

برآورد سهم نسبی کارآفرینی از شیوه مدیریت مشارکتی از دیدگاه کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد

قاسم رحیمی^۱، محمد سلطان حسینی^۲، سید محمد جواد رضوی^۳، مهرداد افخمی^۴

تاریخ دریافت: ۸۹/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۰/۰۵/۱۷

چکیده

هدف تحقیق حاضر، برآورد سهم نسبی کارآفرینی از شیوه مدیریت مشارکتی از دیدگاه کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی و قراردادی و پیمانی اداره کل تربیت بدنی استان یزد بود که تعداد آنها بر اساس اطلاعات کارگزینی این اداره در سال ۱۳۸۹، ۱۴۴ نفر اعلام شد. با توجه به جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۱۰۴ نفر برآورد شد و سرانجام، ۹۳ پرسشنامه از این نمونه آماری دریافت شد. این پژوهش از نوع همبستگی است و به شیوه پیمایشی اجرا شده است. برای اندازه‌گیری از دو پرسشنامه محقق‌ساخته مدیریت مشارکتی و کارآفرینی استفاده شده است که پایایی این دو پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۵ به دست آمد و توسط مشخصات تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار spss انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی رابطه معنی‌داری وجود دارد ($r=0/60$ $p \leq 0/05$). همچنین طبق نتایج، مدیریت مشارکتی تمامی مؤلفه‌های کارآفرینی را تحت تأثیر قرار می‌دهد ($p \leq 0/001$). بین رابطه میان مدیریت مشارکتی با کارآفرینی بر حسب جنسیت، مدرک تحصیلی و وضعیت استخدام تفاوت معنی‌داری وجود دارد و در خصوص سابقه خدمت به جز طبقه ۱۱-۱۵ سال در بقیه طبقات، سابقه خدمتی همبستگی بین دو متغیر معنی‌دار است.

واژگان کلیدی: مدیریت مشارکتی، کارآفرینی

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان واحد خوراسگان

۲. استادیار دانشگاه اصفهان

۳ و ۴. کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان واحد خوراسگان (۴. نویسنده مسئول)

Email: afkhami.mehrdad@yahoo.com

مقدمه

در عرصه مدیریت سازمان‌های ورزشی، سبک‌های مختلفی وجود دارد. به کارگیری هر سبک مدیریتی مستلزم روش‌ها، ابزار و ساختار خاص خود است. موفقیت یا شکست هر یک از سبک‌های مدیریت به ماهیت فعالیت سازمان‌ها و نیز به شرایطی از جمله درجه بلوغ عاطفی و کارآیی شغلی کارکنان و نیز زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جامعه بستگی دارد. ورزش و سازمان‌های ورزشی، همانند دیگر سازمان‌ها، برای اینکه بتوانند به اهداف و مقاصد خود دست یابند نیاز به در بر گرفتن شیوه مدیریتی کارآمد و موفق دارند. مدیریت ورزش و سازمان‌های آن همانند دیگر سازمان‌ها اهمیت خاصی دارد. در عین حال، استفاده از شیوه مدیریت گروهی و متناسب با نیازهای سازمان تربیت بدنی کشور می‌تواند زمینه رشد و ترقی سازمان و در نتیجه، رشد و ترقی و بهبود ورزش کشور را فراهم کند. کارکنان هر سازمان به دلیل داشتن نظرات، افکار، خلاقیت‌های متنوع و متفاوت با ارزش‌ترین سرمایه‌ها به حساب می‌آیند؛ به همین منظور می‌توان گفت یکی از مدیریت‌هایی که می‌تواند به این سرمایه با ارزش و متناسب با خصوصیات و روحیات آن‌ها هویت ببخشد مدیریت مشارکتی است (۱). مدیریت مشارکتی عبارت است از: مجموعه گردش کار و عملیاتی که تمام کارکنان و زیردستان سازمان را در روند تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن سازمان دخالت می‌دهد و شریک می‌کند. تأکید اصلی این نوع مدیریت بر همکاری در مشارکت علاقه‌مندانه و داوطلبانه عموم افراد است و می‌خواهد از این نظریات در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند؛ بنابراین اساس فرآیند این مدیریت بر بنیان تقسیم اختیارات بین مدیریت و کارکنان استوار است. مشارکت در سازمان بزرگی همچون سازمان تربیت بدنی به مدیریت کمک می‌کند تا با استفاده بهینه از استعدادها، نیروها و مهارت‌های افراد، بسیاری از مشکلات درونی سازمان را سامان بخشد. همچنین، وقتی کارکنان سازمان اهداف سازمانی را در جهت اهداف مشخصی بدانند قطعاً نه تنها حداکثر تلاش و کوشش و وظایف خود را انجام خواهند داد، بلکه به دلیل احساس همگرایی با سازمان متبوع در جهت نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی اقدام خواهند کرد. در دنیای امروز یکی از عواملی که باعث رشد و توسعه اقتصادی - اجتماعی می‌شود، کارآفرینی است. این پدیده موجب تحول در جامعه می‌شود و می‌تواند فرصت‌های شغلی جدیدی را ایجاد کند. طی فرآیند کارآفرینی فرصت‌های جدید برای اشتغال ایجاد می‌شود که ویژگی آن تولید یا عرضه محصولات و خدمات به شیوه‌ای خلاقانه و مبنی بر نوآوری است. همچنین تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. امروز، سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تعداد کمی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه به سازمانی چابک، منعطف، فرصت‌گرا و کم‌هزینه

