

بسمه تعالی

مهندسی بنگاه کارآفرین در مقایسه‌ی با سازمان یادگیرنده در راستای توسعه‌ی ورزش از دیدگاه مدیران ادارات تربیت‌بدنی استان اصفهان

سیدغلامرضا جعفری

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه

دکترفرشاد تجاری

دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

حسام اشراقی

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه

چکیده

کارآفرینی یک حوزه‌ی میان‌رشته‌ای است و هنوز در مرحله‌ی نوزائی خود قرار دارد، از این‌رو عاریت درست برساخته‌ها از سایر رشته‌های علمی، یک شیوه مناسب برای پیشرفت و تکامل آن محسوب می‌شود. در این مقاله وجوه اشتراک و افتراق دو نظریه‌ی بنگاه کارآفرین و سازمان یادگیرنده از دیدگاه مدیران ادارات تربیت‌بدنی استان اصفهان شناسایی گردیده و چگونگی مشارکت ابعاد و برساخت‌های اصلی نظریه‌ی سازمان یادگیرنده در تکامل نظریه‌ی بنگاه کارآفرین مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی مدیران ادارات تربیت‌بدنی استان اصفهان می‌باشد. نمونه‌ی این پژوهش برابر با جامعه‌ی آماری می‌باشد. نتایج این تحقیق نشان داد که برساخته‌های الگوی کاربردی دوّم و یادگیری دوحلقه‌ای، نقشی با اهمیت در اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌ها ایفا می‌کنند، از این‌رو در تکامل بخشی به نظریه‌ی بنگاه کارآفرین نقش با اهمیت داشته و توسعه‌ی ورزش را در پی دارد.

واژه‌های کلیدی

بنگاه کارآفرین، سازمان یادگیرنده، ورزش، مدیران ادارات تربیت‌بدنی.

مقدمه

صرف‌نظر از سطح تحلیل، یادگیری به معنی کسب دانش و تجربیات نوین برای اعمال تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار است. آرگریس و شون^۱ آن را به عنوان فرایند تشخیص و اصلاح خطاها مطرح می‌کنند (۴). از سوی دیگر، کارآفرینی نیز به معنی اکتشاف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها از طریق ایجاد کالاها و خدمات نوین است (۳۱). از آنجایی که علم مدیریت و سازمان یک حوزه‌ی میان‌رشته‌ای است، مفهوم یادگیری از حوزه‌ی روان‌شناسی وارد نظریه‌های سازمان و مدیریت شده و به نام‌های یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده متداول شده است (۱۷). هم‌چنین مفهوم کارآفرینی نیز از حوزه‌ی علم اقتصاد و جامعه‌شناسی وارد نظریه‌های سازمان و مدیریت شده و به عنوان بنگاه کارآفرین، الگوی بنگاه کارآفرین، کارآفرینی بنگاهی، کارآفرینان و ... مطرح شده است (۲۹ و ۳۳). بررسی تاریخچه، هدف و ظرفیت‌های اصلی هر یک از نظریه‌های سازمان یادگیرنده و الگوی بنگاه کارآفرین در خاستگاه اولیه و حوزه میان‌رشته‌ای مورد استفاده نشان می‌دهد که مفهوم یادگیری برای نخستین مرتبه به صورت علمی در حوزه روان‌شناسی مورد توجه آرگریس و شون قرار گرفت و سپس در حوزه‌ی علم مدیریت و سازمان گسترش پیدا کرد (۲ و ۵). مفهوم کارآفرینی نیز از کلمه‌ی فرانسوی *Entrepreneur* به معنای متعهد شدن برای انجام یک فعالیت مخاطره‌ای اقتصادی، ریشه گرفته است و توسط شومپیتر^۲ در علم اقتصاد و مک‌کله‌لند^۳ در حوزه‌ی روان‌شناسی مورد توجه قرار گرفت (۲۵ و ۲۹).

