

پیش‌بینی ظرفیت کارآفرینانه از طریق مؤلفه‌های جو نوآوری در هیأت‌های ورزشی استان  
آذربایجان غربی

دکتر سیدمحمد کاشف<sup>۱</sup>، مهپاره لطفی<sup>۲\*</sup>

۱. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه  
۲. کارشناس ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)  
تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۷/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۴/۲۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی ظرفیت کارآفرینانه رؤسا و کارشناسان هیأت‌های ورزشی با سنجش مؤلفه‌های جو نوآوری می‌باشد. طی یک مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی، ۱۵۰ نفر از بین تمامی رؤسا و کارشناسان هیأت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. برای تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که از بین مؤلفه‌های جو نوآوری، مؤلفه چالش و مشارکت واجد شرایط پیش‌بینی ظرفیت کارآفرینانه در هیأت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی می‌باشد. در جمع‌بندی نهایی، می‌توان گفت که هیأت‌های ورزشی باید وارد محیط‌های کارآفرینی شوند و نوآوری کنند. بر این اساس آموزش کارآفرینی به رؤسا و کارشناسان هیأت‌های ورزشی و ایجاد محیط‌های مناسب برای نوآوری یک پیشنهاد برای هیأت‌های ورزشی است و در صورت وجود چنین شرایطی فضا برای رقابت آماده می‌شود.

واژه‌های کلیدی: ظرفیت کارآفرینانه، جو نوآوری، هیأت‌های ورزشی، استان آذربایجان غربی

\* Mahpareh\_lotfi@yahoo.com



JASSF  
Volume 2, Number 1; 2015  
69-78

Original Article

Open Access 

### Prediction Of Entrepreneurial Capacity With The Innovation Climate Components In Sport Boards Of West Azerbaijan Province

Seyed Mohammad Kashef<sup>1</sup>, Mahpareh Lotfi<sup>2</sup>

1. Professor, Sport Mangement, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Urmia University
2. MSc in Sport Mangement, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Urmia University

#### Abstract

The purpose of this study was to predict entrepreneurial capacity of the heads and experts of sport boards by analyzing innovation climate components. In a descriptive-correlational study, 150 people were selected from the heads and experts of sport boards in West Azarbaijan according to Morgan's sampling table. Multiple regression test was used to analyze the data. The results showed that among the innovation climate components, challenge and participation components could predict entrepreneurial capacity in sport boards of the West Azerbaijan province. Overall, we suggest that sport boards should involve in entrepreneurship and innovation. Accordingly, it is suggested that sport boards provide entrepreneurship education for the heads and experts and opportunities for innovation. This wil provide the opportunities for competition.

