

## ارزیابی نگرش کارآفرینانه مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران و ارائه راه‌کار(دولتی و خصوصی)

رضا محمدکاظمی<sup>۱</sup>، نازنین راسخ<sup>۲</sup>، فاطمه اسمعیلی<sup>۳</sup>

۱. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی\*

۳. کارشناس ارشد کارآفرینی، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۴/۱۵

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، ارزیابی نگرش کارآفرینانه مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران (مناطق ۲۲گانه) بود. این پژوهش به‌لحاظ هدف، کاربردی بوده و از نظر روش، توصیفی - هم‌بستگی می‌باشد که به‌شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش را تمامی مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران که تعداد آن‌ها بنا بر آمار اداره کل ورزش و جوانان استان تهران در سال (۱۳۹۴) ۵۵۰ نفر بود، تشکیل دادند. در ادامه، با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۱۶ نفر از آن‌ها به‌صورت طبقه‌بندی متناسب به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسش‌نامه استاندارد (ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ایرانی) بود که به سنجش پنج عامل از ویژگی‌های شخصیتی مهم در کارآفرینی که عبارت هستند از: ریسک‌پذیری، کانون کنترل، توفیق‌طلبی، تحمل ابهام و خلاقیت می‌پردازد. روش آماری استفاده‌شده در این پژوهش، آمار توصیفی و استنباطی بود که آمار توصیفی برای رسم جداول فراوانی، نمودارها و شاخص‌های پراکندگی مورد استفاده قرار گرفت و از آمار استنباطی، تی‌تک‌نمونه‌ای و فریدمن جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش بهره گرفته شد. نتایج نشان می‌دهد که مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران دارای نگرش کارآفرینانه می‌باشند. همچنین، براساس اولویت‌بندی که بین این ویژگی‌ها انجام گرفت، مشخص شد که کانون کنترل درونی دارای بالاترین رتبه بوده و چالش‌طلبی کمترین رتبه را به‌خود اختصاص داده است. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که تفاوت معناداری بین نگرش کارآفرینانه مدیران باشگاه‌های ورزشی دولتی و مدیران باشگاه‌های ورزشی خصوصی وجود ندارد.

**واژگان کلیدی:** نگرش کارآفرینانه، مدیران، باشگاه‌های ورزشی بانوان

### مقدمه

امروزه، مطالعه کارآفرینی به یکی از عمومی‌ترین حوزه‌های پژوهشی در مطالعات مدیریت تبدیل شده است؛ از این رو، اغراق‌آمیز نخواهد بود اگر بگوییم کارآفرینی در دهه‌های اخیر، یکی از موضوعات داغ مطرح در جامعه و آموزش و پژوهش‌های علمی بوده است. به بیان دیگر، کارآفرینی به دلیل اثرات قابل‌ملاحظه‌ای که بر سطوح خرد و کلان اقتصاد دارد، مورد توجه قرار گرفته است. کارآفرینی عامل حیاتی در زایش ایده‌های جدید، خلق شرکت‌ها و کسب‌وکارهای جدید و به‌طور کلی، پرورش اقتصاد می‌باشد. کشور ما که با مشکلات اقتصادی متفاوتی مانند جایگاه رقابتی نه‌چندان مطلوب در مقایسه با رقبای بیکاری، نرخ بالای تورم و غیره مواجه است، برای رهایی از این مسائل - چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی - به کارآفرینان سازمانی با شهامت، خلاق، نوآور و ریسک‌پذیر نیاز دارد تا در راستای رشد و توسعه سازمان و جامعه خود دست‌به‌کار شده و طرحی نو دراندازند. در این راستا، بسترسازی برای فرهنگ حامی کارآفرینی و تربیت کارآفرین سازمانی در جوامع در حال توسعه مانند ایران از اهمیت و ضرورتی حیاتی برخوردار است (دیواندری، وفائی و حسن‌پور، ۱۳۸۶).

با توجه به دورنمای آینده کشور در حرکت به سوی خصوصی‌سازی و شرایط رقابتی، ضرورت دارد که باشگاه‌های ورزشی به‌عنوان بنگاه‌های اقتصادی به تربیت و پرورش مدیرانی بپردازند که بتوانند از خلاقیت، نوآوری و ریسک‌پذیری آن‌ها در جهت نیل به اهداف خود بهره‌گیرند. امروزه، جنبه‌های اقتصادی ورزشی در جهان بسیار گسترش یافته است و می‌تواند بیش از این نیز توسعه یابد. این موضوع در حدی است که تنها در کشوری چون ایالات متحده، سالانه حدود ۲۵۰ میلیارد دلار درآمد خالص نصیب صاحبان این صنعت می‌شود و این موضوع سبب گشته است تا صنعت ورزش به‌عنوان ششمین صنعت سودآور شناخته شود. در کشور ما نیز مانند بیشتر نقاط جهان، سیاست حرفه‌ای‌سازی ورزش پیگیری می‌شود و این امر تاکنون در برخی رشته‌های ورزشی اعمال گردیده است؛ از این رو، مدیریت این‌گونه سازمان‌ها می‌بایست دارای دانش و تجربه مدیریتی سطح بالایی باشد؛ از این رو، جایگاه‌های متعددی را می‌توان برای تربیت و انتصاب مدیران در نظر گرفت که خود می‌تواند با نوآوری‌هایی همراه بوده و به کارآفرینی بیانجامد (اسچنفلدر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). از جمله عوامل تأثیرگذار بر عمل و رفتار مدیران ورزشی، ویژگی‌های است که این تأثیرپذیری از شخصیت، درنهایت در تصمیمات مدیریتی و رفتار سازمانی آن‌ها مؤثر خواهد بود.

