

مدیریت فوتبال استعاره ای برای کارآفرینی ؟

کیاندرخت کیایی

مقدمه

این مقاله مدیریت فوتبال انگلیسی را به عنوان استعاره ای باری درک بهتر کارآفرینی پیشنهاد می کند. این مقاله به بررسی عملکرد مدیریت فوتبال و مسایلی که میزان کارآفرینی فردی را در متن سازمانی بالا می برد، می پردازد. این مقاله می کوشد تا ذهن خواننده را درگیر کرده و منشا افزایش و پیشرفت ایده ها و تفکرات جدیدی باشد. نگرش به موضوع فوتبال با این دیدگاه می تواند منجر به تشویق عده ای به درک کاملتری از موضوع کارآفرینی گردد، و باعث پیشرفت این زمینه در کل متن سازمانی فرای قسمت کسب و کار کوچک شود. امید است این مقاله چهارچوبی بحث، تامل و تعمق بیشتر در موضوع کارآفرینی و در نتیجه غنی سازی درک و فهم موجود شود.

مساله نقش، شیوه و کارایی مدیریت در یک سازمان، تا کنون بارها مورد مطالعه دانشگاهی قرار گرفته است. مطالعه کارآفرینی فردی با چهارچوبی مشابه، اخیرا مورد بررسی متفکرانی همچون دکر (۱۹۸۵) و پینچات (۱۹۹۵) با موضوعیت بررسی مزایای کارآفرینی درون سازمانی بوده است. بررسی های کانتر (۱۹۹۶) بر روی شرکت های آمریکایی و توصیه های پیتز در زمینه مزایای مدیریت (پیتز، ۱۹۸۹؛ پیتز و آستین، ۱۹۸۶) آثار گراندقردی برشمرده می شوند. استانورث (۱۹۸۷) به بررسی مسایل معمولی در کارآفرینی پرداخته و "تلاش کرده است تا نقش فرد را در شغلش نشان دهد". به تازگی، نقش کارآفرینی به عنوان جزئی جدایی ناپذیر از مدیریت استراتژیک موفق مطرح شده است، به ویژه در جایی که شرایط محیطی غیرقابل پیش بینی و جهت گیری اصلی نامطلوب و غیرممکن است. (وسزلی مورس، ۱۹۸۶؛ استنفرد، ۱۹۹۴؛ هریسون، جانسون و اسکولز، ۱۹۹۹)

به نظر می رسد سابق بر این کارآفرینی سازمانی رویکردی مدیریتی برای دستیابی به ترکیبی مطلوب از منابع به شمار می آمده است. از سمتی، روشهای مالی و بازار جاری در یک سازمان استقرار یافته و از سوی دیگر، انعطاف و قدرت پاسخگویی شرکت های کارآفرین قرار دارد. بنابراین مفهوم کارآفرینی درون سازمانی، ارتباطی بالقوه را بین تمام سازمان ها، از SME ها تا شرکت های بزرگ چند ملیتی پیشنهاد می نماید. از این نقطه نظر، کارآفرینی می تواند به عنوان وسیله ای برای تقویت مجدد قلمداد شده و به شرکت های استقرار یافته قدرت انعطاف و پاسخگویی سریع و در نتیجه قدرت جذب بالاتری اعطا کند، که منجر به کارایی بهتر و مزیت رقابتی قابل ملاحظه ای می گردد. (جیننگز و بیور، ۱۹۹۷).

گرچه آثاری مانند آنچه پیشتر ذکر شد، دارای مفاهیم مشترکی هستند، می‌تواند خطری برای بعضی از مسایل مشترک نیز باشند. برای مثال پذیرش توانایی شرکت کارآفرینان به عنوان یک تغییر عمده (کانتر، ۱۹۹۰) توانایی غلبه بر بی-نظمی‌ها را به صورتی صحیح و یا غیرصحیح مطرح می‌کند. همچنین، به نظر می‌رسد ارتباط بین مفاهیم مشخص کارآفرینی سازمانی و یادگیری سازمانی (سنگز، ۱۹۹۲) به صورت غیرعمد بوده است. در این شرایط، سوالاتی درباره نمود کارآفرینی سازمانی در بیشتر سازمان‌های هدایت یافته بی‌جواب باقی می‌ماند.