**Keyword:** Entrepreneurial capacity, Climate Of Innovation, Sport Boards, West Azerbaijan Province



### مقدمه

عصر کنونی دوره تحولات سریع و پیش بینی ناپذیر است. وضعیت کنونی جامعه بیانگر عدم توازن پیچیدگی‌های روزافزون سازمان‌ها و عدم توانایی آن‌ها در پیش بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی‌هاست. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌ها، خود باید منبع موج و تحول شوند، خود را با این تغییرات منطبق کنند تا پاسخگوی نیازهای جدید تمدن امروزی باشند. لازمه این کار آن است که مدیران، مدل‌های ذهنی غلط و سنتی کارکنان را شناسایی و اصلاح کنند و به نقش‌هایی متناسب با شرایط متحول محیطی روی آورند. در واقع مدیرانی که نقش کارآفرین دارند، عامل اصلی ایجاد خلاقیت و نوآوری هستند و فرصت‌ها را در دل هرج و مرج‌ها تشخیص می‌دهند (نوروزی، سیدحسینی و کلاته سیفری، ۱۳۹۳، ص. ۸۹-۱۰۸). کارآفرینی وسیله‌ای برای رشد اقتصادی و نیز اجتماعی در بسیاری از کشورها شناخته شده است. اهمیت فرصت‌های جدید برای اقتصاد در واژه‌هایی از نوآوری، اشتغال و برنامه‌ریزی مؤثر به کارآفرینی کمک می‌کند و آن را رشد می‌دهد (هنری و مندعلی زاده، ۱۳۹۲، ص. ۴۹-۶۰). ظرفیت کارآفرینانه نیازمند وجود مهارت‌های مناسب می‌باشد. فعالیت کارآفرینانه فقط در صورتی به وقوع می‌پیوندد که افراد علاوه بر آگاهی و درک موقعیت‌ها دارای ظرفیت بهره‌برداری از فرصت‌ها باشند. هیچ آزمونی برای تعیین ظرفیت کارآفرینی افراد وجود ندارد، ظاهراً تنها راه برای ارزیابی ظرفیت کارآفرینانه، قراردادن فرد در محیط کارآفرینانه و مشاهده رخداد‌های مربوط به آن است (علی مردانی و همکاران، ۱۳۹۱). اصولاً خلاقیت و نوآوری قادر به تبلور در محیط نامناسب و نامطلوب نخواهد بود. در محیط نامطلوب برای پرورش نوآوری از اندیشه‌های نو انتقاد می‌شود و تمایلات دگرگونی و تغییر با مقاومت و ممانعت مواجه می‌شود. هدایت اراده و تلاش‌های خلاق که در جهت نیل به اهداف سازمانی باشد بستگی به ایجاد فضای سازمانی مناسب و مستعد دارد. در این دوران فراصنعتی، نوآوری نه تنها یک ضرورت، بلکه شرط بقاست و باید هرچه سریع‌تر در صدد شناخت و ایجاد آن برآمد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۱۱-۲۳). جو مربوط به نوآوری عبارت است از ادراک کارکنان درباره نوآوری در سازمان که شامل احساسات، نگرش‌ها و گرایش‌های رفتاری می‌شود. در جوی که قویاً برای نوآوری مناسب می‌باشد، کارکنان باور دارند که به نوآوری بها داده شده و در ازای ارایه رفتارهای نوآورانه به آن‌ها پاداش داده خواهد شد (محمدکاظمی و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۶۷-۸۶). براساس شرایط و جو نوآورانه، هنگامی که اعضای تیم با مسائل و مشکلات پروژه خاصی روبه‌رو می‌شوند، ممکن است به صورت خیلی جدی در کارهای تیمی مشارکت کنند و برای پیدا کردن راه‌حل‌های مناسب به کنش متقابل با یکدیگر بپردازند (محمود صالحی و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۶۹-۹۲). اکوال در مقاله خود به ۱۱ بعد چالش، حمایت از ایده‌ها، بازبودن، اعتماد، پویایی، سرزندگی، بحث و مناظره، تعارض، ریسک‌پذیری و زمان ایده اشاره دارد (اکوال، ۱۹۹۶، ص. ۱۰۵-۱۲۳). تامسون نوآوری را عبارت از زایش، مقبولیت و به کار بستن فرایندها، کالاها یا خدمات جدید برای نخستین بار در سازمان می‌داند. تعریف تامسون تعریف کامل‌تری است، زیرا درست است که ایده‌ها توسط افراد متولد می‌شوند اما گروه‌ها و تیم‌ها به آن ایده‌ها شکل و فرم می‌دهند و آن را به یک کالا یا خدمت نوآورانه مبدل می‌سازند. خلاقیت و نوآوری به برنامه‌ریزی و مدیریت نیاز دارد و بدون سازماندهی، ایده‌های نو راه به جایی نخواهد برد. مدیریت باید همیشه آماده شنیدن ایده‌های جدید از هرکس در سازمان باشد. در واقع سازمان باید در جستجوی این گونه فکرها باشد و تنها منتظر ارائه اندیشه جدید نماند. پرداختن مدیران ورزشی استان به خلاقیت و نوآوری، چه به صورت مستقیم یعنی پیاده کردن ایده‌های نو در زمینه‌های اداری، فنی و تخصصی توسط خود آنان و چه به طور غیرمستقیم،



## کاشف و لطفی؛ پیش‌بینی ظرفیت کارآفرینانه از طریق مؤلفه‌های جو نوآوری در هیأت‌های ورزشی □ ۷۱

یعنی استقبال و حمایت از نوآوری‌ها در سازمان، فضایی را به وجود می‌آورد که در آن روحیه انجام کارهای یکنواخت و تکراری رفته رفته به رفتاری نوآورانه در سطح سازمان تبدیل می‌شود (شیخعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۰، ۹۹-۱۱۷). سازمان تربیت بدنی، متولی اصلی امر ورزش در کشور بوده و از تأثیرگذاری گسترده‌ای در این حوزه برخوردار است. مدیران برای تقویت نوآوری، می‌بایست تغییرات را راحت‌تر پذیرفته و خود نیز در انجام امور، مخاطره‌سنجیده بیشتری را بپذیرند. همچنین با پذیرش این امر که سازمان آن‌ها نیازمند ایجاد تغییرات مداوم در امور جاریست، از نوآوری و خلاقیت کارکنان خود استقبال کرده و در جهت ارایه ایده‌های نوآورانه از آنان بیش‌تر حمایت کنند. لذا در این پژوهش به دنبال پیش‌بینی ظرفیت کارآفرینانه رؤسا و کارشناسان هیأت‌های ورزشی با سنجش مؤلفه‌های جو نوآوری پرداخته شده است.