---

1. Eschenfelder

در این راستا، چلادورای<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) معتقد است که در سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی، ویژگی‌هایی همچون قاطعیت، داشتن انرژی، عاشق ورزش بودن و توانایی ایجاد ارتباط مؤثر با ورزشکاران که لازمه مدیریت اثربخش است، در مدیران قابل بررسی می‌باشد.

با توجه به جمع‌بندی مطالعات انجام‌شده در زمینه ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینان، پنج عامل توفیق‌طلبی، کانون کنترل درونی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام، چالش‌طلبی و خلاقیت در این پژوهش به‌عنوان عوامل اصلی ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینانه در نظر گرفته شدند (کردنائیج و زالی، ۱۳۸۶). مبانی نظری این مفاهیم عبارت است از:

- "نیاز به توفیق" همان تمایل به انجام کار در استانداردهای عالی جهت موفقیت در موقعیت‌های رقابتی می‌باشد. ویژگی نیاز به توفیق یا توفیق‌طلبی نخستین بار توسط دیوید مک کله لند<sup>۲</sup> مورد شناسایی قرار گرفت. (الوانی، ۱۳۷۷).

- عقیده فرد نسبت به این که وی تحت کنترل وقایع خارجی یا داخلی می‌باشد را "مرکز کنترل" می‌نامند. (احمدپور، ۱۳۸۷، ۸۲). در این ارتباط، بروکهاوس و راپکی<sup>۳</sup> (۱۹۷۳) اعتقاد دارند که افراد با مقاصد کارآفرینانه دارای تمایل به مرکز کنترل درونی بالایی هستند.

- در فرهنگ وبستر، "ریسک" به معنای زیان یا آسیب به کسی یا چیزی که خطری را ایجاد یا به فکر القا می‌کند، بیان شده است و ریسک‌پذیری به حالتی گفته می‌شود که فرد برای انجام کاری یا پذیرش مسئولیتی که احتمال شکست در آن وجود دارد، اعلام آمادگی می‌کند. خطرکردن ممکن است به آگاهی فرد از موضوع بستگی نداشته و حتی فرد از نتایج و پیامدهای احتمالی آن نیز بی‌اطلاع باشد (برنز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱، ۳).

- "تحمل ابهام" عبارت است از پذیرفتن عدم قطعیت به‌عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات با دانشی ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی (یا ارائه طرح یا اندیشه‌ای) مستقل بی‌آنکه شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر؟ به نظر می‌رسد کارآفرینان به مراتب بیش از مدیران شرکت‌ها قدرت تحمل ابهام را داشته باشند. کارآفرینان بدون این که احساس تهدید یا ناراحتی کنند، قادر هستند به‌صورت اثربخش با شرایط و اطلاعات مبهم، ناقص، غیرقطعی، سازمان‌نیافته و غیرشفاف روبه‌رو شوند و ضمن رفع ابهامات، آن‌ها را به‌نفع خود تغییر دهند. درحقیقت، ابهام سبب انگیزش آن‌ها می‌شود. (احمدپور داریانی، ۱۳۸۱).

1. Chelladurai

2. McClelland

3. Brockhaus & Rocpky

4. Bronze

- کارآفرین در محیطی می‌تواند فعالیت کند که "چالش" وجود داشته باشد. چالش‌ها، فرصت‌هایی هستند که به شکل یک کار یا وظیفه، ظاهر شده و موجب شکوفایی ویژگی‌ها و مهارت‌های بالقوه و ارزشمند انسان می‌شوند (گراسمن<sup>۱</sup>، ۱۹۸۹). درحقیقت، چالش‌ها محک وجودی کارآفرین هستند و وی با چالش‌خواهی، در پی یافتن خویش بوده و با حل هر چالش، "بودن" را تجربه می‌کند (احمدپور داریانی، ۱۳۸۱).

دورنمای کارآفرینی، "خلاقیت" است. خلاقیت خودبنیانی انگیزشی دارد که مبتنی بر اراده آدمی است و به همین دلیل، حفظ خلاقیت در گرو حفظ انگیزه افراد می‌باشد (احمدپور داریانی، ۱۳۸۱). در این قسمت از پژوهش با نگاهی به مطالعات داخلی و خارجی به بررسی پیشینه پژوهش پرداخته خواهد شد.

عقبلی (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین کارآفرینی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۱۳ تهران به این نتیجه دست یافت که کارآفرینی مدیران، بیش از حد متوسط و بالا بوده و تعهد سازمانی دبیران و کارکنان بسیار بالا می‌باشد.

مقبمی و همکاران (۱۳۸۷) نیز در پژوهشی با عنوان "بررسی مهارت‌های کارآفرینانه مدیران و اثربخشی سازمانی در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط" چنین نتیجه‌گیری نمودند که بین مهارت‌های کارآفرینانه مدیران و اثربخشی سازمان رابطه‌ای قوی وجود دارد.

علاوه بر این، منصوری (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی و شناخت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران زن در سطح باشگاه‌های ورزشی شهر تهران پرداخت. در این پژوهش، ۱۲۰ نفر که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ایرانی را تکمیل نمودند. نتایج نشان داد که مدیران زن باشگاه‌های ورزشی دارای ویژگی کارآفرینی می‌باشند. همچنین، در اولویت‌بندی ویژگی‌های موردبررسی، مهم‌ترین ویژگی‌های مدیران به ترتیب عمل‌گرایی، نیاز به پیشرفت، کانون کنترل درونی، چالش‌طلبی، رویاپردازی، سلاست فکری، ریسک‌پذیری متعادل و تحمل ابهام بود.

صادقی و استکی (۱۳۸۸) نیز در ارتباط با مقایسه ویژگی‌های کارآفرینی مدیران شرکت‌های هواپیمایی خصوصی و دولتی ایران نشان دادند که هیچ نوع تفاوتی به لحاظ ویژگی‌های کارآفرینی بین مدیران شرکت‌های هواپیمایی خصوصی و دولتی ایرانی وجود ندارد.

