

رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فردی و سبک رهبری با عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی استان تهران

علی اصغر درودیان^{۱*} - سیدامیر احمد مظفری^۲

فریدون تندنویس^۳ - انوشیروان کاظم‌نژاد لیلی^۴

۱. دانشجوی دوره دکتری گرایش مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

۲. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

۳. استاد دانشگاه تربیت معلم تهران

۴. استاد دانشگاه تربیت مدرس

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱/۲۱، تاریخ تصویب: ۱۳۹۱/۲/۳۱)

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌ها، مهارت‌های فردی و سبک رهبری با عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی است. روش تحقیق، توصیفی و از نوع هم‌بستگی بوده و از نظر هدف جزو پژوهش‌های بنیادی می‌باشد. از پرسش‌نامه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و شناسایی فرصت‌های سامباسیوان، مهارت‌های مدیریتی پاپولوا و سبک رهبری وارنر بارک استفاده شد. ۲۱۷ کارآفرین حوزه‌ی خدمات ورزشی به سوال‌ها پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری تحلیل عاملی تاییدی، ضریب هم‌بستگی، رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های مدیریتی، سبک رهبری تحول‌گرا و مهارت‌های شناسایی فرصت، همگی با عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی رابطه‌ی مثبت و معنادار دارند و در مجموع می‌توانند ۵۰ درصد از تغییرات عملکرد کسب و کار را تبیین کنند. اما رابطه‌ی معناداری بین سبک رهبری عمل‌گرا با عملکرد کسب و کار مشاهده نشد. توصیه می‌شود کارآفرینان ورزشی در فراگیری و تقویت مهارت‌های یاد شده بکوشند و سبک رهبری مناسبی انتخاب کنند.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، شناسایی فرصت، عملکرد کسب و کار و کارآفرین ورزشی

مقدمه

از ۷۰۰,۰۰۰ شرکتی که هر ساله در امریکا شروع به کار می‌کنند، تنها حدود ۱۰ درصد باقی می‌مانند و رشد می‌کنند و به شرکت‌های موفق تبدیل می‌شوند. گریب^۱ (۲۰۰۱) به آمار تکان دهنده‌تری اشاره کرده و بیان می‌کند که حداقل ۴۰ درصد از کسب‌وکارهای جدید در یک سال اول از بین رفته و با شکست مواجه می‌شوند. ۸۰ درصد از کسب‌وکارهای جدید در پایان پنج سال نابود می‌شوند و ۹۶ درصد از آن‌ها جشن تولد ۱۰ سالگی خود را نمی‌بینند و این بدین معناست که تنها ۴ درصد از آن‌ها باقی می‌مانند و رشد می‌کنند (Gerber, 2001, P. 156). به‌راستی آن درصد اندک از کارآفرینان موفق، چه ویژگی‌های متمایزی دارند که موفقیت و ماندگاری کسب‌وکارشان را تضمین می‌کند؟ چرا بسیاری از این کسب‌وکارها شکست می‌خورند؟ بسیاری از محققان تلاش کرده‌اند تا با مطالعه‌ی تاثیر عوامل مختلف نظیر ویژگی‌های کارآفرینی، شایستگی کارآفرینان، سطح انگیزشی کارآفرینان و محیط بر عملکرد کسب‌وکار پاسخ این سوال را بدهند (Baum, 2001, P. 322; Sambasivan, 2010, P. 298). این پژوهش در پی پاسخ به سوال‌هایی است که در میان کارآفرینان حوزه ورزش مطرح می‌باشد که در زیر بیان می‌شود:

آیا به‌راستی می‌توان عملکرد کسب‌وکار یک بنگاه کارآفرین را به عوامل شخصیتی، رفتاری و مهارتی فرد کارآفرین مرتبط دانست؟ در صورت مثبت بودن پاسخ، مقدار آن چقدر است؟ به‌عبارت دیگر چند درصد از تغییرات عملکرد کسب‌وکار را می‌توان به وسیله‌ی عوامل فردی تبیین کرد؟

بررسی پیشینه‌ی تحقیق

بام^۲ (۲۰۰۱) در تحقیق خود نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی، اثر مستقیمی بر عملکرد کسب‌وکار ندارد و او بیش‌تر بر روی شایستگی‌ها، سطح انگیزش و راهبردهای

1. Gerber
2. Baum

کارآفرینان کار کرد. سامباسیوان^۱ (۲۰۰۹) نیز در مدل خود که برای بررسی عوامل فردی اثرگذار بر کسب و کار ارایه کرده، اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد کسب و کار را در نظر نمی‌گیرد و بیش‌تر بر روی مهارت‌های شناسایی فرصت تمرکز می‌کند. اما در مقابل، پژوهش‌گران زیادی نیز، تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت کارآفرینی را به‌عنوان عامل اصلی در نظر گرفته‌اند و معتقدند بخشی از تغییرات عملکرد کسب و کار، به‌طور مستقیم توسط ویژگی‌های فردی کارآفرین تبیین می‌شود (Adegbite, 2007, P 117; Blackman, 2003, P 127). سوال اینجاست که آیا این ویژگی‌های فردی، اثر مستقیم بر موفقیت کسب و کار کارآفرین دارند یا با تاثیر بر متغیرهای دیگر و به شکل غیرمستقیم، عملکرد کسب و کار را تحت تاثیر قرار می‌دهند؟

بسیاری از پژوهش‌هایی که به دنبال شناسایی علل شکست کارآفرینان بوده‌اند، آشنا نبودن شخص کارآفرین با مهارت‌ها و قابلیت‌های مدیریتی را، در کنار عوامل دیگر بیان کرده‌اند (آراستی، ۱۳۸۹، ص ۱۶۳؛ Ragani, 2008, P278; Liao, 2004,; Anderson, 2008, P.38). از طرفی بسیاری از محققان تایید می‌کنند که مهارت‌های مدیریتی، اکتسابی هستند و ویژگی‌های فردی، تاثیر زیادی بر مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیریتی کارآفرین دارند (Baum, 2001, P 301; Westerberg et al, 1997, P 262).

