

نقش ابعاد کار آفرینی بر عملکرد مدیران ادارات ورزش و جوانان

امین کلانی^۱، عیسی اسکندری^۲، امیر مسعود محمدی شمس آبادی^۳

۱. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، باشگاه پژوهشگران جوان، کرج، ایران*

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور تهران

۳. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۰۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۹/۲۷

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین ارتباط بین کارآفرینی و عملکرد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان‌های شمالی ایران بود. روش تحقیق از نوع همبستگی و جامعه آماری آن را کلیه مدیران، معاونین و کارشناسان مسئول ادارات کل ورزش و جوانان شمال ایران (استان‌های گیلان، مازندران و گلستان) به همراه مدیران و معاونان پنج شهرستان منتخب تابعه، تشکیل شد. به علت محدود بودن جامعه، نمونه آماری بصورت تمام شمار در نظر گرفته شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد کارآفرینی و عملکرد سازمانی بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت. نتایج تحقیق ارتباط معناداری بین مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان شمال ایران را نشان داد. با توجه به وجود رابطه هم خطی بین متغیرها و فرض استقلال خطاها از یکدیگر، متغیرهای پیش‌بین (مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی)، ۵۵ درصد تغییر در میزان عملکرد سازمانی را تبیین کردند. از بین مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی دو مؤلفه خلاقیت و ساختار مدیریتی سهم بیشتری را در پیش‌بینی عملکرد سازمانی داشتند. با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود که از مدیران خلاق و نوآور و ریسک‌پذیر در پست‌های سازمانی استفاده شود و به ترغیب و تشویق ایده‌های جدید پرداخته شود.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی سازمانی، عملکرد سازمانی، ادارات ورزش و جوانان، مدیران

مقدمه

در عصر حاضر با افزایش جمعیت، جوامع و سازمانها به سرعت در حال گسترش و پیشرفت هستند و در پی آن، پیچیدگی آنها نیز رو به فزونی است. کارآفرینی در یک تعامل چند سویه هم در مفهوم ایجاد اشتغال و هم در مفهوم ایجاد تحول از راه نوآوریها و بهبود فرایندها و هم به عنوان عامل کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی، به شدت مورد نیاز است. حتی می توان بحث کارآفرینی را در عصر مدرن امروزی یکی از اصلی ترین راهبردهای بنیادی هر کشور محسوب کرد. زیرا یکی از معیارهای مهم تمایز کشورهای توسعه یافته و جهان سوم را می توان در میزان کارایی و عملیاتی کردن کارآفرینی بر شمرد (ناهید، ۱۳۸۸، ۵۸-۳۹). از اوایل دهه ۱۹۸۰ هجوم همزمان به سوی کارآفرینی و تاکید سازمانها بر نوآوری برای بقا و رقابت با سازمانهای کارآفرینی که بیش از پیش در صحنه بازار ظاهر شدند، موجب هدایت ویژگیهای کارآفرینانه به درون سازمانها شد (کرد نایچ، ۱۳۸۶، ۱۴۱-۱۵۹).

سرعت تغییرات کنونی به گونه ای است که شناسایی و پیش بینی تغییرات از حالت یکنواخت و همسان خارج شده و تجارب و دستاوردهای گذشته، الزامی در تضمین موفقیت آینده نیست؛ یعنی می توان گفت عصر حاضر، عصر عدم تداوم و عدم پیش بینی است و حاکم شدن این تئوری در اساس تغییرات جوامع امروزی، این جوامع را بیش از پیش به سوی خلاقیت و نوآوری و پذیرش تفاوت و تغییر، سوق داده است که می توان این مهم را در میزان کارآفرین بودن آنها یافت (ناهید، ۱۳۸۸، ۳۹-۵۸). با این وجود کارآفرینی سازمانی فرایندی است که از طریق آن سازمانها متوجه فرصتها می شوند و عوامل تولید را به طرز خلاقانه ای برای ایجاد ارزش جدید سرو سامان می دهند (بهبهانی، ۱۳۸۶، ۲۳-۲۵). به عبارتی کارآفرینی عبارت است از: فرایند نوآوری و بهره گیری از فرصتها با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش ریسکهای مالی، روانی، اجتماعی که البته با انگیزه سود مالی، توفیق طلبی، رضایت شخصی و استقلال صورت می پذیرد (نظری، ۱۳۸۷، ۸۹-۷۴).