پورقاز و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه شیوه‌های تفکر و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران مدارس" نشان دادند که شیوه تفکر غالب در میان مدیران، تفکر

1. Grossman

برون‌نگر می‌باشد. شایان‌ذکر است که در میان ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی، توفیق‌طلبی دارای بالاترین میانگین بوده است.

همچنین، محمدی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی" گزارش کردند که بین ویژگی‌های شخصیتی زنان با تمایل آن‌ها به کارآفرینی رابطه معناداری وجود دارد.

دراین‌رستا، نعمتی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "بررسی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه‌های دولتی تهران" عنوان کرد که بین دو گروه دانشجویان زن و مرد در ارتباط با میزان برخورداری از ریسک‌پذیری، رویاپردازی، چالش‌طلبی و درمجموع، بین روحیه کارآفرینی تفاوت معناداری مشاهده می‌شود.

ولش و یانگ<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) نیز در پژوهشی، مالک شرکت‌های کوچک با میانگین ۱۰ کارمند تمام‌وقت و چهار کارمند پاره‌وقت در تمامی صنایع را به‌عنوان نمونه برگزیدند و با استفاده از روش آزمایشی به این نتیجه دست یافتند که مرکز کنترل درونی، قدرت‌طلبی، اعتمادبه‌نفس، مخاطره‌پذیری، پذیرش نوآوری، سخت‌کوشی و خوش‌بینی اقتصادی از ویژگی‌های کارآفرینان می‌باشد (مسلم‌خانی، ۱۳۹۱). همچنین، اندرسون<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) طی پژوهشی نشان داد که مدیران دارای کنترل درونی، عملکرد بهتری دارند و با کارکنان زیردست خود با ملاحظه‌تر رفتار می‌نمایند. هرگاه کارکنان به‌صورت درونی کنترل شوند، درمقایسه با افرادی که دارای کانون کنترل بیرونی هستند، از شغل خود رضایت بیشتری دارند.

گیکاس<sup>۳</sup> (۱۹۸۹) نیز در پژوهش خود با عنوان "روان‌شناختی اجتماعی خودکارآمدی" نشان داد که تمایل به مخاطره‌پذیری و پذیرفتن مخاطره‌های معتدل که می‌توانند از طریق تلاش‌های شخصی مهار شوند و نیز پاسخ مثبت به چالش‌ها از ویژگی‌های کارآفرینان می‌باشد.

علاوه‌براین، هوارد<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی تأثیر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی (استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت، کنترل درونی، اعتمادبه‌نفس و جسارت خلاقیت) را بر کارآفرینی ۴۵۰ نفر از دانش‌آموزان مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه دست یافت که ارتباط مستقیمی بین این قابلیت‌ها و توانایی کارآفرینی افراد وجود دارد.

---

۱. Welch & Yang

۲. Anderson

۳. Gekas

۴. Howard

علاوه بر این، شینر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "آموزش کارآفرینی: نگرشی بر سراسر محوطه دانشکده (کالج)" دریافتند که آموزش کارآفرینی، یک فرصت خوب برای ترویج و ایجاد گرایش به کارآفرینی می‌باشد و به جنسیت بستگی ندارد.

رما و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود با عنوان "بررسی تأثیر دوره آموزشی خدمات مبتنی بر ورزش بر نگرش، تمایل و عملکرد شرکت‌کنندگان به منظور ایجاد تغییرات اجتماعی" نشان دادند که چنین دوره‌هایی می‌تواند بر تمایل و درگیری بیشتر شرکت‌کنندگان در حل مشکلات مربوط به نابرابری‌های جنسیتی، منطقه‌ای و غیره مؤثر باشد.

در این راستا، والکر<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان "ایجاد فرصت به منظور تغییر اجتماعی در ورزش زنان از طریق همکاری دانشگاه و صنعت" با استفاده از مصاحبه‌های عمیق اکتشافی با روزنامه‌نگاران عنوان نمودند که همکاری دانشگاه و صنعت می‌تواند منجر به ایجاد کارآفرینی در ورزش زنان گردد.

مینگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۶) نیز در پژوهشی با عنوان "بررسی اکتشافی در خصوص تجارب شرکت‌کنندگان زن در قدرت (مسئولیت) و عملکرد ورزشی" عنوان کردند که در نتیجه تعامل قدرت و عملکرد ورزشی، شرکت‌کنندگان زن به چهار بعد تأثیر فیزیکی، روانی، شناسایی فرصت‌ها و اتحاد و جاذبه دست یافتند.

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده از پیشینه مطالعات داخلی و خارجی می‌توان گفت که از عوامل توسعه و تقویت قدرت خلاقیت و نوآوری در سازمان، وجود فرهنگ خلاقیت و نوآوری در مدیریت سازمان است و چنانچه مدیران به خلاقیت و نوآوری به عنوان فعالیت‌های ضروری و حیاتی باور و اعتقاد نداشته باشند، هیچ فعالیتی در این زمینه دوام و بقا نخواهد داشت و با توجه به اهمیت فوق‌العاده کارآفرینی و ضرورت توسعه آن در کشور، به ویژه در بخش تربیت بدنی و نیز با توجه به اهمیت ورزش بانوان و ارائه راه‌کارهای لازم جهت تقویت این بخش، پژوهش حاضر بر آن است تا نگرش‌های کارآفرینانه مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران را ارزیابی نموده و در پایان، راه‌کارهایی را به منظور تقویت و ارتقای این نگرش‌ها ارائه نماید. امید است نتایج این پژوهش نقش به‌سزایی در تدوین برنامه‌های آموزشی، ترویجی و مشاوره‌ای مراکز کارآفرینی سازمان‌های ورزشی کشور داشته باشد.