تبدیل شوند، بلکه باید موقعیتی را فراهم آورد تا همه کارکنان از روحیه‌ای کارآفرینانه بهره مند شوند و بتوانند به راحتی و به‌طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند (۲). در این وضعیت مشارکت کارکنان در کارآفرینی بیشتر بروز پیدا می‌کند. کارآفرینی، فعالیتی است که مستلزم اکتشاف، ارزشیابی و استفاده از فرصت‌ها برای ارائه خدمات و وسایل جدید و سازمان‌دهی کوشش‌هایی است که قبلاً وجود نداشته‌اند (۳)؛ از این رو، در عرصه‌های نوین رقابتی، جامعه‌ای پیش‌تاز است که دانش‌آموختگان آن بتوانند با خلاقیت و پویایی منابع تولید را گردآوری کنند و با کوشش‌های خلاقانه خود به کسب و کار بپردازند و کارآفرین باشند (۴). برخورداری افراد جامعه از روحیه کارآفرینی از راه کارهای مؤثر در حل مشکلات و معضلات کشور است (۵). همچنین تربیت بدنی به‌عنوان عرصه‌ای گسترده، زمینه‌های فراوانی از اشتغال را در دل خود نهفته دارد و با استفاده از کارآفرینی در سازمان تربیت بدنی کشور فرصت‌های جدیدی برای اشتغال در ورزش ایجاد می‌شود که ویژگی آن نوآوری و خلاقیت در تولید و ارائه خدمات به جامعه است و سبب پیشرفت روز به روز ورزش کشور در عرصه جهانی می‌شود.

برخی پژوهش‌ها رابطه مدیریت مشارکتی را با متغیرهای، خلاقیت کارکنان (۶)، کارایی کارکنان (۷-۹) و رضایت شغلی (۱۰) مطالعه کرده‌اند که مبین ارتباطاتی مثبت و معنی‌دار بوده‌اند. وی فنگ و تجوسولد^۱ (۲۰۰۶) در تحقیق خود تحت عنوان «نقش ارتباطات در رهبری مشارکتی به‌وسیله مدیران چینی و آمریکایی در چین» به این نتیجه رسیدند که وجود ارتباطات، رهبری مشارکتی مؤثر را افزایش می‌دهد و فرصت‌هایی برای تصمیم‌گیری مشترک و بحث آزادانه در مورد دیدگاه‌های مخالف به‌وجود می‌آورد (۱۱). ابرین^۲ (۲۰۰۲) در مقاله خود تحت عنوان مشارکت کلیدی برای انجام تغییر موفق بیان کرد که مشارکت و درگیری کارمندان خط مقدم در امور سازمانی نقشی کلیدی در اطمینان از پذیرش تغییر و ایجاد موقعیتی برای همکاری مؤثر کارمندان در سازمان ایفا می‌کند (۱۲). پارتنت^۳ (۲۰۰۶) در مقاله‌ای نشان داد مشارکت، روشنی نقش و وظیفه و خوش‌بینی در محیط کار ارتباط مستقیمی با سازگاری و تطبیق‌پذیری با تغییر دارند (۱۳). فروغی‌پور (۱۳۸۴) در تحقیق خود به ارزیابی و معرفی مهم‌ترین اولویت‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و کارشناسان تربیت بدنی پرداخت. نتیجه تحقیق به شناسایی هفت زمینه اصلی برای کارآفرینی در ورزش منجر شد که عبارت‌اند