از طرف دیگر همواره در اکثر سازمانهای جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقاء و بهبود عملکرد سازمانهای خویش می باشند. برای این کار مدیران باید برای تقویت دانایی، دانش، انگیزش، روحیه مسئولیت پذیری و تعهد به اهداف سازمانی، نیروی انسانی شاغل در سازمان تحت مدیریت خود، اقدام کنند (خسروی زاده، خلجی، خواجهی، ۱۳۸۷، ۱۷-۵). بنابراین عملکرد سازمان، ترکیب گسترده ای هم از دریافتهای غیر ملموس، همچون افزایش دانش سازمانی و هم دریافتهای عینی و ملموس، همچون نتایج اقتصادی و مالی است. عملکرد سازمانی مفهوم گسترده ای است که آنچه را سازمان تولید می کند و نیز حوزههایی را که با آنها در تعامل است در بر می گیرد. به عبارت دیگر،

عملکرد سازمانی به چگونگی انجام ماموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌شود (صفرزاده، تدوین، حر محمدی، ۱۳۹۱، ۸۶-۷۶). سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است؛ که در یک دوره زمانی بلند مدت از طریق توانایی، انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت مسنجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی‌ترین دارایی، به نتایجی بهتر از سازمان‌های هم‌تراز خود دست می‌یابد (عیسی‌خانی، ۱۳۸۷، ۲۹-۲۴).

شواهد نشان می‌دهد که همواره گرایش و فعالیت‌های کارآفرینانه در کشورهای غربی و توسعه‌یافته، منجر به بهبود عملکرد و رشد سازمانی می‌شود و سازمان‌ها فعالیت‌های کارآفرینانه‌شان را با این فرض پیگیری می‌کنند که اقدامات آنها منجر به عملکردی در سطحی بالاتر یا حداقل حفظ سطح عملکردشان می‌شود و از طرفی منافع کارآفرینی تنها محدود به سازمان خاصی نمی‌شود بلکه روی اقتصاد آن کشور نیز تاثیرگذار است زیرا کارآفرینی می‌تواند با افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد و افزایش رقابت‌پذیری در عرصه ملی و بین‌المللی، اقتصاد آن کشور را تحت تأثیر قرار دهد (غلامی، ۱۳۸۷، ۲۴).

امروزه ورزش یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی تامین سلامت و نشاط جامعه می‌باشد. ورزش بر بهره‌وری ملی اثر گذاشته و در نتیجه بر رونق اقتصادی کشور تاثیر مثبت بر جای می‌گذارد. سرمایه‌گذاری در تولید محصولات و خدمات ورزشی، از یک سو اشتغال ایجاد می‌کند و از سوی دیگر بر تولید ناخالص ملی می‌افزاید. ورزش در کشور ما در حال توسعه است و همین تحرک می‌تواند زمینه‌های مناسبی جهت فعالیت‌های کارآفرینانه در کنار ورزش میسر سازد (کیرنی، هیسریچ و روچ^۱، ۲۰۰۸، ۲۹۵-۳۱۳). بنابراین با توجه به اهمیت اشتغال و بالا بودن نرخ بیکاری در میان جوانان و با توجه به اهمیت نقش ورزش در ارتقاء سطح سلامت اقشار جامعه و پیشگیری از انحرافات اجتماعی و ایجاد جو رقابتی در سرمایه‌گذاری در صنعت ورزش، فراهم نمودن زمینه توسعه کارآفرینی در حیطه ورزش یا تربیت‌بدنی از مناسب‌ترین راه‌حل‌ها جهت ایجاد اشتغال و رفع بیکاری می‌باشد (زارع، ۱۳۸۵، ۱۲). از این‌رو کارآفرینی به عنوان پدیده‌ای نوین در ورزش نقش موثری را در توسعه پیشرفت اقتصادی کشورها ایفا می‌کند. امروزه در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار، کارآفرینی دارای نقش کلیدی می‌باشد، لذا تربیت بدنی و ورزش به عنوان یک بازار رقابتی بزرگ در جوامع امروزی می‌تواند فرصت‌های شغلی زیاد و تخصص‌های گوناگونی را در زمینه‌های متفاوت با توجه به