---

1. Shinnar

۲. Rhema

۳. Walker

۴. Ming

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر که به صورت میدانی انجام شده است، به لحاظ هدف، کاربردی بوده و از نظر روش، توصیفی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران تشکیل دادند که بنا بر آمار اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، تعداد آن‌ها در سال (۱۳۹۴) ۵۵۰ نفر بود. در ادامه، با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۱۶ نفر از مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران (مناطق ۲۲گانه) به صورت طبقه‌بندی متناسب به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه استاندارد ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ایرانی بود (کردنائیچ و همکاران، ۱۳۸۶). این پرسش‌نامه که براساس رویکرد روان‌شناختی کارآفرینی طراحی شده است، شامل ۹۵ سؤال می‌باشد که به سنجش شش عامل اصلی می‌پردازد که عبارت هستند از: ریسک‌پذیری (۱۸ سؤال)، کانون کنترل (۱۷ سؤال)، توفیق‌طلبی (۱۵ سؤال)، چالش‌طلبی (شش سؤال)، تحمل ابهام (۱۱ سؤال) و عامل خلاقیت (۲۸ سؤال).

شایان‌ذکر است که پایایی این پرسش‌نامه از طریق یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از نمونه پژوهش و به روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید ( $\alpha=0/78$ )

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در آمار توصیفی تلاش بر این بود تا با ترسیم جدول‌ها، نمودارها و محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به توصیف متغیرها پرداخته شده و به شفافیت پژوهش کمک شود. بدین منظور، ابتدا اطلاعات توصیفی مربوط به نمونه آماری (شامل: سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، میزان سابقه کار و نوع مالکیت باشگاه) و سپس، اطلاعات توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش ارائه گردیده است.

لازم به ذکر می‌باشد که جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آزمون تی تک‌نمونه‌ای و آزمون فریدمن استفاده شده است.

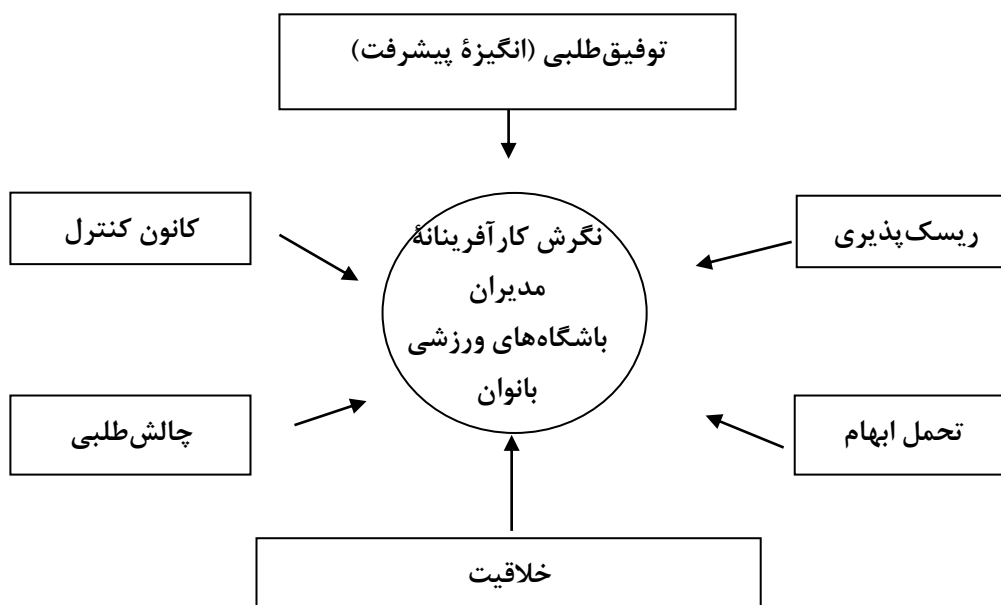
### مدل مفهومی پژوهش

به طور کلی، تاکنون ویژگی‌های متعددی در مورد کارآفرینان در پژوهش‌های مختلف مطرح شده است و ادبیات وسیع و قابل ملاحظه‌ای در زمینه ویژگی‌های روان‌شناسانه و شخصیتی کارآفرینان وجود دارد. مهم‌ترین این ویژگی‌ها که مورد توافق پژوهشگران روان‌شناسی بوده و به کارآفرینان نسبت داده شده است، در جدول شماره یک قابل مشاهده می‌باشد (احمدپور داریانی، ۲۰۰۸).

جدول ۱- ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان

نام پژوهشگر	سال پژوهش	ویژگی
مک کله‌لند	۱۹۶۳	توفیق طلبی
آنکینسون - روتز	۱۹۵۷-۱۹۶۴	مرکز کنترل داخلی
لایلز - بروکهاوس	۱۹۷۴-۱۹۸۰	تمایل به پذیرش مخاطره‌های معتدل
باومن، سکستون و اسکایر	۱۹۸۲	تحمل ابهام
جاکوبو ویتز و وایلد	۱۹۸۲	استقلال طلبی
سکستون	۱۹۸۲	پرانرژی، بانگیزه و متعهد

می‌توان گفت مهم‌ترین ویژگی‌هایی که در این پژوهش مدنظر می‌باشد، عبارت است از: توفیق طلبی، کانون کنترل درونی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام، چالش طلبی و خلاقیت.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش



## نتایج

نتایج بررسی توصیفی مربوط به سن افراد نشان می‌دهد که ۲۰ نفر (۱۷/۵ درصد) در طیف سنی زیر ۲۵ سال هستند. همچنین، ۳۹ نفر (۳۴/۲ درصد) در طیف سنی ۲۶ تا ۳۰ سال، ۲۰ نفر (۱۷/۵ درصد) در طیف سنی ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۴ نفر (۱۲/۳ درصد) در طیف سنی ۳۶ تا ۴۰ سال و ۱۰ نفر (۸/۸ درصد) در طیف سنی ۴۱ سال به بالا قرار دارند. داده‌های مربوط به تحصیلات نیز بیانگر آن است که ۲۶ نفر (۸/۲۲ درصد) دارای مدرک دیپلم، اکثریت افراد نمونه‌های پژوهش معادل ۴۲ نفر (۳۶/۸۴ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۲۳ نفر (۲۱/۱۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۱۷ نفر (۱۴/۹۱ درصد) دارای مدرک کاردانی، سه نفر (۲/۶ درصد) دارای مدرک کمتر از دیپلم و سه نفر (۲/۶ درصد) دارای مدرک دکتری هستند. علاوه‌براین، از نظر سابقه کار، اغلب افراد نمونه پژوهش معادل ۴۵ نفر (۳۹/۵ درصد) دارای سابقه کار کمتر از پنج سال، ۳۹ نفر (۳۴/۲ درصد) دارای سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال، ۱۲ نفر (۱۰/۵ درصد) دارای سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال، نه نفر (۷/۸۹ درصد) دارای سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال، چهار نفر (۳/۵ درصد) دارای سابقه کار ۲۱ تا ۲۵ سال، سه نفر (۲/۶ درصد) دارای سابقه کار ۲۶ تا ۳۰ سال و چهار نفر (۳/۵ درصد) دارای سابقه کار ۳۰ سال به بالا می‌باشند. با توجه به این که بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کار کمتر از ۵ و ۱۰ سال است، می‌توان گفت که میزان جذب افراد در فعالیت‌های ورزشی در سال‌های اخیر افزایش چشم‌گیری داشته است. در ارتباط با رشته تحصیلی نیز می‌توان گفت که ۵۸ نفر از افراد نمونه (۵۰/۹ درصد) در رشته تربیت‌بدنی و ۵۶ نفر (۴۹/۱ درصد) در رشته‌هایی غیر از تربیت‌بدنی تحصیل کرده‌اند. نتایج بررسی توصیفی مربوط به نوع مالکیت باشگاه‌ها نیز نشان می‌دهد که ۴۲/۱ درصد متعلق به بخش دولتی و ۵۷/۹ درصد متعلق به بخش خصوصی بوده‌اند که این امر بیانگر رشد ورزش می‌باشد. در جدول شماره یک، میانگین و انحراف معیار مربوط به شش عامل اصلی در مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران ارائه شده است.

جدول ۲- اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش

گویه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
ریسک‌پذیری	۱۱۴	۴۸/۳۵	۱۰/۰۰
کنترل درونی	۱۱۴	۶۶/۰۶	۸/۰۴
توفیق‌طلبی	۱۱۴	۴۸/۱۴	۷/۷۳
خلاقیت	۱۱۴	۳۶/۱۵	۶/۸۶
تحمل ابهام	۱۱۴	۲۴/۰۴	۵/۷۶

چالش طلبی ۱۱۴ ۱۸/۱۰ ۳/۶۳

**نتایج آمار استنباطی:** با توجه به نتایج مندرج در جدول شماره سه مبنی بر صفرشدن سطح معناداری و معناداربودن تفاوت میزان ریسک‌پذیری، کنترل درونی، توفیق‌طلبی، خلاقیت، تحمل ابهام و چالش‌طلبی نسبت به مقدار ارزش موردآزمون (جدول شماره سه)، می‌توان فرض صفر (عدم وجود تفاوت معنادار در میزان عوامل ذکرشده) را رد کرد و با ۹۹ درصد اطمینان، فرض مقابل مبنی بر معناداربودن تفاوت میزان ریسک‌پذیری، کنترل درونی، توفیق‌طلبی، خلاقیت، تحمل ابهام و چالش‌طلبی در مدیران باشگاه‌های ورزشی را پذیرفت.

جدول ۳- آزمون تی

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار تی	
۰/۰۰۱	۱۱۳	۳/۵۸	ریسک‌پذیری
۰/۰۰۱	۱۱۳	۱۶/۶۶	کنترل درونی
۰/۰۰۱	۱۱۳	۱۴/۷۰	توفیق‌طلبی
۰/۰۰۱	۱۱۳	۵/۶۸	خلاقیت
۰/۰۰۱	۱۱۳	۶/۴۰	تحمل ابهام
۰/۰۰۱	۱۱۳	۹/۱۱	چالش‌طلبی

در جدول شماره چهار مشاهده می‌شود که خی‌دو محاسبه‌شده (۶۸۴/۴۳) از خی‌دو جدول در درجه آزادی هفت (۱۸/۴۸) بزرگ‌تر است و با توجه به صفربودن سطح معناداری، با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که فرض خلاف مبنی بر معناداربودن تفاوت بین شش مؤلفه کارآفرینی در گروه نمونه تأیید می‌شود.

جدول ۴- ارزش ویژگی‌های کارآفرینی موردقبول و ارزش به‌دست‌آمده از نتایج

ابعاد کارآفرینی	ارزش موردآزمون در پرسش‌نامه	ارزش به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه
ریسک‌پذیری	۴۵	۴۸/۳۵
کانون کنترل	۴۲/۵	۶۶/۰۶
توفیق‌طلبی	۳۷/۵	۴۸/۱۴
خلاقیت	۳۲/۵	۳۶/۱۵
تحمل ابهام	۵/۲۷	۳۴/۰۴
چالش‌طلبی	۱۵	۱۸/۱۰

در ادامه، از آزمون فریدمن به منظور اولویت‌بندی ابعاد نگرش کارآفرینی استفاده شده است.