کسب و بهره‌برداری از تجربه‌ها و دانش‌های نوین برای ایجاد تغییرات مستمر و تحولات بنیادین در بنگاه‌ها و از سوی دیگر اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌ها در قالب کالاها و خدمات نوین به عنوان یک قابلیت برای افراد و بنگاه‌ها، به ترتیب به عنوان اهداف محوری نظریه‌های سازمان یادگیرنده و الگوی بنگاه کارآفرین مطرح شده است. ملاحظه اهداف نظریه‌های مورد نظر نشان می‌دهد که ایجاد دگرگونی‌ها و تحولات مستمر و پایدار در هر دو نظریه برای بقاء و توسعه بنگاه‌ها و در نهایت برای خلق ثروت وجود دارد، به بیانی دیگر هر دو نظریه ایجاد انقلاب و آزادی ظرفیت‌های بالقوه را مورد توجه قرار می‌دهند، از سوی دیگر، هر دو نظریه از حوزه‌ی اقتصاد و روان‌شناسی به عنوان دو قطب علوم اجتماعی وارد حوزه‌ی میان‌رشته‌ای دیگری به نام مدیریت و سازمان شده‌اند (۷).

^۱ Argyris. C. & Schon. D. (1974)

^۲ Schumpeter. J. A. (1934)

^۳ McClelland. D. C. (1967)

بنگاه کارآفرین^۱

شومپتر کارآفرینی را به عنوان ترکیب‌های جدید برای بهره‌برداری از منابع تعریف کرده است (۲۹). تعریف نایت^۲ بر توانایی پیش‌بینی آینده به صورت موفقیت‌آمیز تأکید دارد (۱۹). لیبن استین^۳ بیان می‌کند که شرکت‌ها ضرورتاً در خارج از قلمرو تولیدشان فعالیت نمی‌کنند، از این رو کارآفرینی همان توانایی کارکردن سخت‌تر و هوشمندانه‌تر نسبت به رقباء است (۲۰). کول^۴، کارآفرینی را به عنوان فعالیت هدف‌مند برای آغاز، نگهداری و توسعه یک کسب و کار سودمحور تعریف کرده است (۱۱). استیونسن، رابرت و گروس‌بیک^۵ معتقد هستند که کارآفرینی بر برداشتها و تصورات راجع به فرصت‌ها در مقابل منابع جاری و تحت کنترل سازمان تأکید و توجه دارد (۳۲). شان و وینکاتارامان^۶ معتقد هستند که حوزه‌ی کارآفرینی یعنی مطالعه فرصت‌های کارآفرینی از ابعاد ریشه‌ها، ماهیت و تکامل (۳۱).

پنچوت^۷ بنگاه کارآفرین را بدین شرح تعریف کرده است: توسعه سازمان‌های بزرگ از طریق ایجاد واحدهای مستقل و کوچک درونی با رویکرد بازارگرایی درونی و بسط خدمات ستادی خلاق (۲۷). کووین و اسلوین^۸ معتقدند که کارآفرینی به عنوان یک برساخته سطح بنگاهی، دقیقاً با مدیریت استراتژیک و فرایند تصمیم‌گیری استراتژیک مرتبط است (۱۲). گرایش کارآفرینی بنگاهی شامل: میل و تمایل به فعالیت‌های خلاق، ریسک‌پذیری، پیشگامی و آزادی عمل در موقعیت برخورد و مواجهه با فرصت‌های بازار است. گرایش کارآفرینی بنگاهی به عنوان یک برساخته فرایندی و مرتبط با روش‌ها، فعالیت‌ها و سبک‌های تصمیم‌گیری مورد استفاده مدیران، مطرح است (۲۳). هم‌چنین جهت‌گیری کارآفرینی نیز به عنوان، ابتکار عمل تحولی و مشارکت سطوح چندگانه مدیریت در شکل‌گیری و اجراء استراتژی‌های کارآفرینی است (۸ و ۹).