1. Kearney, Hisrich & Roche

نیازهای فزاینده نهادهای ورزشی بوجود آورده و در جهت درآمدزایی کلان، رشد و توسعه اقتصادی خانواده‌ها و سازمان‌های ورزشی گامی اساسی بردارد (احمدپور داریانی، ۱۳۷۸، ۵۷). از اینرو وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران از نهادهای اصلی و اثرگذار بر تمامی فعالیت‌های ورزشی کشور است و ارتباطات وسیعی با سازمان‌های مختلف داخل و خارج از کشور دارد و تأثیرگذار و متأثر از این سازمان‌هاست. به علاوه، ادارات کل ورزش و جوانان مناطق شمالی کشور که از زیر مجموعه‌های وزارتخانه می‌باشند، نیز نقش چشمگیری در ارتقای سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار، سرفرازی کشور و ... دارد و همانند دیگر سازمان‌ها، در راستای دستیابی به اهداف سازمانی خود، نیازمند کارآفرینی و عملکرد بالا، در تمام سطوح کاری سازمان هستند (اسکندری، ۱۳۹۰، ۱۴).

بنابراین با توجه به این که کشور ایران جزء کشورهای در حال توسعه می‌باشد و وضعیت حاکم در سازمان‌های دولتی در آن، تقریباً سنتی و غیر کارآفرینانه می‌باشد، چنین به نظر می‌رسد که یکی از مهم‌ترین دلایل ناکارآمدی سازمان‌های دولتی ایران، ناشی از فقدان نوآوری و کارآفرینی سازمانی است. با توجه به این مساله، اشتغال، طی سال‌های اخیر در ایران به عنوان یکی از چالش‌های اساسی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در زمره مهم‌ترین تهدیدهای امنیت و توسعه ملی مطرح است. با انجام پژوهش‌هایی در این زمینه، می‌توان با شناخت وضعیت کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن به مدیران سازمان‌های ورزشی کمک کرد تا استراتژی‌های مطلوب کارآفرینی را به کار گیرند و بازدهی بالقوه کارکنان را به بالفعل تبدیل کرده و سازمان را به حداکثر اثربخشی و کارآیی‌اش که همان عملکرد بالای سازمانی است، نزدیک کنند تا بتوانند در عصر تحولات و تغییرات به رشد و پیشرفت سازمانی برسند (فروغی پور، ۱۳۸۴).

بنابراین اهمیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی این مقوله ایجاب می‌نماید که سازمان‌های پیشرو در امر ورزش کشور در امر شناخت وضعیت کارآفرینی سازمانی قدم‌های بلندی را در راستای توسعه و پیشرفت بردارند. در این خصوص اهمیت عملکرد و کارآفرینی سازمانی سازمان‌های ورزشی (بالاخص در ایران)، پژوهشگران مختلف را بر آن داشته تا پژوهش‌های خود را به این موضوع معطوف سازند. در این زمینه؛ آنتونیک و اسکارلت (۲۰۰۵) در پژوهشی رابطه بین کارآفرینی شرکتی و عملکرد را در کشورهای اسلوانی و رومانی بررسی کردند. براساس نظر آنها، فعالیت‌ها و گرایش‌های کارآفرینی می‌تواند در پیش بینی عملکرد سازمانی بسیار اثرگذار باشد. همچنین نتایج پژوهش فاکس (۲۰۰۵) در همین زمینه دلالت بر همبستگی مثبت و معنادار بین کارآفرینی شرکتی و عملکرد دارد، که مؤلفه ریسک‌پذیری بالاترین درصد همبستگی را در عملکرد سازمانی دارا