1. Yi Feng , Tjosvold

2. O'Brien

3. Parent

از: کارآفرینی در زمینه‌های تبلیغات و مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی، آموزش و پرورش در ورزش، امور ورزش همگانی، قهرمان حرفه‌ای، ساخت وسایل و تجهیزات ورزشی، خدمات ورزشی و امور فرهنگی ورزشی که هر کدام زیرمجموعه‌هایی دارند (۱۴). همچنین صادقی راد (۱۳۸۷) در تحقیقی تحت عنوان «نقش مدیریت مشارکتی بر میزان اثربخشی و کارآیی بیمارستان شهید فیاض‌بخش تهران» به این نتیجه دست یافت که به‌کارگیری مدیریت مشارکتی نظام پیشنهادها در صورت ثبات و تعهد مدیریت و فراهم نمودن پیش‌زمینه‌های لازم باعث بهبود کارآیی و اثربخشی سازمان می‌شود (۱۵). لوین^۱ (۲۰۰۷) در تحقیق خود تحت عنوان «تفویض اختیار در یک تیم دندان‌پزشکی» به این نتیجه رسید که توسعه تیم و ارائه عقاید همه اعضای تیم، به پیشرفت دندان‌پزشکان کمک خواهد کرد (۱۶). ایبال و کارک^۲ (۲۰۰۴) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی ارتباط بین سبک‌های مختلف رهبری و استراتژی‌های متفاوت کارآفرینی در سیستم‌های مدارس عمومی غیرانتفاعی پرداخت. بر اساس نتایج تحقیق، رهبری تحولی می‌تواند استراتژی کارآفرینی فعالی را ترغیب کند که به تغییر بنیادی کمک می‌کند، در حالی که رهبری کنترلی فقط می‌تواند تغییرات محدودی را به‌وسیله «استراتژی کارآفرینی سنجیده» ترویج دهد. سبک رهبری منفعل بازدارنده، عمدتاً با استفاده از «استراتژی محافظه‌کارانه» کارآفرینی سازمانی را در الزامات موجود محدود می‌کند. نتیجه نهایی این تحقیق این بود که اگرچه رهبری تحول‌گرا بیشترین شرایط مدیریتی سازگار را برای کارآفرینی سازمانی فراهم می‌کند، این ارتباط پیچیده است (۱۷). آصفی (۱۳۸۷) به مطالعه و شناخت ابعاد مدیریت مشارکتی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر و تعیین ارتباط بین آن‌ها در سازمان تربیت بدنی پرداخت جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارشناسان سازمان تربیت بدنی تشکیل می‌دادند. نمونه آماری شامل ۱۲۶ نفر از کارشناسان سازمان تربیت بدنی بود و محقق به این نتایج دست یافت: بین مدیریت مشارکتی و مقاومت در برابر تغییر در سازمان تربیت بدنی رابطه‌ای معنی‌دار و معکوس وجود دارد. همچنین بین مشارکت در برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، مشارکت در تصمیم‌گیری و حل مسئله، مشارکت در کنترل و نظارت و مشارکت در اجرا با مقاومت در برابر تغییر ارتباط معنی‌دار و معکوس وجود دارد (۱۸). همچنین براندا^۳ (۲۰۰۴) بیان کرد مشارکت در تصمیم‌گیری موجب افزایش اثربخشی، کارآیی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود (۱۹). حال با عنایت به مطالب گفته شده و با توجه به این مسئله که

-
1. Levin
 2. Eyal & Kark
 3. Brenda

سازمان‌ها به صورت مستمر با محیطی در حال تغییر و رقبای جدید روبرو هستند، بهتر است هر سازمانی بتواند از کلیه منابع موجود و حداکثر کارآیی به نتیجه نهایی برسد و این امر امکان نخواهد داشت مگر با استفاده از تدابیر و افکار خلاقانه یا کارکنان به روز و استفاده از همکاری و تصمیم‌گیری و تدبیر گروهی. در پژوهش حاضر تلاش بر این است که مشخص شود آیا بین مدیریت مشارکتی با میزان کارآفرینی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد رابطه‌ای وجود دارد یا خیر تا زمینه‌های لازم برای ایجاد مدیریت مشارکتی مطلوب بین کارکنان به منظور افزایش کارآفرینی کارکنان در اداره تربیت بدنی مورد نظر فراهم آید.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی و روش آن پیمایشی است که در این روش، محقق ارتباط بین متغیرهای تحقیق را از طریق پرسشنامه کرده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان رسمی و قراردادی و پیمانی اداره کل تربیت بدنی استان یزد است که تعداد آن‌ها بر اساس اطلاعات کارگزینی این اداره در سال ۱۳۸۹، ۱۴۴ بوده است. حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۱۰۴ نفر در نظر گرفته شد که به صورت تصادفی انتخاب شدند. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد ۹۳ پرسشنامه قابل استفاده بود که از همین تعداد در تحلیل‌های آماری استفاده شد.

در این پژوهش دو پرسشنامه ابزار اصلی اندازه‌گیری بوده‌اند. پرسشنامه اول، پرسشنامه محقق - ساخته مدیریت مشارکتی بود که ۱۳ سؤال داشت و داده‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۱ خیلی کم، ۲ کم، ۳ متوسط، ۴ زیاد، ۵ خیلی زیاد) ارزش‌گذاری شده بودند. اعتبار این پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از استادان دانشگاه و متخصصان تأیید و با استفاده از ضریب کندال^۱ برابر با ۰/۷۵ برآورد شد. همچنین پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ تعیین شد. پرسشنامه دوم پرسشنامه محقق ساخته کارآفرینی بود که ۳۱ سؤال داشت و داده‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۱ خیلی کم، ۲ کم، ۳ متوسط، ۴ زیاد، ۵ خیلی زیاد) ارزش‌گذاری می‌شدند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه به ترتیب (۰/۸۰) و (۰/۸۵) برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جداول، نمودار) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنف^۲، ضریب همبستگی پیرسون^۳، رگرسیون و آزمون