### بررسی پیشینه تحقیق

جو نوآوری عبارت است از ادراک کارکنان درباره نوآوری در سازمان که شامل احساسات، نگرش‌ها و گرایش‌های رفتاری می‌شود که شامل ریسک‌پذیری، آزادی، زمان ایده، تفریح، چالش و مشارکت، حمایت از ایده، بحث‌ها، اعتماد و تضادها می‌باشد. چالش و مشارکت، درجه‌ای که مردم در این سازمان از لحاظ احساسی در عملیات و اهداف آن نقش دارند و به دنبال پیدا کردن لذت و معنادار بودن در کار خود هستند. ریسک‌پذیری، سنجش یا ارزیابی ریسک و طراحی راهبردهایی برای مدیریت ریسک می‌باشد. آزادی، استقلال رفتار، استقلال به تعریف کار نامیده می‌شود. عقیده آراد و همکاران، نشان می‌دهد که میزان برخورداری کارکنان از آزادی و اختیار برای مشارکت در تصمیم‌گیری، ارتباط مثبتی با سطح خلاقیت و نوآوری در یک سازمان دارد (صادقی مال امیری و همکاران، ۱۳۸۹، ص. ۴۷-۷۶). زمان ایده، مقدار زمانی که می‌توان برای توسعه ایده‌های جدید، فرصت برای بحث در مورد استفاده و تست نقطه نظرات و پیشنهادات که برنامه‌ریزی شده اختصاص داد. تفریح، کارمندان می‌توانند از تفریحات و سرگرمی‌ها لذت ببرند اما ذهن یک کارآفرین موفق به خصوص در شروع کار به طور کامل به ایده‌هایش تعلق دارد و کمتر از امور دیگر لذت می‌برد. حمایت از ایده، حمایت و پشتیبانی برای ایده‌ها و کسب و کارهای ایجاد شده و تلاش برای توسعه آن‌ها از طریق تأمین سرمایه خطرپذیر، جهت ارائه تسهیلات سایت حمایت است. بحث‌ها، برخورد یا درگیری بین ایده‌ها، نظرات و تجربه‌های متفاوت و دانش را شامل می‌شود. اعتماد، به معنی اعتقاداتی است که افراد در مورد رفتار آینده گروه مقابل دارند. تضاد، در یک سازمان، نزاع، مشاجره یا تقابل نیروهای موجود بین نیازهای اولیه و نیازهای معنوی، مذهبی و منظرهای اخلاقی و از طرفی ناسازگاری طرز فکر و تصورات دو نفر یا بیش‌تر را توضیح می‌دهد. از حیث اهمیت تحقیق باید عنوان کرد که مطالعه صورت گرفته اولین تحقیقی است که در ایران به بررسی رابطه دو عامل ظرفیت کارآفرینانه و جو نوآوری پرداخته است. در ادامه به چند تحقیق که به نوعی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر می‌باشد می‌پردازیم: طباطبایی و همکاران (۱۳۹۲) طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که تفاوت معنادار بین متغیرهای نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های موفق و ناموفق وجود ندارد. شاید دلیل این امر این باشد که سازمان تربیت‌بدنی معیارها و شاخص‌های دیگری غیر از نوآوری و کارآفرینی برای انتخاب فدراسیون‌ها به عنوان موفق و ناموفق دارد و بر این اساس مبادرت به انتخاب فدراسیون می‌کند و به عبارت دیگر انتخاب فدراسیون‌ها از طرف سازمان تربیت بدنی ربطی به میزان نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌ها ندارد و عوامل دیگری در این زمینه مؤثر است (طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۱۱۵-۱۲۶). کاظمی و همکاران (۱۳۹۱) طی تحقیقی با عنوان شناسایی میزان تأثیر جو سازمانی بر



