

طراحی و تدوین مدل کارآفرینی ورزشی مبتنی بر رابطه منابع کارآفرینی سازمانی با خروجی‌های کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان

۱. سیده طاهره موسوی راد^{*} - ۲. ابوالفضل فراهانی

۱. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، ۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۸/۲۵ ، تاریخ تصویب: ۱۳۹۳/۰۶/۱۲)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و تدوین مدل کارآفرینی ورزشی مبتنی بر رابطه منابع کارآفرینی سازمانی با خروجی‌های کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران و کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان (۳۹۶ نفر) بودند که ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه محقق‌ساخته ارزیابی منابع کارآفرینی سازمانی و خروجی‌های کارآفرینی سازمانی بود. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصان رسید. پایایی آنها نیز در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۳ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره، تحلیل عاملی، آزمون t تک‌گروهی، تحلیل مسیر و معادلات ساختاری، با بهره‌گیری از دو نرم‌افزار LISREL و SPSS استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد، وضعیت موجود وزارت ورزش و جوانان در ارتباط با متغیرهای مورد مطالعه غیرکارآفرینانه است و بین «دسترسی منابع مالی» با «خروچی‌های کارآفرینی سازمانی» در سطح $0/05 \leq \alpha$ ارتباط مثبت و معنادار و ارتباط منفی معناداری بین «دسترسی زمانی» با «خروچی‌های کارآفرینی سازمانی» وجود دارد. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان پیش‌بینی کرد که با افزایش «منابع کارآفرینی سازمانی» «خروچی‌های کارآفرینی سازمانی» افزایش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی

خروچی‌های کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی سازمانی، منابع کارآفرینی سازمانی، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

حیاتی راهبرد سازمان در تخصیص منابع در اولویت قرار خواهد گرفت (۱۰). نگرش منبع‌مدار به راهبرد^۱، منابع داخلی سازمان را به عنوان مزیت رقابتی غیرقابل تقليد و منحصر به فرد در نظر می‌گیرد (۶).

کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های ورزشی نیز به فراهم آوردن شرایط و بسترسازی مناسب نیاز دارد تا کارکنانی که می‌خواهند پروسه کارآفرینی درون‌سازمانی را طی کنند، بتوانند سریع و راحت به اجرا درآورند، چراکه تغییرات در ورزش، کارآفرینی را الزامی کرده است. توسعه سریع فناوری مانند اینترنت و تلویزیون دیجیتال سبب شده که بازاریاب‌های ورزشی از طریق آگهی‌های رسانه‌ای، تغییراتی در روش خود ایجاد کنند (۱۸). مضافاً، از آنجا که اقتصاد جهانی رو به رکود بوده است، کارآفرینان ورزشی راهبردهای بازاریابی و تبلیغاتشان را به‌کلی بازآفرینی کرده‌اند (۸). سازمانی که دارای عوامل پیش‌برنده کارآفرینی سازمانی باشد، دارای خروجی‌های کارآفرینی سازمانی می‌شود و خروجی‌های کارآفرینی سازمانی به بهبود عملکرد سازمان مزبور می‌انجامد. در اغلب پژوهش‌ها خروجی‌های کارآفرینی سازمانی را از طریق پنج ویژگی اساسی (نوآوری، استقلال‌طلبی، پیشتازی در بازار، رقابت تهاجمی و ریسک‌پذیری) بررسی و مفهوم‌سازی کرده‌اند. این عوامل اغلب با هم کار می‌کنند تا عملکرد کارآفرینانه یک سازمان را افزایش دهند (۷).