-
1. Kendal
 2. One- Sample Kolmogrov –Smirnov Test
 3. Pearson Correlation

احتمال دقیق فیشر^۱ استفاده شد. همچنین برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از ضریب کندال و برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا با استفاده از شاخص آماری نظیر فراوانی، درصد، داده‌های جمع‌آوری شده توصیف می‌شوند و سپس، با استفاده از آزمون کولمو - گروف اسمیرنف و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون فرضیه‌های تحقیق به لحاظ آماری آزموده می‌شوند.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد کارکنان بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد	جمع فراوانی
جنسیت	مرد	۶۷	۷۲
	زن	۲۶	۲۸
سطح تحصیلات	دیپلم	۲۸	۳۰/۱
	فوق دیپلم	۲۴	۲۵/۸
	لیسانس	۳۹	۴۲/۹
	فوق لیسانس	۲	۲/۲
سابقه خدمت	۵-۱	۲۸	۳۳/۳
	۶-۱۰	۲۶	۲۸/۰
	۱۱-۱۵	۲۱	۲۲/۶
	۱۶-۲۰	۷	۷/۵
سن	بیش از ۲۱ سال	۸	۸/۶
	۲۰-۳۰ سال	۲۵	۳۷/۶
	۳۱-۴۰ سال	۴۳	۴۶/۲
	۴۱-۵۰ سال	۱۱	۱۱/۸
	بیش از ۵۱ سال	۴	۴/۳
وضعیت استخدامی	۲۹	۳۱/۲	۲۹
	۲۴	۲۵/۸	۲۴
	۴۰	۴۳/۰	۴۰

تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها نشان می‌دهد از تعداد ۹۳ نفر نمونه تحقیق ۷۲ درصد مرد و

1. The Fisher Exact Probability Test

۲۸ درصد زن بوده‌اند؛ بر حسب سطح تحصیلات، ۳۰ درصد کارکنان دارای مدرک دیپلم، ۲۶ درصد فوق دیپلم، ۴۲ درصد لیسانس و ۲ درصد دارای مدرک فوق لیسانس بوده‌اند؛ بر حسب وضعیت استخدامی ۳۱ درصد کارکنان رسمی، ۲۶ درصد پیمانی و ۴۳ درصد قراردادی بوده‌اند؛ بر حسب وضعیت تأهل ۱۷ درصد کارکنان مجرد و ۸۳ درصد متأهل بوده‌اند؛ بر حسب سابقه خدمت بیشترین درصد کارکنان دارای سابقه خدمت بین ۱-۵ سال با ۳۳ درصد و کمترین درصد دارای سابقه خدمت ۲۰-۱۶ سال با ۷ درصد بوده‌اند و بر حسب گروه سنی بیشترین درصد کارکنان در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال با ۴۶ درصد و کمترین درصد در گروه سنی بیش از ۵۱ سال با ۴ درصد بوده‌اند (جدول ۱).

جدول ۲. ضریب همبستگی بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی سازمانی

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معنی داری
کارآفرینی	۹۳	۰/۶۰۵	۰/۳۷	۰/۰۰۱

نتایج تحقیق نشان داد ضریب همبستگی بین مدیریت مشارکتی با کارآفرینی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده است؛ بنابراین بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی رابطه معنی دار وجود دارد. ضریب تعیین میزان واریانس مشترک دو متغیر را نشان می‌دهد. بر این اساس، ۳۷ درصد از تغییرات کارآفرینی مربوط به تغییرات مدیریت مشارکتی است (جدول ۲).

جدول ۳. نتایج ضریب رگرسیون تأثیر مدیریت مشارکتی بر هر یک از مؤلفه‌های کارآفرینی

منبع	ضرایب غیراستاندارد	خطای معیار	ضرایب رگرسیون	ارزش T	ضریب تعیین	سطح معنی داری
نحوه هدف‌گذاری	۰/۵۴	۰/۰۱۱	۰/۷۷	۲/۸۵	۰/۲۴	۰/۰۰۱
نحوه اعمال مشوق‌ها	۰/۸۸	۰/۰۲۲	۰/۸۹	۳/۸۷	۰/۲۴	۰/۰۰۱
نگرش نسبت به تحول	۰/۳۰	۰/۰۳۵	۰/۶۴	۲/۶۹	۰/۲۴	۰/۰۰۱
اتخاذ روش‌ها و فنون هماهنگی	۰/۸۲	۰/۰۲۵	۰/۵۵	۳/۱۲	۰/۲۴	۰/۰۰۱
نحوه تقسیم کار	۰/۹۷	۰/۰۱۸	۰/۹۳	۳/۹۸	۰/۲۴	۰/۰۰۱
رهبری اثربخش	۰/۳۵	۰/۰۴۱	۰/۷۴	۲/۷۳	۰/۲۴	۰/۰۰۱