کارآفرینان افرادی هستند که ویژگی‌های خاص آن‌ها، توان شناخت فرصت را برایشان امکان‌پذیر می‌کند. به نظر بعضی از محققان، تشخیص و بهره‌برداری از فرصت‌ها، مهم‌ترین گام در فرایند کارآفرینی بوده و از مهم‌ترین توانایی‌ها و مهارت‌های یک کارآفرین موفق محسوب می‌شود (Baron, 2007, P. 104; Ozgen, 2003, P. 115; Sheperd et al, 2005, P. 98). عوامل زیادی نظیر جست‌وجوی منظم، دانش پیشین^۲، وجود مربی، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرین، شبکه‌های اجتماعی، نیروهای پیش‌برنده و هوشیاری

1. Sambasivan
2. Prior Knowledge

کارآفرین از عوامل اثرگذار در کسب و پرورش مهارت‌های شناسایی فرصت هستند (صارمی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۰۳؛ Shane, 2000). در میان این عوامل، جست‌وجوی منظم، دانش پیشین و هوشیاری کارآفرین، به سبب اشتراک بیش‌تر در پژوهش‌ها، اهمیت بیش‌تری دارد. ویژگی‌های شخصیتی نظیر ریسک‌پذیری، میل به موفقیت و تمایل به نوآوری نسبت به افراد دیگر در شناسایی فرصت‌ها به کارآفرین بیش‌تر کمک می‌کند. دانش پیشین کارآفرین، به اطلاعات متمایز و مشخص فرد در مورد یک موضوع خاص اشاره داشته و ظرفیت شناسایی برخی فرصت‌ها را برای او فراهم می‌کند. شناخت کارآفرین از بازار، صنعت و مشتریان همگی در سایه‌ی دانش پیشین او به‌دست می‌آیند (Shane, 2000, P 457). بنابراین به‌نظر می‌رسد، مهارت‌های مدیریتی کارآفرین با دانش پیشین او که از اجزای شناسایی فرصت است، در ارتباط باشد.

رهبری، یکی از اجزای اصلی فرایندهای کارآفرینانه می‌باشد. بدون حضور رهبر، فرصت‌ها شناسایی نمی‌شوند و تلاش‌های فردی و جمعی، منجر به تحقق اهداف نمی‌شوند. بنابراین کارآفرینان و بنیان‌گذاران کسب‌وکارهای جدید باید به‌منظور حفظ و نگهداری و رشد کسب‌وکار خود، نقش رهبری را نیز ایفا کنند (Ensley et al, 2006, P.254). همه‌ی کارآفرینان، کسب‌وکار خود را با شیوه‌ای یکسان اداره و رهبری نمی‌کنند. آن‌ها در برخورد با کارمندان از سبک‌های مختلف رهبری استفاده می‌کنند (Ensley et al, 2006, P.246). دو نوع از سبک‌های نوین رهبری که اخیراً در پژوهش‌ها، توجه ویژه‌ای به آن‌ها شده، سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا است. در بعضی از پژوهش‌های مربوط به کارآفرینی که ارتباط بین نوع سبک رهبری کارآفرین (تحول‌گرا و عمل‌گرا) را با عملکرد کسب‌وکار او بررسی کرده‌اند، برتری سبک رهبری تحول‌گرا را گزارش کرده‌اند (Matzler et al, 2008, P 144; Yang, 2008, P 266). اما در برخی موارد نیز بین رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای شخص کارآفرین و ارتباط آن با عملکرد و موفقیت

-
1. Transformational Leadership
 2. Transactional Leadership

کسب و کار او، تفاوت معناداری مشاهده نشده است (Raja, 2009, P 93; Valdiserri, 2010, P 48). با توجه به مطالب بیان شده باید پرسید که در کسب و کارهای کارآفرینانه

