

رابطه بین عوامل کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی در اساتید تربیت بدنی

صدیقه اسلامی^۱، جمشید همتی مرادآبادی^۲

۱. هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

۲. هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه آزاد واحد بهبهان

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۶/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲/۱۳

چکیده

دانشگاه یک محیط سازمانی است که می‌تواند با استفاده از ویژگی‌های روان‌شناختی توانمندسازی اساتید خود به عنوان قطب آموزش و پرورش نیروهای متخصص در رشته تربیت بدنی، در بهبود وضعیت کارآفرینی سازمانی و ارتقای سطح کارآفرینی در رشته تربیت بدنی موثر باشد. از این رو، این پژوهش به بررسی ارتباط بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی منتخبی از اساتید رشته تربیت بدنی شرکت‌کننده در دومین همایش ملی توسعه علمی والیبالیست‌ها ۱۳۸۸ پرداخته است. عوامل روان‌شناختی توانمندسازی مورد بررسی در این پژوهش شامل: احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس خودتعیینی، احساس تاثیر و احساس اعتماد می‌باشد. ۵۳ نفر (۳۲ نفر مرد و ۲۱ نفر زن) از اساتید تربیت بدنی شرکت‌کننده در همایش، به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده که برای جمع‌آوری داده‌های عوامل روان‌شناختی توانمندسازی، از پرسش‌نامه ۱۸ سوالی سنجش توانمندی روان‌شناختی اسپریتزر (ضریب پایایی ۰/۸۸) و جهت سنجش کارآفرینی سازمانی، از پرسش‌نامه صمد آقایی (ضریب پایایی ۰/۸۵) استفاده گردید. همچنین جهت بررسی ارتباط بین عوامل توانمندسازی روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی، از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد بین چهار عامل روان‌شناختی توانمندسازی (احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس خودتعیینی و احساس تاثیر) با کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود ندارد؛ اما بین احساس اعتماد و کارآفرینی سازمانی، رابطه معناداری مشاهده گردید؛ بنابراین ممکن است از جمله موانع در دانشگاه‌ها، ناشناخته بودن مفهوم کارآفرینی و عدم توسعه آن در سطح محیط‌های سازمانی دانشگاه باشد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، عوامل توانمندسازی روان‌شناختی، کارآفرینی سازمانی

مقدمه

با آغاز دهه ۱۹۸۰ و پیشرفت ناگهانی صنایع در عرصه رقابت‌های جهانی، اهمیت تفکر و فرآیندهای کارآفرینانه در سازمان‌های بزرگ بیش از گذشته مورد تاکید قرار گرفت و پژوهشگران، توجه خود را به چگونگی القا کارآفرینی در ساختار اداری سازمان‌های بزرگ معطوف نمودند (۱).

روند تاریخی توسعه اقتصادی و صنعتی کشورهای پیشرفته نشان می‌دهد که پویایی نظام آموزشی و پیوند عمیق بین علم و تکنولوژی با بازار کار، یکی از عوامل مهم برای استفاده بهینه از همه امکانات کشور به خصوص نیروی انسانی می‌باشد که به عنوان یکی از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین سرمایه‌های هر کشور محسوب می‌شود (۲).

توانمندسازی، راهبردی مهم برای توسعه سازمان‌های مختلف برای تطابق با تغییرات خارجی و یکی از مسائل اصلی سازمان‌ها است. توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و توانا، به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی‌های محیطی رقابتی، به سرعت و به طور مناسب عمل نموده، موجبات برتری رقابتی سازمان‌شان را فراهم آورند (۳). شومپیترا^۱ (۱۹۱۱) نقش کارآفرین را در فرآیند توسعه مطرح می‌کند. رویکرد شومپیتری، این دیدگاه را که پویایی کارآفرینی، کلیدی برای نوآوری و رشد است ارتقا می‌دهد. وی، کارآفرین را افرادی خلاق که ترکیبات جدیدی از عوامل تولید برای ایجاد یک محصول جدید، انحصار موقت یک بازار جدید یا طراحی یک فناوری جدید را پیدا می‌کند (۴).

روان‌شناسان فرضیه‌های زیادی در خصوص ویژگی فردی مرتبط با کارآفرینان، مانند نیاز به پیشرفت (مک کلان^۲، ۱۹۶۱)، اعتقاد به اثر کوشش فردی بر نتایج (مکفی و کراندال^۳، ۱۹۶۸ و لائو^۴، ۱۹۷۰)، اعتماد به نفس (لایس^۵، ۱۹۷۴) و تمرکز بر کنترل (ایوانس و لیتون^۶، ۱۹۸۹) را مطرح می‌کنند (۵).