کوٹ و کینتزربرگ^۹ معتقد هستند که، خلق و بهره‌برداری از فرصت‌های مخاطره‌آمیز و بازآفرینی استراتژیک بنگاه‌ها دو هدف اساسی بنگاه کارآفرین هستند (۱۸). اگر چه بسیاری از بنگاه‌ها ممکن است از طریق: ادغام‌ها، خریدها، همکاری‌های مشترک و ... رشد و توسعه یابند. اما بنگاه کارآفرین به طور نوعی بر توسعه مبتنی بر بهره‌برداری از فرصت‌هایی مخاطره‌آمیز متمرکز است (۱۵).

سازمان یادگیرنده^{۱۰}

مفهوم سازمان یادگیرنده در حوزه‌ی مطالعات سازمان‌ها مورد توجه روزافزونی قرار گرفته و حتی به عنوان مزیت رقابتی بنگاه‌ها مطرح است (۱۴). سازمان یادگیرنده درباره حل و یا غلبه بر مسائل و مشکلات سازمان‌ها با رویکرد دانش بحث می‌کند (۱). تلاش برای رفتن به فراسوی محدودیت‌های

^۱ Entrepreneurial Firm

^۲ Knight. F. (1921)

^۳ Leibenstein. H. (1978)

^۴ Cole. A. H. (1968)

^۵ Stevenson. H. H., Roberts. M. J. & Grousback. H. I. (1985)

^۶ Shane. S. & Venkataraman. S. (2000)

^۷ Pinchot. G. (1985)

^۸ Covin. J. G. & Slevin. D. P. (1991)

^۹ Guth. W. D. & Ginsberg. A. (1990)

^{۱۰} Organizational learning

ناشی از قابلیت‌های جاری سازمان برای حل مشکلات سازمان‌ها، به عنوان یک محور عمده در نظریه سازمان یادگیرنده مطرح است که از این منظر یک نوع نهضت آزادسازی ظرفیت‌های بالقوه سازمانی را مورد توجه قرار می‌دهد (۱۶). یادگیری سازمانی به عنوان ظرفیت یا فرایندهای درون سازمانی برای نگهداری، ایجاد بهبود و تحولات انقلابی در عملکرد سازمان‌ها از طریق کسب و به کارگیری دانش نوین و تجربیات بهتر مطرح است. رویکرد یادگیری سازمانی به چگونگی کسب، نشر و بهره‌برداری از دانش و تجربیات نوین برای تغییر و دگرگونی در سازمان‌ها اشاره دارد (۲۶).

نزدیک به نیم قرن پیش برای نخستین مرتبه کانجیلوس و دیل^۱؛ و آرگریس مفهوم سازمان یادگیرنده را مطرح کردند و توسط آرگریس و شون، مارچ و اولسن^۲، دفت و وایک^۳، لویت و مارچ^۴، و مارچ^۴، و سنگه به حوزه‌ای گسترده و چندبعدی تبدیل شد (۱۰، ۳، ۶، ۲، ۲۴، ۱۳، ۲۱ و ۲۸). سنگه^۵ معتقد است که در طی سالیان گذشته تفکرات و فعالیت‌های مدیریتی بر اثر نظریه‌ها و عوامل متعددی دچار تغییر و دگرگونی گسترده‌ای شده است، اما بدون شک می‌توان مدعی شد که اثر ماندگار آرگریس و شون به نام یادگیری سازمانی، یک جریان فکری اساسی به وجود آورده و تفکرات و فعالیت‌های مدیریتی را به صورت اساسی تحت تأثیر قرار داده است. به ویژه ایده‌های آن‌ها برای تغییرات و تحولات فرهنگی بسیار اساسی است (۳۰).

