapienza, Norman, E. Bowie. (2009). Ethics and entrepreneurship, Journal of Business Venturing, 407-418.

15. Lena Lee, PohKam Wong, Maw Der Foo, Aegean Leung. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors, Journal of Business Venturing, 26, 124-136.
16. Moghimi, M &Ramezan, M. (2011). Management research: Strategic managementand entrepreneurship, 11, Tehran: RahdanPublsher (in persian).
17. Peter Draker, T. & Waterman, R. (1982).In search of excellence. NYC: Harper & Row.
18. Toren, John. (2002). The word of the social entrepreneurship. The international Journal of public sector management, 15, 5, 701-723.

The Relationship between organizational climate and Entrepreneurship Physical education

Mehdi Zeynali, Aboozar Zare

*PhD student in sport management, Islamic Azad University of Yasouj, Iran
Master of Science in Sport Management*

Abstract

The main objective of this study is to investigate the relationship between organizational climate and physical education teachers in entrepreneurship North of Fars Province. Given the nature of research is descriptive and correlational study. The population of the city and county school physical education teachers nine north Fars including Eghlid, Abade, rustic style, Saadat Shahr, century, Bavanat, Kamfiruz, and Saadat Shahr is Qaderabad. Samples were selected by random cluster sampling. To gather data from two questionnaires organizational climate and organizational entrepreneurship questionnaire was used. Cronbach's alpha reliability coefficient by respectively 90% and 66% respectively. The analysis of the data, descriptive and inferential statistics were carried out by software spss. The results showed that:

There is a significant relationship between organizational climate and entrepreneurship. Also between organizational climates blonde secretary north of the Fars province with the exception of the two components of innovation in business school entrepreneurship and entrepreneurial culture there is a significant relationship. Research showed between components of the climate of entrepreneurship in schools with physical education teachers northern of Fars province there is a significant relationship in all aspects.

Keywords: organizational climate, entrepreneurship, physical education teachers.