لازیر^۷ (۲۰۰۲) داده‌های مطالعه مربوط به فارغ‌التحصیلان ام بی ای^۸ دانشگاه استنفورد را بکار برد و متوجه شد افرادی که تعداد مشاغل بالاتر و دوره تصدی کوتاه‌تری قبل از فارغ‌التحصیلی

-
1. Shoumpiter
 2. Mac Clan
 3. MaKfi&Krandal
 4. Laao
 5. Laice
 6. Ivance&Litvon
 7. Lazier
 8. Master of Business Administrator

دارند به احتمال زیاد بعد از آن، کارآفرین می‌شوند. وی دریافت که افرادی که کارآفرین می‌شوند واجد توانایی خاصی برای کسب مهارت‌های عمومی هستند که بعداً آن را برای کسب و کارشان بکار می‌برند (۴).

دیدگاهی که در بخش قبل به آن پرداخته شد، متغیرهای روان‌شناختی کارآفرینی را ذکر می‌کند. دیدگاه دیگر، بر ماهیت متغیرهای جامعه‌شناختی که کارآفرینی را شکل می‌دهد متمرکز است. این دیدگاه بر نقش ارزش‌ها (کوچران^۱، ۱۹۷۱) و شبکه‌های اجتماعی (یونگ^۲، ۱۹۷۱) در ترقی یا سستی فعالیت‌های کارآفرینی تأکید دارد. شبکه‌های اجتماعی ممکن است از طریق تنوع کانال‌ها، مانند خانواده، خویشاوندان، دوستان یا به طور کلی گروه‌های اجتماعی عمل کنند. اخیراً اقتصاددانان، نقش فرهنگ در ارتقا کارآفرینی را مورد مطالعه قرار داده‌اند (۵). در چند سال اخیر به دلیل فشارهای اجتماعی، فرهنگی و رقابتی، میزان علاقه سازمان‌ها به کارآفرینی سازمانی افزایش یافته است؛ چرا که از طریق توسعه روحیه کارآفرینی در درون سازمان، می‌توان بر موانع موجود بر سر راه انعطاف‌پذیری رشد و نوآوری فایق آمد. پرورش افراد کارآفرین در درون سازمان، مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب و ترویج روحیه کارآفرینی است (۶).

دغدغه اصلی سازمان‌ها، بکارگیری هر چه بیشتر نیروهای انسانی به عنوان مهم‌ترین منابع سازمان در جهت اهداف سازمانی می‌باشد. سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم آورند تا همه کارکنان، روحیه کارآفرینی پیدا کرده و بتوانند به راحتی و به شکل مستمر و نیز به طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا در آورند (۷).

از سوی دیگر محل کار، غالباً مهم‌ترین و اصلی‌ترین جامعه‌ای است که فرد در آن زندگی می‌کند و توانمندسازی کارکنان، موجب ایجاد و افزایش مبنای قدرت و منزلت در محل کار است (۸). مرور مطالعات مرتبط، بر رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارایی صحت می‌گذارد. ادهمی (۱۳۸۳) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی ارتباط میان نیازهای کارکنان و کارآفرینی آن‌ها در حوزه ریاست صدا و سیما" به این نتیجه رسید که میان نیازهای کارکنان (موفقیت، کسب قدرت و تعلق) و کارآفرینی آن‌ها ارتباطی معنادار و مستقیم وجود دارد (۹).

همچنین فروغی (۱۳۸۴)، هفت زمینه اصلی را برای کارآفرینی از دیدگاه متخصصین تربیت‌بدنی شناسایی کرده است که عبارتند از: کارآفرینی در زمینه‌های تبلیغات، مدیریت و برنامه‌ریزی ورزش، آموزش و پرورش در ورزش، امور ورزش همگانی، ورزش قهرمانی حرفه‌ای،

1. kochran
2. Young

ساخت وسایل و تجهیزات ورزشی، خدمات ورزشی و امور فرهنگی ورزشی که هر کدام شامل زیرمجموعه‌هایی هستند (۱۰).

عبدالهی (۱۳۸۵) پس از بررسی نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان به این نتیجه رسید که بین خودکارآمدی کارکنان و سطح انگیزش و عواطف آن‌ها، رابطه معناداری وجود دارد (۱۱). در همین راستا نوروژی (۱۳۸۴) در پژوهشی که ارتباط میان عوامل روان‌شناختی توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت شهر تهران را مورد بررسی قرار داد به این نتیجه رسید که بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی (احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس موثر بودن، احساس داشتن حق انتخاب و اعتماد داشتن به همکاران) و کارایی، رابطه معناداری وجود دارد (۱۲).