طبق نتایج، مدیریت مشارکتی می‌تواند تمامی مؤلفه‌های کارآفرینی را تحت تأثیر قرار دهد؛ به عبارت دیگر، در صورت استفاده از مدیریت مشارکتی توسط مدیران، مؤلفه‌های کارآفرینی شامل: نحوه هدف‌گذاری، نحوه اعمال مشوق‌ها، نگرش به تحول، اتخاذ روش‌ها و فنون هماهنگی، نحوه تقسیم کار، رهبری اثر بخش به‌طور مؤثرتری در اداره کل تربیت بدنی استان

یزد بروز خواهند یافت (جدول ۳).

جدول ۴. مقایسه تفاوت بین ضریب همبستگی مدیریت مشارکتی با کارآفرینی بر حسب جنسیت

کارآفرینی							متغیرها
sig	z	z_r	p	r^2	r	n	
۱/۹۶	۱/۷۸	۰/۵۷۶	۱/۰۰۱	۰/۲۸	۰/۵۲۶	۶۷	مردان
		۱/۰۴۵	۱/۰۰۱	۰/۶۱	۰/۷۸۶	۲۶	زنان

براساس یافته‌ها (جدول ۴) ضریب همبستگی بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی بر حسب جنسیت کارکنان معنی‌دار بوده است. ضریب تعیین میزان واریانس مشترک دو متغیر را نشان می‌دهد. بر این اساس، واریانس مشترک مدیریت مشارکتی و کارآفرینی در مردان ۲۸ درصد و در زنان ۶۱ درصد است. برای مقایسه ضریب همبستگی دو گروه مردان و زنان از آزمون Z فیشر استفاده شده است. بر این اساس، Z محاسبه شده برابر با ۱/۷۸ است که از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ (۱/۹۶) کوچک‌تر است؛ بنابراین تفاوت بین دو ضریب همبستگی معنی‌دار نیست.

جدول ۵. مقایسه تفاوت بین ضریب همبستگی مدیریت مشارکتی با کارآفرینی بر حسب سابقه خدمت

کارآفرینی					متغیرها
sig	z	z_r	r	n	
۱/۹۶	۱/۵۴	۰/۹۲۸	۰/۷۳۶	۳۱	کمتر از ۵ سال
		۰/۴۹۷	۰/۴۶۳	۲۶	۶-۱۰ سال
۱/۹۶	۲/۹۳	۰/۹۲۸	۰/۷۳۶	۳۱	کمتر از ۵ سال
		۰/۰۵	۰/۰۵۶	۲۱	۱۱-۱۵ سال
۱/۹۶	۱/۷۶	۰/۹۲۸	۰/۷۳۶	۳۱	کمتر از ۵ سال
		۱/۵۲۸	۰/۹۱۰	۱۵	بیش از ۱۶ سال
۱/۹۶	۴/۵	۰/۴۹۷	۰/۴۶۳	۲۶	۶-۱۰ سال
		۰/۰۵	۰/۰۵۶	۲۱	۱۱-۱۵ سال
۱/۹۶	۲/۸۶	۰/۴۹۷	۰/۴۶۳	۲۶	۶-۱۰ سال
		۱/۵۲۸	۰/۹۱۰	۱۵	بیش از ۱۶ سال
۱/۹۶	۳/۹۶	۰/۰۵	۰/۰۵۶	۲۱	۱۱-۱۵ سال
		۱/۵۲۸	۰/۹۱۰	۱۵	بیش از ۱۶ سال

برای مقایسه ضریب همبستگی دو گروه از آزمون Z فیشر استفاده شده است که براساس

یافته‌های جدول ۵، Z محاسبه‌شده بین سابقه خدمت کمتر از ۵ سال و ۶-۱۰ سال برابر با ۱/۵۴ است که از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ (۱/۹۶) کوچک‌تر است؛ بنابراین تفاوت بین دو ضریب همبستگی معنی‌دار نیست.

Z محاسبه‌شده بین سابقه خدمت کمتر از ۵ سال و ۱۱-۱۵ سال برابر با ۲/۹۳ است که از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ (۱/۹۶) بزرگ‌تر است؛ بنابراین تفاوت بین دو ضریب همبستگی معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر رابطه میان مدیریت مشارکتی بر کارآفرینی در افراد با سابقه خدمت کمتر از ۵ سال به‌طور معنی‌داری بیشتر از افراد با سابقه خدمت ۱۱-۱۵ سال است.

Z محاسبه‌شده بین سابقه خدمت کمتر از ۵ سال و بیش از ۱۶ سال برابر با ۱/۷۶ است که از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ (۱/۹۶) کوچک‌تر است؛ بنابراین تفاوت بین دو ضریب همبستگی معنی‌دار نیست.