با توجه به نقش پیشگامی و انکارناپذیر آرگریس و شون در تبدیل مفهوم سازمان یادگیرنده به موضوعی نظری، پژوهشی و مشاوره‌ای در حوزه‌ی مدیریت، ایده‌ها و مفاهیم اساسی نهفته در دیدگاه آن‌ها، به عنوان محور این بررسی قرار می‌گیرند (۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷). بررسی آثار ماندگار آرگریس و شون نشان می‌دهد که ایده‌ها و مفاهیم محوری سازمان یادگیرنده عبارتند از:

۱. نظریه‌ی توجیهی^۶
۲. نظریه‌ی کاربردی^۷
۳. الگوی کاربردی اول^۸
۴. الگوی کاربردی دوم^۹
۵. مدیریت یادگیری
۶. یادگیری تک حلقه‌ای
۷. یادگیری دو حلقه‌ای

^۱ Cangelosi, V. E. & Dill, W. R. (1965)

^۲ March, J. G. & Olson, J. P. (1976)

^۳ Daft, R. L. & Weick, K. E. (1984)

^۴ Levitt, B. & March, J. G. (1988)

^۵ Senge, P. M. (2003)

^۶ Espoused Theories

^۷ Theories in Use

^۸ Model I Theory in Use

^۹ Model II Theory in Use

نظریه‌هایی که افراد به صورت واقعی مورد استفاده قرار می‌دهند، به عنوان نظریه‌های کاربردی و نظریه‌هایی که افراد راجع به آن‌ها صحبت می‌کنند و یا می‌نویسند، به عنوان نظریه‌های توجیهی مطرح هستند. آرگریس نظریه‌های کاربردی را در دو نوع مطرح کرده است که عبارتند از: الگوهای کاربردی اول و الگوهای کاربردی دوم.

سازمان مبتنی بر الگوی اول، معتقدند که حقیقت وقتی خوب است که بی‌خطر باشد، اگر خطرناک باشد بهتر است آن را مخفی، پنهان و یا مجاله کنیم و نبایستی با وجود حقیقت کنار آمد، بدون تأخیر آن را انکار و صورت مسأله را پاک کنید. بر اساس الگوی کاربردی اول، اگر برای فرد یا سازمان مشکلی به وجود آید سعی می‌شود گناه را به گردن دیگران بیندازند و گفته می‌شود: یادت باشد، باید ببری، مبادا بازی. صورتت را با سیلی سرخ نگاه‌دار، اما کمبودها، مسائل، مشکلات و گرفتاری‌ها را پیش کسی مطرح نکن.

ترویج یادگیری تک‌حلقه‌ای از دیگر دست‌آوردهای الگوهای کاربردی اول است که به دلایل حاکمیت ارزش‌ها، استراتژی‌ها و راه‌کارهای اجرایی مبتنی بر استدلال‌های تدافعی، یک‌جانبه‌گرایی، خود تصدیقی، نفی اطلاعات معتبر، تخریب یا عدم دریافت بازخوردهای سازنده و ... متداول می‌شود. شفافیت، لازمه‌ی تحول آفرینی است و حاکمیت الگوی دوم در سازمان‌ها به معنی پیدایش فضای شفافیت است. آرگریس و شون الگوی کاربردی نوع دوم را تدوین کردند که در صورت به کارگیری صحیح ارزش‌های آن، به یادگیری دو حلقه‌ای منجر می‌شود.