حسین رضازاده (۱۳۸۲) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تامین اجتماعی تهران بزرگ پرداخت و رابطه معناداری (همبستگی منفی) بین عوامل ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) و کارآفرینی سازمانی به دست آورد (۱۳).

آماایل و همکاران^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان "تاثیر و خلاقیت در محل کار"، به بررسی ارتباط بین تاثیر و خلاقیت در کار پرداختند. نتایج نشان داد که تاثیر مثبت، به طور مثبتی با خلاقیت در سازمان‌ها ارتباط دارد و این نوع ارتباط، از نوع خطی ساده است (۱۴).

لکس چینگر و منوج لویج^۲ (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین توانمندسازی، ویژگی‌های شخصیتی منتخب و رضایت شغلی"، به این نتیجه رسیدند که هر دو عامل محیط کار و عامل شخصیتی می‌توانند در رضایت شغلی نقش داشته باشند و از طریق دست‌کاری محتاطانه محیط، توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی می‌تواند بهبود یابد (۱۵).

اصغری و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه بین عوامل توانمندسازی روان‌شناختی و کارآفرینی مشارکتی کارمندان دانشگاه پیام نور گیلان پرداختند. آن‌ها دریافتند که رابطه معناداری بین عوامل توانمندسازی روان‌شناختی و کارآفرینی مشارکتی وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و متغیر اعتماد، ارتباط معناداری با کارآفرینی مشارکتی وجود دارد (۱۶).

1. Amabile & et al

2. Laxchinger & Manojlovich

ابعاد معنادار بودن و شایستگی، تا حد زیادی در اثرات واسطه‌ای توانمندسازی نقش دارند. کارلس^۱ (۲۰۰۴) در پژوهشی به بررسی نقش واسطه‌ای در رابطه بین شرایط روانی و رضایت شغلی پرداخت. در این پژوهش، مدلی که در آن توانمندسازی در رابطه بین اوضاع روانی و رضایت شغلی نقش واسطه‌ای دارد، مورد تایید قرار می‌گیرد (۱۳).

فاتحی (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و کارآفرینی درون‌سازمانی پرداخت و تاثیر ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی بر کارآفرینی درون‌سازمانی را در موسسه فناوری اطلاعات تهران مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد در بین ابعاد پنج‌گانه، حس رقابت تاثیر بیشتری بر کارآفرینی درون‌سازمانی دارد (۱۷).

زاهدی و همکاران (۱۳۸۸) نیز ارتباط عوامل توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. آن‌ها در بحث بیان کرده‌اند که ارتباط معناداری بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی وجود دارد. بعد رقابت معنادار بود؛ اما در ابعاد دیگر، ارتباط معنادار بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی وجود نداشت (۱۸).

در پژوهشی دیگر پلاتنر و همکاران^۲ (۲۰۰۹) به دنبال پاسخ به این سوال بودند که آیا دانشجویان، آمادگی روانی برای کارآفرینی دارند؟ یافته‌ها کاهش خودباوری و انتظارات شغلی را در سراسر دوره دانشجویی نشان داد. آن‌ها بیان کردند که نقش دانشگاه در توانمندسازی دانشجویان نه فقط به لحاظ آکادمیک؛ بلکه از نظر روانی بسیار مهم است تا آن‌ها بتوانند به طور موفقیت‌آمیزی در کارآفرینی به رقابت بپردازند (۱۹).

فراهانی و فلاحتی (۱۳۸۶) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران" به این نتیجه رسیدند که بین کارآفرینی و هر کدام از عوامل روان‌شناختی توانمندسازی، ارتباط معناداری وجود دارد (۲۰).

عجم (۱۳۸۶) به بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی کارکنان اداره کل تربیت بدنی خراسان رضوی پرداخت و دریافت که بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی احساس معنادار بودن، احساس تاثیر کارکنان، احساس خودتعیین کارکنان و احساس اعتماد کارکنان با کارآفرینی، رابطه معنادار و مثبت وجود دارد؛ اما بین احساس شایستگی و کارآفرینی، رابطه معناداری وجود ندارد (۲۱).