بدون توجه دقیق، سایر مشکلات بالقوه نیز می‌تواند کاهش یابند. برای مثال، گرچه ممکن است به طور قطع صحیح نباشد، باور فرهنگ آمادگی، جنبش، هدف پیتر و واترمن (۱۹۸۲) خودبه‌خود حمایتی است برای افرادی که تلاش کرده‌اند ولی به موفقیتی نایل نیامدند. ویکهام (۱۹۹۸) کارآفرینی را درگیر شدن با تناقض‌ها دانسته است. مفاهیم اساسی با این دیدگاه از در به کارگیری آنها در عمل بیشتر مشاهده می‌شوند. برخی بر این عقیده‌اند که کارآفرینی در متن سازمان تنها می‌تواند باعث تداخل و تعارض شود. تلاش شرکت‌ها برای مدیریت مستمر و ثبات از طریق محصولات فرعی و رشد سازمانی صورت می‌گیرد. تمایل کارآفرینان باری مواجه با وضع فعلی در این شرایط منجر به تعارض و عدم هماهنگی می‌گردد. تعریف متفکر معروف شومپیتر از تخریب خلاق و ابزار خصوصیات خویشتن، با مفاهیم هماهنگی و با روال‌های عادی شرکت سازگار هستند.

ساده‌تر آنست که مفاهیم منفی و نامطلوبی مانند آنچه مطرح شد را به حداقل برسانیم به جای آنکه بر مشکلات ناشی از آنها صحنه بگذاریم. بحثی که به طور خلاصه در ادامه می‌آید. کارآفرینی سازمانی می‌تواند سوالاتی را در مورد نقاط ضعف آن در ذهن ایجاد کند، که می‌بایست مورد توجه بسیار کمی قرار گرفته و یا به طور کلی مورد اغماض قرار بگیرند. یکی از خطرات چنین فاصله‌هایی در درک مفاهیم عدم وجود تعاریف صحیحی در کارآفرینی مانند ارزش‌ها، انگیزه‌ها و ظرفیت‌ها و استعدادها است.

استعاره‌ها وسیله‌ای برای درک

محققان استعاره‌های را برای درک بهتر مفاهیم مورد استفاده قرار می‌دهند، زیرا استعاره‌ها قدرت خلق و لمس بالایی داشته و مطالب را از خشکی در می‌آورند، و منجر به خلاقیت و بینش‌های عمیقی می‌گردند (اسکن، ۱۹۷۹). برخی تنها به تایید این مطلب در موضوعات پست مدرن اکتفا کرده‌اند، در حالیکه متفکرانی مانند گارت مورگان (۱۹۹۷) از استعاره‌ها در مدیریت و کسب و کار نیز بهره جستند. در قلمرو کسب و کار و موسسات، افرادی مانند آتکین و پیترن (۱۹۹۸:۱۹۹۹) استعاره‌ها را راهی برای "بازکردن یخ فرضیات مدیریت" قلمداد کرده، و بر نقش آنها بر درک فرآیند مدیریت صحنه گذاشته‌اند.

فوتبال: استعاره‌های مناسب؟

در نظر گرفتن فوتبال به عنوان استعاره برای هر مقوله مرتبط به کسب و کار ممکن است عجیب به نظر آید. در هر حال کنترل بودجه در یک باشگاه ورزشی با فراست می‌تواند شباهت‌های زیادی با کارآفرینی داشته باشد (فلچر، ۱۹۹۹). در هر حال از دیدگاه نویسنده این مقاله گاهی طبیعت فضای کاری متقابل، نکات خاصی را در مورد درک بهتر و عمیق‌تر پتانسیل‌های فوتبال آشکار می‌کند. در حال حاضر هم به طور غیر رسمی در برخی از سازمان‌ها فوتبال، مرجعی برای درک عملکرد سازمانی محسوب می‌شود. برای مثال، تفاوت‌هایی بین فضای کاری زبان "رسمی" و "غیررسمی" اغلب وجود دارد، که بوسیله آنها به صورت غیررسمی بعضی از شرایطی کاری مانند "استراتژی"، "برنامه ریزی سازمانی" و سلسله مراتب دستورات با استعاره‌هایی مانند "به سمت جلو کشیدن"، "جابه جا کردن پستها"، "چشم به توپ داشتن"، "زمین بازی حریف"، "عقب کشیدن نیروها" و "بازیکنان تیم" بیان می‌شوند. مسایلی که باعث خسارات سازمانی می‌شوند با استعاره "گل خودی" و افراد وفاداری که مانع از آسیب‌ها می‌شوند و در واقع مانند دروازه‌بانان عملی‌کنند با استعاراتی مانند "دستانی امن" بیان می‌گردند.