می‌باشد. لاجیمی (۱۳۸۶) در پژوهشی دیگری به بررسی تاثیر اعمال کارآفرینی بر عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی پرداخت که یافته‌ها نشان می‌دهد، کارآفرینی در تمامی ابعاد به جز بهره‌گیری از فرصت با عملکرد سازمانی و مزیت رقابتی رابطه معنادار دارد. آنتونیک و پرادان (۲۰۰۸) تأثیر کارآفرینی فناوری محور را بر عملکرد سازمانی بررسی کردند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که کارآفرینی سازمانی روی عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد. ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و عملکرد تجاری شرکت پتروشیمی تبریز به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی شامل نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی و رقابت تهاجمی با عملکرد تجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنیتز^۱ و همکاران در سال ۲۰۱۰ به بررسی تاثیر نقش فناوری اطلاعات بر فرهنگ کارآفرینی و عملکرد شرکت‌ها پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد فرهنگ کارآفرینی یک عامل کلیدی در تعیین عملکرد شرکت‌ها می‌باشد. صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین نوآوری و عملکرد سازمانی ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱، ۷۶-۸۶). نتایج آزمون قاسمیه و عبدالهی (۱۳۹۱) تحت عنوان تبیین رابطه اقدامات کارآفرینانه شرکتی بر عملکرد سازمانی نشان می‌دهد که بین تمامی متغیرهای مطالعه شده به جز ریسک‌پذیری و رضایتمندی کارکنان، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ایجاد کسب و کار جدید و نوآوری بیشترین تاثیر مثبت را بر عملکرد سازمانی دارد. در همین ارتباط نتایج پژوهش راموز و جوانمرد (۱۳۹۱) نشان داد فرهنگ کارآفرینی تاثیر مثبت و مستقیمی بر عملکرد شرکت‌ها دارد.

اولیندوبیسی و اiftikhar^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان ارتباط بین کارآفرینی، نوآوری و عملکرد: مقایسه سرمایه‌گذاری‌های کوچک و متوسط نشان دادند که بین کارآفرینی، نوآوری و عملکرد ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد و از بین خرده مقیاس‌های کارآفرینی سه بعد خطرپذیری، پیشتاز بودن و استقلال داشتن ارتباط بالایی با عملکرد داشتند و حتی نوآوری به طور مستقیم با عملکرد ارتباط دارد. در همین ارتباط نتایج پژوهش چو^۳ و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که گرایش کارآفرینانه ارتباط مثبت و معناداری با عملکرد شرکتی دارد. فلیکیو^۴ و همکاران (۲۰۱۳)

-
1. Benitez
 2. Oly Ndubisi & Iftikhar
 3. Choe
 4. Felício

در پژوهش خود نقش کارآفرینی اجتماعی در رهبری تغییرپذیر و تبیین ارزش اجتماعی و عملکرد سازمانی در سازمان‌های اجتماعی بدون منفعت (خیریه) را تجزیه تحلیل کردند و نتایج آنها مؤید این است که کارآفرینی اجتماعی بر تبیین ارزش اجتماعی و عملکرد سازمانی اثری مثبت و قوی دارد. میزر اسمیت و والزا^۱ (۲۰۱۳) در پژوهش خود تحت عنوان گرایش کارآفرینانه و عملکرد شرکت‌های جوان: نقش مدیریت منابع انسانی، نشان داد که ارتباط معناداری بین گرایش کارآفرینانه و پیشرفت عملکرد شرکت وجود ندارد. هینز و اینگرفورت^۲ (۲۰۱۳) در مقاله خود تحت عنوان ارتباط بین کارآفرینی و عملکرد در بخش مراقبت از سلامت، به این نتایج دست یافت که کارآفرینی سازمانی با مؤلفه‌های پیش‌تاز بودن، نوآوری و ریسک‌پذیری بر عملکرد بخش مراقبت از سلامتی تأثیرگذار است. نتایج نشان داد که بین کارآفرینی و عملکرد بیمارستان ارتباط مستقیم و مثبت وجود دارد. علاوه بر آن اثر مثبت بر مالکان و محیط هم دارد.