1. Carless

2. Plattner et al

دانشگاه‌ها موسساتی آموزشی هستند که با داشتن اساتید خلاق و توانمند می‌توانند در پرورش هرچه بهتر نیروهای انسانی و هدایت و راهنمایی آن‌ها در دوره تحصیل، گام موثری در اثربخشی آموزش دانشگاهی بردارند. اساتید دانشگاه‌ها با پرورش نیروهایی آگاه، آن‌ها را جهت سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع، پیچیده و نامطمئن محیط آماده می‌سازند و با کشف استعدادها و بالقوه در عرصه ورزش و هدایت این استعدادها به راه‌های درست می‌توانند خدمات ارزنده‌ای به جامعه ورزش کشور ارائه کنند که البته نقش دانشگاه در بالفعل شدن این پتانسیل را نباید دور از نظر داشت. با توجه به خاصیت بین رشته‌ای بودن حوزه تربیت بدنی و ورزش و حوزه‌های فعالیتی متعدد و ناشناخته مرتبط با این رشته مانند، رسانه، بخش فنی ساخت تجهیزات و وسایل ورزشی، ورزش قهرمانی و حرفه‌ای و غیره از یک‌سو و معضل بیکاری فارغ‌التحصیلان تربیت بدنی از سوی دیگر، این پژوهش رابطه عوامل روان‌شناختی توانمندسازی (احساس معنادار بودن^۱، احساس شایستگی^۲، احساس تاثیر^۳، احساس خودتعیین^۴ و احساس اعتماد^۵) و کارآفرینی سازمانی اساتید حوزه تربیت بدنی و ورزش را مورد بررسی قرار داده است.

روش پژوهش

روش پژوهش مورد استفاده، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل اساتید تربیت بدنی شرکت‌کننده در همایش ملی توسعه والیبالی اراک در سال ۱۳۸۸ می‌باشند. ۶۴ پرسش‌نامه بین اساتید توزیع شد که ۵۳ پرسش‌نامه از کل پرسش‌نامه‌های برگشتی، قابل بررسی بودند. نمونه‌های شرکت‌کننده در پژوهش شامل ۳۲ نفر مرد و ۲۱ نفر زن با میانگین سنی $31,75 \pm 9,55$ بودند. در بخش آمار توصیفی از جدول فراوانی به منظور بررسی میانگین و انحراف معیار استفاده شد و ارتباط عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی، توسط آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون سنجش گردید. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامه سنجش توانمندی روان‌شناختی اسپریتز که مشتمل بر ۱۸ سوال می‌باشد و در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات لازم در خصوص عوامل روان‌شناختی توانمندسازی از آن استفاده گردید.

-
1. Meaning fullness
 2. Competency
 3. Impact
 4. Self- determining
 5. Trust

روایی این پرسش‌نامه مورد تایید اساتید و پایایی این پرسش‌نامه نیز با آلفای کرونباخ سنجیده شد که با ۰/۸۸ مورد تایید قرار گرفت. پرسش‌نامه سنجش کارآفرینی سازمانی صمد آقایی نیز به منظور سنجش کارآفرینی سازمانی مورد استفاده گرفت. روایی این پرسش‌نامه مورد تایید اساتید و پایایی این پرسش‌نامه نیز با آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد که با ۰/۸۵ مورد تایید قرار گرفت.

نتایج

جدول‌های ۱ و ۲، مربوط به بخش اطلاعات فردی نمونه‌ها و آمار توصیفی پژوهش می‌باشند.

جدول ۱- داده‌های توصیفی مربوط به جنسیت، سن و تحصیلات نمونه‌ها

متغیرها	تعداد	کل
جنسیت	زن	۲۱
	مرد	۳۲
سن (سال)	حداکثر	۶۳
	حداقل	۲۴
	میانگین	۴۴
تحصیلات	فوق لیسانس	۳۹
	دکتری	۱۴
		۵۳

جدول ۲- داده‌های توصیفی مربوط به سنوات نمونه‌ها

سنوات	کمتر از ۵ سال	۵-۱۰ سال	۱۰-۱۵ سال	بیشتر از ۱۵ سال	کل
تعداد	۲۹	۱۰	۲	۱۲	۵۳

در این بخش به بررسی نتایج آزمون فرضیه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون پرداخته شد. همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است، نتیجه آزمون نشان داد که بین کارآفرینی

سازمانی و احساس معنادار بودن اساتید تربیت بدنی، به لحاظ آماری ارتباط معناداری وجود ندارد ($P=0/51$ ، $r=0/14$ ، $\alpha=0/05$).

جدول ۳- آزمون رابطه بین کارآفرینی سازمانی و احساس معنی دار بودن اساتید

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	مقدار α	P-value
کارآفرینی احساس معنی داری	۵۳	۰/۱۴	۰/۰۵	۰/۵۱

در مورد رابطه کارآفرینی سازمانی و احساس شایستگی، نتیجه آزمون نشان داد که بین کارآفرینی سازمانی و احساس شایستگی اساتید تربیت بدنی، به لحاظ آماری ارتباط معناداری وجود ندارد ($P=0/57$ و $r=-0/12$ ، $\alpha=0/05$). همانگونه که ضریب همبستگی نشان می‌دهد این ارتباط، معکوس نیز می‌باشد (جدول ۴).

