

## تاثیر نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی (مورد مطالعه: فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران)

رضا محمد کاظمی<sup>۱</sup> - غلامحسین حسینی نیا<sup>۲</sup> - سعید رمضان زرنندی<sup>۳\*</sup>

۱. استادیار دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران

۲. استادیار دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران

۳. کارشناسی ارشد دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۶/۱۲، تاریخ تصویب: ۱۳۹۱/۹/۸)

### چکیده

از جمله اقدامات لازم برای توسعه و رشد کارآفرینی در جامعه بسترسازی می‌باشد که از مهم‌ترین جنبه‌های آن ایجاد فرهنگ کارآفرینی است. فرهنگ کارآفرینی، مجموعه‌ای ارزش‌ها، نگرش‌ها، هنجارها و رفتارهایی می‌باشد که هویت افراد کارآفرین را تشکیل می‌دهد. هدف کلی این تحقیق بررسی تاثیر نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران است. برای این منظور یک تحقیق توصیفی که جامعه‌ی آماری آن ۱۳۷ نفر از مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران هستند، انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسش‌نامه‌ی استاندارد می‌باشد که به سنجش تاثیر ۴ عامل از ویژگی‌های نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی (توفیق‌طلبی، کنترل شخصی، نوآوری و عزت نفس) می‌پردازد. نتایج به‌دست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران تاثیرگذار بوده و براساس اولویت‌بندی که بین ویژگی‌های نگرش کارآفرینانه انجام شد به ترتیب نوآوری، کنترل شخصی و عزت نفس بر عملکرد مدیران ورزشی تاثیرگذار هستند و تاثیر ویژگی توفیق‌طلبی بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران در این جامعه رد شد.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، نگرش کارآفرینانه، عملکرد مدیران

## مقدمه

امروزه کارآفرینی به یکی از عمومی‌ترین حوزه‌های پژوهشی در مطالعات مدیریت تبدیل شده است. از این رو اغراق‌آمیز نیست اگر بگوییم، کارآفرینی در دهه‌های اخیر یکی از موضوعات داغ مطرح در جامعه، آموزش و پژوهش‌های علمی بوده است (Landstrom, 2007). کارآفرینی به عنوان نیروی محرکه‌ی توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی نقش اساسی در فرایند توسعه‌ی جوامع دارد و در جهان امروز تفکر و استفاده از آن در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر می‌باشد (Thomas, 2000, p.11). مسأله‌ی قابل بیان اقدامات انجام شده برای توسعه و رشد کارآفرینی در جامعه و بسترسازی مفهوم کارآفرینی است که از مهم‌ترین جنبه‌های آن ایجاد فرهنگ کارآفرینی است. فرهنگ کارآفرینی، مجموعه ارزش‌ها، نگرش‌ها، هنجارها و رفتارهایی می‌باشد که هویت افراد کارآفرین را تشکیل می‌دهد (Dahlgren, 1999). با توجه به اهمیت این موضوع، نگرش کارآفرینانه می‌تواند سیاست‌گذاران را در برنامه‌ریزی هرچه بهتر به منظور تدوین پرورش فرهنگ کارآفرینی یاری کند. افزون بر این بررسی تاثیر نگرش‌های کارآفرینانه‌ی مدیران و عوامل اثرگذار بر آن، می‌تواند سبب ایجاد معیارهایی برای شناسایی مدیران و مسئولان واجد شرایط در زمینه‌ی کارآفرینی شده و نظام اداری مبتنی بر شایسته‌سالاری را در نهادهای اداری کشور تقویت کند. از طرفی ورزش در کشور ما در حال تحول و رو به توسعه بوده و این امر می‌تواند زمینه‌های مناسبی را برای فعالیت‌های کارآفرینانه ایجاد کند (فروغی پور، ۱۳۸۴، ص ۴۰). از این رو توسعه‌ی ورزش ملی بخش مهمی از توسعه‌ی اقتصادی- اجتماعی ملی بوده و موجب رونق اقتصادی و شکوفایی اجتماعی می‌شود (سند تفصیلی نظام جامع توسعه‌ی تربیت بدنی کشور، منابع مالی، ۱۳۸۳). در نهایت می‌توان گفت که بررسی این عوامل می‌تواند منجر به تخصیص بهینه‌ی منابع از سمت سیاست‌گذاران شده و منابع ارائه شده برای فعالیت‌های کارآفرینانه (از جمله نوآوری، نوسازی سازمانی و ورود به فعالیت‌های جدید) به صورتی بهینه انجام شود تا باعث پیشرفت نظام اداری به‌ویژه در مدیریت‌های ورزشی شود. اما سؤال اصلی تحقیق این است که آیا نگرش کارآفرینانه بر روی عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران تاثیر گذار می‌باشد؟

### مروری بر ادبیات و پیشینه‌ی تحقیق

در دنیای امروز سازمان‌ها به منظور دستیابی به رشد و موفقیت می‌بایست مدیرانی واجد شرایط برای برنامه‌ریزی، نوآوری، خلاقیت و آینده‌سازی گردهم آورند، به کلامی دیگر باید اقدام به پرورش مدیران کارآفرین کرده و آنها را جذب سازمان کنند. و مدیران کارآفرین و خلاق جایگزین مدیران منضبط شوند (هادیزاده مقدم و رحیمی فیل‌آبادی، ۱۳۸۴، ص ۹۶).

