



## **Determining the relationship between organizational structure and organizational entrepreneurship through strategic innovation in the employees of the Department of Sports and Youth of Fars**

**Sakineh Ardashiri<sup>1</sup>, Gholamreza Safari<sup>2\*</sup> and Omid Safari<sup>2</sup>**

1 .Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran

2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran

**\*Corresponding author:** [omidsafari11@yahoo.com](mailto:omidsafari11@yahoo.com)

---

**Received:** 16 October, 2023

**Accepted:** 21 December, 2023

---

**Abstract:** The purpose of this research is the relationship between organizational structure and organizational entrepreneurship through strategic innovation in the employees of the Department of Sports and Youth of Fars. This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was 114 employees of the General Department of Sports and Youth of Fars, of which 95 people were selected as a sample using the total number sampling method. The data collection tools were Marguerite Hill's standard organizational entrepreneurship questionnaires (2003), Wood's organizational structure (2005) and Jafari's strategic innovation (2012). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, linear regression, and structural equations were used to analyze the data. The results of the research showed that there was no significant relationship between organizational structure, organizational entrepreneurship and strategic innovation. And there was a positive and significant relationship between strategic innovation and entrepreneurship, and finally, organizational structure was not significant with organizational entrepreneurship through strategic innovation. Therefore, it is appropriate for the managers and officials of this sports organization to pay more attention to the variables of organizational structure and strategic innovation in order to create a suitable platform for entrepreneurship ( $P \leq 0.01$ ).

**Keywords:** Organizational structure, organizational entrepreneurship, strategic innovation, employees, Fars Sports and Youth Directorate



# مطالعات راهبردی در کسب و کار

دوره ۱، شماره ۲: ۱۶-۲۳

<https://jssb.khalkhal.iau.ir>



## تعیین ارتباط بین ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق نوآوری استراتژیک در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

سکینه اردشیری<sup>۱</sup>، غلامرضا صفری<sup>۲\*</sup>، امید صفری<sup>۲</sup>

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

\* نویسنده مسئول: امید صفری

تاریخ پذیرش: ۳۰ آذر ۱۴۰۲

تاریخ دریافت: ۲۴ مهر ۱۴۰۲

**چکیده:** هدف از این تحقیق ارتباط بین ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق نوآوری استراتژیک در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می باشد. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۹۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳)، ساختار سازمانی وود (۲۰۰۵) و نوآوری استراتژیک جعفری (۱۳۹۲) بود. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی و نوآوری استراتژیک رابطه ی معناداری وجود نداشت. و بین نوآوری استراتژیک با کارآفرینی رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت و در نهایت ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق نوآوری استراتژیک معنادار نبود. بنابراین شایسته است که مدیران و مسئولان این سازمان ورزشی به منظور ایجاد بستر مناسب برای کارآفرینی توجه بیشتری به متغیرهای ساختار سازمانی و نوآوری استراتژیک کنند ( $P \leq 0/01$ ).

**واژه های کلیدی:** ساختار سازمانی، کارآفرینی سازمانی، نوآوری استراتژیک، کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان فارس