فوتبال انگلیسی، علی‌رغم طرفداران زیاد، به شرت تحت بررسی و مطالعه است. اخیراً، تغییرات گسترده‌ای در احترام اجتماعی بیشتر، توجه مالی و رسانه‌ای (پری و دیویس، ۱۹۹۷) در این ورزش رخ داده است. این توجه گسترده به فوتبال به مدارس کسب و کار کشور هم رسوخ کرده است. تقریباً به صورت غیر قابل اجتنابی این موضوع می‌بایست موضوع تحقیقات قرار بگیرد. پول باعث جذب سرمایه‌گذاران و ترویج تجارت می‌شود، و تجارت منجر به جذب تئوری‌های مدیریت. این مقاله به بررسی یکی از جنبه‌های بازی به عنوان استعاره مناسب می‌پردازد، مدیریت فوتبال.

مدیریت فوتبال

یقیناً نمی‌توان تیم مدیریتی عجیبتری از مردانی را یافت که مسئولیت بازی کردن برای آینده باشگاهشان را بر عهده دارند. هم تک تک افراد و هم اعمالشان مشخصه‌های زیادی را آشکار می‌سازد. نکته بسیار واضحی که گاهی مورد اغماض قرار می‌گیرد این است که پرونده هر کدام از مدیران فوتبال در نوع، ترکیب‌بندی، پیش‌زمینه کاملاً منحصر به فرد است. تنها پنج مدیر سیاه پوست وجود داشته‌اند، در حالیکه یک چارم بازیکنان حرفه‌ای در کشور سیاه هستند. به علاوه، مدیران منحصرأ مرد هستند. کمتر مدیری است که قبلاً جزو بازیکنان حرفه‌ای نبوده باشد. بین هر یکی از دوتا و یا هر یکی از سه باشگاه ورزشی، هر فصل را با مدیری جدید شروع به بازی خواهد نمود. علی‌رغم این واقعیت، همواره گزینه‌هایی وجود دارند که منتظر موقعیتی برای به دست آوردن پست مدیریت فوتبال هستند. خلاصه آنکه، ظاهراً فوتبال صنعت بزرگی را به وجود آورده است که محصول اصلی در آن مدیریتی جدا از عوامل خارجی است، و چنین مدیرانی به نظر بیمار، منزوی و جدا از اجتماع می‌رسند.

به صورتی غیر قابل انکار، مدیران فوتبال مرکز مزالعه و توجه هستند. بنابراین گفته، می‌توان تایید کردن که از این نقطه نظر مدیریت فوتبال و کارآفرینی سازمانی با هم مشابه نیستند. آلسون (۱۹۹۳) معتقد است برای آنکه از استعاری ای برای درک مفهومی استفاده کنیم، بین آنها نباید شباهت بسیار کمی وجود داشته باشد. در واقع باید شباهت آنها قابل توجه باشد. نویسنده معتقد است، استفاده از استعاره فوتبال قابلیت برقراری ارتباط با کارآفرینی را داشته و می‌تواند به خوبی باعث درک بیشتر مفاهیم آن از طریق درگیر کردن ذهن خواننده گردد.

روش‌شناسی

به تازگی یک تحقیق پنج ساله در مورد نقش مدیریت فوتبال پیشرفته با استفاده از تئوری توپ به زمین خورده با روش بررسی به پایان رسیده است (استروس و کوربین، ۱۹۹۸). این تحقیق به تولید داده از منابع بسیاری از جمله مدیران گذشته و کنونی، بازیکنان حال حاضر و سابق، کارکنان باشگاه‌ها، سرپرستان، روزنامه‌ها و رسانه‌ها و سازمان‌های حرفه‌ای پرداخته است. داده‌های تولید شده شامل مصاحباتی با عمق ۲۱ بین ۳۰ تا ۹۰ دقیقه می‌شوند که سرانجام به درک کاملی از نقش نایل آمد.