بین مدیریت و پرورش کارآفرینی، ارتباط مستقیمی وجود دارد. در حقیقت در هر سازمانی کارآفرینان بالقوه وجود دارند اما باید تلاش شود تا توانایی‌های آنها فعلیت یابد و مهم‌تر از همه این که، ساختارهای موجود سازمانی اجازه دهند که کارآفرین ابراز وجود کند و بتواند توانایی‌ها و قابلیت‌هایش را به کار بندد. در اینجا نقش مدیران سازمان اهمیت به‌سزایی دارد، چرا که مدیران سازمان می‌توانند با تاکید بر نوآوری و خلاقیت در روندهای موجود، موجب پرورش و تشویق فعالیت‌ها در سازمان شوند (پرداختچی، ۱۳۸۵، ص ۲۱). مدیریت کارآفرینی وقتی می‌تواند در یک محیط کاری به‌وجود آید که بیش‌تر کارکنان اعم از مدیر و کارمند، فلسفه‌ی کارآفرینی را پذیرفته و مصمم باشند که واحد کاری آنها به‌عنوان یک واحد کارآفرین هر روز بهتر از دیروز فعالیت کند (مرادی، ۱۳۸۵). با توجه به نقش محوری مدیران در توسعه‌ی سازمان‌ها، مدیران باید تبدیل به کارآفرینان درون سازمانی شوند و از سه اصل مهم پیروی کنند:

۱. مبانی مدیریت حرفه‌ای که شامل برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، کنترل، ارتباطات و تصمیم‌گیری عقلایی است را بیاموزند و به آن عمل کنند.
  ۲. خود را با "سبک کارآفرینانه" که فراسوی بوروکراسی بوده و جو نوآورانه را در سازمان موجب می‌شود، منطبق نمایند.
  ۳. به ترغیب و نوآوری و کارآفرینی درون‌سازمانی در میان کارکنان پردازند (porkopenko and pavlin, 1991, p. 25).
- مدیران در تمام سطوح سازمانی نقش راهبردی و حساسی برای موفقیت سازمان دارند.

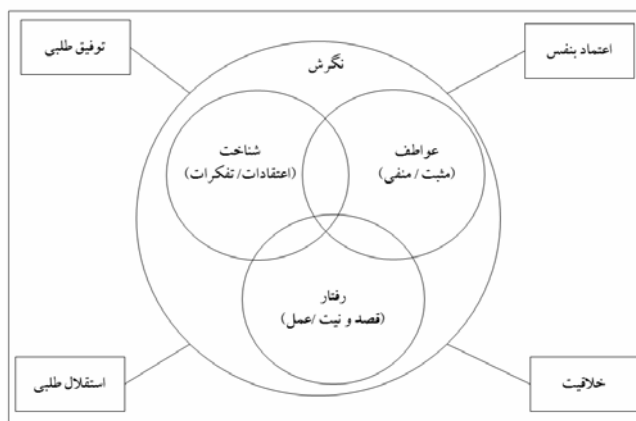
جدول ۱. رفتار مدیران در سطوح متفاوت سازمان (Katz, 2004).

رفتارهای کارآفرینان	شرایط سازمانی	سطوح مدیران
شناسایی جهت‌دهی و رهبری تصدیق کردن	تصمیم‌گیری‌های اساسی ایجاد ذهنیت‌های کارآفرینی فرهنگ سازمانی سازوکارهای مدیریت اثرگذار	مدیران عالی
قهرمان پروری ترکیب و تلفیق تسهیل‌گری اجرا	حمایت از طرف مدیران عالی اختصاص زمان کافی برای انجام کار داشتن اختیار تواناسازی اثرگذار	مدیران میانی
توجه به تجربیات تطبیق دادن تحکیم بخشیدن	آموزش کارآفرینی طراحی کار فرهنگ سازمانی مهارت‌های تیم‌سازی	مدیران پایه

"نول"<sup>۱</sup> در سال (۲۰۰۵) نگرش را تمایل به عکس‌العمل یا پاسخ به یک رفتار مناسب یا نامناسب بیان می‌کند. نگرش عبارت است از حالت روانی و روان‌شناسانه‌ی عصبی مبتنی بر تجربه که تاثیری پویا بر فرد اعمال و او را آماده‌ی واکنش نشان دادن به شیوه‌ای ویژه در برابر برخی از اشیاء و وضعیت‌ها می‌کند. کارآفرینان در مقایسه با غیر کارآفرینان سطح بالاتری از ویژگی‌های مندرج در ابزارهای یاد شده را دارند. نگرش‌های کارآفرینانه به‌وسیله‌ی توفیق‌طلبی، نوآوری، استقلال‌طلبی، اعتماد به نفس (عزت نفس) و شناسایی فرصت اندازه‌گیری می‌شود (Noel, 2005).

هر یک از این نگرش‌ها از سه بُعد تشکیل شده است: شناخت (اعتقادات و تفکرات)، عواطف (مثبت و منفی) و رفتار (قصد، نیت و عمل) در تایید این ابعاد "رابینسون<sup>۲</sup> و دیگران"<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) معتقدند که چهار نگرش کارآفرینانه‌ی مهم عبارتند از: توفیق‌طلبی، اعتماد به نفس، استقلال‌طلبی و خلاقیت که برای اندازه‌گیری این نگرش‌ها از ابزار (EAO)<sup>۳</sup> استفاده می‌شود (Vanwyk & Boshoff, 2004).