ورزشی اثربخشی کدام سبک رهبری (تحول‌گرا یا عمل‌گرا) بیش‌تر می‌باشد؟

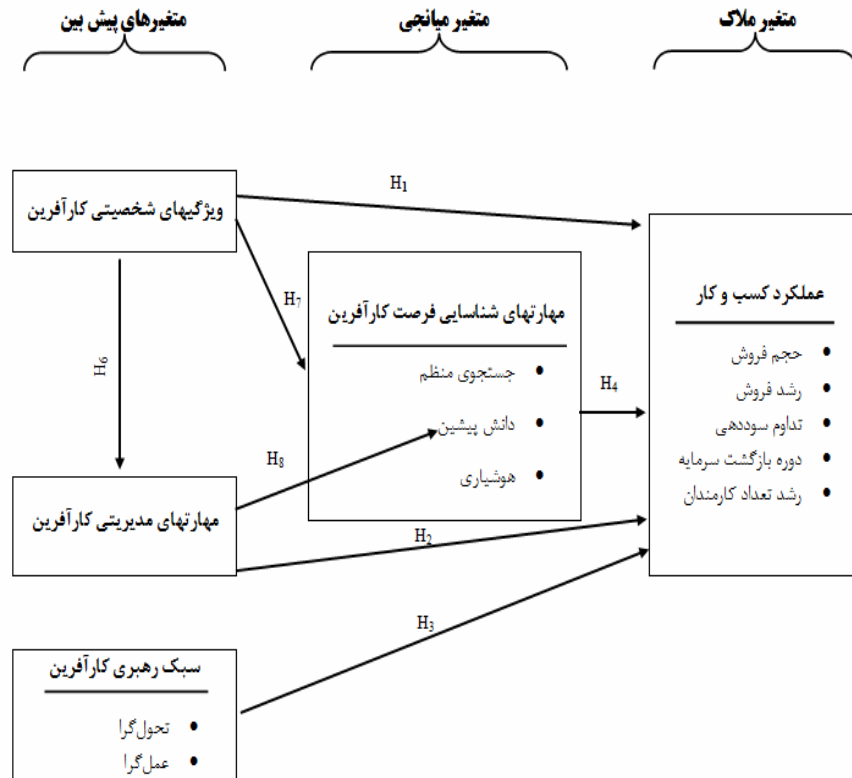
به‌منظور داشتن درک کامل از موفقیت کسب و کار، ضروری است که ملاک‌های چندگانه‌ای استفاده شود. بعضی از شاخص‌هایی که در پژوهش‌های کارآفرینی (از جمله، Sambasivan 2009, Baum 2001, Blackman 2003, Dvir 2010, Ensley 2006, Yang 2008)، بسیار استفاده شده است عبارتند از: سودآوری، درآمد، نرخ بازگشت سرمایه، دوره‌ی بازگشت سرمایه^۱، رشد فروش، تداوم در سوددهی، تعداد کارمندان و رضایت‌مندی کارمندان و مشتریان. در این تحقیق شاخص‌هایی مانند میزان درآمد، رشد درآمد، تداوم سوددهی، دوره‌ی بازگشت سرمایه و متوسط نرخ رشد تعداد کارمندان برای سنجش عملکرد کسب و کار ورزشی استفاده شد.

اگر چه ورزش از جنبه‌های مختلفی نظیر مدیریت، بازاریابی، فلسفه، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی بررسی و مطالعه شده است، اما از دید کارآفرینی، با خلاء مطالعاتی مواجه می‌باشد (فروغی‌پور، ۱۳۸۴، ص ۷۸). مند علیزاده و همکاران (۱۳۸۹)، در مقاله خود به بررسی عوامل اثرگذار بر کارآفرینی در ورزش پرداختند. آن‌ها معتقدند مهم‌ترین عامل مثبت اثرگذار در ورزش وجود نیروهای متخصص است. هم‌چنین میزان حمایت دولت از گسترش کسب و کارهای کوچک، وجود جاذبه‌های توریسم و گردشگری، گسترش کالا و خدمات، روند خصوصی‌سازی و آرایه‌ی واحدهای درسی مناسب از جمله فرصت‌های کارآفرینی در ورزش کشور را تشکیل می‌دهند. هم‌چنین از آن‌جا که نبود مهارت، دانش و تجربه برای کارآفرینان جوان ممکن است منجر به شکست موسسات کوچک ورزشی شود، از این‌رو پیشنهاد می‌کند که آموزش کارآفرینی در تمام سطوح نظام آموزشی، ارتقا و گسترش یابد. از موانع کارآفرینی در ورزش کشور، نبود مسایل مهمی مانند نگرش مدیریت ورزش کشور به کارآفرینی، وجود برنامه‌ی راهبردی کارآفرینی در ورزش، میزان

1. Period of Payback (POP)

ارایه‌ی برنامه‌های آموزشی، کارآمدی مدیریت ورزش کشور، وجود نظام تحقیق و توسعه و میزان ارتباط سیاست و عملکرد در ورزش کشور است (مندعلیزاده، ۱۳۸۹، صص ۱۳۲-۱۳۳).