نوآوری^۲ در سرمایه‌گذاری سازمان به ایجاد بازارهای جدید منجر می‌شود. نوآوری در ورزش می‌تواند از طریق تیم‌ها، سازمان‌ها و بازیکنان ورزشی پدیدار شود. از نوآوری‌های مهم در ورزش طی دهه گذشته می‌توان به استفاده از برنامه‌های رایانه‌ای برای تحلیل عملکرد تیم‌ها، نوآوری در تجهیزات و فناوری‌های مورد استفاده در ورزش و نوآوری اجتماعی از طریق فعالیت‌های ستاره‌های دنیای ورزش و

امروزه شرایط محیطی و قواعد بازی به حدی نامطمئن شده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند تنها با تغییرات روبنایی، حیات و بقای بلندمدت خود را تضمین کنند، ازین‌رو حیات سازمان‌ها هرچه بیشتر در معرض خطر قرار گرفته و یافتن راه حلی برای آن به عنوان دغدغه فکری همیشگی مدیران سازمان‌ها مطرح باشد. اینجاست که اهمیت کارآفرینی سازمانی به‌منظور تربیت نیروی انسانی خلاق و نوآور یا به عبارتی «کارآفرینان سازمانی» در سازمان‌ها برجسته‌تر می‌شود و تنها با ایجاد چنین شرایطی است که یک سازمان قادر است به نوآوری‌هایی دست یابد و در عرصه رقابت دوام آورد. کارآفرینی سازمانی پروسه‌ای است که از طریق آن سازمان‌ها متوجه فرصت‌ها می‌شوند و به عبارت دیگر کارآفرینی سازمانی می‌تواند محیط سازمانی مناسبی را ایجاد کند که در راستای تربیت و توسعه کارآفرینان بوده و حامی نوآوری‌ها و ایده‌های کارآفرینان باشد. در کلیه مدل‌های مفهومی کارآفرینی سازمانی که توسط محققان طراحی شده‌اند، منابع کارآفرینی سازمانی به عنوان یکی از عوامل اصلی پیش‌برنده‌های کارآفرینی سازمانی مطرح شده است (۵). سات و اسکایز بیان کردن منابع سازمانی شامل پول، زمان، مردم و تجهیزات است و دسترسی به آنها عامل مهمی در امکان‌پذیر کردن پروسه کارآفرینی سازمانی است و کارکنان باید برای فعالیت‌های نوآورانه منابع کافی در دسترس داشته باشند (۱۵). به‌غیر از منابع مالی، سازمان‌ها نیازمند منابع غیرقابل ملموس، همچون دانش، مهارت‌ها، تجربه و توانایی کارکنان هستند. هورنسبای و همکاران (۲۰۰۲) نتیجه می‌گیرند یکی از چالش‌هایی که در توسعه کارآفرینی با آن اغلب مواجه می‌شوند، توسعه منابع به‌منظور حمایت از تلاش‌های کارآفرینانه راهبردی است، بدان معنا که کارآفرینی سازمانی به عنوان جزء

1. The Resource View of Strategy
2. Innovativeness

نگرانی‌های پی در پی و پیشرفت‌های فناورانه اثر می‌گذارد.^{۱۹)}

اغلب تحقیقات در دهه گذشته روی کارآفرینی در حوزه‌های مختلف و تا حدی کمتر در بخش ورزش متتمرکز بوده است. برخی از تحقیقات قبلي رابطه بین ورزش و کارآفرینی را بررسی کرده‌اند. بال (۲۰۰۵) به این نتیجه رسید که ورزش ذاتاً کارآفرین است و کارآفرینی همان‌طور که جوابگوی تغییر تقاضاهای مصرف‌کننده است و نوآوری را امکان‌پذیر می‌سازد، بحرانی برای ورزش به حساب می‌آید^(۴). در نشريه‌های ادواری مدیریت ورزش مانند «ژورنال اسپورت ساپلکمن»^۵، یک کارآفرین ورزشی به عنوان شخصی یاد شده است که سازمان‌دهی می‌کند و خطر را برای تجارت مخاطره‌آمیز مربوط به ورزش می‌پذیرد. نشريه‌های ادواری کارآفرینی از قبيل «اینس و انترپرناور»^۶ اغلب شامل مقالاتی در زمینه سازمان‌های ورزشی‌اند و به کارآفرینی در برخی از این مقالات اشاره شده است^(۹). بر سیاست‌های برنامه چهارم توسعه، توجه به ورزش و یافتن راههای مناسب برای عملی کردن این برنامه‌ها به توصیف وضعیت کارآفرینی سازمان ورزشی نیاز دارد و با توجه به اینکه ورزش و تربیت بدنی جذابیت زیادی در میان مردم دارد، مسئولان سازمان‌های ورزشی را ترغیب می‌کند که راه حل‌های جدیدی خلق کنند و راهبردهای آن را برای ایجاد نوآوری و مزایای رقابتی به کار گیرند.