در یادگیری دو حلقه‌ای ارزش‌های حاکمیتی سازمان مورد پرسش و چالش و در نهایت تغییر قرار می‌گیرند و از این طریق دانش و تجربیات نوین برای سازمان به وجود می‌آید. یادگیری دو حلقه‌ای به دو حلقه بازخورد اشاره دارد که تأثیرات و اطلاعات مشاهده‌ای از درون و محیط سازمان را به الف: راه‌کارهای اجرائی - عملیاتی؛ ب: ارزش‌های حاکمیتی، مرتبط می‌سازد و مورد مقایسه و تحلیل قرار می‌دهد و در نتیجه تفاوت یادگیری دو حلقه‌ای با تک‌حلقه‌ای از این جنبه است که اولاً یادگیری دو حلقه‌ای یک حلقه دریافت بازخورد سازنده از ارزش‌های حاکمیتی و محیط کلان دارد و از این طریق نسبت به ارزیابی، اکتشاف و بهره‌برداری از فرصت‌های محیطی و هم‌چنین ضرورت بازآفرینی استراتژیک حساس می‌شود، در حالی که حلقه دریافت بازخورد در یادگیری تک‌حلقه‌ای مربوط به راه‌کارهای اجرایی است، ثانیاً دانش و تجربیاتی که در یادگیری دو حلقه‌ای کسب می‌شود مربوط به تحولات و بازآفرینی استراتژیک است، در حالی که دانش و تجربیاتی که در یادگیری تک‌حلقه‌ای کسب می‌شود مربوط به تحولات اجرایی - عملیاتی است.

مطالعات انجام شده

گرچه نظریه‌ی سازمان یادگیرنده در حوزه‌ی نظریه‌های سازمان جایگاهی مناسب پیدا کرده است، اما از جنبه‌ی به کارگیری در حوزه‌ی کارآفرینی چندان مورد توجه قرار نگرفته است. هریسون و لینچ^۱ معتقدند که پژوهش درباره‌ی فرایندهای یادگیری در کارآفرینی هنوز در مراحل اولیه‌ی خود

^۱ Lietch. M. C. & Harrison. T. R. (2005)

قرار دارد، از این رو نظریه‌ی سازمان یادگیرنده می‌تواند از ابعاد نظریه‌پردازی و فعالیت‌های اجرایی برای حوزه‌ی کارآفرینی مفید باشد (۲۲).

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته توسط محققین تحقیق مشابه‌ای در حیطه‌ی پژوهش حاضر در ورزش کشور یافت نشد و این موضوع برای اولین بار مورد ارزیابی و مقایسه قرار گرفته است.

روش‌شناسی

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی است که به شکل پیمایشی صورت گرفته است.

جامعه و نمونه‌ی آماری

کلیه‌ی مدیران ادارات تربیت‌بدنی استان اصفهان جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر را تشکیل می‌دهند که به دلیل در دسترس بودن به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. از تعداد ۵۹ پرسشنامه‌ی ارسالی تعداد ۳۶ پرسشنامه به محققین ارجاع و مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

ابزار اندازه‌گیری

پرسشنامه‌ی محقق ساخته بر اساس مفاهیم محوری شومپتر در حیطه‌ی کارآفرینی و آرگریس و شون در حیطه‌ی سازمان یادگیرنده جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد استفاده قرار گرفت. روایی پرسشنامه بر اساس نظرات کارشناسان و اساتید دانشگاه و پایایی درونی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0/89$ به دست آمد.

روش‌های آماری مورد استفاده

در این تحقیق از آمار توصیفی (توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن) استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

نتایج ضریب همبستگی میان الگوی کاربردی اول (یادگیری تک‌حلقه‌ای) در جدول زیر مشاهده می‌گردد.

جدول شماره‌ی یک: رابطه‌ی میان الگوی کاربردی اول و کارآفرینی

شاخص‌های آماری متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	ضریب همبستگی اسپیرمن
الگوی کاربردی اول (یادگیری تک‌حلقه‌ای)	۱۴/۰۸	۳/۱	۶	۱۹	$r = -0/046$

	۲۶	۱۰	۴	۱۸/۴۲	کارآفرینی
--	----	----	---	-------	-----------

(N = ۳۶)

نتایج ضریب همبستگی میان الگوی کاربردی دوم (یادگیری دو حلقه‌ای) در جدول شماره‌ی دو به تصویر کشیده شده است.