نوآوری به این نتیجه رسیدند که هر چه مدیران جو مناسب‌تری را برای کارکنان تحت نظارت خود فراهم کنند و آن‌ها را به بیان آزادانه ایده‌ها و نظرات خلاقانه تشویق کنند، نوآور بودن سازمان، توسط تک تک اعضا درک شده و کارکنان با حمایت مدیران، بهتر می‌توانند افکار نوآورانه خود را ارایه کرده، آزموده و اجرا کنند. این نتیجه‌گیری، توسط وست (۱۹۹۰)، برنینگهام و وست (۱۹۹۵)، وانگ و احمد (۲۰۰۴) و سونه (۲۰۰۹) که همگی، متغیر جو سازمانی را دارای تأثیر مثبت و معنادار بر متغیر نوآوری می‌دانند، تأیید می‌شود (محمدکاظمی و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۶۷-۸۶). ناظم (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین جو سازمانی و کارآفرینی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی (منطقه ۸)» نشان داده است که بین جو سازمانی با کارآفرینی مدیران رابطه معنادار وجود دارد. در این تحقیق، با ۹۹٪ اطمینان، می‌توان قضاوت کرد که ابعاد جو سازمانی (اهداف، نقش، پاداش، رویه و ارتباطات و مشارکت) با کارآفرینی همبستگی معنادار دارند و این ابعاد می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای کارآفرینی باشند به طوری که ۸۵٪ از پراکندگی مشاهده شده در ابعاد جو سازمانی توسط متغیرهای مستقل فوق توجیه می‌شود (ناظم و کلانتری، ۱۳۸۴). عزیزی با هدف بررسی زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان، نشان می‌دهد که بین متغیرهایی مثل میزان تحمل، اعتماد به کنترل درونی، نیاز به پیشرفت، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و نوآوری و استقلال طلبی با کارآفرینی رابطه معناداری وجود دارد (نصیرزاده و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۱۲۹-۱۴۴). امیر کبیری و فتحی (۱۳۸۹) به این نتیجه رسیدند که بین احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن و آزادی عمل و کارآفرینی درون سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (امیرکبیری و فتحی، ۱۳۸۹، ص. ۹۹-۱۲۴). علیمردانی و همکاران (۱۳۹۱) طی تحقیقی با عنوان بررسی میزان انگیزه، خلاقیت و ظرفیت کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه‌های علمی کاربردی به این نتیجه رسیدند که بین ظرفیت کارآفرینانه و کارآفرینی رابطه مثبت وجود دارد (علیمردانی و همکاران، ۱۳۹۱). اسپنسر ضمن مطالعه بر روی یک نمونه ۲۴ نفری از کارآفرینان موفق و ناموفق دریافتند که بین توفیق طلبی و موفقیت در کارآفرینی رابطه مثبتی وجود دارد (موسوی بازرگانی، ۱۳۸۶). گوبل، در مطالعه خود که بر روی کارآفرینان موفق و ناموفق انجام داد، بیان کرد که بین خطرپذیری و موفقیت در کارآفرینی رابطه مثبتی وجود دارد (رازقندی و درانی، ۱۳۸۸، ص. ۳۹-۵۵). آنتونی لانو<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) تأثیرات محیط و جو موجود را در دانشگاه بر رفتارهای کارآفرینانه بررسی کرد. وی نشان داد نگرش مثبت به کارآفرینی دانشگاهی اثر مثبتی بر گرایش به آن در محیط‌های دانشگاهی دارد. وی نقش محیط و جو کارآفرینانه را در این زمینه بسیار حیاتی دانست و ویژگی‌های جو مناسب دانشگاهی را برای کارآفرینی این موارد می‌داند: حمایت مدیریت، صداقت، خطرپذیری و تحمل خطر، نظام پاداش، منابع و ساختار سازمانی حامی. وی معتقد است اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها نقش مدیران میانی را ایفا می‌کنند و واسط بین مدیران ارشد و دانشجویان هستند و درک و برداشت آنان از جو کارآفرینانه تأثیر بسیار زیادی بر فعالیت‌های کارآفرینانه دانشکده خواهد داشت (آنتونی لانو، ۲۰۰۵).