تفکر کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌های ورزشی اجتناب‌ناپذیر است. کارآفرینی سازمانی از ابزارهای تأمین‌کننده حیات و مزیت رقابتی برشمرده می‌شود. حیات و مزیت رقابتی در سازمان‌های ورزشی نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است. در سازمان‌های ورزشی، بهخصوص وزارت

سازمان‌های ورزشی اشاره کرد^(۱۴). پیشتازی در بازار^۱ سبب می‌شود سازمان‌ها بتوانند در بازارهای رقابتی پیروز شوند و بخشی از حیات مدیریت تیم‌های ورزشی از این طریق تضمین می‌شود. سازمان‌های ورزشی به‌دبیال فرصت‌های جدید تجاری مانند پوشش تلویزیونی بیشتر برای افزایش بازاریابی و بهره‌برداری از استادیوم‌ها برای کاربردهای گوناگون پیشتاز شده‌اند^(۱۲). ریسک‌پذیری^۲ بیانگر تمایلات سازمان‌ها برای در نظر گرفتن خطرهای متفاوت به‌همراه ایجاد کسب‌وکار جدید است، بهخصوص زمانی که برگشت مالی قطعی نباشد. ریسک‌پذیران در ورزش می‌توانند گروه‌هایی نظیر ورزشکاران، سازمان‌دهندگان رویدادهای ورزشی، مقامات رسمی، مریبان و مدیران ورزشی باشند^(۱۳). ریسک‌پذیری تجاری در ورزش اغلب توسط مالکان تیم‌های ورزشی با بستن قراردادهای چند میلیون دلاری برای ورزشکاران بر مبنای پتانسیل آینده انجام می‌گیرد. به علاوه، هزینه‌های زیاد استادیوم‌های ورزشی و حق امتیاز روی ریسک‌پذیری در تجارت تأثیر دارد. بسیاری از مالکان تیم‌های ورزشی ریسک‌پذیری مالی را به امید بازگشت به شکل قدرت و سرگرمی می‌پذیرند^(۶). استقلال‌طلبی^۳ عملی غیروابسته به وسیله یک فرد یا یک تیم بهمنظور پیش بردن مفهوم یا چشم‌انداز کسب‌وکار و ادامه آن تا تکمیل کار است و رقابت تهاجمی^۴، تلاش شدید برای برد در صحنه رقابت در صنعت است که از طریق پاسخی هجومی بهمنظور بهبود جایگاه یا پیروزی بر تهدید در بازاری رقابتی انجام می‌گیرد. کارآفرینی سازمان‌های ورزشی دینامیک است و روی تعدادی از حوزه‌های مدیریت مانند ساختار تجاری، مدیریت بحران، ارتقای ورزش‌های جدید، مدیریت اجرایی، ایجاد نوآوری، ساختارهای تبلیغاتی، موضوعات اجتماعی،

-
1. Proactiveness
 2. Risk Taking
 3. Autonomy
 4. Proactiveness

زیاد ارزش‌گذاری شده است. همچنین از پرسشنامه محقق‌ساخته خروجی‌های کارآفرینی سازمانی با آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و با پنج مؤلفه (نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشتازی در بازار، رقابت تهاجمی، استقلال‌طلبی) استفاده شده است. پرسشنامه خروجی‌های کارآفرینی سازمانی در قالب مقیاس هفتارزشی لیکرت و به صورت (۱) خیلی کم تا (۷) خیلی زیاد ارزش‌گذاری شده است. برای برآورده پایایی درونی آنها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی از آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی ابزار از تأیید پانزده تن از متخصصان و تحلیل عاملی استفاده شد. متغیرهای پیش‌بین در این پژوهش عامل منابع سازمانی شامل دو مؤلفه (منابع زمانی و منابع مالی) است و متغیرهای ملاک نیز خروجی‌های کارآفرینی سازمانی شامل پنج مؤلفه (نوآوری، ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی، پیشتازی در بازار و رقابت تهاجمی) است. علاوه‌بر متغیرهای مذکور، متغیرهای تعدیل‌کننده ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدام، سابقه خدمت و...) نیز مدنظر قرار گرفت.

برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه محقق‌ساخته منابع سازمان با آلفای کرونباخ ۰/۹۲ استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب کجی و ضریب کشیدگی و برای بررسی طبیعی بودن داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره، تحلیل عاملی، آزمون χ^2 تک‌گروهی و در نهایت برای اریه‌الگوی مناسب و تحلیل مسیر از روش مدل معادلات ساختاری، با بهره‌گیری از نرم‌افزار LISREL استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق نشان داد میانگین سن جامعه در دامنه سنی ۳۶ تا

ورزش و جوانان که در رأس ورزش کشورمان قرار دارد، نیاز است برای مدیران، تصمیم‌گیرندگان و کارکنانی که دارای توانایی‌های بالقوه تولید ایده هستند و می‌توانند ایده‌هایشان را ارزش‌گذاری کرده، نوآوری و خلاقیت تولید کنند، بسترهاي کارآفرینی سازمانی برای ایجاد شرایط راحت برای این امر مهم موجود باشد و اگر این شرایط مهیا باشد، فرصت‌ها بهتر در ک خواهند شد و از منابع مالی و زمانی بهمنظور نوآوری استفاده بیشتری خواهد شد، در نتیجه سازمان سریع‌تر رشد کرده و در صحنه رقابت جهانی، منطقه‌ای و ملی پیشرفت کرده و دوام خواهند آورد و می‌توانند رسالتی را که بر عهده دارند به نحو احسن ایفا کنند. برای پاسخ به این نیاز، در این تحقیق ابتدا منابع کارآفرینی سازمانی و خروجی‌های کارآفرینی سازمانی و سپس ارتباط بین آنها بررسی شده و سپس براساس آن الگو ترسیم شده که امید است به عنوان ابزاری در ایجاد فرصت‌های کارآفرینانه و نوآورانه در تولید رفتارهای کارآفرینانه به کار روند و وضعیت کارآفرینی سازمانی را با رویکرد کارآفرینانه متناسب تحلیل کنند و برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دهند. از این‌رو مقاله حاضر با هدف ارایه الگویی مطلوب در زمینه ارتباط بین منابع کارآفرینی سازمانی با خروجی‌های کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان انجام گرفته است.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران و کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان (۳۹۶ نفر) تشکیل دادند، که با استفاده از جدول مورگان ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب شدند. پرسشنامه منابع سازمانی در قالب مقیاس هفتارزشی لیکرت و به صورت (۱) خیلی کم تا (۷) خیلی

۴۰ سال، جنسیت ۵۵ درصد مرد، ۷۸/۷ درصد متاهل،
مدرک تحصیلی ۶۶/۳ درصد لیسانس، وضعیت استخدامی
۱۵/۴ درصد رسمی، سابقه خدمت ۷/۲ درصد ۱۱ تا
سال بود.

جدول ۱. شاخص‌های گرایش مرکزی منابع سازمانی و خروجی‌های کارآفرینی سازمانی

شاخص‌های گرایش مرکزی		شاخص‌های پراکنده‌گی		شاخص‌های توزيع	
نما	ميانگين	نما	ميانگين	ضريرب	ضايرب
کشيديگي	متغيرات	دامنه	واريانس	انحراف	خطاي
کجي	معيار	ميانگين	معيار	معيار	معيار
۰/۱۰	۰/۶۷	۰/۹۰	۱۲/۸۱	۱۶۴/۲۴	۶۴
۰/۵۴	۰/۲۶	۳/۵۱	۴۹/۸۹	۲۴۸۹/۶۶	۲۲۶
منابع سازمانی		خروجی‌های کارآفرینی سازمانی		کارآفرینی سازمانی	

داراست و می‌توان از ميانگين به عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده کرد و از مدل‌های آمار پارامتریک استفاده بعمل آورد.