جدول شماره‌ی دو: رابطه‌ی میان الگوی کاربردی دوم و کارآفرینی

شاخص های آماری متغیر ها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	ضریب همبستگی اسپیرمن
الگوی کاربردی دوم (یادگیری دو حلقه‌ای)	۲۳/۴۶	۴/۷	۱۲	۲۹	$r = ۰/۸۲۴^{**}$
کارآفرینی	۱۸/۴۲	۴	۱۰	۲۶	

** معنی داری در سطح ۰/۰۱ می باشد. (N = ۳۶)

در نهایت ضریب همبستگی میان الگوهای یادگیری سازمان یادگیرنده و کارآفرینی ارتباط مثبت و معنی داری را در سطح ۰/۰۵ نشان داد. (جدول شماره‌ی سه)

جدول شماره‌ی سه: رابطه‌ی میان سازمان یادگیرنده و کارآفرینی

شاخص های آماری متغیر ها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	ضریب همبستگی اسپیرمن
سازمان یادگیرنده	۱۸/۷۷	۳/۹	۹	۲۴	$r = ۰/۵۹۲^*$
کارآفرینی	۱۸/۴۲	۴	۱۰	۲۶	

* معنی داری در سطح ۰/۰۵ می باشد. (N = ۳۶)

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق مشخص می‌گردد که الگوی یادگیری تک‌حلقه‌ای باعث کاهش شرایط لازم برای کارآفرینی در سازمان و الگوی کاربردی دوم موجب ارتقاء سازمان به سوی کارآفرینی می‌گردد. نتایج ضریب همبستگی تأثیرپذیری کارآفرینی را از سازمان یادگیرنده به صورت مثبت نشان داد به این مفهوم که سازمان یادگیرنده از دیدگاه مدیران ادارات تربیت‌بدنی استان اصفهان، بنگاه کارآفرین را در ایجاد قابلیت‌ها و ظرفیت‌سازی‌های شناختی درونی برای اکتشاف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها بر اساس مفاهیم و برساخته‌هایی هم‌چون: یادگیری دوحلقه‌ای، استدلال‌های سازنده و ... یاری می‌دهد. بنابراین استفاده از نظریه‌ی سازمان یادگیرنده برای تعالی بخشی به حوزه‌ی نظری بنگاه کارآفرین در این ادارات موجب تقویت حاکمیت چنددیدگاهی یا چندرویکردی به نظریه‌پردازی و فعالیت‌های اجرایی بنگاه کارآفرین می‌شود که این یافته‌ها با مطالب ذکر شده در بخش مبانی نظری همخوانی دارد.

سازمان یادگیرنده بر اساس ارزش‌های مطرح در الگوی کاربردی دوم (یادگیری دو حلقه‌ای)، فضای لازم را برای بررسی آزادانه اطلاعات، آرایه تفسیرهای متفاوت و ... در ورزش فراهم می‌کند و از این جنبه منجر به تغییر در الگوهای ذهنی مدیران و کارکنان ادارات تربیت‌بدنی می‌شود و از این رو بستر و زمینه‌ی لازم را برای اکتشاف فرصت‌های مناسب در ورزش جامعه‌ی تحت بررسی بر اساس خلاقیت و نوآوری فراهم می‌سازد. از این رو برساخته‌های یادگیری دوحلقه‌ای و الگوی کاربردی نوع دوم، بستر و زمینه‌ی لازم را برای وقوع یادگیری شناختی در سازمان کارآفرین فراهم می‌کنند و این مهم توسعه‌ی ورزش را در پی دارد.

با توجه به تأثیرپذیری متغیرهای تحقیق و در راستای توسعه‌ی ورزش پیشنهاد می‌گردد تا شرایط سازمان یادگیرنده در ادارات تربیت‌بدنی ایجاد گردد تا با حاکمیت الگوی کاربردی دوم و یادگیری دوحلقه‌ای شاهد کاهش رفتارهای تدافعی در افراد و گروه‌ها بوده و باعث تعالی بخشی به حوزه‌ی نظری بنگاه کارآفرین و نتیجتاً موجب تقویت حاکمیت چنددیدگاهی یا چندرویکردی و افزایش فعالیت‌های اجرایی بنگاه کارآفرین در این ادارات گردیم.