جدول ۴- آزمون رابطه بین کارآفرینی سازمانی و احساس شایستگی اساتید

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	مقدار α	P-value
کارآفرینی احساس شایستگی	۵۳	-۰/۱۲	۰/۰۵	۰/۵۷

همچنین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون طبق جدول ۵ نشان داد که بین کارآفرینی سازمانی و احساس خودتعیینی اساتید تربیت بدنی، از لحاظ آماری ارتباط معنی داری وجود ندارد ($P=0/48$ و $r=-0/14$ ، $\alpha=0/05$).

جدول ۵- آزمون رابطه بین کارآفرینی سازمانی و احساس خودتعیینی اساتید

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	مقدار α	P-value
کارآفرینی احساس خود تعیینی	۵۳	۰/۱۴	۰/۰۵	۰/۴۸

همانطور که در جدول ۶ نشان داده شده است، نتیجه آزمون حاکی از عدم وجود ارتباط معنادار بین کارآفرینی سازمانی و احساس معنادار بودن اساتید تربیت بدنی می‌باشد ($r=0/14$ ، $\alpha=0/05$) و $P=0/51$.

جدول ۶- آزمون رابطه بین کارآفرینی سازمانی و احساس تاثیر اساتید

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	مقدار α	P-value
کارآفرینی احساس تاثیر	۵۳	۰/۱۶	۰/۰۵	۰/۴۵

رابطه بین کارآفرینی سازمانی و احساس اعتماد اساتید با ضریب همبستگی معادل ۰/۷۱ معنادار شده و نتیجه آزمون نشان می‌دهد که بین کارآفرینی سازمانی و احساس اعتماد اساتید تربیت بدنی، به لحاظ آماری ارتباط معناداری وجود دارد ($\alpha=0/05$, $r=0/71$ و $P=0/0025$).

جدول ۷- آزمون رابطه بین کارآفرینی سازمانی و احساس اعتماد اساتید

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	مقدار α	P-value
کارآفرینی احساس اعتماد	۵۳	۰/۷۱	۰/۰۵	۰/۰۰۲

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه دغدغه اصلی سازمان‌ها، بکارگیری هرچه بیشتر نیروهای انسانی به عنوان مهم‌ترین منابع سازمان در جهت اهداف سازمانی می‌باشد. کارآفرینی سازمانی در ورزش به عنوان راهی نو جهت ارتقا عملکرد سازمان‌های ورزشی می‌باشد. از طرفی توجه به عوامل روان‌شناختی توانمندسازی کارکنان می‌تواند باعث افزایش کارآفرینی در سازمان‌های مختلف گردد. از سوی دیگر بیکاری فارغ‌التحصیلان تربیت بدنی دانشگاه‌ها، یکی از مهم‌ترین مسائل نسل جوان دانشگاهی می‌باشد که با کمک اساتید این رشته، بهتر می‌توان این نسل را به بازار کار معرفی کرد. در این پژوهش، ارتباط بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی (احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس خودتعیینی، احساس تاثیر و احساس اعتماد) و کارآفرینی سازمانی اساتید تربیت بدنی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین احساس معنی‌دار بودن اساتید و کارآفرینی سازمانی محل خدمت آن‌ها ارتباط معناداری وجود ندارد ($P \geq 0.05$). این یافته با مطالعات فراهانی و فلاحتی (۱۳۸۶) تحت عنوان "بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی با کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران"، عجم (۱۳۸۵) با عنوان "بررسی ارتباط بین عوامل

روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی" و لیدن و همکارانش^۱ (۲۰۰۰) مبنی بر بررسی نقش واسطه‌ای توانمندسازی روان‌شناختی در ارتباطات بین شغل، روابط بین فردی و بازدهی‌های کاری و آدونسی^۲ (۲۰۰۳) تحت عنوان "ارتباط بین کارآفرینی سازمانی، تمایل بازار، انعطاف‌پذیری سازمانی و رضایت شغلی" همخوانی ندارد و با نتایج مطالعات اصغری (۱۳۹۱)، فاتحی (۱۳۸۹) و زاهدی (۱۳۸۸) که ارتباط بین عوامل توانمندسازی روان‌شناختی و انواع کارآفرینی را مورد بررسی قرار دادند، همخوان می‌باشد. این یافته نشان می‌دهد که در دانشگاه، به بعد معنادار بودن و در نظر گرفتن استانداردهای ذهنی اساتید برای ارتقای کارآفرینی سازمانی و استفاده از نیروی خلاقیت آن‌ها به اندازه کافی توجه نمی‌شود. یافته دیگر این پژوهش نشان داد که بین احساس شایستگی (خودکارآمدی) اساتید و کارآفرینی سازمانی، به لحاظ آماری ارتباط معناداری وجود ندارد ($p \geq 0.05$). این یافته با نتایج مطالعات اصغری (۱۳۹۱)، فاتحی (۱۳۸۹) و زاهدی (۱۳۸۸) که ارتباط بین عوامل توانمندسازی روان‌شناختی و انواع کارآفرینی را مورد بررسی قرار دادند، همخوان می‌باشد و با نتایج سیه‌گال و گاردنر^۳ (۲۰۰۰) مبنی بر بررسی ارتباط میان چهار عامل زمینه‌ای ارتباط با سرپرست (ارتباطات عمومی با سازمان، کار گروهی و توجه به عملکرد) با چهار عامل روان‌شناختی توانمندسازی و عجم (۱۳۸۵) با عنوان "بررسی ارتباط بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی" همخوانی دارد. همچنین با مطالعات نوروزی (۱۳۸۴) مبنی بر بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت، فراهانی و فلاحتی (۱۳۸۶) تحت عنوان "بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی با کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران" و بریزک^۴ (۲۰۰۳) تحت عنوان "بررسی رابطه بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد مدیریت" همخوانی ندارد. این نتیجه حاکی از این است که در دانشگاه، به بعد شایستگی و در نظر گرفتن تبحر و توانایی‌های اساتید در انجام وظایف محوله برای ارتقا کارآفرینی سازمانی و استفاده از نیروی خلاقیت آن‌ها توجه نمی‌شود.

در بررسی رابطه میان احساس خودتعیینی اساتید و کارآفرینی سازمانی، نتیجه ارتباط معناداری را نشان نداد ($p \geq 0.05$). این یافته همچنین با نتایج مطالعات اصغری (۱۳۹۱)، فاتحی

-
1. Lidon et al
 2. Adonesi
 3. Cieh Gall & Gardner
 4. Berizek

(۱۳۸۹) و زاهدی (۱۳۸۸) که ارتباط بین عوامل توانمندسازی روان‌شناختی و انواع کارآفرینی را مورد بررسی قرار دادند، همخوان می‌باشد؛ اما با نتایج مطالعات نوروزی (۱۳۸۴) مبنی بر بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت، مجید حرآبادی (۱۳۸۴) تحت عنوان "بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان"، فراهانی و فلاحی (۱۳۸۶) تحت عنوان "بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی با کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران"، عجم (۱۳۸۵) با عنوان "بررسی ارتباط بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی"، آمابل و همکاران^۱ (۲۰۰۵) مبنی بر بررسی ارتباط بین تاثیر و خلاقیت در کار و هنسر و همکارانش^۲ (۲۰۰۵) تحت عنوان "ابعاد و ساختار عاملی مقیاس توانمندسازی برای کارکنان خدماتی رستوران‌ها" همخوانی ندارد. این ناهمخوانی نشان می‌دهد که بعد خودتعیینی و در نظر گرفتن استقلال و آزادی عمل اساتید در انجام وظایف محوله برای پیشبرد کارآفرینی سازمانی و استفاده از نیروی نوآوری آنان در دانشگاه، با اهمیت تلقی نمی‌شود. از نتایج دیگر این پژوهش، عدم وجود ارتباط معنادار بین احساس تاثیر اساتید و کارآفرینی سازمانی می‌باشد ($P \geq 0.05$). این نتیجه، با نتایج مطالعات اصغری (۱۳۹۱)، فاتحی (۱۳۸۹) و زاهدی (۱۳۸۸) که ارتباط بین عوامل توانمندسازی روان‌شناختی و انواع کارآفرینی را مورد بررسی قرار دادند، همخوان می‌باشد؛ اما این یافته با نتایج پژوهش آمابل و همکاران (۲۰۰۵) مبنی بر بررسی ارتباط بین تاثیر و خلاقیت در کار، هنسر و همکارانش (۲۰۰۵) تحت عنوان "ابعاد و ساختار عاملی مقیاس توانمندسازی برای کارکنان خدماتی رستوران‌ها"، فراهانی و فلاحی (۱۳۸۶) تحت عنوان "بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی با کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران" و عجم (۱۳۸۵) با عنوان "بررسی ارتباط بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی" ناهمخوان است. این یافته نشان می‌دهد که در محیط دانشگاه، به بعد تاثیر و در نظر گرفتن میزان تاثیرگذاری اساتید بر پیامدها و نتایج سازمان برای بهبود کارآفرینی سازمانی توجهی نمی‌شود. آخرین یافته این پژوهش نشان‌دهنده وجود ارتباط معناداری بین احساس اعتماد اساتید و کارآفرینی سازمانی است ($p \leq 0.05$). این یافته نشان می‌دهد که هر چقدر اساتید به همکاران، مدیریت و تصمیمات سازمان اعتماد و اطمینان داشته باشند،