مطالعات اخیر که ارتباط بین شخصیت و عملکرد کسب و کار را بررسی کرده‌اند، دریافته‌اند که این ارتباط به نوع کسب و کار نیز بستگی دارد (Dvir et al, 2010; Rauch, 2009). بنابراین، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان بر موفقیت کسب و کار اثر دارد و این تاثیر بسته به نوع کسب و کار متغیر می‌باشد. در پژوهش‌های بسیار محدودی که در حوزه‌ی کارآفرینی ورزشی در کشور انجام شده است، پژوهش‌گران به سراغ کارشناسان و مدیران سازمان تربیت بدنی و فدراسیون‌های ورزشی رفته و نظر آن‌ها را درباره‌ی کارآفرینی در ورزش پرسیده‌اند، اما به اعتقاد محقق، این افراد نمی‌توانند صاحب‌نظران خوبی در حیطه‌ی کارآفرینی ورزشی باشند، چرا که در حوزه‌ی کارآفرینی باید به دنبال نظرات و ایده‌های کسی بود که خود این مسیر را پیموده و از مسایل و مشکلات آن آگاه باشد و این افراد همان کارآفرینان ورزشی هستند که سرمایه‌ی خود را در معرض ریسک قرار داده و کسب و کاری نو راه‌اندازی می‌کنند. نتایج این تحقیق می‌تواند منجر به ارایه الگوی موفقیت کارآفرینان ورزشی در بُعد ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی شود. از طرفی رشد روزافزون فارغ‌التحصیلان رشته‌ی تربیت بدنی در سال‌های اخیر و عدم امکان استخدام همه‌ی آن‌ها باعث شده تا اهمیت و ضرورت کارآفرینی در ورزش بیش از پیش نمود پیدا کند. افزون بر این شاید بتوان دلایل شکست کسب و کارهای ناموفق ورزشی را در نتایج این تحقیق جست‌وجو کرد و با تدوین برنامه‌های آموزشی برای توانمندسازی کارآفرینان ورزشی از شکست آن‌ها پیش‌گیری کرد. آنچه مسلم است شناخت کارآفرینان موفق حوزه‌ی ورزش شرط لازم توسعه‌ی ورزش بوده و از این‌رو بررسی شرایط و عوامل اثرگذار بر موفقیت کارآفرینان ضروری به نظر می‌رسد.



نمودار ۱. چارچوب مفهومی تحقیق (محقق)

روش‌شناسی

این پژوهش توصیفی و از نوع هم‌بستگی بوده و از نظر هدف جزو پژوهش‌های بنیادی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارآفرینان بخش خدمات ورزشی استان تهران تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها براساس آمار رسمی اداره کل تربیت بدنی استان تهران ۲۵۴ نفر هستند که به‌عنوان جامعه‌ی تحقیق انتخاب شدند. کل جامعه‌ی آماری به‌عنوان نمونه‌ی تحقیق انتخاب شده و در نهایت ۲۱۷ پرسش‌نامه که شرایط تجزیه و تحلیل را داشتند، جمع‌آوری شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق پرسش‌نامه‌های مختلفی مورد استفاده قرار گرفت. پرسش‌نامه‌ی ۲۴ سوالی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان سامباسیوان (۲۰۰۹) که هشت خرده‌مقیاس را اندازه می‌گرفت. پرسش‌نامه‌ی

۱۸ سوالی مهارت‌های مدیریتی کارآفرینان پاپولوا^۱ (۲۰۰۷) که شش خرده مقیاس را اندازه می‌گرفت. پرسش‌نامه‌ی ۱۷ سوالی مهارت‌های شناسایی فرصت سامباسیوان که سه خرده مقیاس را اندازه می‌گرفت. لازم به بیان است که این پرسش‌نامه‌ها برای اولین بار در ایران استفاده می‌شد. از این رو پس از انجام مراحل سه‌گانه‌ی ترجمه، روایی و پایایی آن‌ها نیز تایید شد. هم‌چنین برای سنجش سبک رهبری از پرسش‌نامه‌ی ۲۰ سوالی سبک رهبری وارنر بارک^۲ (۱۹۹۴) استفاده شد. شاخص‌های مربوط به عملکرد کسب و کار نیز با استفاده از داده‌های عینی و با استخراج از دفاتر مالی هر کسب و کار به دست آمد. لازم به بیان است که تمامی متغیرها در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شده‌اند. از آمار توصیفی برای محاسبه‌ی میانگین، انحراف استاندارد، درصدها، فراوانی‌ها، رسم نمودار و جداول و هم‌چنین برای سازمان دادن و خلاصه کردن نمره‌های خام استفاده شد. در سطح آمار استنباطی نیز، از تحلیل عاملی تاییدی برای روایی سازه و برای بررسی پایایی ابزار نیز از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شد، هم‌چنین از رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی سهم و نقش متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک استفاده شد. برای آزمون مدل پیشنهادی تحقیق از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر استفاده شده و نرم‌افزارهای SPSS19 و Lisrel 8.80 برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و مدل‌یابی به کار رفت.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌های تحقیق

ضریب آلفای کرونباخ	پرسش‌نامه
$\alpha=0/85$	ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان
$\alpha=0/83$	مهارت‌های مدیریتی کارآفرینان
$\alpha=0/88$	مهارت‌های شناسایی فرصت کارآفرینان
$\alpha=0/94$	سبک رهبری

1. Papulova
2. Warner Barke

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

در جدول شماره (۲) متغیرهای جمعیت‌شناختی کارآفرینان حوزه‌ی ورزش آورده شده است. از نکات مهم این جدول تعداد بیش‌تر مردان کارآفرین نسبت به زنان در حوزه‌ی ورزش می‌باشد. نکته‌ی مهم دیگر این که بیش از نیمی (۵۳ درصد) از کارآفرینان ورزشی تحصیلات دانشگاهی ندارند. جدول شماره (۳)، شامل میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق است که در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شده‌اند. لازم به یادآوری می‌باشد که عملکرد کسب‌وکار میانگین از پنج شاخص کسب‌وکار به‌دست آمده است که پس از طبقه‌بندی و کدگذاری، این اعداد به‌دست آمد.