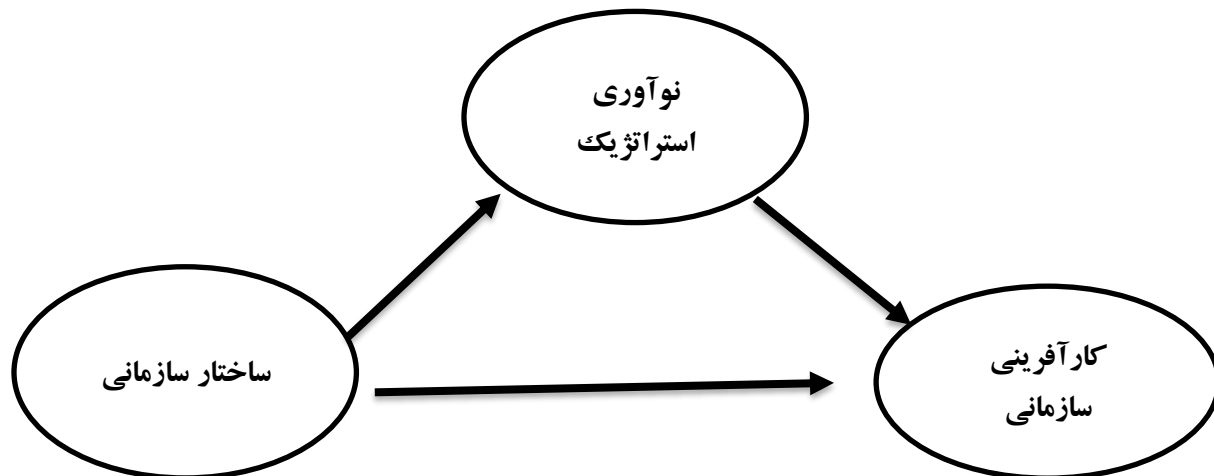
### مقدمه

تغییرات و دگرگونی های نظام های اقتصادی و اجتماعی عصر حاضر ریشه در پیشرفت و تغییرات بوجود آمده در علم و تکنولوژی دارد که این به نوبه خود منجر به تغییر علایق و ذائقه ها گردیده است. بدون تردید سازمان های عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده بین المللی روبرو هستند، از این رو تضمین دوام و بقای سازمان ها نیازمند یافتن راه حل ها و روش های جدید جل مشکلات می باشد که به نوآوری، ابداع، خلق محصولات، فرایندها و روش های جدید بستگی زیادی دارد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸). سازمان های امروزی در مواجهه با تغییرات سریع دانش و تکنولوژی، تنوع تقاضاهای جامعه و رقابت های روزافزون با چالش های روبرو هستند که رفع آن نیازمند شناسایی فرصت ها، ارزیابی شرایط و تلاش برای نوآوری و نوسازی در ساختارها و فعالیت ها می باشد. تلاش برای مقابله با چنین چالش هایی منجر به شکل گیری مفهوم کارآفرینی سازمانی شده است. کارآفرینی فرایندی است که به کمک آن سازمان ها و افراد، دانش نوین خود را به فرصت های جدید در قالب محصولات و خدمات و نوآورانه تبدیل می کنند (امیری، ۱۳۹۷). از جمله متغیرهایی که می تواند بر کارآفرینی سازمانی تاثیر گذار باشد می توان به متغیرهای ساختار سازمانی و نوآوری استراتژیک اشاره کرد که در زیر به آنها پرداخته می شود:

متغیر ساختار سازمانی به عنوان کالبد اصلی سازمان، نقش تاثیر گذار در ایجاد بستری مناسب برای رفتار کارکنان دارد. ساختار سازمانی تعدیل کننده روابط بین افراد و عملکرد در محل کار است. چارچوبی را فراهم می کند که از طریق آن درخواست ها، تصمیمات و سایر اشکال اطلاعات در بین افرادی که دارای درجات متنوعی از اختیارات سازمانی هستند رد و بدل می شوند (مظفری، ۱۳۹۹). در تمام انواع سازماندهی، صرفه نظر از بزرگی و کوچکی سازمان، ساختار سازمانی جهت تسهیل انجام کارها و اتخاذ تصمیمات، طراحی و بکار گرفته می شود و ضامن اجرای صحیح و به موقع کارها خواهد بود. ساختار سازمانی هنگامی که بدرستی طراحی شده باشد، جریان و تبادل اطلاعات را در سراسر سازمان به حداکثر می رساند و در نتیجه شرایط را برای ایجاد نوآوری و تصمیمات دقیق تر، تشخیص زود هنگام فرصت ها و تهدیدها، روابط بین فردی سازمانی، جهت دهی پرسنل با استراتژی های سازمانی، روحیه بالای کارکنان، پاسخ سریعتر به مشکلات یا خرابی ها و در نهایت رقابت بیشتر و ایجاد کارآفرینی فراهم می کند (صرافی زاده قزوینی و عبدی جمایران، ۱۳۹۵).