از زمان تکامل این تحقیق، رابطه بین مدیریت فوتبال و کارآفرینی سازمانی پیشرفت‌هایی شایانی نموده است. بنابراین مرحله جدیدی از تحقیق درباره عملکرد مدیریت فوتبال در دوران معاصر به وجود آمده است. این فاز دوم با اندیشه‌های کوری و کرین (۱۹۹۶) که به فوتبال به عنوان استعاره‌ای برای تغییرات سازمانی مینگرند، موازی بوده است.

یافته‌ها

مدیریت فوتبال: نگاهی بر یافته‌ها

نقش مدیریت فوتبال در باشگاه‌ها متفاوت است، برخی از باشگاه‌ها به مدیرانشان اختیاراتی در جنبه‌ها مختلف کسب و کار می‌دهند، در حالیکه برای بعضی از آنان مدیر، تنها "اسم بزرگی" بوده و رئیسین پوشالی ای هستند که تنها قدرت آنها در جذب ستاره هاست. عامل مشترک در همه باشگاه‌ها، شرط لازم مدیریت، حق انتخاب اولیه تیم است. هیچکدام از باشگاه‌ها با تعریف سنگه (۱۹۹۲) از یادگیری سازمانی مطابق نبودند. در واقع بسیاری از معیارهای تعریف سنگه در این باشگاه‌ها یا حضور نداشتند و یا بسیار کم‌رنگ بوده‌اند. مدیران گاهی نقشی را برای خودشان به وجود آورده و از آن توسط مکانیزم‌هایی از جمله قلدری و خشونت‌های فیزیکی دفاع کرده‌اند. اهداف یا تعریف نشده‌اند و یا بسیار ضعیف تعریف شده‌اند، و تنها اهدافی بسیار کلی وجود دارد که زیرهدفهای آن بند بند مشخص نشده‌اند.

نقش اساسی مدیران فوتبال نگه داشتن ارتباط سهامداران از طریق بردهای پیاپی و حفظ اعتماد بوده است. حملات به عنوان "یکی از وظایف" آنها بر شمرده می شده است و نقش تربیت و تمرین در بسیاری از باشگاهها توسط مدیران به حداقل رسانده شده است. گرچه برای تمام مدیران کمبود آمادگی لازم برای کسب و کار وجود داشتهف نقاط مشترک آنها می توان سطح بالای غیزطبیعی مرئوسین، عشق به کار و تاکید بر تکنیکهای انگیزه ای و ارتباط تک به تک با کارکنان و بازیکنان بر شمرد.

بررسی وضع کیفی

محیطی که در آن مکدیر فوتبال عمل می کند بسیار پویا است و این تغییرات تاثیر غیر قابل اجتنابی بر عملکرد مدیر می گذارد. نسل جدید سرپرستان، اشباع توجه رسانه ها و ورودی های عظیم مالی، به خصوص در باشگاههای بزرگتر، افق سختی را برای عملکرد مدیریتی وی ترسیم می کنند. ظاهرا این مدیران فوتبال هستند که تیمی را از حالت بازنده به برنده و بازیکنان کند را به بازیکنانی با قابلیت تبدیل می کنند. آنها طیفی از رفتارها را از خود بروز می دهند که باعث پیشرفت و نگه داشتن ارتباطات کلیدی و مهم می شود. آنها وقت خود را در تمرینات تک به تک صرف می کنند. آنها خود را در مقام بالایی از پاسخگویی قرار می دهند و همواره آماده اخذ تصمیمات مهمی که ممکن است آنها را در برابر رسانه ها قرار دهد. آنها انگیزه بالایی برای کار در شرایط سخت و دشوار و ساعات کاری زیاد دارند. آنها چنان وابستگی شدیدی به این حرفه دارند که حملات شدید هم نمی تواند آنها را آزرده خاطر کند. آنها تیم را متوازن نموده و مانند شیمیدانان کلی می سازند که بسیار باارزشمندتر از اجزای تشکیل دهنده آن است. در برخی شرایط، آنها برای مجازاتهای چند میلیونی مذاکره می کنند. هر هفته با تعداد زیادی از سهامداران مختلف وارد بحث می شوند. آنها بسیاری از نقدها را به جان می خردند و حملات گسترده رسانه ها و روزنامه ها به کارکنان و بازیکنانشان را دفع می کنند.