1. Noel
2. Robinson
3. Enterperneurial Attitude Orientation



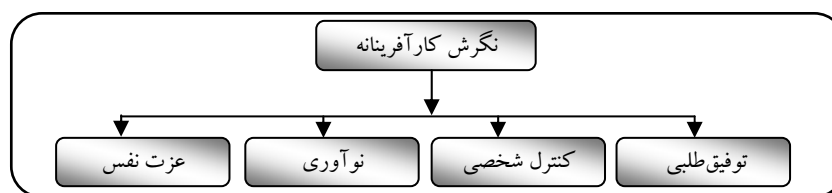
نمودار ۱. نگرش‌های مشتمل بر توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی، اعتماد به نفس و خلاقیت در ترکیب با ابعاد شناخت، عواطف و رفتار (Vanwyk and Boshoff, 2000)

"رابینسون و همکارانش" (۱۹۹۱)، مفهوم نگرش را با همین اسم و براساس مفهوم سه جزئی نگرش که شناخت، رفتار و احساس را دربر می‌گرفت در مطالعه‌ی کارآفرینی به کار بردند. آنها با مطالعه کردن پژوهش‌های پیشین در زمینه‌ی تمایزات کارآفرینان و سایر افراد ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان را شناسایی کردند و با بیان این که پژوهش آنها تنها نقطه‌ی شروعی برای رویکرد نگرشی است و فهرست کاملی از نگرش‌های مرتبط با کارآفرینی را ارائه می‌دهد، چهار بُعد (ویژگی شخصیتی) را به‌عنوان خرده‌مقیاس‌های مرتبط با نگرش کارآفرینانه برای مدل نگرش کارآفرینانه‌ی خود در نظر گرفتند که شامل چهار بُعد زیر است:

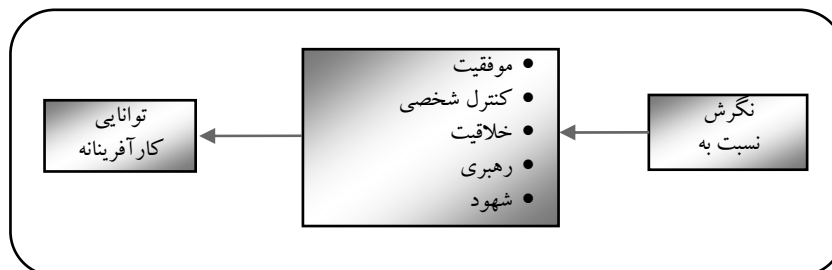
۱. موفقیت (توفیق‌طلبی) در کسب و کار؛
  ۲. کنترل شخصی درک شده در کسب و کار؛
  ۳. نوآوری در کسب و کار؛
  ۴. عزت نفس درک شده در کسب و کار.
- "آتاید"<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) با مبنا قرار دادن مدل "رابینسون" مدل دیگری برای سنجش توانایی

1. Athayde

کارآفرینانه‌ی دانش‌آموزان طراحی کرد که آن را (ATE)<sup>۱</sup> (نگرش نسبت به راه‌اندازی کسب‌وکار کارآفرینانه) نامید. او بعد ریسک‌پذیری و عزت نفس را در مدل توانایی کارآفرینانه‌ی دانش‌آموزان در نظر نگرفت، وی بیان می‌کند که تلاش برای اندازه‌گیری ریسک‌پذیری و عزت نفس در کارآفرینان، نتایج چندگانه‌ای داشته است. بر این اساس، پنج بُعد برای توانایی کارآفرینانه‌ی نهفته در دانش‌آموزان انتخاب شدند که عبارت بودند از: توفیق‌طلبی، کنترل شخصی، خلاقیت، رهبری و شهود.



نمودار ۲. مدل نگرش کارآفرینانه (Robinson et al, 1991).



نمودار ۳. مدل توانایی کارآفرینانه (Athayde, 2009)

"لامپکین و دس"<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) معتقدند پنج ویژگی نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی، رقابت‌تهاجمی و استقلال‌کاری مدیران سازمان‌ها نشانگرهای نگرش کارآفرینانه است (Lampkin and Dess, 1996). با توجه به نظریه‌های ارائه شده و عواملی که بر نگرش کارآفرینانه تاثیرگذار هستند و

1. Attitudes Toward Enterprise  
2. Lampkin and Dess

باتوجه به نظریه‌ی "راینسون و همکارانش" چهار عامل توفیق‌طلبی، کنترل شخصی، نوآوری و عزت نفس ارزیابی شد.

"نیاز به توفیق" عبارت است از تمایل به انجام کار در استانداردهای عالی برای موفقیت در موقعیت‌های رقابتی. ویژگی نیاز به توفیق یا توفیق‌طلبی، نخستین بار توسط "دیوید مک کله‌لند" شناسایی شد (الوانی، ۱۳۷۷). او بیان می‌کند که نیاز به موفقیت ویژگی اساسی توسعه‌ی اقتصادی ملت‌ها بوده و مهم‌تر از آن، این واقعیت است که نیاز به توفیق یکی از ابعاد اساسی شخصیت کارآفرینانه می‌باشد. در حقیقت این عامل یکی از انگیزاننده‌های برجسته در پس تصمیم برای کارآفرین شدن است (مقیم، ۱۳۸۶، ص ۲۴۶).

"کنترل شخصی" به‌طور خلاصه اشاره دارد به باور کلی درباره‌ی میزان کنترلی که افراد بر زندگی‌شان دارند (Mcshane and Von Glinow, 2008).

"راتر"<sup>۱</sup>، کنترل شخصی (درونی) را در مقابل کنترل بیرونی به این صورت تعریف می‌کند: درجه‌ای که فرد انتظار دارد، پیامد رفتارش، وابسته به رفتار یا ویژگی‌های خودش باشد در مقابل درجه‌ای که فرد انتظار دارد پیامد رفتارش تابعی از شانس، اتفاق، تقدیر، تحت کنترل دیگران و یا غیر قابل پیش‌بینی باشد (Carton and Nowicki, 1994).

عقیده‌ی فرد نسبت به این که وی تحت کنترل وقایع خارجی یا داخلی می‌باشد را مرکز کنترل می‌نامند (احمد پور، ۱۳۸۷، ص ۸۲).