متغیر دیگر تاثیر گذار بر کارآفرینی سازمانی نوآوری استراتژیک است. امروزه سازمان ها برای موفق شدن و تداوم رشد و حیات شان همواره به دنبال کسب مزیت رقابتی هستند و نوآوری استراتژیک، مهمترین روش کسب مزیت رقابتی است. امروزه در مورد اهمیت رو به گسترش نوآوری استراتژیک در سازمان و پویاتر شدن بازار، موافقت عمومی وجود دارد. نوآوری استراتژیک به طور فزاینده ای به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلندمدت سازمان ها در بازارهای رقابتی تبدیل شده است (کلابی، ۱۴۰۱). نوآوری استراتژیک نقش مهمی را در ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی دارد. نوآوری استراتژیک چیزی بیش از خلاقیت مردمی در معنای عامیانه است (لسن، ۲۰۰۷). نوآوری استراتژیک فرایندی است که از طریق آفرینش و به کارگیری ایده های جدید می تواند رضایت مشتری را تأمین کند. نوآوری استراتژیک باید به عنوان بخش اساسی از راهبردهای کسب و کار محسوب گردد و نوآوری استراتژیک دارای سه بعد فرد، گروه و سازمان است نوآوری سازمانی کلید موفقیت یا شکست سازمان است. عوامل درون سازمانی و برون سازمانی، تغییر و تحول در سازمان ها را ضروری می سازد. نوآوری و طراحی، اجزای اساسی هر راهبرد تولیدی و ایجاد کارآفرینی در سازمان است (میلتنوویچ و همکاران، ۲۰۱۵). از آنجا که امروزه، تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان ها امری اجتناب ناپذیر است. همان طور که تولد و مرگ سازمان ها به پیش، بصیرت و توانایی های موسسات دیگر بستگی دارد رشد و بقا آنها نیز به عواملی نظیر، ساختار سازمانی مناسب، توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است. بنابراین سازمان ها دیگر نمی توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه به سازمانی چابک، منعطف، فرصت گرا و کم هزینه تبدیل شوند، بلکه باید شرایطی را فراهم آورند تا همه کارکنان از چنین روحیه کارآفرینانه برخوردار شوند و بتوانند به راحتی و به طور فردی یا گروهی فعالیت های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند (حمیدیان پور و شفیع، ۱۳۹۶). از آنجا که اداره کل ورزش و جوانان فارس، یکی از سازمان های ورزشی کشور می باشد که عوامل متعدد اثرگذار محیطی را تجربه کرده است و نقش مهمی می تواند بر ورزش کشور داشته باشد، بنابراین این نیاز احساس می شود که دائماً بایستی خود را با تغییرات گوناگون محیطی برای افزایش کارآفرینی، اشتغال زایی، کارایی و اثربخشی خود انطباق داده و از طریق ایجاد یک ساختار سازمانی مناسب و نوآوری استراتژیک توان مقابله با این تغییرات را به دست آورد. ولی متأسفانه نه تنها شاهد این امر نیستم بلکه در دهه گذشته شاهد عملکرد ضعیفتر این سازمان ورزشی نسبت به دیگر سازمانهای ورزشی کشور بودیم. بنابراین پژوهش گر برای برون رفت از این مشکل و ارایه راه کارهای مناسب در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق نوآوری استراتژیک در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد؟ بنابراین در این پژوهش، فرضیات زیر مورد آزمون قرار گرفته است.

- بین ساختار سازمانی و مولفه های آن با کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.
- بین ساختار سازمانی و مولفه های آن با نوآوری استراتژیک در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.
- بین نوآوری استراتژیک و مولفه های آن با کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.
- ساختار سازمانی قابلیت پیش بین معنادار کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد.
- ساختار سازمانی قابلیت پیش بین معنادار نوآوری استراتژیک در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد.
- نوآوری استراتژیک قابلیت پیش بین معنادار کارآفرینی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد.
- بین ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق نوآوری استراتژیک در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۹۵ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد ۴۸ سوالی کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳)، ۲۰ سوالی ساختار سازمانی وود (۲۰۰۵) در ۲ بعد رسمیت و تمرکز و ۱۶ سوالی و نوآوری استراتژیک جعفری (۱۳۹۲) در ۴ بعد نوآوری ارزشی، ایجاد بازار جدید، نوآوری ورود به بازار و شکستن رقابت و در مقیاس در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) بود. روایی پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کرباخ، محاسبه گردید و به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۴ و ۰/۸۵ بود که پایایی همه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، و این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و معادلات ساختاری استفاده شد. همه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم افزارهای نسخه ۲۲ Spss و Smart PLS انجام گرفته است.

### یافته‌ها

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری تمامی متغیرها بیشتر از سطح آلفا می‌باشد (یعنی بیشتر از  $\alpha=0/01$ )، لذا توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد و برای بررسی فرضیه‌های آماری از آزمون‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می‌گردد.