جدول ۵- اطلاعات آمار استنباطی آزمون فریدمن

سطح معناداری	درجه آزادی	خی دو
۰/۰۰۱	۷	۶۸۴/۴۳

در جدول شماره شش به بررسی مقایسه‌ای شش عامل اصلی بین مدیران باشگاه‌های دولتی و خصوصی پرداخته شده است.

جدول ۶- اولویت‌بندی ابعاد نگرش کارآفرینی بر مبنای آزمون فریدمن

متغیر	میانگین رتبه‌ها	رتبه‌بندی نهایی
کانون کنترل درونی	۷/۵۴	۶
ریسک‌پذیری	۶/۶۹	۵
توفیق‌طلبی	۶/۴۸	۴
خلاقیت	۵/۰۰	۳
تحمل ابهام	۳/۰۵	۲
چالش‌طلبی	۱/۵۴	۱

با توجه به جدول هفت می‌توان نتیجه گرفت که تی محاسبه‌شده از تی جدول ( $t=2$ ) در درجه آزادی ۱۱۲ کوچک‌تر است. همچنین، با توجه به سطح معناداری ( $P \geq 0.05$ ) با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می‌گیریم که فرض خلاف مبنی بر معنادار بودن تفاوت نگرش کارآفرینانه مدیران باشگاه‌های دولتی و خصوصی بر اساس مؤلفه ذکر شده، رد می‌شود.

جدول ۷- بررسی مقایسه‌ای شش عامل اصلی بین مدیران باشگاه‌های دولتی و خصوصی

عامل	نوع مالکیت باشگاه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
ریسک‌پذیری	دولتی	۴۹	۴۶/۶۳	۱۰/۳۶	۱/۴۸
	خصوصی	۶۵	۴۹/۴۴	۹/۷۵	۱/۲۱
کانون کنترل	دولتی	۴۹	۵۵/۱۲	۹/۳۳	۱/۳۳
	خصوصی	۶۵	۵۵/۳۵	۷/۴۲	۰/۹۲۱
توفیق‌طلبی	دولتی	۴۹	۴۷/۹۵	۸/۵۰	۱/۲۱
	خصوصی	۶۵	۴۸/۳۸	۷/۲۳	۰/۸۹۷
خلاقیت	دولتی	۴۹	۲۰/۰۰	۳/۹۸	۰/۵۶۹
	خصوصی	۶۵	۲۰/۴۰	۳/۰۶	۰/۳۸۰

ادامه جدول ۷- بررسی مقایسه‌ای شش عامل اصلی بین مدیران باشگاه‌های دولتی و خصوصی

عامل	نوع مالکیت باشگاه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین
تحمل ابهام	دولتی	۴۹	۲۴/۷۷	۵/۸۱	۰/۸۳۰
	خصوصی	۶۵	۲۳/۴۹	۵/۷۰	۰/۷۰۸
چالش طلبی	دولتی	۴۹	۱۷/۷۹	۴/۰۲	۰/۵۷۴
	خصوصی	۶۵	۱۸/۳۲	۳/۳۱	۰/۴۱۰

جدول ۸- بررسی نگرش کارآفرینانه مدیران باشگاه‌های دولتی و خصوصی

گویه	تی	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
ریسک‌پذیری	۱/۴۸	۱۱۲	۰/۱۴۱	تأیید فرض صفر
کانون کنترل	۰/۱۴۷	۱۱۲	۰/۸۸۳	تأیید فرض صفر
توفیق طلبی	۰/۲۸۸	۱۱۲	۰/۷۷۴	تأیید فرض صفر
خلاقیت	۰/۶۰۵	۱۱۲	۰/۵۴۶	تأیید فرض صفر
تحمل ابهام	۱/۱۷۹	۱۱۲	۰/۲۴۱	تأیید فرض صفر
چالش طلبی	۰/۷۶۷	۱۱۲	۰/۴۴۵	تأیید فرض صفر

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، ارزیابی نگرش کارآفرینانه مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان (دولتی و خصوصی) شهر تهران بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران دارای ریسک‌پذیری هستند که این امر با یافته‌های پژوهش گیکاس (۱۹۸۹)، ولش و یانگ (۱۹۸۲) و منصور (۱۳۸۷) که تمایل به مخاطره‌پذیری را به‌عنوان ویژگی‌های کارآفرینی در نظر می‌گیرند، مطابقت دارد. علاوه‌براین، نتایج حاکی از آن بود که مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران دارای کانون کنترل درونی هستند که این امر با یافته‌های هوارد (۲۰۰۴) و منصور (۱۳۸۷) که کانون کنترل درونی را یکی از قابلیت‌های کارآفرینی برشمرده‌اند و نیز با یافته‌های اندرسون (۱۹۸۵) که مدیران دارای کنترل درونی را دارای عملکرد بهتری می‌داند، مطابقت دارد. نظر به تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌توان ادعا نمود که مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران دارای خلاقیت می‌باشند. همچنین، می‌توان اظهار کرد که مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران از قدرت تحمل ابهام برخوردار هستند. در این ارتباط، منصور (۱۳۸۷) گزارش می‌کند که تحمل

ابهام، یکی از ویژگی‌های کارآفرینان است. ازسوی دیگر، با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌توان گفت که مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران دارای چالش‌طلبی کمی هستند. در این راستا، گیکاس (۱۹۸۹) بر این باور است که پاسخ مثبت به چالش‌ها از ویژگی‌های کارآفرینان می‌باشد. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که کلیه مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران با داشتن ویژگی‌های ریسک‌پذیری، کانون کنترل درونی، توفیق‌طلبی، خلاقیت، تحمل ابهام و چالش‌طلبی و نیز با توجه به داده‌های بالاتر از حد میانگین، دارای نگرش کارآفرینانه هستند و این امر با یافته‌های پژوهش عقیلی (۱۳۸۲)، ولش و یانگ (۱۹۸۲) و منصورى (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد.