اگر چنین ویژگی هایی را در مدیرانی به غیر از مدیران فوتبال نیز جستجو کنیم، اولین مدیران مورد توجه کمدیران شرکت های کارآفرین خواهند بود. در اینجاست که ادبیات کارآفرینی نیز دارای ارزش می شود. مدیران کارآفرین نیز بسیار علاقه مند و مصمم هستند، در گروهها و تیم بسیار خوب عمل می کنند، مشتاق پذیرش ریسکها و خطرات هستند، از روتینها و قید و بندها متنفر بوده و همواره مشتاق رقابت هستند. شاید سایر خصوصیات مدیران فوتبال را نیز در این مدیران بتوان یافت.

شرایط محلی

مشخصه های شغلی برای مدیران فوتبال، مانند میزان پاسخگویی، کنترل بودجه، تعیین اهداف صریح تعریف نشده است. به علاوه، شرایط و انتظارات در بیشتر باشگاهها بر اساس خصوصیات شخصیتی مدیر شکل گرفته است و جزئی از آن

باشگاه محسوب می‌شود، و مشخص می‌کند که مدیر دقیقاً چه وظایفی دارد. بنابراین، توضیح اینکه یک مدیر فوتبال دقیقاً چه کارهایی را باید انجام بدهد و شرح وظایف یک مدیر فوتبال بسیار مشکل است. تصور بر این است که در یک باشگاه "کوچکتر" مدیر فوتبال وظایف بیشتری دارد. در هر حال یافته‌ها به روشنی نشان دادند وظایف مختلفی شامل مذاکرات و تفسیرها برای مدیر یک باشگاه برشمرده می‌شود، که به سبب باشگاه ربطی ندارد.

ساختارهای محلی، روابط بانفوذ و قدرت مربوط به آنها به نظر بدون تغییر می‌رسند. برای مثال، اگر یک سرپرست فوتبال مسئولیت مذاکره عقد قراردادهای بازیکنان را بر عهده بگیرد، به نظر می‌رسد نقش مدیر و سرپرست دیگر به صورت مشخص قابل تفکیک نیست.

خلاصه آنکه نقش‌ها به متغیرهای مختلفی مانند خصوصیات خود فرد و شرایط محلی که با آن مواجه می‌شود، وابسته است. فرهنگ سازمان، ساختارهای رسمی آن، خصوصیات کارکنان و گروه سهامداران از جمله سایر متغیرهای فوق-الذکر است. این شرایط می‌تواند به رفتارهای مدیر کمک کرده و یا وی را مجبور کند در چهارچوبی خاص رفتار کند.

به بحث کارآفرینان برمی‌گردیم، آیا شباهتی بین عملکرد در چهارچوب‌های سازمانی با موانع محلی و عدم قطعیت برای آنها نیز وجود دارد؟ لیود و سیفرد (۱۹۸۷) ب روی شرایط محلی مطالعه کردند و کارآفرینی را در مقابل تغییر سیاست‌های محلی، تغییر جهت‌گیری‌های استراتژیک، و تغییرات در افراد کلیدی آسیب‌پذیر توصیف کردند. به راحتی می‌توان با فوتبال به این مقوله نگاه کرد؛ اغلب تغییرات در جلسات اعضای هیئت مدیره، و تغییر رئیس کل باشگاه منجر به تغییر مدیر می‌شود. استقرار پست‌هایی مانند ریاست و یا سرپرست محدودیت‌های شدیدی را بر حوزه عملکرد مدیر می‌گذارد. گاهی اوقات مدیران به خاطر مواجهه با این تغییرات استعفا می‌دهند. در هر حال برای مدیر فوتبال حوزه ای تعیین می‌شود که در آن حوزه می‌تواند بهایفای نقش خود بپردازد. چنین شرایطی برای یک کارآفرین نیز متصور است.