با توجه به جدول ۱ و با تأکید بر اینکه تفاوت اندکی بین نما، ميانگين وجود دارد و از آنجا که ميزان ضريرب کجي و ضريرب کشيديگي کمتر از رقم ۱ است، می‌توان گفت که توزيع مذکور، مفروضه نرمال بودن را

جدول ۲. تک‌گروهی بررسی وضعیت موجود نسبت به منابع کارآفرینی سازمانی و خروجی‌های کارآفرینی سازمانی

متغير	منابع کارآفرینی سازمانی	ميانگين نظری	ميانگين تجريبي	مقدار t	درجة آزادی	سطح معناداري
	منابع کارآفرینی سازمانی					
	خروجی‌های کارآفرینی سازمانی					

خروجی‌های کارآفرینی سازمانی ميانگين تجريبي پاينين تر از ميانگين نظری است، عنوان می‌شود که از ديدگاه نمونه‌های تحقيق مؤلفه‌های منابع سازمانی و خروجی‌های کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان پاينين تر از حد متوسط است.

با توجه به جدول ۲ و با تأکید بر مقدار t به دست آمده، می‌توان گفت که تفاوت معناداري در سطح $\alpha = 0/01$ بین ميانگين نظری با ميانگين های تجريبي در مؤلفه‌های منابع سازمانی و خروجی‌های کارآفرینی سازمانی وجود دارد. بنابراین، با توجه به اينکه در مؤلفه‌های منابع سازمانی و

جدول ۳. رگرسيون چندمتغیری جهت پيش‌بینی «خروجی‌های کارآفرینی سازمانی» از طريق «منابع کارآفرینی سازمانی»

منبع تعديلات	مجموع مجذورات	درجة آزادی	ميانگين مجذورات	مقدار F	سطح معناداري
رگرسيون	۳۱۴۸۲/۰۶	۲	۱۵۷۴۱/۰۳	۵۲۲/۲۰	۰/۰۰۱
باقيمانده	۵۹۹۸/۵۳	۱۰۹	۳۰/۱۴		

«منابع کارآفرینی سازمانی» با «خروجی‌های کارآفرینی سازمانی» در سطح $\alpha = 0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی

با توجه به جدول ۳ و با تأکید بر مقدار F به دست آمده، می‌توان گفت که ارتباط معناداري بین

به منظور شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

توان پیش‌بینی «خروجی‌های کارآفرینی سازمانی» از طریق «منابع کارآفرینی سازمانی» وجود دارد. ازین‌رو،

جدول ۴. ضرایب رگرسیون چندمتغیری منابع سازمانی با خروجی‌های کارآفرینی سازمانی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی‌کننده	مقدار B	ضریب بتا	مقدار t	سطح معناداری
خرожی‌های کارآفرینی سازمانی	دسترسی زمانی	-۰/۰۱	-۰/۰۱	-۰/۰۱	۰/۸۴۰
دسترسی مالی	دسترسی مالی	۱/۰۳	۰/۹۱	۳۲/۲۵	۰/۰۰۱

تهاجمی»، «استقلال‌طلبی» و «پیشتازی در بازار» در سطح ($t = -0/20$) ($\alpha = 0/840$) رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود.

رابطه مثبت و معناداری بین متغیر پیش‌بینی‌کننده دسترسی مالی با متغیرهای ملاک نوآوری، ریسک‌پذیری، رقابت تهاجمی، استقلال‌طلبی و پیشتازی در بازار در سطح ($t = 32/25$) ($\alpha = 0/001$) مشاهده می‌شود.

در بررسی تحلیل عاملی خروجی‌های کارآفرینی سازمانی و منابع کارآفرینی سازمانی نتایج زیر به دست آمد.

با توجه به جدول ۴ ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می‌توان گفت که ارتباط منفی معناداری بین «دسترسی زمانی» با «خروجی‌های کارآفرینی سازمانی» و ارتباط مثبت معناداری بین «دسترسی مالی» با «خروجی‌های کارآفرینی سازمانی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «منابع کارآفرینی سازمانی» «خروجی‌های کارآفرینی سازمانی» افزایش می‌یابد.