جدول ۲. توصیف اطلاعات جمعیت‌شناختی کارآفرینان

نام متغیر جمعیت شناختی	سطوح	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۸۷ درصد
	زن	۱۳ درصد
وضعیت تأهل	مجرد	۱۷/۵ درصد
	متاهل	۸۲/۵ درصد
تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۵۳ درصد
	کاردانی	۹ درصد
	کارشناسی	۳۲ درصد
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۶ درصد
سن	۲۰-۳۰ سال	۱۲ درصد
	۳۱-۴۰ سال	۳۳ درصد
	۴۱-۵۰ سال	۳۵ درصد
	۵۱-۶۰ سال	۱۷ درصد
	۶۱ سال به بالا	۳ درصد
تجربه‌ی کاری در حوزه‌ی ورزش	کم‌تر از ۶ سال	۷ درصد
	۶-۱۰ سال	۳۳ درصد
	۱۱-۱۵ سال	۲۵ درصد
	۱۶-۲۰ سال	۱۸ درصد
	۲۱ سال به بالا	۱۷ درصد

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار متغیرهای وارد در تحقیق

عملکرد کسب و کار	سبک رهبری عمل‌گرا	سبک رهبری تحول‌گرا	مهارت‌های شناسایی فرصت	مهارت‌های مدیریتی	ویژگی‌های شخصیتی	
۲/۹۲	۳/۲۲	۳/۴۰	۳/۱۲	۳/۳۶	۳/۱۳	میانگین
۰/۹۲	۱/۰۰	۰/۹۸	۰/۷۷	۰/۵۴	۰/۴۸	انحراف معیار

یافته‌های استنباطی

جدول ۴. شاخص‌های خروجی برنامه‌ی لیزرل برای تحلیل عاملی تاییدی پرسش‌نامه‌ها

P-Value	CFI	NFI	GFI	X2/df	RMSEA	شاخص
						پرسش‌نامه
۰/۰۰۶	۰/۹۷	۰/۸۹	۰/۹۰	۱/۲۵	۰/۰۳۴	ویژگی‌های شخصیتی
۰/۰۱۶	۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۹۳	۱/۲۹	۰/۰۳۷	مهارت‌های مدیریتی
۰/۰۳۶	۰/۹۷	۰/۹۰	۰/۹۳	۱/۲۴	۰/۰۳۴	مهارت‌های شناسایی فرصت

برای اندازه‌گیری تناسب مدل، افزون‌بر نسبت کای‌دو به درجه‌ی آزادی (x^2/df)، از شاخص تناسب تطبیقی (CFI)، شاخص تناسب برازندگی (GFI)، شاخص نرم شده‌ی برازندگی (NFI)، و جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)، استفاده شد. حد مطلوب نسبت (x^2/df) کم‌تر از ۳، مقدار بیش‌تر از ۰/۹۰ برای CFI، GFI و NFI و کم‌تر از ۰/۱ برای RMSEA است. بنابراین، هر سه پرسش‌نامه‌ی بیان شده با توجه به موارد یادشده، روایی مناسب دارند. در جداول شماره‌های (۵ و ۶)، خروجی‌های به‌دست آمده از روش رگرسیون چندگانه با استفاده از روش گام به گام مشاهده می‌شود. همان‌طور در چارچوب مفهومی تحقیق روشن است، عملکرد کلی کسب و کار به‌عنوان متغیر ملاک و ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های شناسایی فرصت و سبک رهبری به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین لحاظ شده‌اند.

جدول ۵. جدول هم‌بستگی و ضریب تعیین

ضریب هم‌بستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۷۱۳	۰/۵۰۹	۰/۴۹۹

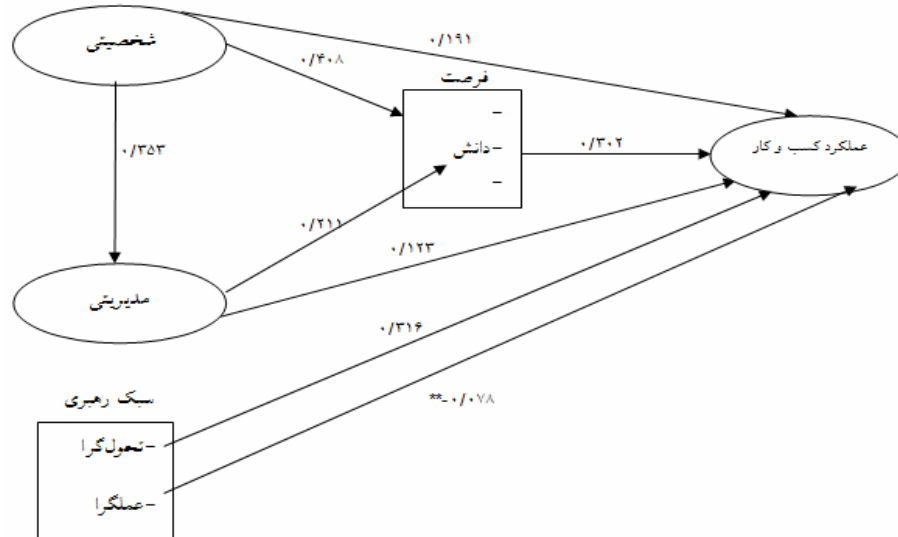
با توجه به ضریب تعیین به‌دست آمده، می‌توان گفت که متغیرهای پیش‌بین وارد در تحقیق تنها می‌توانند ۵۰ درصد از تغییرات عملکرد کسب و کار را تبیین کنند.