نقش‌های غیررسمی

تحقیق روشن کرد که کارایی یک مدیر فوتبال با نقش‌های غیررسمی که وی بر عهده دارد، بسیار مرتبط است. تئوری‌های پیشین، این نقش‌ها را با افسران نظامی، دیکتاتور پادشاهی و جادوگر-طیب مقایسه کرده بودند (دانفی، ۱۹۸۶؛ گرنی، ۱۹۹۷؛ موریس، ۱۹۸۱). تمام این نقش‌ها غیررسمی هستند. خلاصه آنکه، یک مدیر فوتبال گاهی مانند یک دیپلمات و یا یک مقام سیاسی عمل می‌کند.

کارهای یک مدیر فوتبال در تعاریف گذشته دانشگاهی بیشتر مانند یک تماشاچی به نظر می‌رسید تا یک مدیر. مارش، روسر و هر مقایسه‌ای بین زندگی دانشگاهی و دنیای واقعی به عمل آوردند، از نظر آنها دنیای واقعی "مجموعه‌ای از معاهدات و مذاکرات است، کنترل آنچه در حال و آینده رخ خواهد داد، دنیا با استفاده از کلمات اداره می‌شود. اگر چنین عباراتی در دهه ۷۰ درست باشند، می‌توان آثار آن را بیست سال بعد در رختکن باشگاه، اتاق مدیر و زمین تمرین

مشاهده نمود. در دسته " جوانان " مطابق با کلاسشان،(نونهالان، جوانان، جوانان حرفه‌ای و...) گفتگوهای دوستانه و غیررسمی باید وجود داشته باشد ولی تحت کنترل باشد، این مساله نقش مهمی در ایجاد همدلی بین اعضای تیم دارد. مدیر فوتبال برای هدایت فعالیت‌ها، مانند یک آفتاب‌پرست، شخصیت‌ها و نقش‌های غیررسمی متفاوتی به خود می‌گیرد. مانند کارآفرینان، سیاست و فراستی که آنها باید در کارهایشان سرلوحه خود قرار دهند(ویک‌هام،۱۹۹۸). عملکرد آنها، مانند کارآفرین، یک عمل پر ریسک است که گاهی ممکن است وقتی نتایج بر ثفق مراد نیست، با خیانت اطرافیان مواجه شود. بنابراین تعجب‌آور نیست اگر گاهی مانند یک افسر نظامی، خونسرد و تزلزل‌ناپذیر رفتار کنند و گاهی بسیار صمیمی و دوستانه مانند دایه مهربانتر از مادر.

باورهای مشترک

بخش مهمی از تحقیق مربوط به باورهای مشترک است. یکی از جنبه‌های این باورهای مشترک که بر نقش‌ها بسیار تاثیرگذار است، قدرت‌ها و خطوط دموکراسی است. یکمرب درک خود را از نقشی که بر عهده دارد چنین بیان می‌کند " تاکتیک‌ها و انتخاب تیم در حوزه رئیس است ". کاملاً جدا از مسئولیت و طرح غیررسمی، تفاوت در وضعیت عبارت " رئیس " قابل توجه است.

روابط مدیران و بازیکنان بسیار حیاتی و مهم است. این روابط به راحتی در دادن دستمزد و حقوق به کارکنان مشاهده می‌شود، اما این تنها بخش کوچکی از "بازی قدرتی" است که نمایش داده می‌شود. مربیان، مدیران را از احساسات و وضعیت بازیکنان مطلع می‌کنند، و نقش رئیس برای اجرای مجازات‌ها و تنبیه‌های نقدی و عاطفی کنار گذاشته می‌شود. مقررات گاهی بیرحمانه هستند، و بازیکنان قلدری‌های بالادستان را تحمل می‌کنند. برخی بر این عقیده‌اند این رفتار را برای آنکه بازیکن را مطیع و فرمانبردار تربیت کنند جزئی لازم و ضروری است. این یک باور کلی است که ملایمت و نرمی بیش از حد می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری به ارتباط بین بازیکن /رئیس وارد آورد. برای مثال، کم مقدار و تعداد تنبیهات برای جوانان خودرای و نافرمان می‌تواند اتهامات عدم کفایت را برای مدیر به همراه داشته باشد.