بین متغیر پیش‌بینی‌کننده «دسترسی زمانی» با متغیرهای ملاک «نوآوری»، «ریسک‌پذیری»، «رقابت

جدول ۵. نتایج آزمون بارتلت و کیسر-می‌بر و اوکلین

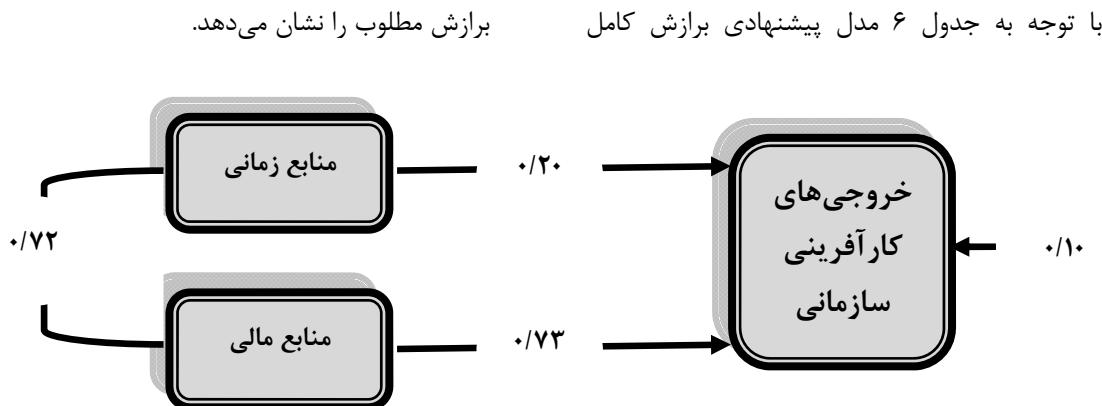
سطح معناداری	درجه آزادی	مجدور کای	مقدار کیسر-می‌بر و اوکلین (کفایت حجم نمونه)	پیش‌فرض	منابع سازمانی	خروجی‌های کارآفرینی سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۱۹۵۸۲/۵۷۳	۱۹۰۸	۰/۹۶۷	۰/۹۰۸	
۱۵۳	۸۲۰		۶۰۹۳/۲۸۱			

رعایت شده است.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد تمامی پیش‌فرضهای مورد نیاز و مربوط به استفاده از روش تحلیل عاملی

جدول ۶. شاخص‌های مرتبط با برازش مدل

شاخص	میزان	تفسیر
مجذور کای (نسبت درست‌نمایی)	۶۹۷۵	$\alpha \leq 0/001$ برآش کامل در سطح
لوئیز - تاکر (شاخص برازش غیرنرم)	۰/۹۹	برآش خوب (ملاک بیش از ۰/۹۰)
بونت - بنتلر (شاخص برازش نرم‌شده)	۰/۸۹	برآش خوب (ملاک بیش از ۰/۹۰)
هولتر	۰/۸۸	برآش خوب (ملاک بیش از ۰/۷۰)
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب	۰/۰۱	برآش خوب (ملاک کمتر از ۰/۰۵)



با توجه به جدول ۶ مدل پیشنهادی برازش کامل برآش مطلوب را نشان می‌دهد.

که جوهره کارآفرینی در سازمان دستیابی به منابع داخلی و خارجی است، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سازمان‌ها اغلب با کمبود منابع مواجه‌اند، به‌خصوص با کمبود منابع مالی مانند مواجهه با محصول جدید (۲۱). در نتایج تحقیق حاضر نیز منابع جزء جوهره کارآفرینی در سازمان است و سازمان با کمبود آن مواجه است. ازین‌رو نتایج تحقیق با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. نتایج تحقیق سلیمانی (۱۳۸۶) که به بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر در شروع فعالیت‌های کارآفرینی مدیران دستگاه‌های دولتی پرداخته است، نشان داد که عامل دسترسی به منابع زمانی در حد مناسب است که با نتایج تحقیق حاضر مغایرت دارد و عوامل پیش‌برنده‌های کارآفرینی سازمانی پایین‌تر از حد مورد انتظار است که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد (۲). همچنین وسطی کلایی (۱۳۸۶) به ارزیابی عوامل مؤثر در تحقق سازمان دولتی کارآفرین پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که سازمان استاندارد تحقیقات صنعتی از حیث دسترسی منابع مالی پایین‌تر از حد متوسط بوده و سازمان فاقد شرایط کارآفرینانه است (۳). نتایج تحقیق با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. نتایج تحقیق وینکر (۲۰۰۴) نشان داد که محیط فیزیکی برای انجام اعمال کارآفرینانه و کارآفرینی درون‌سازمانی باید حمایت‌های ساختاری از کارآفرینی درون‌سازمانی را، به‌وسیله اهداف، راهبردها و وظایف شفاف و روشن، فراهم