Z محاسبه‌شده بین سابقه خدمت ۶-۱۰ سال و ۱۱-۱۵ سال برابر با ۴/۵ است که از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ (۱/۹۶) بزرگ‌تر است؛ بنابراین تفاوت بین دو ضریب همبستگی معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر رابطه میان مدیریت مشارکتی و کارآفرینی در افراد با سابقه خدمت ۶-۱۰ سال به‌طور معنی‌داری بیشتر از افراد با سابقه خدمت ۱۱-۱۵ سال است. Z محاسبه‌شده بین سابقه خدمت ۶-۱۰ سال و بیش از ۱۶ سال برابر با ۲/۸۶ است که از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ (۱/۹۶) بزرگ‌تر است؛ بنابراین تفاوت بین دو ضریب همبستگی معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر رابطه میان مدیریت مشارکتی بر کارآفرینی در افراد با سابقه خدمت بیش از ۱۶ سال به‌طور معنی‌داری از افراد با سابقه خدمت ۶-۱۰ سال بیشتر است.

Z محاسبه‌شده بین سابقه خدمت ۱۱-۱۵ سال و بیش از ۱۶ سال برابر با ۳/۹۶ است که از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ (۱/۹۶) بزرگ‌تر است؛ بنابراین تفاوت بین دو ضریب همبستگی معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر رابطه میان مدیریت مشارکتی و کارآفرینی در افراد با سابقه خدمت بیش از ۱۶ سال به‌طور معنی‌داری از افراد با سابقه خدمت ۱۱-۱۵ سال بیشتر است.

بر اساس نتایج (جدول ۵) رابطه میان مدیریت مشارکتی و کارآفرینی در افراد با سابقه خدمت کم و در افراد با سابقه خدمت زیاد به‌طور معنی‌داری بیشتر از افراد با سابقه خدمت متوسط است.

جدول ۶. مقایسه تفاوت بین ضریب همبستگی مدیریت مشارکتی با کارآفرینی بر حسب مدرک تحصیلی

متغیرها	کارآفرینی					
	sig	z	z_r	r	n	
مدیریت مشارکتی	آماره مدرک تحصیلی					
	دیپلم				۲۸	
	فوق دیپلم	۱/۹۶	۱/۵۶	۰/۲۳	۱/۴۸۲	۲۴
	دیپلم				۲۸	
	لیسانس	۱/۹۶	۱/۱۷	۰/۲۳	۱/۴۸۲	۳۹
	فوق دیپلم				۱/۵۸۰	
	لیسانس	۱/۹۶	۰/۶۴	۲۴	۰/۳۴	۱/۵۸۰
	لیسانس				۱/۶۸۰	۳۹

نتایج (جدول ۶) نشان می‌دهد تفاوت دو ضریب همبستگی بین هیچ‌کدام از مدارک تحصیلی معنی‌دار نیست.

جدول ۷. مقایسه تفاوت بین ضریب همبستگی مدیریت مشارکتی با کار آفرینی بر حسب وضعیت استخدام

متغیرها	کارآفرینی					
	sig	z	z_r	r	n	
مدیریت مشارکتی	آماره وضعیت استخدام					
	رسمی				۲۹	
	پیمانی	۱/۹۶	۲/۱۰	۰/۶۹	۰/۸۳۲	۲۴
	رسمی				۲۹	
	قراردادی	۱/۹۶	۲/۹۹	۰/۶۹	۰/۸۳۲	۴۰
	پیمانی				۲۴	
	قراردادی	۱/۹۶	۰/۶۱	۰/۲۷	۰/۵۱۶	۴۰
	قراردادی				۴۰	

نتایج (جدول ۷) نشان می‌دهد رابطه میان مدیریت مشارکتی و کارآفرینی در افراد با وضعیت استخدام رسمی به‌طور معنی‌داری از افراد با وضعیت استخدام پیمانی و قراردادی بیشتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

پیچیده‌تر شدن فضای رقابتی شرکت‌ها و سازمان‌ها، آهنگ پرشتاب تغییرات و پیچیده‌تر شدن موقعیت اداره سازمان‌ها، ضرورت توجه به استعداد‌های انسانی را بیش از گذشته آشکار کرده است. روش‌های کهنه تجارت دیگر کارایی ندارند. شدت فزاینده چالش‌های رقابتی هر کسی را به مبارزه می‌طلبد تا خود را با موقعیت تطبیق دهد، مهارت‌هایی همچون خلاقیت، تطبیق‌دهی، افزایش تنوع و قابلیت‌های گروهی در دو دهه پیش اهمیت زیادی نداشتند، اما اکنون بر اهمیت