"نوآوری" پدید آوردن فرآورده‌ی نو، روشی نو در فرآوری، ایجاد بازاری نو، یا ارائه‌ی فرآورده‌ها به شیوه‌ای نو تعریف شده است و عامل مهمی در کارآفرینی به‌شمار می‌رود (Robinson et al, 1991). "مور"<sup>۲</sup> تعریف وسیع‌تری ارائه می‌کند، او می‌گوید: "معرفی موفق یک موقعیت کاربردی وسایل یا اهداف که برای آن موقعیت جدید هستند" (Moore, 1996). او بر تفاوت میان اختراع و نوآوری تاکید می‌کند، از این نظر که نوآوری عبارتست از "به‌کارگیری یک چیز جدید" (Moore, 1996). نوآوری، به معنی

ایجاد، جذب و پیاده‌سازی یک ایده‌ی جدید یا فعالیتی تازه می‌باشد (Zahra, 1999).

"عزت نفس" شامل ایده‌ها، تصورات و احساسات فرد است، عزت نفس احساس ارزشمندی فرد نسبت به خود بوده و این احساس در ذهن افراد مختلف، تفاوت دارد. عزت نفس عبارت است از نگرش نسبت به خود که در آن شاخص‌های عاطفی و شناختی وجود دارد. عزت نفس عبارت است از نگرش نسبت به خود (Rosenberg, 1960; Coopersmith, 1967).

"رشید"<sup>۱</sup> اعتقاد دارد که دو گزینه‌ی عزت نفس و اعتماد به نفس، از مهم‌ترین اجزای پیش‌گویی‌کننده‌های موفقیت کارآفرینی هستند. "رایسون" می‌گوید عزت نفس به‌ویژه آن قسمت از آن که مربوط به انجام کار می‌باشد از مهم‌ترین ویژگی‌های کارآفرینانه به‌شمار می‌رود. عزت نفس، باور فرد نسبت به توانایی‌هایش برای انجام کار است (Bandura, 1997).

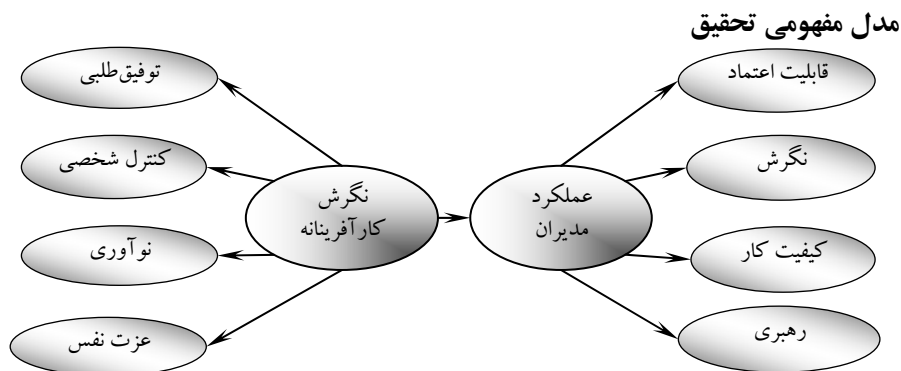
#### ارزیابی عملکرد

یکی از وظایف اصلی و وجوه مدیریت عملکرد هر سازمان ارزیابی عملکرد می‌باشد که در گذشته بیش‌تر از طریق به‌کارگیری شاخص‌های مالی اجرا شده است. در دو دهه‌ی اخیر به موضوعاتی مانند یادگیری سازمانی، خلق دانش و ظرفیت نوآوری به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده‌ی مزیت رقابتی توجه شده‌اند و این تمرکز به‌دلیل ظهور جهانی‌سازی، تشدید رقابت و پیشرفت بی‌سابقه‌ی فناوری به‌ویژه در زمینه‌ی اطلاعات و ارتباطات بوده است و به همین علت سازمان‌ها برای یافتن شاخص‌های فراگیر سنجش عملکرد در فشار هستند و به‌ویژه تاکید بیش‌تری بر شاخص‌های عملکرد غیرمالی انجام شده است، زیرا شاخص‌های بیان‌شده در ارتباط با انسان‌ها و فرایندها یعنی موضوعاتی که ضعف یا قوتشان در ترازنامه نمایش داده نمی‌شود، تعریف شده‌اند (Kaplan, 1983). ملاک‌هایی که برای ارزشیابی عملکرد انتخاب می‌شوند، باید با توجه به سطوح سازمانی و درجات شغلی افراد فرق کنند. در ارزشیابی مدیران و سرپرستان باید عواملی از قبیل قابلیت اعتماد، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هماهنگی، رهبری، نگرش، نظارت، قضاوت، تصمیم‌گیری در شرایط

1. Rashid



بحرانی، قوه‌ی ابتکار، ارتباطات، آگاهی از مسائل سیاسی، یادگیری و توسعه‌ی شخصی، کیفیت کار و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری مورد توجه قرار گیرد (رزاقی رستمی، ۱۳۸۰). در ارزشیابی کارکنان عادی، عواملی هم‌چون کاردانی و مهارت، خلاقیت و نوآوری شخصیت، مسئولیت‌پذیری، صداقت، حسن شهرت، توجه به معیارهای اخلاقی، اعتماد به نفس، وجدان کاری، قانون‌گرایی و انضباط اداری، پیشرفت و تسلط بر کار، قوه‌ی ادراک و استدلال، قدرت فراگیری و تأثیرات آموزش‌های حین خدمت از جمله عوامل مهمی هستند که بایستی به نوعی مدنظر قرار گیرند (رزاقی رستمی، ۱۳۸۰).