در اولویت‌بندی ویژگی‌های مورد بررسی، مهم‌ترین ویژگی‌های مدیران به ترتیب عبارت است از: کانون کنترل، ریسک‌پذیری، توفیق‌طلبی (نیاز به پیشرفت)، خلاقیت، تحمل ابهام، رویاپردازی و چالش‌طلبی.

دلایل احتمالی پایین بودن چالش‌طلبی مدیران را شاید بتوان ناشی از آموزش‌های ناکارآمد، ناآشنا بودن مدیران با این قابلیت و ناتوانی جامعه در پرورش فرهنگ چالش‌طلبی دانست که این امر با یافته‌های پژوهش نعمتی (۱۳۹۲) در مورد ضعف بودن نمونه آماری (دانشجویان) در محور چالش‌طلبی به عنوان یکی از محورهای اساسی روحیه کارآفرینی به دلیل وجود فرهنگ دستوری، تقلیدی و غیرمولد در جامعه و نیز ناکارآمدی نظام آموزشی و آموزش عالی کشور در تدارک بستر مناسب به منظور توسعه روحیه خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی در میان دانش‌آموزان و دانشجویان هم‌راستا است. در این زمینه، رما و همکاران (۲۰۱۵)، نفریتیتی و همکاران (۲۰۱۵) و مینگ و همکاران (۲۰۱۶) عنوان کردند که با توجه به وجود دوره‌های آموزشی، تعامل دانشگاه و صنعت و پیوند قدرت و عملکرد ورزشی می‌توان منجر به تغییرات اجتماعی در شرکت‌کنندگان شد.

علاوه بر این، نتایج استنباطی که در بررسی مقایسه‌ای بین ویژگی‌های کارآفرینی مدیران باشگاه‌های دولتی و ویژگی‌های کارآفرینی مدیران باشگاه‌های خصوصی به دست آمد، نشان داد که تفاوتی بین آن‌ها وجود ندارد که این امر با نتایج پژوهش صادقی و استکی (۱۳۸۸) هم‌راستا می‌باشد. شایان ذکر است با توجه به این که تفاوت معناداری بین ویژگی‌های کارآفرینی مدیران بخش دولتی و خصوصی ملاحظه نگردید؛ بنابراین، در صورت فرایند خصوصی‌سازی باشگاه‌های دولتی می‌توان از مدیران دولتی نیز استفاده نمود. این روش باعث می‌شود علی‌رغم شناخت دقیق این مدیران از گذشته، حال و آینده چنین سازمان‌هایی، مقاومت این مدیران در فرایند انتقال و واگذاری کاهش یابد (صادقی و استکی، ۱۳۸۸).

با توجه به نتایج کسب‌شده، راه کارهای برخاسته از پژوهش به منظور ارتقای نگرش کارآفرینانه مدیران باشگاه‌های ورزشی ارائه می‌گردد:

\* با توجه به این که ویژگی خلاقیت در جدول رتبه‌بندی ویژگی‌ها در حد بالایی نیست و نیز این که براساس نظریه بسیاری از دانشمندان، خلاقیت بخش لاینفک کارآفرینی می‌باشد، لازم است دوره‌های آموزشی ترتیب داده شود تا بتوان از طریق آموزش و برگزاری کارگاه‌ها، این قابلیت کارآفرینی را در مدیران پرورش داد.

\* با توجه به نتایج مشخص شد که چالش‌طلبی مدیران باشگاه‌های ورزشی در پایین‌ترین سطح قرار دارد و لذا، می‌بایست از طریق آموزش‌های صحیح، زمینه‌های ایجاد این ویژگی در مدیران را ارتقا داد. همچنین، لازم است در رابطه با زمینه‌های بروز و پرورش مدیران در ارتباط با چالش‌طلبی، اقدامات لازم و مناسبی در باشگاه‌ها و سازمان‌های ورزشی صورت گیرد.

\* ارائه مشاوره‌های مالی و اقتصادی (در زمینه سرمایه‌گذاری و جذب سرمایه خارجی) به مدیران باشگاه‌های ورزشی در جهت توسعه کارآفرینی

\* ارائه آموزش‌های ویژه کارآفرینی برای مدیران باشگاه‌های ورزشی به منظور ایجاد و تقویت هریک از قابلیت‌های کارآفرینی.

\* برگزاری کارگاه‌های آموزشی با موضوع آشنایی با تجربه‌های افراد کارآفرین.

\* تأکید بر نقش ارزش‌های فرهنگی به عنوان یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر نگرش‌های کارآفرینانه مدیران و برنامه‌ریزی به منظور تقویت آن.

**پیام مقاله:** با انجام این پژوهش مشخص شد که مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران دارای نگرش کارآفرینانه هستند و تفاوت معناداری بین نگرش کارآفرینانه مدیران باشگاه‌های ورزشی دولتی و مدیران باشگاه‌های ورزشی خصوصی وجود ندارد؛ از این رو، با تکیه بر نتایج پژوهش می‌توان از طریق اطلاع‌رسانی مناسب و آموزش کافی، مقاومت مدیران باشگاه‌های ورزشی دولتی را در فرایند انتقال و واگذاری کاهش داد.

## منابع

1. Ahmadpour Dariani, M. (2002). Entrepreneurship. (4<sup>th</sup> ed). Tehran: Pardis Publication.37-38. (Persian).
2. Ahmadpour Dariani, M. (2008). Entrepreneurship (definitions, models and theories) (8<sup>th</sup> ed). Tehran: Pardis Publication.45. (Persian).
3. Alvani, M., & Ghasemi, H. (1998.) Social responsibility director. Center for Public Management Education. First Edition.Publication of State Management Education Center.65-6. (Persian).