در راستای حاکمیت الگوی کاربردی دوم در ادارات تربیت‌بدنی استان اصفهان سه راهکار زیر ارائه می‌گردد.

۱. استفاده از اطلاعات معتبر و مستدل

۲. انتخاب آزاد و آگاهانه

۳. تعهد درونی به انتخاب‌ها

در این راستا پیشنهاد می‌گردد تا مدیران ادارات تربیت‌بدنی با رفتارهای هوشمندانه و حمایت توأم با دعوت دیگران به گفتگوهای متقابل و تبادل دیدگاه‌های مؤثر در تغییر دیدگاه‌ها تأکید کرده تا زمینه‌ی لازم برای انجام فعالیت‌های مبتنی بر اطلاعات بسیار کامل، مستدل و معتبر تا حد امکان فراهم شود. کارکنان نیز به دلیل مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها دارای تعهد درونی گردیده و این وضعیت موجب حاکمیت الگوی کاربردی دوم و توسعه‌ی یادگیری دوحلقه‌ای گشته و با ایجاد برساخته‌های بنگاه کارآفرین بیشتر در پرتو دیدگاه بازاریابی قرار گرفته و ابعاد ساختاری این ادارات

نیز برای اکتشاف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌ها متکی گردیده و این ادارات را بیش از پیش به بازارهای بیرونی هدایت نموده و استقلال مالی آن‌ها را در پی دارد. همه‌ی این عوامل دست به دست یکدیگر داده و نهایتاً رشد و توسعه‌ی محصول این ادارات که ورزش و خدمت‌رسانی در بخش ورزش می‌باشد را موجب می‌گردد.

References

1. Addleson. M. (1996). "Resolving the spirit & substance of organizational learning", *Journal of organizational change management*, Vol. 9, No. 1, PP.32-41.
2. Argyris. C. & Schon. D. A. (1978). "Organizational learning: A theory of action perspective, reading, addison – Wesley publishing co.
3. Argyris. C. (1967). "Single loop & double – loop models in research on decision – making", *Administrative science quarterly*, September, PP.363-377.
4. Argyris. C. & Schon. D. (1974). "Theory in practice: increasing professional effectiveness, san Francisco: jossey – bass.
5. Argyris. C. (1982). "Reasoning learning & action: individual & organizational", jossey – Bass. Inc.
6. Argyris. C. (1976). *Theories of action that inhibit individual learning: American psychologist*, Vol. 31, No. 9, September. PP.638-654.
7. Argyris. C. & Schon. D. (1998). "Organizational Learning, II: Theory, method & practice. Reading", ma, Addison Wesley.
8. Birkinshaw. J. (1997). *Entrepreneurship in multinational corporations: the characteristics of subsidiary initiatives*, *strategic management journal*, Vol. 18, PP.229-507.
9. Burgelman. R. A. (1983). *Corporate entrepreneurship & strategic management: insights from a process study*, *management science*, Vol. 29. PP.1349-1364.
10. Cangelosi. V. E. & Dill. W. R. (1965). *Organizational learning: Observations toward a theory: Administrative science quarterly*, Vol. 10, PP.175-203.
11. Cole. A. H. (1968). *Meso – economics: A contribution from entrepreneurial history, explorations in entrepreneurial history*, Vol. 6. No.1, PP.3-33.