نمودار ۴. مدل مفهومی تحقیق برگرفته از مدل رابینسون (۱۹۹۱)

عدم کفایت ادراکی در سنجش عملکرد سنتی با تمرکز بر معیارهای مالی سبب شده است که بسیاری از سازمان‌ها به معیارهای غیرمالی آینده‌نگر روی آورده و بر آن تاکید کنند مانند رضایت مشتری، یادگیری کارکنان و ابتکار عمل (Ittner and Larcker, 1998). از این رو با توجه به حرکت رو به رشد فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران و نگاه ویژه مسئولان ورزش کشور به این رشته‌ی ورزشی و عملکرد آن در این تحقیق معیار سنجش عملکرد فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران بر پایه‌ی فعالیت‌های غیرمالی می‌باشد و معیارهای غیرمالی سنجش عملکرد ارزیابی می‌شود.

## روش‌شناسی

این تحقیق یک تحقیق کاربردی بوده و روش تحقیق آن توصیفی-همبستگی است. در

این تحقیق در مرحله‌ی اول عوامل مورد نظر با مرور پیشینه جمع‌آوری شده و سپس در مرحله‌ی بعد از پرسش‌نامه‌ی استاندارد به منظور جمع‌آوری داده‌های لازم استفاده شد. در این مرحله پرسش‌نامه‌ها به مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران ارائه شده و با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده به بررسی ابعاد نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران پرداخته شد. برای سنجش پایایی از ضرایب پایایی ترکیبی ( $CR > 7$ )<sup>۱</sup>، و آلفای کرونباخ ( $Alpha > 7$ )<sup>۲</sup> استفاده شده است که در صورت مناسب بودن این ضرایب می‌توان گفت، پرسش‌نامه‌ی پژوهش پایا می‌باشد. برای تعیین روایی هم‌گرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. حداقل میزان قابل قبول برای بار عاملی هر یک از سنجه‌ها براساس نظر هالند (۱۹۹۹) برابر با ۰,۴ بوده و سنجه‌هایی که کم‌تر از این مقدار باشند باید از مدل کنار گذاشته شوند (Hulland, 1999).

جدول ۲. پایایی و وروایی هم‌گرایی پرسش‌نامه‌ی نگرش کارآفرینانه

آلفای کرونباخ	ضرایب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس (AVE)	
۰/۹۵۶۶	۰/۹۶۵۲	۰/۷۹۹۸	عزت نفس
۰/۹۱۶۳	۰/۹۲۷۷	۰/۴۶۲۴	موفقیت
۰/۸۹۳۱	۰/۹۱۶۸	۰/۶۱۳۶	کنترل شخصی
۰/۹۷۱۱	۰/۹۸۱	۰/۷۸۶۲	نوآوری

جدول ۳. پایایی و وروایی هم‌گرایی پرسشنامه عملکرد مدیران

آلفای کرونباخ	ضرایب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس (AVE)	
۰/۹۶	۰/۹۶۳۸	۰/۳۹۷۶	نگرش
۰/۷۰۵۶	۰/۸۳۶۱	۰/۶۳۳۱	قابلیت اعتماد
۰/۸۰۵۸	۰/۹۱	۰/۸۳۵	کیفیت کار
۰/۶۳۴۴	۰/۸۰۵۵	۰/۵۹۸۳	رهبری

پایایی ترکیبی متغیرها، بالای ۰,۷ بوده و هم‌چنین ضریب آلفای کرونباخ نیز در همه‌ی متغیرها بالاتر از ۰,۷ است. به غیر از متغیرهای نگرش کارآفرینانه و رهبری که این متغیرها

1. Composite reliability
2. Chronbach's Alpha

نیز به طور نسبی پایا هستند و با توجه به این که سایر متغیرها پایایی مناسبی دارند، می توان نتایج آنها را مورد قبول در نظر گرفت.

در حال حاضر فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران در ورزشگاه شهید شیروودی تهران قرار دارد که تعداد مدیران این فدراسیون ۳۲ نفر هستند که این مدیران از مدیران ارشد، میانی و پایه تشکیل شده اند. از طرفی هیات های کشتی استان ها نیز زیر نظر این فدراسیون فعالیت می کنند که تعداد آنها نیز ۳۲ هیات می باشد که مدیران این هیات ها هم در سه رده ی مدیران ارشد، میانی و پایه فعالیت می کنند (پرتو بیضایی، ۱۳۸۲).

تجزیه و تحلیل داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و PLS انجام شده است. جامعه ی آماری این تحقیق شامل مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران و مدیران کارآفرینی که در زمینه ی ورزش فعالیت داشته اند، می باشند، که در کل جامعه ی آماری مورد سنجش این تحقیق ۱۳۷ نفر از مدیران فدراسیون می باشند که با توجه به فرمول کوکران حجم نمونه ۷۲ نفر انتخاب شدند.

## یافته ها

با استفاده از نرم افزار pls رابطه ی بین ابعاد نگرش کارآفرینانه و عملکرد محاسبه شده و در جدول شماره (۴) به بررسی همبستگی بین متغیرهای نگرش کارآفرینانه و عملکرد مدیران پرداخته شده است.

جدول ۴. بررسی همبستگی بین متغیرها

قابلیت اعتماد	عزت نفس	کیفیت کار	توفیق طلبی	نگرش	نوآوری	رهبری	کنترل شخصی
۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰/۶۲۸۹	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰/۱۸۵۲	۰/۰۳۴۶	۱	۰	۰	۰	۰	۰
۰/۵۱۴۷	۰/۳۰۷۶	۰/۱۵۰۵	۱	۰	۰	۰	۰
۰/۳۳۳۷	۰/۵۰۳	۰/۲۵۲۶	۰/۴۶۷۷	۱	۰	۰	۰
۰/۵۰۵۹	۰/۲۷۷۷	۰/۲۷۵۱	۰/۵۱۵۹	۰/۵۰۱۳	۱	۰	۰
۰/۱۹۵۹	۰/۰۵۰۷	۰/۵۳۲۵	۰/۳۷۷۲	۰/۳۶۱۷	۰/۳۲۶۱	۱	۰
۰/۳۴۲۴	۰/۳۵۳	۰/۱۸۱۴	۰/۵۲	۰/۷۲۳	۰/۰۵۱۴۱	۰/۲۱۸۶	۱

بر اساس مدل تحلیل مسیر در حالت ضریب استاندارد و تحلیل همبستگی بین متغیرها، در جدول (شماره ۵) فرضیات تحقیق نیز بررسی شده اند.