جدول (۱) نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در خصوص توزیع طبیعی داده‌ها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	Z	Sig
ساختار سازمانی	۳/۴۹	۰/۹۷	۱/۰۴	۰/۲۳
نوآوری استراتژیک	۳/۲۲	۰/۷۶	۱/۳۰	۰/۱۷
کارآفرینی سازمانی	۳/۷۹	۰/۶۳	۱/۲۵	۰/۱۹

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر ساختار سازمانی و تمام مولفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد ولی این رابطه از نظر آماری معنادار ( $P < 0/01$ ) نبود.

جدول ۲: همبستگی بین ساختار سازمانی و مولفه های آن کارآفرینی سازمانی

متغیرها	کارآفرینی	معناداری
ساختار سازمانی	۰/۰۲۸	۰/۶۷۷
رسمیت	۰/۰۳۱	۰/۶۴۱
تمرکز	۰/۰۲۶	۰/۶۹۱

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر ساختار سازمانی و تمام مولفه های آن با نوآوری استراتژیک رابطه مثبت وجود دارد ولی این رابطه از نظر آماری معنادار ( $P < 0/01$ ) نبود.

جدول ۳: همبستگی بین ساختار سازمانی و مولفه های آن نوآوری استراتژیک

متغیرها	نوآوری استراتژیک	معناداری
ساختار سازمانی	۰/۰۴۲	۰/۵۳۲
رسمیت	۰/۰۱۵	۰/۸۲۰
تمرکز	۰/۰۳۱	۰/۶۴۵

بر اساس نتایج جدول (۴)، بین متغیر نوآوری استراتژیک و تمام مولفه های آن با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان نوآوری استراتژیک و مولفه های آن میزان کارآفرینی سازمانی این افراد افزایش می یابد.

جدول ۴: همبستگی بین نوآوری استراتژیک و مولفه های آن با کارآفرینی سازمانی

متغیرها	کارآفرینی سازمانی	معناداری
نوآوری استراتژیک	۰/۳۵۸	۰/۰۰۱
نوآوری ارزشی	۰/۲۷۱	۰/۰۰۱
ایجاد بازار جدید	۰/۳۲۳	۰/۰۰۱
نوآوری ورود به بازار	۰/۳۳۳	۰/۰۰۱
شکستن رقابت	۰/۲۳۶	۰/۰۰۱

جدول ۵، پیش بینی متغیر کارآفرینی سازمانی بر اساس متغیر ساختار سازمانی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۰۰۰۷) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۰۰۰۷ (تقریباً ۰/۰۰۰٪) کارآفرینی سازمانی از طریق ساختار سازمانی تبیین می شود.

جدول ۵: خلاصه ی مدل پیش بینی کارآفرینی سازمانی بر اساس ساختار سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۰۲۸	۰/۰۰۰۷

جدول ۶، خلاصه ی مدل پیش بینی متغیر نوآوری استراتژیک بر اساس ساختار سازمانی را نشان می دهد. همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۰۰۱۷) است. پس می توان نتیجه گرفت که ۰/۰۰۱۷ (تقریباً ۰/۰۰۱٪) متغیر نوآوری استراتژیک از طریق ساختار سازمانی تبیین می شود.

جدول ۶: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر نوآوری استراتژیک بر اساس ساختار سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۰۴۲	۰/۰۰۱۷

جدول ۷، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر کارآفرینی سازمانی بر اساس متغیر نوآوری استراتژیک را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۱۲۸۱) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۲۸۱ (تقریباً ۱۳٪) متغیر کارآفرینی سازمانی از طریق متغیر نوآوری استراتژیک تبیین می‌شود.

جدول ۷: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر کارآفرینی سازمانی بر اساس متغیر نوآوری استراتژیک

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۳۵۸	۰/۱۲۸۱

جدول ۸، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر ساختار سازمانی به کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۰۰۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در ساختار سازمانی، کارآفرینی سازمانی به میزان ۰/۰۰۸ تغییر می‌کند. ضریب مسیر ساختار سازمانی به نوآوری استراتژیک برابر ۰/۰۱۸ می‌باشد و این نشان می‌دهد که ساختار سازمانی به میزان ۰/۰۱۸ بر نوآوری استراتژیک تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر نوآوری استراتژیک به کارآفرینی سازمانی برابر ۰/۲۰۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که نوآوری استراتژیک به میزان ۰/۲۰۱ بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق نوآوری استراتژیک به میزان ۰/۰۰۲ می‌باشد.