در شکل ۱ نیز مدل رگرسیونی پیش‌بینی خروجی‌های کارآفرینی سازمانی از روی مؤلفه‌های منابع کارآفرینی سازمانی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل آمده است. مشخصات مدل نشان می‌دهد از برازش کاملاً مناسبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان می‌دهد وزارت ورزش و جوانان از حیث منابع کارآفرینی سازمانی و خروجی‌های کارآفرینی سازمانی در سطحی پایین‌تر از حد مورد انتظار است. همچنین بین منابع کارآفرینی سازمانی و خروجی‌های کارآفرینی سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. بین مؤلفه دسترسی زمانی با خروجی‌های کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود، اما رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه دسترسی مالی با خروجی‌های کارآفرینی سازمانی وجود دارد.

وسطی کلایی (۱۳۸۶) و حق‌شناس (۱۳۸۶) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که سازمان‌های مورد مطالعه از وضعیت کارآفرینی مطلوبی برخوردار نیستند (۳،۱). یائو، ون ورن (۲۰۰۹) در بررسی کارآفرینی سازمانی، منابع کارآفرینی سازمانی را به عنوان علت زمینه‌ای برای فعالیت‌های کارآفرینی دانسته و به بررسی منابع کارآفرینی سازمانی پرداخته و نیز اشاره شده است

عوامل توانمندسازی که در این تحقیق مشخص شد، منابع کارآفرینی سازمانی است. نتایج نشان داد این عوامل در سازمان‌های مورد مطالعه در حد متوسط است که با نتایج تحقیق حاضر مغایرت دارد (۱۶).

به طور کلی می‌توان گفت کارآفرینی و بعدها آن، کارآفرینی سازمانی پدیده‌ای پیچیده و چندبعدی است و تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد. بنابراین، نهادینه کردن آن در سازمان‌ها و بهویژه در وزارت ورزش و جوانان مستلزم رویکردی نظاممند و واقع‌گرایانه و بلندمدت است. رویکردهای جزئی، کوتاه‌مدت و مقطعی کارساز و مفید نخواهد بود. در نظر گرفتن عواملی که در پژوهش حاضر بررسی شدند و توجه به قوتها، ضعفها و کاستی‌های این عوامل، می‌تواند تا حد زیادی مسیر حرکت به سمت استقرار کارآفرینی را در وزارت ورزش و جوانان روشن کند.

آورد و مدیران باید کارآفرینان سازمانی را با تخصیص منابع مالی و انسانی مورد نیاز موردن توسعه قرار دهند و نتایج حاکی از پایین بودن این عوامل است که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد (۲۰).

در تحقیق استیونسن (۲۰۰۹) محقق به دنبال عملی کردن ادراک کارآفرینی در سازمان‌ها بوده است، وی ابتدا شش بعد از پیش‌برندهای کارآفرینی را مانند منابع سازمانی ارزیابی کرد، سپس به خروجی‌های کارآفرینی سازمانی شامل نوآوری، ریسک‌پذیری و پیش‌تازی در بازار پرداخت و بین آنها ارتباط معناداری به دست آورد (۱۷).