جدول ۵. بررسی فرضیه‌ی اصلی تحقیق

نتیجه آزمون	ضریب معناداری	ضریب مسیر	فرضیه
تایید	۱۱/۵۹۱	۰/۷۳۶	بررسی تأثیر نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران

در سطح اطمینان ۹۵ درصد براساس نتایج جدول شماره (۵) با توجه به این که مقدار آماره T بزرگ‌تر از ۱،۹۶ است و می‌توان گفت نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران تاثیر مثبت دارد. برای بررسی فرضیات فرعی از تحلیل رگرسیون چند گانه‌ی خطی استفاده کردیم که نتایج به شرح زیر است.

جدول ۶. خلاصه مدل

مدل	همبستگی	آر اسکوار	مطابقت داده شده	انحراف معیار
۱	۰/۷۷۵	۰/۶۰۱	۰/۵۷۷	۰/۳۳۰

با توجه به نتایج آزمون همبستگی در جدول شماره (۶) می‌توان مشاهده کرد که همگی متغیرهای فرعی به‌طور هم‌زمان همبستگی بالایی با عملکرد دارند ( $R=0.775$ ).

جدول ۷. آنووا<sup>۱</sup>

مدل	درجه آزادی	df	میانگین مربعات	F	Sig.
رگرسیون	۱۱/۰۴۱	۴	۲/۷۶۰	۲۵/۲۳۶	۰/۰۰۰
باقی مانده	۷/۳۲۸	۶۷	۰/۱۰۹		
مجموع	۱۸/۳۶۹	۷۱			

نتیجه‌ی آزمون ارتباط بین متغیرهای فرعی و عملکرد مدیران نشان می‌دهد که رابطه (Sig=۰/۰۰۰) برقرار می‌باشد.

جدول ۸. ضریب همبستگی‌ها

معناداری	T	ضرایب استاندارد شده		B	(عدد ثابت)
		ضرایب استاندارد شده	خطای استاندارد		
۰/۰۱۶	۲/۴۷۰		۰/۴۰۶	۱/۳۰۰	توفیق طلبی
۰/۱۵۳	۱/۴۴۶	۰/۱۴۳	۰/۱۱۱	۰/۱۶۰	نوآوری
۰/۰۰۰	۴/۶۰۲	۰/۴۳۷	۰/۴۰۹	۰/۲۲۶	کنترل شخصی
۰/۰۲۲	۲/۳۳۸	۰/۲۳۱	۰/۰۸۰	۰/۱۸۶	عزت نفس
۰/۰۵۶	۱/۹۴۶	۰/۱۷۲	۰/۰۸۱	۰/۱۵۷	

## 1. ANOVA

با توجه به ضرایب بتا مشخص است که متغیرهای فرعی تحقیق ارتباط مثبتی با عملکرد دارند. متغیر توفیق‌طلبی با توجه به سطح اطمینان ۹۵ درصد معناداری کافی با عملکرد ندارد و نتیجه آزمون ارتباط آن با عملکرد رد می‌شود ( $\text{Sig}=0/153$ ). متغیر عزت نفس نیز به طور نسبی معنادار است ( $\text{Sig}=0/056$ ).

جدول ۹. نتایج فرضیه‌های تحقیق

نتیجه آزمون	ضریب معناداری	ضریب رگرسیون (بتا)	فرضیه
رد	۰/۱۵۳	۰/۱۶۰	تأثیر عامل توفیق‌طلبی بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی
تایید	۰/۰۲۲	۰/۱۸۶	تأثیر عامل کنترل شخصی بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی
تایید	۰/۰۰۰	۰/۲۲۶	تأثیر عامل نوآوری بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی
تایید	۰/۰۵۶	۰/۱۵۷	تأثیر عامل عزت نفس بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی

## بحث و نتیجه

در کل می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه‌ی اصلی یعنی تاثیر نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران تایید شد و هم‌چنین کلیه‌ی مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران با داشتن ویژگی‌های کنترل شخصی، نوآوری و عزت نفس و با توجه به داده‌های بالاتر از میانگین این عوامل نگرش کارآفرینانه دارند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات، چن و لی<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، هریس<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) (مقایسه‌ی نگرش کارآفرینانه در چین و امریکا)، محسنی (۱۳۸۷) بررسی، تاثیر آموزش کارآفرینی بر نگرش کارآفرینانه و باور خودکارآمدی دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی، از نظر تاثیر عوامل بیان شده بر نگرش مدیران هم‌خوانی دارد و با تحقیق شوقی (۱۳۷۲) (کارآفرینی کم‌تر از متوسط و رو به ضعیف مدیران وزارت تعاون) هم‌خوانی ندارد.