4. Brockhaus, Kh. (1980). The psychology of the entrepreneur, encyclopedia of entrepreneurship. Prentice Hall. Englewood Cliffs. NJ: 1982. 39-57.
5. Burns, P. (2001). Entrepreneurship and small business. (4th ed). England: Palgrave Publication. 78.
6. Chelladurai, P. (1999). Human resource management in sport and recreational. 2nd Edition. Human Kinetics. 24.
7. Divandari, A., Vafai, A., & Hasanpoor, A. (2007). Examine how to strengthen the entrepreneurial attitude among managers of Bank Mellat. Tehran University, Entrepreneurship Center. 1-16. (Persian).
8. Eshenfelder, M. J. (2007). Economics of sport. (2th ed). Publisher: fitness information technology. 77-78.
9. Gekas, V. (1989). The social psychology of self-efficacy. In W. R. Scott & S. Blake (Eds.), Annual Review of Sociology. 15: 291-316.
10. Howard, S. (2004). Developing entrepreneurial potential in youth: The effects of entrepreneurial education and venture creation. University of South Florida Repot. 17.
11. Khani Muslim, A. (2012). Psychological approaches to entrepreneurship. fekrifarinan.blogfa.com (Persian).
12. Kordnayy, A., Zali, M., Homan, H. A., & Shams, Sh. (2007). Entrepreneurial personality assessment tool features. Tehran: Tarbiat Modarres University, Entrepreneurship Center Press. (Persian).
13. Mansouri, S. (2008). Studying the entrepreneurial personality traits of female managers in Tehran clubs. (Unpublished master dissertation). Tehran: Tarbiat Modarres University. (Persian).
14. Ming, S., Simpson, D., & Rosenberg, D. (2016). An exploration of experiences of female participants in power and performance sports. Women in Sport and Physical Activity Journal. 24(1): 1-77
15. Moghimi, M. (2008). Entrepreneurship in civil society: Research on non-governmental organizations (NGoS) Tehran: Tehran University. Tehran University Entrepreneurship Center. (Persian).
16. Mohammadi, H. R., Ahmadi, A., & Jahromy, Sh. (2011). The relationship between personality characteristics and entrepreneurial intention, Research Scientific Journal Sociology of Women. 2(1): 119-99. (Persian).
17. Nefertiti, A., Walker, E., & Nicole, M. (2015). Creating opportunities for social change in women's sport through academic and industry collaborations: An interview with Kate Fagan. Journal of Intercollegiate Sport. 8(1): 82-95.
18. Nemati, M. A. (2013). Check traits students of Tehran universities. Journal of Innovation and Value Creation. 1(3): 48-64. (Persian).
19. Pvrqaz, A., Kazemi, Y., & Mohammad, A. (2011). Examine the relationship between entrepreneurial ways of thinking and personality characteristics of school principals. Entrepreneurship Development Journal. 6(7): 67-85. (Persian).
20. Rhema, D., Fuller Justin, M., Evanovich, J. E., Bruening, J., Cassandra J., Vernon, E., Percy, J., & Michael, C. (2015). The impact of a sport-based service learning course on participants' attitudes, intentions and actions toward social change. Journal of Intercollegiate Sport. 8(1): 14-36.

21. Sadeghi, D., & Esteki, M. (2009). Comparison between entrepreneurial characteristics airlines Iranian state and private. SID.2(3):17-32. (Persian).
22. Shinnar, R., Pruett, M., & Toney, B. (2009). Entrepreneurship education: Attitudes across campus. Journal of Education for Business.6(3):151-8.

### استناد به مقاله

محمد کاظمی، رضا، راسخ، نازنین، و اسمعیلی، فاطمه. (۱۳۹۶). ارزیابی نگرش کارآفرینانه مدیران باشگاه‌های ورزشی بانوان شهر تهران و ارائه راه‌کار(دولتی و خصوصی). مطالعات مدیریت ورزشی، ۹(۴۱)، ۲۶-۱۱۱.  
شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.921

Mohamad Kazemi, R., Rasekh, N., & Esmaeili, F. (2017). Assessment of Entrepreneurial Attitude among Club's Women Managers in Tehran Province. Sport Management Studies. 9 (41): 111-126. (Persian).  
Doi: 10.22089/smrj.2017.921



## Assessment of Entrepreneurial Attitude among Managers of Women's Sports Clubs in Tehran

R. Mohamad Kazemi<sup>1</sup>, N. Rasekh<sup>2</sup>, F. Esmaili<sup>3</sup>

1. Associate Professor of Sport Management, University of Tehran
2. Assistant Professor of Sport Management, Sports Sciences Research Institute\*
3. M.Sc. of Entrepreneurship, University of Tehran

Received: 2016/07/05

Accepted: 2016/12/29

---

### Abstract

This study assessed entrepreneurial attitudes of female managers in sports clubs of Tehran (22 regions). It aims to identify and evaluate these attitudes and prioritize the characteristics of entrepreneurship among managers of women's clubs. Study population included managers of all women's sports club in Tehran in 2015, the number of which was 550, according to Statistics Department of Sport Ministry in Tehran province. One hundred-sixteen people were selected randomly for study. Data was collected using a standardized questionnaire which measured five major personality traits important for entrepreneurship: risk taking, internal locus of control, need for achievement, tolerance for ambiguity, and creativity. Data was analyzed using both descriptive and inferential (one-sample t test and Friedman test) statistical methods. Results showed that managers of women's sports clubs in Tehran had entrepreneurial attitudes. Prioritizing these traits revealed that internal locus of control and risk taking had the highest and lowest priority, respectively. No significant difference was observed in entrepreneurial attitude of managers of public versus private sports club.

**Keywords:** Entrepreneurial Attitude, Managers, Women's Sports Clubs

---

---

\*Corresponding Author

Email: n\_rasekh663@yahoo.com