1. Amable & et al

2 . Henser & et al

کارآفرینی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج مطالعاتی مانند مطالعات فراهانی و فلاحتی (۱۳۸۶) تحت عنوان "بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی با کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران"، عجم (۱۳۸۵) با عنوان "بررسی ارتباط بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی"، آدونیسی (۲۰۰۳) تحت عنوان "ارتباط بین کارآفرینی سازمانی، تمایل به بازار، انعطاف‌پذیری سازمانی و رضایت شغلی، جان اسکینر و همکاران^۱ (۲۰۰۳) مبنی بر بررسی رابطه میان رفتار توانمندکننده مدیران (سرپرستان) و احساس توانمندی زیردستان و اصغری (۱۳۹۱) همخوانی دارد. این همخوانی نشان می‌دهد که توجه به بعد اعتماد و احساس اساتید مبنی بر اینکه با آن‌ها منصفانه و از منظری بی‌طرفانه رفتار شود برای بهبود کارآفرینی سازمانی امری ضروری است.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه مشاهده شده بین احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس خودتعیینی و احساس تاثیر با کارآفرینی سازمانی، با اکثریت مطالعات گذشته ناهمخوان می‌باشد؛ اما با مطالعاتی که اخیراً در این زمینه انجام گرفته در اکثر موارد همخوان می‌باشد. از دلایل اصلی این ناهمخوانی می‌توان به تفاوت میان نمونه‌ها و سازمان‌های مورد بررسی در مطالعات مورد نظر اشاره کرد. دانشگاه، محیطی آموزشی بوده که با ادارات تربیت بدنی و دیگر سازمان‌های مورد بررسی کاملاً متفاوت است. همچنین نمونه‌های همه مطالعات پیشین، کارمند بوده‌اند که از نظر مدرک تحصیلی، موقعیت اجتماعی و سطح توقعات و انتظارات، از محیط سازمانی، جامعه و نوع ارتباط آن‌ها با جامعه، با اساتید دانشگاه که نمونه‌های این پژوهش بوده‌اند، کاملاً متفاوت می‌باشند.

به طور کلی نتایج نشان داد که در دانشگاه که یک محیط علمی است، موانعی وجود دارد که این مکان نمی‌تواند با استفاده از ویژگی‌های روان‌شناختی توانمندسازی اساتید خود که قطب آموزش و پرورش نیروهای جوان و متخصص در رشته تربیت بدنی کشور هستند، در بهبود وضعیت کارآفرینی سازمانی خود و ارتقا سطح کارآفرینی در رشته تربیت بدنی موثر باشد. شاید از جمله موانع در دانشگاه‌ها (با تاکید بر محیط‌های سازمانی دانشکده‌های تربیت بدنی) ناشناخته بودن مفهوم کارآفرینی و عدم توسعه آن در سطح محیط‌های سازمانی دانشگاه باشد. در این رابطه باید به دو رویکرد توجه خاص داشت: یکی بهبود کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها که در این پژوهش، دانشکده‌های تربیت بدنی بیشتر مدنظر هستند و دیگری، توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها به منظور ارتقا سطح فکر و راهنمایی موثر فارغ‌التحصیلان برای یافتن بازار کار

1. Joan Skinner

مناسب؛ چراکه در هر جامعه، هزینه‌های سنگینی برای آموزش افراد به منظور دستیابی آن‌ها به شغل و همچنین پاسخگویی به نیازهای بازار کار پرداخت می‌شود که آثار زیان‌باری در جامعه برجای خواهد گذاشت و بدون شک، فارغ‌التحصیلان تربیت بدنی نیز از این قاعده مستثنی نیستند.

لذا پیشنهاد می‌شود، دانشگاه‌ها و به خصوص دانشکده‌های (تربیت بدنی) با کمک اساتید مجرب و متعهد خود به تشکیل کانون‌های کارآفرینی روی آورند تا با توسعه همه جانبه کارآفرینی، هم به بهبود کارآفرینی سازمانی خود کمک کنند و هم اینکه نیروهای جوان و تحصیل کرده، آشنا و آگاه از مفاهیم و اصول کارآفرینی، از دانشگاه فارغ‌التحصیل شوند و با آگاهی از راه‌های گوناگون یافتن بازار کار، هم خود و هم جامعه را کمک نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود که در دانشکده‌های تربیت بدنی، اتاق فکر مختص اساتید تشکیل شود تا اساتید بتوانند طی جلسات منظم و با هم‌فکری، مسائل و مشکلات شغلی، فرهنگی و اجتماعی دانشجویان دانشکده‌های تربیت بدنی و فارغ‌التحصیلان آن دانشکده‌ها را مورد بحث و بررسی قرار داده و با تشکیل کارگاه‌های تخصصی کارآفرینی برای دانشجویان و ارائه نظرات تخصصی بتوانند گام موثری در بهبود همه‌جانبه کارآفرینی در رشته تربیت بدنی بردارند.