بنابراین می‌توان ادعا کرد که کارآفرینی می‌تواند اثر مثبتی بر عملکرد سازمان داشته باشد. با اینکه کارآفرینی یک عامل محرکی برای ارزش آفرینی هم در بازارهای بین‌المللی و داخلی مطرح شده است با وجود آن هنوز به نظر می‌رسد مطالعات تجربی محدودی در ارتباط بین کارآفرینی و عملکرد وجود دارد (آنتونیک و پرادان، ۲۰۰۸، ۲۶۵-۲۵۷). با توجه به پیشینه موضوع و اهمیت این امر، در واقع پژوهش حاضر برای ارتقاء هر چه بهتر مدیریت مدیران سازمان‌های ورزشی و توسعه کارآفرینی کارآمد و عملکرد بالای سازمانی در ادارات و نهادهای ورزشی کشور ضرورت پیدا می‌کند. با توجه به این که ادارات ورزش و جوانان استان‌های شمالی ایران از نهادهای اصلی ورزش در شمال کشور می‌باشند، استفاده از این راهکارها و پژوهش‌ها می‌تواند منشاء تحولی عمیق در ورزش کشور شوند. با توجه به پژوهش‌های اندک در حوزه کارآفرینی سازمانی و نقش آن در بهبود عملکرد نهادهای ورزشی، ضرورت انجام چنین پژوهشی را مضاعف نموده است. بطوری‌که، در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمان و اینکه تا چه اندازه کارآفرینی سازمانی می‌تواند پیش بین معناداری برای عملکرد سازمان باشد، از دیدگاه مدیران و کارشناسان ادارات کل ورزش و جوانان مناطق شمالی کشور مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است.

1. Messersmith
2. Hinz & Ingerfurth

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی است که به شکل میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران، معاونین و کارشناسان مسئول ادارات کل ورزش و جوانان شمال ایران (استان‌های گیلان، مازندران و گلستان) به همراه مدیران و معاونان پنج شهرستان منتخب تابعه که جمعاً ۱۰۸ نفر می‌باشند و به علت محدود بودن جامعه از تمامی آنها نظر سنجی شد (سال ۱۳۹۲). در نهایت ۱۰۸ پرسش‌نامه در بین مدیران، معاونین و کارشناسان مسئول ادارات کل ورزش و جوانان شمال ایران توزیع شد و در پایان تعداد ۱۰۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه استاندارد کارآفرینی سازمانی برون^۱ و همکاران که در سال (۲۰۰۱) تهیه و تدوین شده بود، استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ گویه برای شش مؤلفه کارآفرینی سازمانی (خلاقیت دو گویه، خطرپذیری سه گویه، طرح و برنامه سازمان سه گویه، ساختار مدیریتی پنج گویه، فلسفه پاداش و تشویق دو گویه، فرهنگ کارآفرینی پنج گویه) می‌باشد. همچنین پرسش‌نامه عملکرد سازمانی کمرون^۲ (۱۹۷۸) و لامپکین و دس^۳ (۱۹۹۶) که دارای شش گویه می‌باشد، ترجمه و جهت تعیین روایی محتوایی پرسشنامه‌ها از ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی در این زمینه کمک گرفته شد و سپس جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه، یک مطالعه مقدماتی (با تکمیل پرسش‌نامه توسط ۳۰ نفر) انجام گرفت و ضریب پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در حد قابل قبولی برای کارآفرینی سازمانی (۰/۹۱۵ =) و عملکرد سازمانی (۰/۹۰۱ =) بدست آمد، که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری بود.

همچنین در بخش دیگری از پرسش‌نامه، اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان از قبیل سن، جنسیت و سابقه خدمت جمع‌آوری گردید. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی) و در بخش آمار استنباطی (کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) در سطح معناداری (P ≤ ۰/۰۵) به کمک نرم افزار آماری اس.پی.اس.اس^۴ انجام گرفت.

-
1. Brown
 2. Cameron
 3. Lumpkin & Dess
 4. SPSS

نتایج

جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران، معاونین و کارشناسان مسئول ادارات کل تربیت بدنی شمال ایران (استان‌های گیلان، مازندران و گلستان) به همراه مدیران و معاونان پنج شهرستان منتخب تابعه بودند که تعداد و درصد آنها در هر استان در جدول شماره یک آمده است.