جدول ۸: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	ساختار سازمانی ← کارآفرینی سازمانی	۰/۰۰۸	۰/۲۰۶	رد فرضیه	-
۲	ساختار سازمانی ← نوآوری استراتژیک	۰/۰۱۸	۰/۲۶۷	رد فرضیه	-
۳	نوآوری استراتژیک ← کارآفرینی سازمانی	۰/۲۰۱	۲/۲۴۹	تایید فرضیه	-
۴	ساختار سازمانی ← کارآفرینی سازمانی ← نوآوری استراتژیک	-	-	رد فرضیه	۰/۰۰۲

### بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق نوآوری استراتژیک در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس پرداخته شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ساختار سازمانی و مولفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی در آزمودنی‌های ارتباط مثبت وجود دارد ولی از نظر آماری معنادار نبود. همچنین ساختار سازمانی قابلیت پیش بین معنادار کارآفرینی سازمانی را نداشت. این نتایج با نتایج تحقیقات کریمی و همکاران (۱۳۹۸) و صنعتی زاده و همکاران (۱۳۹۶) از نظر جهت همسو ولی از نظر معناداری غیر همسو می‌باشد. شاید دلیل عدم این همخوانی از نظر معناداری مربوط به نوع و ماهیت جامعه آماری و شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و غیره آزمودنی‌ها باشد. در تبیین این فرضیه می‌تواند اشاره کرد که منظور از ساختار، روابط موجود میان فعالیت‌های گوناگون که در یک سازمان انجام می‌گردد و فراهم آوردن نظم و ترتیب میان کارکردهای سازمان برای نیل به اهداف سازمانی می‌باشد. ابعاد ساختاری سازمان نمایشگر ویژگی‌های درونی سازمان

شامل رسمی بودن و متمرکز بودن می باشد. بنابراین نتایج این تحقیقات نشان داد که عواملی چون رسمیت و تمرکز می تواند باعث افزایش کارآفرینی در سازمان ها شود. شاید دلیل اینکه چنین ساختارهایی در سازمان ورزش و جوانان فارس که باعث افزایش کارآفرینی شده از نگاه کارکنان این باشد که در سیستمی که کارکنان انگیزه ای لازم برای کار کردن نداشته باشند و نیازهای مادی و معنوی آنها تامین نمی شود و افراد متعهد و کاردان کمتری وجود دارد، بنابراین در چنین سیستمی احتمالا ساختار سازمانی که رسمیت و تمرکز بالاتری داشته باشد، بهتر نمی تواند کارایی و اثر بخشی در سازمان ایجاد کند. انگیزها و رفتار و ویژگی های آدمی نقش بسیار مهمی را در به حداکثر رساندن کارایی و اثربخشی سازمانی بدون در نظر گرفتن رشد فنی (فناوری) بازی می کند، برای نیل به این هدف نیاز به این می باشد که این نیازها، رفتارها و ویژگی های شخصیتی وجود داشته باشد و یا ایجاد شود که اگر چنین بستری فراهم باشد ساختار سازمانی ارگانیکي بهتر جواب خواهد داد و در صورت مهیا نبودن و نداشتن چنین محیطی ساختار سازمانی مکانیکی نیز موثر خواهد بود.