### روش شناسی

با توجه به ماهیت موضوع پژوهش، تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی و به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه رؤسا و کارشناسان هیأت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی به تعداد ۳۰۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول

1. Anthony Lano



### کاشف و لطفی؛ پیش‌بینی ظرفیت کارآفرینانه از طریق مؤلفه‌های جو نوآوری در هیأت‌های ورزشی □ ۷۳

مورگان تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه‌های آماری انتخاب گردید. با توجه به ماهیت پژوهش حاضر، از سه پرسشنامه شامل اطلاعات عمومی، ظرفیت کارآفرینانه افراد (آلان گیب، ۲۰۰۶) و جو نوآوری در سازمان (دورابجی، لوملی، کارت رایت، ۱۹۹۸) استفاده گردید. پرسشنامه‌ی اول شامل ویژگی‌های فردی: جنسیت، سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه کار، سمت کاری افراد نمونه را بررسی می‌کند. پرسشنامه دوم: ظرفیت کارآفرینانه افراد که مشتمل بر ۱۷ سوال و بر اساس مقیاس ۵ رتبه‌ای طیف لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم را در بر می‌گیرد. پرسشنامه سوم: جو نوآوری در سازمان که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، مشتمل بر ۵۰ سوال و بر اساس مقیاس ۵ رتبه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم را در بر می‌گیرد که دارای ۹ بعد: با ابعاد چالش و مشارکت (۸ گویه)، آزادی (۶ گویه)، اعتماد (۳ گویه)، زمان ایده (۶ گویه)، تفریح (۶ گویه)، تضادها (۶ گویه)، حمایت از ایده (۵ گویه)، بحث‌ها (۶ گویه)، ریسک‌پذیری (۴ گویه)، می‌باشد. امتیازبندی سؤال‌ها به این صورت است که «کاملاً مخالفم» امتیاز یک، به این ترتیب تا «کاملاً موافقم» که امتیاز پنج می‌گیرد. برای بدست آوردن پایایی پرسشنامه‌های مذکور یک مطالعه مقدماتی بر روی ۴۰ نفر از افراد خارج از نمونه تحقیق انجام شد. پایایی پرسشنامه جو نوآوری با ضریب آلفای کرونباخ  $I=0/95$  و پایایی پرسشنامه ظرفیت کارآفرینانه افراد با ضریب آلفای کرونباخ  $I=0/91$  محاسبه شد، که بیانگر ضریب پایایی مطلوب است. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و اطلاعات مورد نیاز به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد. این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی (رگرسیون چندگانه) انجام شده است. سطح معناداری برای تمام آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### یافته‌ها

تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها در جدول یک گزارش شده است (جدول ۱).

جدول ۱. توزیع فراوانی بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی

جمع فراوانی	درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۱۵۰	۴۴	۶۶	کمتر از ۳۰
	۳۰	۴۵	۳۰-۴۰
	۲۶	۳۹	بالاتر از ۴۰
۱۵۰	۵۵/۳	۸۳	مرد
	۴۴/۷	۶۷	زن
۱۵۰	۷۲/۰	۱۰۸	علوم انسانی
	۱۴/۰	۲۱	علوم پایه
	۱۴/۰	۲۱	فنی و مهندسی
۱۵۰	۲۰	۳۰	رئیس

1. Allan Gibb
2. Dorabjee, Lumley, Cartwright



	۲۰	۳۰	نائب رئیس	
	۲۰	۳۰	دبیر	
	۴۰	۶۰	کارشناس	
سابقه کار	۳۹/۳	۵۹	کمتر از ۵	
	۲۸/۷	۴۳	۵-۱۰	۱۵۰
	۳۲/۰	۴۸	بیشتر از ۱۰	
سطح تحصیلات	۱۲/۷	۱۹	دیپلم	
	۱۲/۷	۱۹	فوق دیپلم	
	۴۹/۳	۷۴	لیسانس	۱۵۰
	۲۲/۰	۳۳	فوق لیسانس	
	۳/۳	۵	دکتری	

نتایج رگرسیون چندگانه (جدول ۲) نشان می‌دهد که خرده مقیاس چالش / مشارکت ( $T=۲/۹۶$ ,  $p<۰/۰۴$ ,  $R^2=۰/۱۸۲$ ) واجد شرایط پیش‌بینی ظرفیت کارآفرینانه در هیأت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی هست. همچنین نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) در مورد متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد که بین چالش / مشارکت ( $B=۰/۴۷۶$ ) و ظرفیت کارآفرینانه رابطه مستقیمی وجود دارد. و متغیر چالش و مشارکت،  $۶/۸۴۱$  درصد از ظرفیت کارآفرینانه را پیش‌بینی می‌کند. بنابراین معادله رگرسیون یادگیری ظرفیت کارآفرینانه در هیأت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی با توجه به متغیرهای پیش‌بین (چالش / مشارکت) براساس داده‌های جدول ۲ به شرح زیر می‌باشد:

$$Y = + ۶/۸۴۱X + ۰/۴۷۶ \quad ۵۱/۲۸۱$$

X = چالش / مشارکت

جدول ۲. ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه

خطای		P	R <sup>2</sup>	R	N	مدل رگرسیون
استاندارد مقادیر پیش‌بین		F				همزمان
۶/۸۴۱	۰/۰۰۱	۳/۴۶۱	۰/۱۸۲	۰/۴۲۷	۱۵۰	
سطح معناداری	T	ضرایب استاندارد		ضرایب غیر استاندارد		رگرسیون همزمان
		Beta	خطای استاندارد	B		
۰/۰۰۱	۱۱/۲۶۱			۴/۵۵۴	۵۱/۲۸۱	عرض از مبدا
۰/۰۰۴	۲/۹۶۴	۰/۳۵۴		۰/۱۶۱	۰/۴۷۶	چالش / مشارکت
۰/۴۶۶	۰/۷۳۱	۰/۰۹۰		۰/۲۳۳	۰/۱۷۰	آزادی
۰/۴۹۴	-۰/۶۸۵	-۰/۰۷۲		۰/۲۶۳	-۰/۱۸۱	اعتماد
۰/۲۳۴	-۱/۱۹۵	-۰/۱۲۰		۰/۱۹۳	-۰/۲۳۱	زمان ایده



## کاشف و لطفی؛ پیش‌بینی ظرفیت کارآفرینانه از طریق مؤلفه‌های جو نوآوری در هیأت‌های ورزشی □ ۷۵

۰/۱۵۳	۱/۴۳۷	۰/۱۳۸	۰/۱۷۷	۰/۲۵۵	تفریح
۰/۵۵۷	۰/۵۸۹	۰/۰۶۵	۰/۲۰۹	۰/۱۲۳	تضادها
۰/۹۵۶	۰/۰۵۵	۰/۰۰۷	۰/۲۳۷	۰/۰۱۳	حمایت از ایده
۰/۸۸۸	-۰/۱۴۲	-۰/۰۲۱	۰/۲۴۷	-۰/۰۳۵	بحث‌ها
۰/۵۸۷	۰/۵۴۵	۰/۰۴۵	۰/۲۳۵	۰/۱۳۸	ریسک‌پذیری

\* ظرفیت کارآفرینانه متغیر ملاک و مؤلفه‌های جو نوآوری متغیر پیش‌بین تحقیق حاضر می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پیچیده‌تر شدن فضای رقابتی شرکت‌ها و سازمان‌ها آهنگ پرشتاب تغییرات و پیچیده 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، هرکسی را به مبارزه می‌طلبد تا خود را با موقعیت تطبیق دهد، مهارت‌هایی همچون نوآوری، 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 (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۳۷-۵۰). در این وضعیت مشارکت کارکنان در کارآفرینی بیشتر بروز پیدا می‌کند. همچنین تربیت بدنی به عنوان عرصه‌ای گسترده، زمینه‌های فراوانی از اشتغال را در دل خود نهفته دارد و با استفاده از کارآفرینی در هیأت‌های ورزشی 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. در این پژوهش به پیش‌بینی مؤلفه‌های جو نوآوری بر ظرفیت کارآفرینانه کارشناسان و رؤسا پرداخته شده است. از حیث اهمیت تحقیق باید عنوان کرد که مطالعه صورت گرفته اولین تحقیقی است که در ایران به بررسی رابطه دو عامل ظرفیت کارآفرینانه و جو نوآوری پرداخته است. ظرفیت کارآفرینانه متغیر ملاک و مؤلفه‌های جو نوآوری متغیر پیش‌بین تحقیق حاضر می‌باشند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، در سطح جامعه مورد بررسی، از بین ۹ خرده مقیاس جو نوآوری، خرده مقیاس چالش / مشارکت واجد شرایط پیش‌بینی ظرفیت کارآفرینانه در هیأت‌های ورزشی استان آذربایجان غربی می‌باشد که حدود ۶/۸۴۱ درصد از متغیر ملاک تحقیق حاضر (ظرفیت کارآفرینانه) را پیش‌بینی می‌کند. همچنین نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون در مورد متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد که بین چالش / مشارکت و ظرفیت کارآفرینانه رابطه مستقیمی وجود دارد. یعنی هرچه رؤسا جو مناسبی را برای کارکنان تحت نظارت خود فراهم کنند و آن‌ها را به مشارکت و چالش هر چه بیشتر در مورد هدف‌های سازمان، تشویق کنند، نوآور بودن سازمان، توسط تک تک اعضا درک شده و کارکنان با حمایت رؤسا، بهتر می‌توانند افکار نوآورانه خود را ارایه کرده، آزموده و اجرا کنند. نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات، محمد کاظمی و همکاران (۱۳۹۱)، علیمردانی و همکاران (۱۳۹۱)، ناظم (۱۳۸۴)، تاتینا (۲۰۰۷)، آنتونی لانو (۲۰۰۵)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۲) همخوان است. رحیمی و همکاران در تحقیقی تحت عنوان «برآورد سهم نسبی کارآفرینی از شیوه مدیریت مشارکتی از دیدگاه کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد»، به نتیجه دست یافتند که بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان یزد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۳۷-۵۰). به نظر می‌رسد