منابع

1. Stevenson H, Gumpert D. The heart of entrepreneurship. Harvard Business Review. 1985; P: 85-94.
۲. نبیونی ابراهیم. بررسی تجربی پنج کشور موفق در زمینه توسعه آموزش کارآفرینی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی. ماهنامه کار و جامعه. ۱۳۸۸؛ ۸۲: ۸-۸۱.
3. Carless S A.. Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction?. Journal of business and psychology. 2004; 18(4): 405-25.
۴. یانکوف سیمون و همکاران. چه چیزی سبب خلق یک کارآفرین می‌شود؟ مترجم: ابراهیمیان شهرام. ماهنامه کار و جامعه. ۱۳۸۸؛ ۱۰۸: ۷-۶۶.
5. Bhide Amar. The origin and evolution of new businesses. London: Oxford university press; 2000; P: 62.
۶. هادی‌زاده مقدم اکرم، فرج اله، رحیمی فیل آبادی. کارآفرینی سازمانی. تهران: انتشارات جانان؛ ۱۳۸۴.
۷. صمدآقایی جلیل. سازمان‌های کارآفرین. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی؛ ۱۳۷۸؛ ۱۲۷.

۸. سیاری علی‌اکبر. بررسی نقش کارآفرینی در بهبود بازار کار بخش بهداشت و درمان. مجموعه مباحث و مقالات اولین کنگره کارآفرینی در بخش بهداشت و درمان تهران. سیمای فرهنگ. ۱۳۸۱.
۹. ادهمی حسین. بررسی ارتباط میان نیازهای کارکنان و کارآفرینی آن‌ها در حوزه ریاست صدا و سیما. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران؛ ۱۳۸۴.
۱۰. فروغی‌پور حمید. زمینه‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و متخصصان تربیت بدنی کشور و ارائه راه کار. رساله دکتری. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات؛ ۱۳۸۴.
۱۱. عبدالمی بیژن. نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان. تدبیر. ۱۳۸۵؛ ۱۶۸.
۱۲. نوروزی مجتبی. بررسی ارتباط میان عوامل روان‌شناختی توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران؛ ۱۳۸۴.
۱۳. رضازاده حسن. بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل تامین اجتماعی تهران بزرگ). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران؛ ۱۳۸۲.
14. Amabile T M, Barsad S G, Mueller J S, Staw B M. Affect and creativity at work. Cornell university: Johnson graduate school; 2005.
15. Laxchinger S H K, Manojlovich M. The relationship of the empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction. University of Michigan: School of Nursing; 2005.
16. Asgari M H, Taleghani M, Ghadimi S. The relationship between psychological empowerment of employees with corporate entrepreneurship of Guilan Payamnour university. J. Basic. Appl. Sci. Res. 2012; 2(4):3181-87.
17. Fathi Samad. The relationship between psychological empowerment dimensions of entrepreneurship within the organization (case study. Tehran information fanavaran association). Journal of industrial management studies. 2010; 16 (1): 99-124.
18. Zahedi Shamsosadat, et al. Analysis of the relationship between psychological empowerment and organizational commitment. Journal of parks and growth centers. 34. 2009.
19. Plattner I E, Lechaena M, Mmolawa M, Mzingwane B. Are university students psychologically ready for entrepreneurship? A Botswana study. African journal of business management. 2009; 3 (7): 305-10.
۲۰. فراهانی ابوالفضل، فلاحتی مهدی. بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها. فصلنامه پژوهش در علوم

ورزشی. ۱۳۸۶؛ ۱۵: ۶۷-۷۹.

۲۱. عجم قاسم. بررسی رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه پیام نور؛ ۱۳۸۵.

ارجاع مقاله به روش ونکوور

اسلامی صدیقه، همتمی مراد آبادی جمشید. رابطه بین عوامل کارآفرینی سازمانی و توانمندسازی و روان‌شناختی در اساتید تربیت بدنی. مطالعات مدیریت ورزشی. ۱۳۹۳؛ ۶ (۲۶): ۸۰-۱۶۵