یافته های پژوهش نشان داد که بین ساختار سازمانی و مولفه های آن با نوآوری استراتژیک در آزمودنی های ارتباط مثبت وجود دارد ولی از نظر آماری معنادار نبود. همچنین ساختار سازمانی قابلیت پیش بین معنادار نوآوری استراتژیک را نداشت. این نتایج ها با نتایج تحقیقات کریمدادی و مالکی مطلق (۱۳۹۸)، صرافی زاده قزوینی و عبدی جمایران (۱۳۹۵) و القریشی و همکاران (۲۰۲۱) از نظر جهت همسو ولی از نظر معناداری غیر همسو می باشد. شاید دلیل عدم این همخوانی از نظر معناداری مربوط به نوع و ماهیت جامعه آماری و شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و غیره آزمودنی ها باشد. در تبیین این فرضیه می تواند اشاره کرد که اگر بخواهیم نوآوری استراتژیک را که امری است مقتضی در دنیای امروز نهادینه کنیم، باید عوامل و ساختار سازمانی مناسب آن در سازمان فراهم شود و تحت فرایند مناسب دائما توسعه یابد. رسیدن به چنین ساختار سازمانی نیاز به فرایند تحول اساسی دارد لذا مدار نوینی که سازمان مورد نظر باید در آن قرار گیرد، مداری است که سازمان های یاد گیرنده در آن قرار دارند. سازمان های یادگیرنده، عامل نوآوری را درون خود تقویت می کنند و نوآوری نیز تداوم می یابد ولی سازمان های موجود ممکن است سازمان های یادگیرنده نباشند و تا زمانی که تبدیل به سازمان های یادگیرنده نشوند این فرایندها شکل نمی گیرند و نوآوری در فرایندها اتفاق نمی افتد. برای اینکه این انتقال از سازمان های موجود به سازمان های یادگیرنده صورت گیرد و سلسله مراتبی بودن و وظیفه ای بودن آنها، نگرش آنها به کار و انسان و به طور کلی پارادایم سنتی آنها دگرگون شود، سازمان های یادگیرنده احتیاج به نوآوری در فرایند تحول سازمانی دارند و این امر، اساسی ترین نوآوری ای است که مدیران به آن احتیاج دارند تا نوآوری را جهت دار کرده، رونق و اشاعه بدهند و سینرژی بین آنها ایجاد کنند اینگونه نوآوری در نهایت پیشرفت سازمانی را امکان پذیر خواهد کرد.

یافته های پژوهش نشان داد که بین نوآوری استراتژیک و مولفه های آن با کارآفرینی سازمانی در آزمودنی های ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نوآوری استراتژیک قابلیت پیش بین معنادار کارآفرینی سازمانی را داشت. این نتایج ها با نتایج تحقیقات کلایی (۱۴۰۱)، حسین پور و همکاران (۱۳۹۹)، امیری (۱۳۹۷)، حمیدیان پور و شفیع (۱۳۹۶) و چناری و هودگرزاده (۱۳۹۳) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می تواند اشاره کرد که نوآوری استراتژیک یک رویکردهای ساختاری و خلاق است و کسب و کارها در اندازه های متفاوت اعم از بزرگ و کوچک می توانند از این نوع نوآوری برای کسب موفقیت استفاده کنند. در حقیقت نوآوری استراتژیک، تفکر و برنامه ریزی استراتژیک را از رویکرد ساختاری و نیاز به اجرای برنامه ها را از رویکرد خلاق وام گرفته است و می تواند زمینه بروز کارآفرینی را در سازمان فراهم کند و باعث کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر سازمان ها می شود.

یافته های حاصل از فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که ارتباط بین ساختار سازمانی با کارآفرینی سازمانی از طریق نوآوری استراتژیک در آزمودنی معنادار نبود. و تحقیق همسو و غیر همسوی با مطالعات انجام شده محقق پیدا نشد. در تبیین این فرضیه می تواند اشاره کرد که نگرش اقتضایی که یک تفکر غالب در تئوری سازمان است، بر این نکته تأکید دارد که اعتبار، اثربخشی و کارایی و بهره وری ساختار سازمانی به عوامل اقتضایی، استراتژی، تکنولوژی، محیط، فرهنگ سازمانی و اندازه سازمان بستگی دارد. باید توجه داشت که آن چه امروز یک عامل مهم اقتضایی برای سازمان تلقی می شود، در آینده ممکن است با عامل دیگری جایگزین شود و یک ساختار سازمانی کارا و اثر بخش باید بتواند بین سازگاری داخلی و سازگاری خارجی سازمان تعادل برقرار کند. توجه به عوامل اقتضایی در محیط متلاطم امروزی امری حیاتی است و در مواردی بقای سازمان را رقم می زند. از این رو یک ساختار سازمانی مناسب اگر با در نظر داشتن این عوامل، طراحی شود می تواند زمینه بروز کارآفرینی سازمانی، نوآوری استراتژیک و تحقق اهداف و استراتژی های سازمان را فراهم سازد. بنابراین با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سطح کارآفرینی سازمانی از طریق ساختار سازمانی و نوآوری استراتژیک در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱) با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیر ساختار سازمانی با متغیر های کارآفرینی سازمانی و نوآوری استراتژیک در آزمودنی ها در حد بسیار ضعیف بوده است. بنابراین پیشنهاد می شود به منظور بهبود کارآفرینی سازمانی و نوآوری استراتژیک آزمودنی ها، در جهت ایجاد یک ساختار سازمانی مناسب اقدامات لازم انجام شود .