کم کردن میزان تنبیه به عنوان مثال در مواجهه با افراد تنبل، جوانان خودرای می‌تواند منجر به این فکر شود که مربی بسیار ضعیف یا بسیار خوش مشرب است. رسیدن به مربیگری رسمی و منضبط و شایستگی آموزشی مربی به عنوان یک نیاز مناسب و در عین حال بی‌اهمیت دیده می‌شود. یک مربی دست اولی چنین نظر می‌دهد: " بعضی از افراد به دنیا می‌آیند که مدیر شوند و برخی دیگر خیر، من نمی‌دانم به دنیا آمده‌ام تا مدیر شوم یا نه....این قضیه برای مربیان نیز تا حدودی صادق است، تو می‌توانی مدالت را بگیری ولی تو را مربی نمی‌کند."

اگرچه برخی تجربه در مربیگری قبل از مدیریت را ارزش می‌نهند، افراد کمی هستند که نیاز به انواع مستقیم فعالیت‌های پیش مدیریتی را لازمه مدیریت از دیدگاه سنتی می‌دانند.

رویکرد همراه با نارضایتی داخلی برای آموزش مدیریت رسمی در تعارض با تلاشهای منسجم کردن مدیریت منضبط برای آماده‌سازی مدیران است. متشابه‌ها دیدگاه مدیران شایسته درون بازار که در مواجهه با تاثیر نظامند شدن استخدام محتمل به نظر نمی‌رسد.

نگرش درستی در مورد مدیران موفق وجود دارد که بیان می‌دارد مدیران موفق یک شناخت عمیق ناشی از تجربه دارند چیزی که از آن با نام بازی بیریتیش یاد می‌شود. تاکنون موانعی برای خارجیان وجود داشت که تا به حال بروز نیافته بود به طوری که پیشبینی‌ها را برای آنها که هرگز به طور حرفه‌ای بازی نکرده بودند دشوار می‌ساخت. اینطور بیان می‌شود که اگرچه یک مدیر که قبلاً یک حرفه‌ای بود در سطح مناسبی بازی می‌کند، اما بعید است که به دلایل متعددی موفق شود. در واقع او قادر به همدردی با بازیکنان نبوده و یا در شناخت نیازهای تیم یا بازیکنان عاجز است یا اینکه قادر به تطبیق خود با فرهنگ فوتبال نیست. با افزایش مستمر این موانع شکست وی حتمی خواهد بود و لذا تعداد زیادی از موانع جایگاه او را تضعیف می‌کند.

واضح است که رویکردهایی که در زمینه فرهنگ اشتراکی مانند موضوع مطروحه، کاربردهایی فراتر از فوتبال در بخشهای صنعت دارد. ممکن است کارآفرینان شرکتی به خاطر اطلاعات صنعتی خود مغرور باشند و نیز در زمینه پارامترهای عملکرد سازمانی از خود مقاومت نشان دهند. آیا کارآفرینان شرکتی ارزش مدیریت حرفه‌ای را اندک می‌دانند؟ فوتبال در این زمینه منحصر به فرد نیست که تصمیم‌هایی که از طرف مدیران اتخاذ می‌شود متاثر از قدرت سیاست و نفوذ آنها در دیگران است که به تبع اثرش روی عملکرد، رفتار و تصمیمات نشان داده می‌شود. احتمال می‌رود مربیان فوتبال نیز مانند کارآفرینان شرکتی شخصیت خود را به دیگران القا کرده و از خود بیرحمی نشان دهند تا به اصطلاح به نتیجه برسند.

روش استخدام

برخلاف سایر حوزه‌های صنعت و تجارت، تعداد کمی از مدیران فوتبال فرم‌های درخواست کار را پر کرده و یا حتی روزه نوشته شده دارند، در عوض دراری شبکه اجتماعی بسیار قوی بین همکاران خود ردهبازی هشتند. (یک مدیر سابق باتجربه فوتبال بیان داشته است که تا به حال هیچگاه برای هیچ شغلی درخواست نکرده است). در اکثر صنایع، یک اشتباه در روزه باعث نابود شدن آینده شغلی فرد می‌شود، ولی در فوتبال اینطور نیست. این نحوه استخدام و اخراج برای سایرین سایه‌ای است که در همه حوزه‌های مدیریت دیده می‌شود. هیچ بازیکن و یا مربی مصاحبه‌ای را نگذرانده است. به علاوه، مربیان همواره خطر اخراج را برای خود متصور هستند، و تجربه آن را نیز حتما داشته‌اند. یکی از مربیان حتی آنرا با نگرشی مثبت دیده است:

مانند بسیاری من نیز چشم‌بسته قسم می‌خورم، تنها راهی که می‌توانید مدیریت را بیاموزید، اخراج شدن است. تا زمانی که اخراج نشوید، قدر آن را به خوبی نمی‌فهمید.