به نظر می‌رسد با توجه به تایید تاثیر ویژگی‌های نگرش کارآفرینانه بر عملکرد مدیران ورزشی بشود این گونه بیان کرد که شاید دلایل وجود کنترل شخصی در مدیران فدراسیون

1. Chen Lai  
2. Harris

کشتی جمهوری اسلامی ایران وجود سابقه‌ی زیاد کشتی در ایران و از طرفی برخوردار بودن مدیران این فدراسیون از سابقه‌ی ورزشی و اطلاعات مرتبط با کشتی می‌باشد. یکی از عواملی که باعث تزلزل در کنترل شخصی کارآفرینان می‌شود سپردن کارها به دست شانس و اقبال است و شاید این عامل نشان‌دهنده‌ی عدم تجربه و اطلاعات مربوطه نسبت به آن حیطه‌ی کاری می‌باشد. مدیران فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران از نظر داشتن تجربه‌های بزرگ از میادین بین‌المللی و تخصص مرتبط با ورزش کشتی، سپردن کارها و تصمیمات را به شانس و اقبال اشتباه می‌دانند و از علم و تجربه‌ی کاری خود و هم‌چنین استفاده از افراد متخصص و قهرمانان اسبق در حیطه‌ی کشتی، تصمیمات مربوطه را نیز می‌گیرند و این رفتار در آنها نشان‌دهنده‌ی کنترل شخصی و شناختن خود و توانایی‌های خودشان می‌باشد. در رابطه با نوآوری فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران می‌توان بیان کرد که این ویژگی بین ویژگی‌های تاثیرگذار بر نگرش کارآفرینی بالاترین درصد را به خود اختصاص داده است. با توجه به عملکرد فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران در بین فدراسیون‌های دنیا و به دلیل نتایج بسیار درخشان تیم ملی کشتی ایران در تمام دوره‌ها چه در مسابقات المپیک و چه در مسابقات جهانی و هم‌چنین معرفی شدن لیگ کشتی ایران به عنوان بهترین لیگ کشتی دنیا، می‌توان نتایج این تحقیق را در رابطه با تاثیر نوآوری بر عملکرد مدیران، مناسب ارزیابی کرد. از طرفی میانگین پایین سنی مدیران در این فدراسیون مطمئناً در تصمیمات نوآورانه‌ی آن بی‌تاثیر نخواهد بود. در رابطه با تاثیر عزت نفس بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران می‌توان گفت با توجه به یافته‌های دانشمندان در رابطه با عزت نفس و عوامل تاثیرگذار بر عزت نفس، عواملی مانند قدرت و یا شایستگی را که "کوپراسمیت" هم به آنها اشاره داشته است، بسیار مهم تلقی کرد و این عوامل را می‌شود در مدیران فدراسیون کشتی ایران به وضوح دید که بیش تر مدیران این فدراسیون بر اساس سوابق مدیریتی پیشین و هم‌چنین قهرمانی‌های ارزنده‌ای که برای رشته‌ی کشتی به دست آورده‌اند، باعث شده است تا این شایستگی در آنها دیده شود و بتوانند از تصمیم‌گیران موفق این فدراسیون در بین فدراسیون‌های جهان باشند. از طرفی علاقه داشتن به کار و هم‌چنین علاقه‌ی این مدیران با

توجه به پیشینه‌ی ورزشی و داشتن عرق به این رشته باعث شده است تا این مدیران به‌عنوان افراد قدرتمند در مدیریت این سازمان معرفی شوند.

در اولویت‌بندی ویژگی‌های بررسی شده، مهم‌ترین ویژگی‌های اثرگذار بر عملکرد مدیران به ترتیب اولویت نوآوری، کنترل شخصی، عزت نفس (نیاز به پیشرفت) بوده و عامل توفیق‌طلبی نیز معناداری کافی با عملکرد ندارد و در نتیجه‌ی آزمون ارتباط آن با عملکرد رد می‌شود. دلایل احتمالی بالاتر بودن نمرات قابلیت‌های کارآفرینی (نوآوری، کنترل شخصی، عزت نفس) به مواردی مانند داشتن تحصیلات عالی، روحیه‌ی ورزشکاری که این روحیه با توجه به ورزشکار بودن مدیران این فدراسیون بسیار دیده می‌شود، شرایط اجتماعی، شرایط سنی، نوع درجه‌ی مدیریت، سابقه‌ی فعالیت در حیطه‌ی ورزشی و دلایل احتمالی پایین عزت نفس مدیران بستگی دارد که می‌توان به دلیل آموزش‌های ناکارآمد در زمینه‌ی کارآفرینی و تاثیر آن بر عملکرد موفق مدیران این فدراسیون، نبود ثبات مدیریت در حیطه‌ی ورزشی که شاید یکی از مهم‌ترین مشکلات صنعت ورزش کشور است که متأسفانه هنوز هم این مشکل در فدراسیون‌های دیگر دیده می‌شود، وجود منتقدان نا آشنا به مسائل ورزشی که شاید با هدف و قصد قبلی در پی عزل و نصب افراد مورد تایید خود می‌باشند و نبود منابع مالی مناسب در فدراسیون تا مدیران بتوانند با استفاده از آن هزینه‌ی لازم را در ورزش اول کشور تزریق کنند، می‌توان از عوامل تاثیرگذار بر عزت نفس مدیران فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران عنوان کرد.

### پیشنهادها

با توجه به این که فرضیه‌ی تاثیر ویژگی توفیق‌طلبی بر عملکرد مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران رد شده است و از طرفی براساس نظریه‌های بسیاری از دانشمندان مختلف دنیا مبنی بر تاثیر لاینفک توفیق‌طلبی بر کارآفرینی، پیشنهاد می‌شود دوره‌هایی ترتیب داده شود تا بتوان از طریق کارگاه‌های آموزشی این قابلیت کارآفرینی را در مدیران فدراسیون‌های ورزشی به‌ویژه فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران پرورش داد. با توجه به نتایج به‌دست آمده از این تحقیق عزت نفس در مدیران

ورزشی فدراسیون کشتی در پایین ترین سطح ویژگی های نگرش کارآفرینانه قرار دارد از این رو پیشنهاد می شود با آموزش های درست در رابطه با مبحث کارآفرینی و موضوع نگرش کارآفرینی، زمینه های ایجاد این ویژگی را در مدیران ارتقا داده و لازم است در فدراسیون های کشتی جمهوری اسلامی ایران و هیات های کشتی استان ها زمینه های لازم برای بالا بردن عزت نفس مدیران را فراهم کرد، هم چنین ارائه ی مشاوره های غیرمالی به مدیران ورزشی فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران به منظور عملکرد بهتر فدراسیون و عملکرد بهتر در جهت توسعه ی کارآفرینی.