جدول ۶. ضرایب معادله رگرسیون خام و استاندارد

متغیرهای پیش‌بین	ضریب غیر استاندارد (β)	ضریب استاندارد (β)	مقدار t	Sig
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۳۶۷	۰/۱۹۱	۳/۴۷	۰/۰۰۱
مهارت‌های مدیریتی	۰/۲۰۳	۰/۱۲۳	۲/۲۶	۰/۰۲۴
مهارت‌های شناسایی فرصت	۰/۳۵۹	۰/۳۰۲	۴/۷۸	۰/۰۰۰
سبک رهبری تحول‌گرا	۰/۲۹۷	۰/۳۱۶	۵/۱۳	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول شماره (۶) مشاهده می‌شود، با توجه به سطح معناداری ($Sig < 0.05$) متغیرهای اصلی تحقیق همگی ارتباط معناداری با عملکرد کسب و کار دارند، البته از میان دو نوع سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا، فقط سبک رهبری تحول‌گرا می‌تواند بخشی از تغییرات عملکرد کسب و کار را تبیین کند و سبک رهبری عمل‌گرا ارتباط معناداری با متغیر ملاک ندارد و در نتیجه باید از الگو خارج شود. ضرایب استاندارد (β) نشان می‌دهد که بیش‌ترین تاثیر را سبک رهبری تحول‌گرا و کم‌ترین تاثیر را مهارت‌های مدیریتی کارآفرین ورزشی بر عملکرد کسب و کار او دارد. براساس ضرایب خام β جدول شماره (۶)، معادله‌ی رگرسیون را می‌توان به شکل زیر نوشت:

$$y = .۳۶۷x_1 + .۲۰۳x_2 + .۳۵۹x_3 + .۲۹۷x_4 - .۶۷۸$$



نمودار ۲. تحلیل مسیر به همراه ضرایب β

در نهایت مدل پیشنهادی محقق با استفاده از روش تحلیل مسیر مطابق نمودار شماره (۲) به دست آمد. سبک رهبری عمل‌گرا ارتباط معناداری با عملکرد کسب و کار نداشت که در نمودار شماره (۲) نیز با علامت ** مشخص شده است. نکته‌ی قابل توجه این که متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های مدیریتی، هم تاثیر مستقیم بر عملکرد کسب و کار دارند و هم از طریق متغیر میانجی شناسایی فرصت تاثیر غیرمستقیم دارند. افزون‌بر این، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ورزشی بر مهارت‌های مدیریتی آنان نیز اثرگذار است.

بحث و نتیجه

هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فردی و سبک رهبری با عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی در حوزه‌ی خدمات ورزشی بود. لازم به یادآوری است از جمله مشاغلی که در حوزه‌ی خدمات ورزشی و جزو نمونه‌های پژوهش بودند می‌توان به استخرها، باشگاه‌های بدنسازی، آمادگی جسمانی، ایروبیک، رزمی، پینت بال، سالن‌های بولینگ، بلیارد و اسنوکر، مجتمع‌های تفریحی - ورزشی، مدارس فوتبال و... اشاره کرد. نتایج تحقیق نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی تاثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های دویر (۲۰۱۰)، ادگبایت^۱ (۲۰۰۷) راش و فریز^۲ (۲۰۰۷) و بلک من^۳ (۲۰۰۳) هم‌سو است، اما با یافته‌های پژوهش‌های بام^۴ (۲۰۰۱)، سامباسیوان (۲۰۰۹) و کالیندو^۵ (۲۰۰۸) مغایرت دارد، زیرا آن‌ها در مدل‌های خود هیچ اثر مستقیمی از ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان بر عملکرد کسب و کارشان در نظر نمی‌گیرند و معتقدند که ویژگی‌های شخصیتی نمی‌تواند تغییرات عملکرد کسب و کار را تبیین کنند. رویکرد ویژگی‌ها در حوزه‌ی کارآفرینی به بعضی از ویژگی‌های شخصیتی اشاره می‌کند که بین کارآفرینان و غیرکارآفرینان متفاوت

-
1. Adegbite
 2. Rauch & Frese
 3. Blackman
 4. Baum
 5. Calindo

است. ویژگی‌هایی مانند ریسک‌پذیری تمایل به استقلال، مرکز کنترل درونی، نیاز به موفقیت، تحمل ابهام، پشتکار و ... از این دسته‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد که این ویژگی‌ها (منظور نمره‌ی کل به دست آمده از هشت خرده‌مقیاس است) نه تنها باعث تمایز و تشخیص کارآفرین از غیر کارآفرین می‌شود بلکه بخشی از موفقیت کسب و کار را نیز می‌توان به این ویژگی‌ها نسبت داد.

این پژوهش هم‌چنین نشان داد که مهارت‌های مدیریتی کارآفرین، افزون‌بر تاثیری که بر مهارت‌های شناسایی فرصت می‌گذارد، خود نیز به‌طور مستقیم بخشی از واریانس عملکرد کسب و کار را تبیین می‌کند. این بخش از یافته‌ها، با نتایج پژوهش‌های آراستی (۱۳۸۹)، لیو^۱ (۲۰۰۴) و آندرسون^۲ (۲۰۰۸) هم‌خوانی دارد. آراستی و لیو که در پژوهش‌های خود به دنبال شناسایی دلایل شکست کارآفرینان بودند، یکی از دلایل اصلی شکست را عدم آشنایی کارآفرینان با اصول مدیریت و نداشتن مهارت‌های مدیریتی می‌دانند.