در تحقیقی دیگر متیو و دنیل (۲۰۰۷) به بررسی یک نگاه تجربی به بعد نوآوری و عوامل کارآفرینی سازمانی پرداخت (۱۱) و درنهایت پژوهشگرانی مانند اسکونونگ، کارینا (۲۰۰۵) در پی فراهم کردن درکی از فاکتورهای متفاوتی که کارآفرینی سازمانی را در شرکت‌های تأسیس شده توانمند می‌کند، بودند. یکی از

منابع و مأخذ

۱. حق‌شناس، اصغر؛ جمشیدیان، مهدی؛ شائemi، علی؛ شاهین، آرش و بیزانشناس، مهدی. (۱۳۸۶). "الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران". *فصلنامه علوم مدیریت ایران*, دوره ۲ شماره ۸، صص ۷۳-۳۱.
۲. سلیمانی، غلام. (۱۳۸۶). "بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر در شروع فعالیت‌های کارآفرینی مدیران دستگاه‌های دولتی ایلام". *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران*.
۳. وسطی کلابی، مریم. (۱۳۸۶). "تحقیق سازمان کارآفرین در سازمان استاندارد". *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده صنایع دانشگاه علم و صنعت ایران*.
4. Ball, S. (2005). "The importance of entrepreneurship to hospitality". *Leisure, Sport and Tourism Network*, 20(1), pp: 1-14.
5. Covin, G., Kurockko, D., Ireland, R. (2009). "Conceptualizing corporate entrepreneurship strategy". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 3(1), pp: 19-43.
6. Desbordes, M. (2004). "Empirical analysis of the innovation phenomena in the sports equipment industry". *Technology Analysis & Strategic Management*, 14(4), pp: 481-498.

- 7.Dess, G., Lumpkin, G. T. (2005). "The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship". *Academy of Management Executive*, 19(1), pp: 147-156.
- 8.Futterman, M. (2008). "As economy weakens, sports feel a chill". *Wall Street Journal*, 5(1), pp: 78-99.
- 9.Goldsby, M., Kuratko, D., Bishop, J. (2005). "Entrepreneurship and fitness: An examination of rigorous exercise and goal attainment among small business owners". *Journal of Small Business Management*, 43(1), pp: 78–92.
- 10.Hornsby, J., Kuratko, D., Zahra, S. (2002). "Middle managers perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale". *Journal of Business Venturing*, 17(1), pp: 254-255.
- 11.Mathew, W. & Daniel, T. (2007). "Corporate entrepreneurship: An empirical look at the innovativeness dimension and its antecedents". *Journal of Organizational Change Management*, 20(3), pp: 429 – 446.
- 12.McKelvey, S., Grady, J. (2008). "Sponsorship program protection strategies". *Journal of Sport Management*, 22, pp: 550-586.
- 13.Olivier, S. (2006). "Moral dilemmas of participation in dangerous leisure activities". *Leisure Studies*, 25(1), pp: 95–109.
- 14.Ratten, V. (2014). "Developing a theory of sport-based entrepreneurship". In: M. Weed (Ed.). *Sport and Leisure Management*, United Kingdom: Sage, pp: 293-307.
- 15.Sathe, V. (2003). "Corporate entrepreneurship, top managers and new business creation". United Kingdom: Cambridge University Press, pp: 43-52.
- 16.Skovvang, K. (2005). "Enabling entrepreneurship: the case of a knowledge-intensive industrial company". *European Journal of Innovation Management*, 8(3), pp: 305 – 322.
- 17.Stevenson, J. (2009). "Designed to facilitate a discussion of the nature of enduring success". Available from: books.google.com, pp: 36.
- 18.Sweeney, J. (2007). "Sportscast: Ten controversial issues confronting the sports industry". *The Futurist*, 41(1), pp: 35–39.
- 19.Ratten, V. (2011). "Sport-based entrepreneurship: towards a new theory of entrepreneurship and sport management". *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(1), pp: 57-69.
- 20.Veenker, S., Nijhof, A. (2008). "Organizational conditions for corporate entrepreneurship in Dutch organizations". *Journal of Entrepreneurship*, 17(1), pp: 49-58.
- 21.Yao, X., Wen, W., Ren, Z. (2009). "Corporate entrepreneurship in the clusters environment-influence of network resource and entrepreneurial orientation, China." *China Industrial Economics*, 3(4), pp: 566 – 582.