چنانچه مشارکت‌دهی کارکنان در هیأت‌های ورزشی افزایش یابد، ظرفیت کارآفرینی کارکنان و به طبع آن، کارآفرینی هیأت‌های ورزشی نیز افزایش خواهد یافت؛ به عبارت دیگر ارتقای سطح کارآفرینی با ارتقای سطح مدیریت مشارکتی کارکنان حوزه‌های مختلف اداری، آموزشی، کارگزینی و ... ارتباط دارد. در ضمن، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری باعث تعیین هدف‌های مناسب برای سازمان و افزایش کیفیت و 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 به طور ناخواسته از لحاظ عاطفی با سازمان خود قطع رابطه می‌کنند که این امر می‌تواند پیامدهای منفی زیادی در برداشته باشد.

در نتیجه‌گیری نهایی می‌توان گفت که فدراسیون‌ها و هیأت‌های ورزشی نمی‌توانند فقط به آموزش و کسب مدال بیندیشند، بلکه باید وارد محیط‌های کارآفرینی شوند و نوآوری کنند. بر این اساس آموزش کارآفرینی به رؤسا و کارشناسان فدراسیون‌ها و هیأت‌ها که زیر نظر فدراسیون‌ها هستند و ایجاد محیط‌های یادگیری و مدیریت مشارکتی و قرار دادن منابع کافی در اختیار منابع انسانی، دایر کردن سیستم پیشنهادات در شرکت و شناسایی پیشنهادات قابل قبول با پیش بردن مرزهای تکنولوژیکی سازمان، ارائه راه‌ها و ایده‌های جدید یک پیشنهاد برای هیأت‌های ورزشی است. تشکیلات سازمانی به نوعی بیانگر اختیار و آزادی افراد در جریان نوآوری سازمانی است. بر این اساس مشارکت در ارائه ایده‌های نوآورانه، پذیرش ایده و نظرات فردی در سازمان و انگیزه بخشی برای حضور در جریان نوآوری سازمانی، منجر به جوی خلاق و نوآور در سازمان شده و سازمان به پشتوانه کارکنان خود برای کسب مزیت رقابتی و برداشتن موانع تغییر سطح بالا، توانمندی لازم را کسب می‌نماید. همچنین لازم است مدیران و رؤسای سطوح بالاتر سازمان تربیت بدنی و ادارات به نظرات و دیدگاه‌های کارشناسان و رؤسا هیأت‌های ورزشی توجه بیشتری کنند و میزان مشارکت کارشناسان در تصمیم‌گیری‌ها را برای افزایش انگیزه آن‌ها در نظر بگیرند تا از این طریق باعث ایجاد روحیه کارآفرینی و همچنین افزایش ظرفیت کارآفرینانه در آن‌ها شوند. در سازمان‌های امروزی، به خصوص سازمان‌های ورزشی کشور، توانمند کردن، برانگیختن و مشارکت دادن افراد در امور داخلی باعث می‌شود افراد سازمان، فعالانه درباره روش‌ها و حل مسائل و نوآوری در سازمان بیندیشند و مدیریت سازمان را از گنجینه‌های غنی از طرح‌ها، اندیشه‌ها و راه‌حل‌ها برخوردار کنند و برای نیل به اهداف سازمانی از آن‌ها بهره‌جویند. در چنین فضایی، سطح کارآفرینی شغلی کارکنان افزایش می‌یابد و در نهایت، سازمان به سازمانی مولد تبدیل می‌شود.

## منابع

۱. اکبری، م. شکیب، ح. ضیائی، م. مرزبان، ش. رازی، س. (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی. مدیریت دولتی، ۵(۱): ۱-۲۰.
۲. امیرکبیری، ع. فتحی، ص. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط ابعاد توانمندی روان‌شناختی با کارآفرینی درون سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، سال ششم، ۱۶: ۹۹-۱۲۴.
۳. رازقندی، ن. درانی، ک. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل فردی و محیطی موثر بر موفقیت کارآفرینان برتر استان تهران جهت ارائه الگوی آموزشی. توسعه کارآفرینی، ۲(۶): ۳۹-۵۵.