از یافته‌های دیگر این پژوهش این که سبک رهبری تحول‌گرا ارتباط نزدیکی با عملکرد کسب و کار دارد، یعنی فردی که نمره‌ی بالاتری در پرسش‌نامه‌ی سبک رهبری تحول‌گرا به دست می‌آورد، کسب و کار موفق‌تری نیز دارد. این درحالی است که سبک رهبری عمل‌گرا ارتباط معناداری با عملکرد کسب و کار نداشته و در نتیجه نمی‌تواند واریانس عملکرد کسب و کار را تبیین کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های یانگ^۳ (۲۰۰۸) و ماتزeler^۴ (۲۰۰۸) هم‌خوانی دارد اما والدیسری و ویلسون^۵ (۲۰۱۰) و راجا^۶ (۲۰۰۹) بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا از نظر اثربخشی بر موفقیت کسب و کار، تفاوت معناداری گزارش نکردند. علت این تفاوت ممکن است به خاطر تفاوت در نوع

-
1. Liao
 2. Anderson
 3. Yang
 4. Matzeler
 5. Valdiserri & wilson
 6. Raja

کسب و کارهای بررسی شده باشد، چرا که دو پژوهش بیان شده در حوزه کسب و کارهای تولیدی انجام شده، در صورتی که این تحقیق در حوزه خدمات ورزشی انجام شده است. احتمالاً سطح آمادگی کارگران یا کارمندان در صنایع تولیدی و خدماتی متفاوت می باشد و از این رو سبک های رهبری متفاوتی را می طلبد.

به علاوه این تحقیق نشان داد که مهارت های شناسایی فرصت کارآفرینان، افزون بر این که تحت تاثیر ویژگی های شخصیتی کارآفرینان و مهارت های مدیریتی آنان است، خود نیز به طور مستقیم بخشی از واریانس عملکرد کسب و کار را تبیین می کند و با آن ارتباط معنادار دارد. از نظر بعضی از محققان (شفرود و همکاران^۱، ۲۰۰۵، ازگن^۲، ۲۰۰۳، و بارون^۳، ۲۰۰۷) تشخیص و بهره برداری از فرصت ها، مهم ترین گام در فرایند کارآفرینی است و در میان مهم ترین توانایی ها و مهارت های یک کارآفرین موفق قرار دارد.

به طور کلی نتایج این تحقیق نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی، مهارت های مدیریتی، مهارت های شناسایی فرصت، و سبک رهبری تحول گرا با عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد. هم چنین سبک رهبری تحول گرای کارآفرین نیز با موفقیت کسب و کار آنها رابطه معنادار و مثبت داشت. هم چنین ضریب تعیین به دست آمده ($R^2=0.509$) نشان داد که متغیرهای یاد شده می توانند نیمی از تغییرات عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی را تبیین کنند و نیم دیگر از واریانس را باید در عوامل دیگری هم چون محیط، اندازه و ساختار کسب و کار، چرخه عمر کسب و کار، نوع صنعت و ... جست و جو کرد. با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده در مدل نهایی، از نظر میزان اثرگذاری بر عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی به ترتیب متغیرهای سبک رهبری تحول گرا، مهارت های شناسایی فرصت، ویژگی های شخصیتی و مهارت های مدیریتی قرار دارند. به عنوان یک پیشنهاد کاربردی و با توجه به اثرگذاری مهارت ها و شایستگی های فردی کارآفرینان بر عملکرد کسب و کار آنها توصیه می شود که

-
1. Shepherd et al
 2. Ozgen
 3. Baron

کارآفرینان حوزه‌ی ورزش نسبت به فراگیری این مهارت‌ها و بهبود شایستگی‌های فردی خود از طریق آموزش اقدام کنند.

پیشنهادها

۱. پیشنهاد می‌شود، نقش عوامل دیگر بر موفقیت کسب و کار، هم‌چون ساختار و راهبرد کسب و کار و یا سایر عوامل محیطی که کنترل آن‌ها در اختیار شخص کارآفرین نیست، بررسی شود.
۲. نمونه‌های این تحقیق، کارآفرینان حوزه‌ی خدمات ورزشی بودند. پیشنهاد می‌شود با توجه به ماهیت متفاوت بخش تولید و خدمات تحقیق مشابهی در بخش کسب و کارهای تولیدی ورزشی انجام شود و نتایج باهم مقایسه شود.
۳. یکی از رویکردهای پژوهشی که اخیراً در پژوهش‌های حوزه‌ی کارآفرینی بیش‌تر به چشم می‌خورد، روش تحقیق کیفی و استفاده از مصاحبه است. به نظر می‌رسد اطلاعات ارزشمندتری از مصاحبه با کارآفرینان ورزشی به دست می‌آید که می‌تواند راه‌گشا و الگویی برای کارآفرینان جوان باشد، از این رو پیشنهاد می‌شود، در پژوهش‌های آتی که در حوزه‌ی کارآفرینی در ورزش انجام می‌شود، از رویکرد کیفی استفاده شود.