۲) با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیر متغیر های نوآوری استراتژیک و کارآفرینی سازمانی در آزمودنی ها در حد متوسط بوده است. بنابراین پیشنهاد می شود به منظور بیشتر شدن بهبود کارآفرینی سازمانی آزمودنی ها، توجه بیشتری به نوآوری استراتژیک شود.

۳) با توجه به ارتباط مثبت بین متغیر های تحقیق به مدیران این سازمان ورزشی توصیه می شود به منظور بهبود در کارآفرینی سازمانی ، کارگاه ها و دوره های ضمن خدمت مناسب در ارتباط با ساختار سازمانی مناسب و نوآوری استراتژیک به منظور کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر برگزار نمایند.

## منابع :

- امیری، مهدی (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و کارآفرینی استراتژیک مبتنی بر میانجی گری نوآوری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش فارس، فصلنامه علمی پژوهش ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۸، شماره ۲، ص ۱۸۴۱۴۷.
- چناری، وحید. هودگرزاده، سمیرا (۱۳۹۳). کارآفرینی و نوآوری استراتژیک، نخستین همایش ملی الکترونیکی رویکردهای کاربردی و پژوهشی در علوم انسانی و مدیریت.
- حسین پور، مهدی. جمشیدی، محمد جواد. محمدی فر، یوسف. بهور، شهین (۱۳۹۹). بررسی تأثیر نوآوری استراتژیک بر عملکرد نوآورانه با نقش تعدیلگر محیط تجاری در شرکتهای کوچک و متوسط کرمانشاه، فصلنامه علمی دانشگاه فنی و حرفه ای، دوره ۱۷، شماره ۵، ص ۲۰۶۱۸۷
- حمیدیان پور، فخریه. شفیع، محبوبه (۱۳۹۶). *ارائه مدل مفهومی جهت بررسی تاثیر کارآفرینی استراتژیک بر نوآوری استراتژیک در شرکت های دانش بنیان شهرستان بوشهر*، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال ۱۶، ص ۱۴۶۱۳۳.
- صنعتی زاده، ستاره. شائمی برزوقی، علی. نیلی پور طباطبایی، سید علی اکبر (۱۳۹۶). ارائه الگوی تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد با نقش میانجی موفقیت در سازمان امور مالیاتی کشور، فصلنامه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت، سال ۷، شماره ۲، پیاپی ۲۴.
- صرافی زاده قزوینی، اصغر. عبدی جمایران، علی (۱۳۹۵). نقش ساختار سازمانی در ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان های سنتی، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی، برلین آلمان.
- کلابی، امیر محمد (۱۴۰۱). *نوسازی استراتژیک در کارآفرینی با روش ترکیب پژوهی*، فصلنامه کارآفرینی، دوره ۱۵، شماره ۱، ص ۱۸۰۱۶۱.
- کریمی، اوژن. ابوخمسی، زینب. ساکی، محمد (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر روحیه کارآفرینی کارکنان ستاد معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، سال ۴، شماره ۲، ص ۱۲۴۱۱۴.
- کریمدادی فرسنگی، محسن. مالکی مطلق، سحر (۱۳۹۸). رابطه ساختار سازمانی با نوآوری استراتژیک در شعب بانک سپه شهر کرمان، سیزدهمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- مظفری، محسن (۱۳۹۹). بررسی تحلیلی ساختار سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان شهرداری، ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی، تهران.

- AlQershi, N. A., Abas, Z. B., & Mokhtar, S. S. M (2021). The intervening effect of structural capital on the relationship between strategic innovation and manufacturing SMEs' performance in Yemen. *Management Science Letters*, 11(1), 21-30.
- Lassen A H. (2007). Corporate Entrepreneurship: An Empirical Study of the Importance of Strategic Considerations in the Creation of Radical Innovation Managing Global.
- Milutinovic, R., Stosic, B., & Mihic, M. (2015). Concepts and importance of strategic innovation in SMEs: Evidence from Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 20(77), 35-42.