آن‌ها افزوده شده است. همه این تحولات ارزش کارآفرینی را افزایش داده و ضرورت توجه سازمان‌ها را به مقوله مذکور با اهمیت کرده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان یزد رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد (جدول ۲) که نتایج تبدیعی (۱۳۸۵) (۷)، قادری (۱۳۸۶) (۶)، صادقی راد (۱۳۸۷) (۱۵) و آصفی (۱۳۸۷) (۱۸) همسو است. به نظر می‌رسد چنانچه مشارکت‌دهی کارکنان در سازمان تربیت بدنی افزایش یابد، کارآفرینی سازمان تربیت بدنی نیز افزایش خواهد یافت؛ به عبارت دیگر ارتقای سطح کارآفرینی با ارتقای سطح مدیریت مشارکتی کارکنان حوزه‌های مختلف اداری، آموزشی، کارگزینی و ... ارتباط دارد.

یافته دیگر این تحقیق نشان می‌دهد مدیریت مشارکتی می‌تواند تمامی مؤلفه‌های کارآفرینی را تحت تأثیر قرار دهد (جدول ۳) که با نتایج لوین (۲۰۰۷) (۱۶)، پارت (۲۰۰۶) (۱۳)، فروغی‌پور (۱۳۸۴) (۱۴)، اییال و کارک (۲۰۰۴) (۱۷)، بدیعی (۱۳۸۵) (۷)، صادقی راد (۱۳۸۷) (۶) و آصفی (۱۳۸۷) (۱۸) همسو است. به نظر می‌رسد مشارکت در تصمیم‌گیری به عنوان جنبه‌ای انسانی در سازمان‌ها عمدتاً به‌عنوان وسیله‌ای مناسب برای افزایش کارآفرینی کارکنان و تغییر وضع موجود به‌کار می‌رود. در این روند، مدیران و کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شریک و سازمان را به سازمانی پیشرو تبدیل می‌کنند. در ضمن، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری باعث تعیین هدف‌های مناسب برای سازمان و افزایش کیفیت پذیرش تصمیمات می‌شود. با توجه به این موضوع می‌توان گفت اگر مدیران سازمان‌های ورزشی کشور اهمیتی به مشارکت کارکنان خود در تصمیم‌گیری ندهند، از یک سو کارکنان برای مشارکت از خود تمایلی نشان نخواهند داد و از سوی دیگر مدیران سازمان از کمک‌های فکری و مشارکت‌های کارکنان محروم خواهند شد. در چنین محیطی کارکنان به‌طور ناخواسته از لحاظ عاطفی با سازمان خود قطع رابطه می‌کنند که می‌تواند پیامدهای منفی زیادی در برداشته باشد.

مقایسه تفاوت بین ضریب همبستگی مدیریت مشارکتی و کارآفرینی بر حسب سابقه خدمت نشان می‌دهد رابطه میان مدیریت مشارکتی و کارآفرینی در افراد با سابقه خدمت کم و در افراد با سابقه خدمت زیاد به‌طور معنی‌داری بیشتر از افراد با سابقه خدمت متوسط است (جدول ۵). به نظر می‌رسد افراد با سابقه خدمت کم به‌دلیل تثبیت موقعیت شغلی، رضایت شغلی، رشد و ارتقا و نشان دادن توانایی‌های خود در سازمان و در افراد با سابقه خدمت زیاد به‌دلیل داشتن تجربه زیاد و امکان بازنشستگی با پست سازمانی بالاتر بیشتر به سازمان و موقعیت خود اهمیت می‌دهند و از کار گروهی برای رسیدن به خلاقیت و دسترسی به اهداف خود استفاده می‌کنند،

در حالی که در افراد با سابقه خدمت متوسط رابطه میان مدیریت مشارکتی با کارآفرینی به علت نداشتن انگیزه کافی در افراد کمتر اهمیت دارد.

همچنین با توجه به نتایج مقایسه تفاوت بین ضریب همبستگی مدیریت مشارکتی با کارآفرینی بر حسب وضعیت استخدامی، رابطه میان مدیریت مشارکتی و کارآفرینی در افراد با وضعیت استخدام رسمی به طور معنی داری بیشتر از افراد با وضعیت استخدام پیمانی و قرار دادی است (جدول ۷). به نظر می رسد در افراد رسمی، به دلیل اینکه خود را جزئی از سازمان می دانند و نسبت به سازمان وابستگی بیشتری دارند، این رابطه قوی تر است و در افراد با وضعیت استخدامی پیمانی و قراردادی به دلیل اینکه به آینده شغلی خود اطمینان ندارند و حقوق و مزایای کمتری دریافت می کنند؛ این رابطه از افراد رسمی ضعیف تر است و آن ها کمتر به موقعیت خود در سازمان اهمیت می دهند و علاقه ای ندارند از کار گروهی برای رسیدن به کارآفرینی سازمانی استفاده کنند.