منابع

- آراستی، زهرا، غلامی، منیژه (۱۳۸۹). علل شکست کارآفرینان در ایران. فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال دوم، شماره هشتم، صص ۱۶۳-۱۸۴.
- صارمی، محمود،، علیزاده ثانی، محمد کاظم (۱۳۸۸). بررسی عوامل تأثیرگذار بر فرآیند شناسایی فرصت‌های کارآفرین بین کارآفرینان برتر منتخب. فصلنامه توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره سوم، صص ۱۰۳-۱۲۲.
- فروغی‌پور، حمید (۱۳۸۴). زمینه‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و متخصصان تربیت‌بدنی کشور و ارایه راهکار. رساله دکتری، گروه تربیت‌بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران.
- مند علیزاده، زینب؛ هنری، حبیب (۱۳۸۹). بررسی عوامل اثرگذار بر کارآفرینی در ورزش؛ به عنوان حوزه ای میان رشته ای. فصلنامه مطالعات میان رشته ای در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۲. صص ۱۱۳-۱۳۶.
- Adegbite. S. A., Ilori. M. O., Irefin. I. A., Aberejio. I. O., Aderemi. Ho. O. S. (2007). *Evaluation of the impact of Entrepreneurial Characteristics on The Performance of Small Scale manufacturing industries in NIGERIA*. Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability, 3(1), 113-135.
- Anderson. S., Floren. H. (2008). *Exploring Managerial Behavior in Small International Firms*. Journal of Small Business and Enterprise Development, 15(1), 31-50.
- Baron, R.A. (2007). *Opportunity recognition as Pattern Recognition: How Entrepreneurs "Connect the dots" To Identify New Opportunities*. Academy of Management Perspective February, 104-119.
- Baum. R. J., Locke. E. A., Smith. K. G. (2001). *A multidimensional model of venture growth*. Academy of Management Journal, 44(2), 292-303.
- Blackman. A.H. (2003). *Entrepreneurs: Interrelationship between their Characteristics, Values, Expectations. Management practices and SME Performance*. Publishes Doctoral Dissertation, University of Griffith, P 1.
- Calindo, M., Kritikos, A.S. (2008). *Is Entrepreneurial success predictable? An Ex-Ante Analysis of the character-Based Approach*. International Review of Social Sciences. Volume, 61(2), 189-214.
- Dvir, D., Sadeh, A., Pines, A.M. (2010). *The fit between entrepreneurs' personalities and the profile of the ventures they manage and business*

- success: An exploratory study*. Journal of High Technology Management research, 21(3), 43-51.
- Ensley, M.D., Pearce, C.L., Hmieleski, K.M. (2006). *The moderating effect of environmental dynamism on the relationship between entrepreneur leadership behavior and new venture performance*. Journal of Business Venturing 21(4), 243-263.
- Gerber, M. E. (2001). *The E-Myth Revisited: why most small businesses don't work and what to do about it*. New York: Harper Collins.
- Liao, J. (2004). *Entrepreneurship Failures: Key Challenges and Future Directions*. In Halord Welsch Entrepreneurship, The Way Ahead. London: Routledge Publishing.
- Matzler, K. et al. (2008). *The relationship between Transformational Leadership, Product Innovations and Performance in SMEs*. Journal of small Business and Entrepreneurship 21(2), 139-152.
- Ozgen, E. (2003). *Entrepreneurial Opportunity Recognition: Information flow, Social and Cognitive Perspectives*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of New York.
- Ragani, N. (2008). *Management Training Need of Women Entrepreneurs*. Anthropologist Journal, 10(4), 277-281.
- Raja, A.R, et al. (2009). *Effectiveness of entrepreneurial Leadership Styles in improving SMIs Manufacturing bumiputera Technopreneurs performance in Melaka*. Journal of Human Capital Development 2(1), 89-104.
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). *Born to be an entrepreneur? Revisiting the personality approach to entrepreneurship*. The psychology of entrepreneurship Journal. 13(2), 41-66.
- Sambasivan, M., Abdul, M., Yusop, Y. (2009). *Impact of Personal Qualities and management Skills of Entrepreneurs on Venture Performance in Malaysia: Opportunity Recognition Skills as a Mediating Factor*. The International Journal of Technological Innovation, Entrepreneurship and Technology Management, 5(29), 798-805.
- Sambasivan, M., Yen, L. L., Che- Rose, R., Abdul, M. (2010). *Venture Performance in Malaysia: Personal Initiative, Human Capital and Competency Areas of Founding Entrepreneurs as Critical Success Factors*. Journal of Small Business Entrepreneurship, 23(3), 315-332.
- Shane, S. (2000). *Prior Knowledge and the Discovery of Entrepreneurial Opportunities*. Organization Science, 11(4), 448-469.
- Shepherd, D. A., Detienne, D. R. (2005). *Prior Knowledge, Potential Financial Reward and Opportunity Identification*. Entrepreneurship: Theory and Practice, 29(1), 91-112.
- Valdiserri, G.A., Wilson, J.L. (2010). *The study of Leadership in small Business organizations: Impact on profitability and organizational*

- success*. The Entrepreneurial Executive, 15(3) 47-71.
- Westerberg. M., Singh. J., Hackner. E. (1997). *Does the CEO Matter? An Empirical Study of Small Swedish Firms Operationg in Turbulent Environments*. Scandinavian Journal of Management, 13(3), 251-270.
- Yang,C.W.(2008). *The Relationship Among Leadership Styles, Entrepreneurial Orientation, and Business Performance*. Managing Global Transitions 6(3): 257-275.