## منابع

- احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۷). کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها)، چاپ چهارم، تهران، شرکت پردیس.
- الوانی، مهدی (۱۳۸۶). "فرایند تدوین منشور اخلاقیات برای سازمان"، مجله فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۴۳-۷۰.
- پرداختچی، محمدحسن؛ شفیق زاده، حمید (۱۳۸۵). درآمدی بر کارآفرینی سازمان، چاپ اول، تهران، ارسباران.
- پرتو بیضایی، حسین (۱۳۸۲). تاریخ ورزش باستانی ایران، چاپ اول، تهران، زوار.
- رزقی رستمی، علیرضا (۱۳۸۰). "نظام ترفیعات و ارزشیابی عملکرد کارکنان"، مجله تدبیر، سال ششم، شماره ۱۱۴، صص ۲۵-۲۹.
- سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۴). سند تفصیلی نظام جامع توسعه تربیت بدنی ورزش کشور، چاپ اول، تهران، سیب سبز.
- فروغی پور، حمید (۱۳۸۴). "زمینه‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و متخصصان تربیت بدنی کشور و رائه راهکار"، رساله دکترا، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- محسنی، یاور (۱۳۸۷). "بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر نگرش کارآفرینانه و باور خودکارآمدی دانشجویان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- مرادی، نرگس (۱۳۸۵). مدیریت کارآفرینی، چاپ اول، کرج، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- مقیم، مریم (۱۳۸۶). "بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و زندگی‌نامه‌ای کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان رضوی بر میزان مشارکت آنها در نظام پیشنهادها"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد.
- هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ رحیمی فیل‌آبادی، فرج‌ا... (۱۳۸۴). کارآفرینی سازمانی، چاپ

اول تهران، انتشارات جانان.

- Athayde, R. (2009). "Measuring enterprise potential in young people" *Entrepreneurship Theory and Practice*. No. 33, PP. 481-500.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Worth Publishers.
- Carton, J.S., Nowicki, S. (1994). "Antecedents of individual differences in locus of control of reinforcement: A critical review". *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. No.120, P. 33.
- Chen, Y.F., Lai, M. C. (2010). "Factors influencing the entrepreneurial attitude of Taiwanese tertiary-level business students". *Social Behavior and Personality: an international journal*. No. 38, PP.1-12.
- Fäldt, J., Ridell, M., Karlsson, A., Dahlgren, C. (1999). "The phagocyte chemiluminescence paradox: luminol can act as an inhibitor of neutrophil NADPH-oxidase activity". *Luminescence*. No. 14, PP.153-160.
- Harris, M., Gibson, S., Taylor, S., Mick, T. (2007). "Examining the impact of small business institute participation on entrepreneurial attitudes". *Journal of Small Business Strategy*. No. 18, PP. 57-75.
- Ittner, C.D., Larcker, D. (1998). "Innovations in performance measurement: trends and research implications". *Journal of management accounting research*. No. 10, PP. 207-242.
- Joseph, P., Igor, P. (1991). "Entrepreneurship development in public enterprises". International Labor office (ILO).
- Kaplan, R.S. (1983). "Measuring manufacturing performance: a new challenge for managerial accounting research". *Accounting Review*. No.58, PP. 686-705.
- Katz, J.A., Sheperd, D.A. (2004). *Corporate Entrepreneurship*, Greenwich, CT, JAI Press.
- Landström, H. (2009). "Handbook of research on venture capital". Edward Elgar Publishing.
- Lindsay, N.J. (2005). "Toward a cultural model of indigenous entrepreneurial attitude". *Academy of marketing Science review*. No.5, PP. 1-17.
- Longenecker, J., Moore, C., Petty, J. (1997). "Small business management: an entrepreneurial emphasis". Traducido al portugués, Administração de pequenas empresas, São Paulo: Makron Books.
- Lumpkin, G.T., Dess, G.G. (1996). "Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance". *Academy of management Review*, No. 21, PP.135-172.
- McShane, S.L., Von Glinow, M.A.Y. (2009). "Organizational behavior: essentials". McGraw-Hill/Irwin.
- Moore, D.M. (1996). "A Flexible Learning System for Higher Education in South Africa". Florida: Technikon SA.
- Robinson, P.B., Stimpson, D.V., Huefner, J.C., Hunt, H. K. (1991), "An attitude approach to the prediction of entrepreneurship". *Entrepreneurship Theory and Practice*. No. 15, PP.13-31.
- Rosenberg, M.J., Hooland, C.I. (1960). "Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components". No.3, PP.333-334, Yale University Press New Haven.
- VanWyk, R., Boshoff, A. (2004). "Entrepreneurial attitudes: A distinction between

- two professional groups". *South Africa Journal of Business Management*. No. 35, PP.33-38.
- Whitehead, M., Dahlgren, G., Gilson, L. (2001). "Developing the policy response to inequities in health: a global perspective". *Challenging inequities in health: From ethics to action*, PP. 314-315.
- Zahra, S.A. (1999). "The changing rules of global competitiveness in the 21st century". *The Academy of Management Executive*. No. 13, PP. 36-42.