در سازمان های امروزی، به خصوص سازمان های ورزشی کشور، توانمند کردن، برانگیختن و مشارکت دادن افراد در امور داخلی باعث می شود افراد سازمان فعالانه درباره روش ها و حل مسائل و نوآوری در سازمان بیندیشند و مدیریت سازمان را از گنجینه ای غنی از طرح ها، اندیشه ها و راه حل ها برخوردار کنند و برای نیل به اهداف سازمانی از آن ها بهره جویند. در چنین فضایی، سطح کارآفرینی شغلی کارکنان افزایش می یابد و در نهایت، سازمان به سازمانی مولد تبدیل می شود.

به طور کلی از بررسی تحقیقات انجام شده در خصوص مدیریت مشارکتی و کارآفرینی و نیز یافته های این تحقیق در مورد رابطه مدیریت مشارکتی و کارآفرینی می توان از مدیریت مشارکتی به عنوان عاملی مؤثری برای افزایش کارآفرینی در اداره کل تربیت بدنی استان یزد استفاده کرد تا کارکنان بتوانند با بهره گیری از مدیریت مشارکتی، سازمان تربیت بدنی را به سازمانی کارآفرین و مولد تبدیل کنند.

منابع:

۱. رهنورد، فرج الله (۱۳۸۰). مدیریت مشارکتی در تئوری و عمل. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲. صمد آقایی، جلیل (۱۳۸۸). سازمان های کارآفرین. چاپ سوم، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۳۵۰ صفحه.

3. Shane, S.(2003). A General Theory of Entrepreneurship : The Individual-Opportunity Nexus. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
۴. هزار جریبی، جعفر (۱۳۸۲). توسعه کارآفرینی و دانش آموختگان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. شماره ۳۰، ص: ۱۶۰.
5. Antoncic, B., Hisrich, R.(2001). Entrepreneurship: Construct Refinement and Cross-cultural Validation. Journal of Business Venturing, 16,495-527.
۶. قادری، وجیهه (۱۳۸۶). ارتباط بین مدیریت مشارکتی با رضایت شغلی، تعهد شغلی، انگیزش شغلی و خلاقیت مدیران و سرپرستان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد خوراسگان اصفهان.
۷. بدیعی، غلام رضا (۱۳۸۵). بررسی نقش سیستم مدیریت مشارکتی بر اساس نظام پیشنهادت بر کارایی کارکنان فرمانداری‌های غرب استان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد خوراسگان.
۸. روشندل اربطانی، طاهر (۱۳۸۲). بررسی و ارزیابی ارتباط بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان حوزه ستادی وزارت تعاون. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۹. حبیبی، لیلی (۱۳۸۳). بررسی و تجزیه و تحلیل رابطه بین مدیریت مشارکتی و اثربخشی کارکنان در حوزه‌های ستادی سازمان بازرسی و نظارت بر توزیع کالا و خدمات پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
10. Kim, S.(2002). Participative management & job satisfaction: lesson for management leadership. Public Administration Review, vol.62, No.2.
11. Yi Feng, C., Tjosvold, D .(2006). Participative Leadership by American and Chinese Managers in China. The Role of Relationship The Journal of Management Studies, Oxford: Dec .2006. Vol. 43, Iss. 8. pg. 1727
12. O'Brien, G .(2002). Participation as the key to successful change A public sector case study. Leadership & Organization Development Journal, Bradford: 2002, vol. 23, p. 442.
13. Parent, J.D.(2006). Individual adaptation to the changing workplace: Causes, Consequences and outcomes. University of Massachusetts Amherst, AAT 3242353.
۱۴. فروغی پور، حمید (۱۳۸۴). زمینه‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و متخصصان

تربیت بدنی کشور و ارائه راهکار. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

۱۵. صادقی راد، علی محمد (۱۳۸۷). تعیین نقش مدیریت مشارکتی بر میزان اثر بخشی و کارایی بیمارستان شهید فیاض بخش تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

16. Levin, R.(2007). delegating tasks and growing the dental team, American Dental Association. The Journal of the American Dental Association, Chicago: Vol. 138, Iss, 10; pg. 1377.

17. Eyal, O., Kark, R. (2004). " How do transformational leaders transform organization? " A study of the relationship between leadership and entrepreneurship, Rutldge , part of the Taylor & Franns Group, Vol.3 ,No.3:211-235.

۱۸. آصفی، احمد علی (۱۳۸۷). ارتباط بین مدیریت مشارکتی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان تربیت بدنی. مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت ورزشی، تهران، آبان ۱۳۸۷.

19. Brenda, s. (2004). Participation in decision making: amatter of context? Leadership and organization development journal, Vol.25Iss. 798,P:496.

ارجاع مقاله به روش Vancouver

رحیمی قاسم؛ سلطان حسینی محمد؛ رضوی سید محمد جواد؛ افخمی مهرداد. برآورد سهم نسبی کارآفرینی از شیوه مدیریت مشارکتی از دیدگاه کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳۹۲؛ ۵ (۱۹): ۳۷-۵۰