## کاشف و لطفی؛ پیش‌بینی ظرفیت کارآفرینانه از طریق مؤلفه‌های جو نوآوری در هیأت‌های ورزشی □ ۷۷

۴. رحیمی، ق. سلطان حسینی، م. رضوی، م. افخمی، م. (۱۳۹۲). برآورد سهم نسبی کارآفرینی از شیوه مدیریت مشارکتی از دیدگاه کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان یزد. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۹: ۳۷-۵۰.
۵. شیخعلی‌زاده، م. تجاری، ف. پیرعلائی، ا. (۱۳۹۰). برآورد میزان خلاقیت از فرهنگ سازمانی در مدیران سازمان‌های ورزشی. مدیریت ورزشی، ۱۱: ۱۱۷-۹۹.
۶. صادقی مال امیری، م. نیکنام، ع. (۱۳۸۹). بررسی تئوری‌های سازمان بر خلاقیت. ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، صص ۴۷-۷۶.
۷. طاهری، ع. شایان چهرمی، ا. ترابی، س. (۱۳۸۹). بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی با خلاقیت در سازمان فنی حرفه‌ای. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت، سال اول، ۴: ۶۲-۴۵.
۸. طباطبایی، م. گودرزی، م. فراهانی، ا. اسدی، ح. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های موفق و ناموفق. مدیریت ورزشی، ۱۶: ۱۲۶-۱۱۵.
۹. علی مردانی، س. درویش صفت، م. کیا لاشکی، ه. (۱۳۹۱). بررسی میزان انگیزه، خلاقیت و ظرفیت کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه‌های علمی کاربردی: مطالعه موردی دانشگاه علمی کاربردی چالوس. دومین کنفرانس ملی دانشجویی کارآفرینی، تهران، دانشگاه شاهد.
۱۰. کوزه‌چیان، ه. احسانی، م. سیفی‌سالدی، م. سلیمانی‌کشایه، س. رضایی، ش. (۱۳۸۹). رابطه بین ساختار کارآفرینانه و اثربخشی سازمانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت ورزشی، ۶: ۲۷-۵.
۱۱. محمدکاظمی، ر. جعفری مقدم، س. سهیلی، س. (۱۳۹۱). شناسایی میزان تأثیر جو سازمانی بر نوآوری مطالعه موردی بانک ملت، فصلنامه توسعه کارآفرینی، ۵(۲): ۸۶-۶۷.
۱۲. محمود صالحی، م. دری، ب. صفری، خ. (۱۳۹۱). بررسی نقش میانجی کنش متقابل اجتماعی در تأثیرگذاری ساختار و جو سازمانی بر مدیریت دانش مطالعه موردی: صنایع خودروسازی در ایران، ۴(۱۱): ۹۲-۶۹.
۱۳. موسوی بازرگانی، ج. (۱۳۸۶). مؤلفه‌های کارآفرینی. چاپ اول، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۴. ناظم، ف. کلانتری، م. (۱۳۸۴). رابطه بین جو سازمانی و کارآفرینی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸. مجموعه مقاله‌های همایش ملی کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۱۵. نصیرزاده، ع. فراهانی، ا. رضایی، ش. وطن‌دوست، م. (۱۳۹۲). ارزیابی کارآفرینی مدیران کل تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲(۳): ۱۴۴-۱۲۹.
۱۶. هنری، ح. مندعلی‌زاده، ز. (۱۳۹۲). چارچوب تبیین و تدوین بیانیه مأموریت کارآفرینی در ورزش کشور از دیدگاه صاحب نظران ورزشی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲(۲): ۶۰-۴۹.
17. Anthony Lano, J. (2005) The University Environment and Academic Entrepreneurship: A Behavioral Model For Measuring Environment Success. Stevens Institute of Technology. Available from: [www.cherry.gatech.edu/t2s2006/papers/llano-1057-T.pdf](http://www.cherry.gatech.edu/t2s2006/papers/llano-1057-T.pdf).
18. Ekvall G. (1996) Organizational climate for creativity and innovation, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(1): 105-123.
19. Tatina, S. (2007), The role of interpersonal trust for entrepreneurial exchange in a transition economy, International Journal of Emerging Markets, 2(2): 101-122.