12. *Covin. J. G. & Slevin. D. P. (1991). "A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior, entrepreneurship: Theory & practice, Vol. 16, PP.7-25.*
13. *Daft. R. L. & Weick. K. E. (1984). "Toward a model of organizations as interpretations systems", Academy of management review, Vol. 9, No. 2, PP.284-295.*
14. *DeGeus. A. (1997). "The living company", Harvard university press, Boston, Ma.*
15. *Dess. G. G. & Lumpkin. G. T. (2005). "The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship", Academy of management executive, Vol. 19, No. 1, PP.147-156.*
16. *Durant. R. A. & Cashman J. F. (2003). "Theorizing limits: an exploration of boundaries, learning & emancipation, Journal of organizational change management, Vol. 16, No. 6, PP.650-665.*
17. *Fulmer. M. R. & Keys. J. B. (1998). A conversation with Chris Argyris: The father of organizational learning, organizational dynamic, Vol. 27, issue. 2, PP.3-77.*
18. *Guth. W. D. & Ginsberg. A. (1990). "Guest Editors introduction: corporate entrepreneurship", Strategic management journal, Vol. 11, No. 5, PP.5-15.*
19. *Knight. F. (1921). "Risk, uncertainty & profit, Boston": Houghton Mifflin.*
20. *Leibenstein. H. (1978). "General x – efficiency & economic development, Oxford University press.*
21. *Levitt. B. & March. J. G. (1988). "Organizational learning, Annual review of sociology, Vol. 14, PP.319-340.*
22. *Lietch. M. C. & Harrison. T. R. (2005). Entrepreneurial learning: researching the interface between learning & the entrepreneurial context, entrepreneurship: Theory practice, July, PP.351-371.*
23. *Lumpkin. G. T. & Dess. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct & linking it to performance, Academy of management review, Vol. 21, PP.135-172.*
24. *March. J. G. & Olson. J. P. (1976). "Ambiguity & Choice in organizations", Oslo, Norway: Universite Tsforlaget.*
25. *McClelland. D. C. (1967). "The Achieving Society", New York: free press.*
26. *Nevis. E. C., DeBella. A. J. & Gould. J. M. (1995). "Understanding organizations as learning systems", Sloan management review, winter, PP.73-85.*
27. *Pinchot. G. (1985). Intrapreneuring, New York: harper & row.*
28. *Senge. P. M. (1990). "The fifth discipline: the art & practice of the learning organization", London: century business.*

29. Schumpeter. J. A. (1934). *The theory of economic development* Cambridge, University Press.
30. Senge. P. M. (2003). "Tacking personal change seriously: The impact of organizational learning on management practice", *Academy of management executive*, Vol. 17, No. 3, PP.47-50.
31. Shane. S. & Venkataraman. S. (2000). "The promise of entrepreneurship as a field of research, *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1, PP.217-226.
32. Stevenson. H. H., Roberts. M. J. & Grousback. H. I. (1985). *New business ventures and the entrepreneur*, Homewood, IL, Irwin.
33. Weber. M. (1930). *The Protestant Ethic & The spirit of capitalism*, New York: Allen & unwin.

In The Name of ALLAH

Engineering of corporate entrepreneurship in comparative with learning organization in field of sport progressive from managers' viewpoint of physical education offices of Esfahan Province

Jafari. S. G.

Islamic Azad University Mobarakeh Branch

Abstract

Entrepreneurship is a multidisciplinary field and still is in it's infancy. It is therefore appropriately borrowing constructs of other disciplines in a suitable manner for its promotion. This article identifies similarities and differences of the two theories of entrepreneurship corporate and learning organization from managers' viewpoint of physical education offices of Esfahan province. It also explains how constructs of learning organization theory can contribute in evolving and maturing corporate entrepreneurship field. Whole of physical education offices of Esfahan province were selected as a population. Sample of this study was equal with population. The results of the study show that, constructs of second applied model (II – model) and double-loop learning, are crucial for discovering and exploiting opportunities. It has a vital role in support of entrepreneurship corporation theory and result to progressive of sport.

Key words

Entrepreneurship-corporations, Organization learning, Sport, Managers of physical education offices.