از انگیزه‌های مدیر شدن، علاقه داشتن به اخراج شدن نیز از نکات مهم ه شمار می‌رود. در کنار این موارد، عشق به بازی و اغنای خود، به نظر عباراتی واضح ولی غیر کامل می‌آیند. در یک مصاحبه مدیری که تازه بازنشته شده بود از اشتیاقش به پیروزی صحبت کرد، ولی در ادامه توضیح داد که این جریان تا ساعتی بعد از بازی باقی می‌ماند و خود کار از پایه مزخرف است. در موازات آن وابستگی به مواد مخدر نیز به آسانی پدید می‌آید، یک معتاد در ذهنش تمام اثرات جانبی و خطرات مواد و اعتیاد را در رسیدن به حالت هیجانی آن به حداقل می‌رساند.

کار یک مدیر سرشار از مسایلی مانند استرس، ساعت‌های طاقت فرسا و بدور از اجتماع و ناامنی شغلی می باشد، که همگی را به حداقل رسانده است. متشابهات جذابیتهای مالی به عنوان ملاحظات اصلی قرار نمی‌گیرد. پینشات (۱۹۸۵) اعلام کرد که کارآفرینان سازمانی باید در حالی به سر کار بیایند که مشتاق به اخراج شدن باشند. در مقایسه می‌توان گفت مربیان فوتبال نیز به سر کار می‌آیند و در انتظار اخراج شدن هستند.

نتیجه گیری

برای نتیجه گیری توجه به این نکته لازم است که مسایلی را که از عنوان این مقاله تراوش می‌کند خلاصه کنیم، نقش یک مربی فوتبال از دید نویسنده و ایفای نقش وی در سازمان به عنوان استعاره‌ای از رویکرد کارآفرینی در شرکت کارآفرین سوالاتی را بر می‌انگیزد.

یک شناخت رو به رشد از ارتباط ذاتی بین موفقیت اقتصادی و فعالیتهای کارآفرینانه ایجاد شده است، از نظر سازمانی، برای شعب استقرار یافته در هر اندازه‌ای این امر واجب است که تفکر کارآفرینانه در تک تک کارکنان القا شده و یا در انتظار بازخوردهای ناشی از عدم آن باشیم.

همینطور کل سازمان باید در رابطه با کارآفرینی سازمانی مطلع باشد. در این مقاله، یک دیدگاه از مربی فوتبال ارائه شده در حالیکه با استفاده از این موضوع یک پتانسیل آشکار برای درک تفاوت این امر با محتوی مدیریت سازمانی مطرح است. خواننده این مقاله در نهایت به این نتیجه می‌رسد که مربی فوتبال می‌تواند استعاره‌ای مناسب برای کارآفرین سازمانی باشد یا نباشد. از سویی دیگر، خواننده می‌تواند نتیجه بگیرد که مربی فوتبال یک کارآفرین است در یک ادراک وسیعتر. اهمیت واقعی مسایلی که در این مقاله مطرح شد در این است که می‌توان آن را به عنوان محرک برای تحقیقات بیشتر در زمینه اعتبارسنجی تئوریهای موجود استفاده کرد. امید است که این مقاله بتواند به عنوان سازماندهنده افکار نو و تبادل ایده‌های جدید باشد.

یادداشت

- ۱- این تحقیق درباره مربیهای فوتبالی است که در انگلستان و ولز در باشگاههایی موسوم به نود و دو، و هرم شامل لیگ برتر و قسمتهای دسته یک، دو و سه از فوتبال است.
- ۲- استفاده از ضمائر مذکر از ایده جنسیت گرایی بسیرا به دور است و بیشتر بازتاب غالب بودن جنسیت مرد در این حیظه را نشان می‌دهد.