جدول ۱- تعداد مدیران و درصد برگشت پرسش‌نامه آنها به تفکیک هر استان

استان	تعداد مدیران	درصد	تعداد پرسش‌نامه داده شده	تعداد پرسش‌نامه جمع شده	درصد برگشت پرسش‌نامه
گیلان	۳۶	۳۳/۳۳	۳۶	۳۲	۰/۸۸
مازندران	۳۷	۳۴/۲۵	۳۷	۳۵	۰/۹۴
گلستان	۳۵	۳۲/۴۲	۳۵	۳۳	۰/۹۴
جمع	۱۰۸	۱۰۰	۱۰۸	۱۰۰	۰/۹۲

بررسی اطلاعات چک‌لیست ویژگی‌های فردی نشان داد که از نظر توزیع سنی ۱۰ درصد پاسخگویان مورد مطالعه زیر ۳۰ سال، ۴۱ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۹ درصد نیز ۴۱ سال به بالا می‌باشند. همچنین ۷۵ درصد مرد و ۲۵ درصد افراد زن و بر حسب رشته تحصیلی ۵۲ درصد پاسخگویان با تحصیلات تربیت بدنی، ۲۱ درصد دارای تحصیلات مدیریتی و در نهایت ۲۷ درصد نیز مدرک سایر رشته‌ها را دارند. به لحاظ سابقه خدمت، ۶۶ درصد با سابقه بین ۱۰ الی ۲۱ سال و بر اساس سطح تحصیلات نیز ۶۸ درصد پاسخگویان مورد مطالعه لیسانس، ۱۵ درصد پاسخگویان فوق لیسانس می‌باشند. در نهایت بر اساس نوع پست سازمانی نیز، ۱۸ درصد پاسخگویان مورد مطالعه پست مدیر، ۲۴ درصد پاسخگویان پست معاون و ۵۸ درصد آنها نیز در سمت کارشناس مسئول مشغول خدمت هستند.

داده‌های حاصل نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد کلی متغیر کارآفرینی سازمانی $(4/21 \pm 1/12)$ و میانگین و انحراف استاندارد عملکرد سازمانی $(3/1 \pm 85/09)$ ، بدست آمد. در ادامه با توجه به نتایج، آزمون کولموگروف اسمیرنوف، حاکی از طبیعی بودن توزیع داده‌های کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی داشت ($P = 0/05$). لذا به منظور تعیین ارتباط بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد از همبستگی پیرسون بهره گرفته شد.

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی

ضرایب / مؤلفه ها	کارآفرینی سازمانی	عملکرد سازمانی
ضریب همبستگی	۱	۰/۷۴۴
سطح معناداری		۰/۰۰۱*
تعداد	۱۰۰	۱۰۰

*در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

همانطور که مشاهده می شود، بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان شمال ایران رابطه معناداری وجود دارد (۰/۰۰۱ = سطح معناداری). همچنین با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۷۴۴ = ضریب) می توان گفت تعاملات کارآفرینی سازمانی، همسو با عملکرد سازمانی کارکنان است. لازم به ذکر است که شدت رابطه بین دو متغیر نیز قوی می باشد (۰/۵۵۳ = مجذور ضریب).

با توجه به نتایج جدول شماره سه، پس از تأیید وجود رابطه هم خطی بین متغیرها و فرض استقلال خطاها از یکدیگر، متغیرهای پژوهش در بلوکی مجزا وارد مدل رگرسیون شدند. همچنین باید عنوان کرد که جهت استفاده از آزمون رگرسیون به عنوان یک پیش فرض، می بایست مقدار آزمون دوربین واتسون در محدوده (۱/۵ تا دو) باشد که بنا به نتایج پژوهش، مقدار آزمون، ۱/۸۹ بدست آمد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود، بلوک یک، که در برگزیده متغیرهای پیش بین (فرهنگ کارآفرینی، خطرپذیری، خلاقیت، طرح و برنامه، پاداش و تشویق، ساختار مدیریتی) می باشد، ۵۵ درصد تغییر در میزان عملکرد سازمانی را تبیین می نمایند. لذا در ادامه با توجه به مقدار $F = ۲۰/۶۵۱$ و سطح معناداری به دست آمده (۰/۰۰۱ = سطح معناداری) که در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد ($P < ۰/۰۵$)، می توان گفت که متغیرهای مستقل قادرند تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند.

جدول ۳- مجذور ضریب همبستگی تنظیم شده در مورد متغیرهای پیشگو وارد در تحقیق

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب	مجذور ضریب تنظیم شده	انحراف معیار	سطح معناداری F	آزمون دوربین واتسون
۱	۰/۷۴۴	۰/۵۵۳	۰/۵۵	۰/۷۶	۰/۰۰۱	۱/۸۹

متغیرهای پیشگو: فرهنگ کارآفرینی، خطرپذیری، خلاقیت، طرح و برنامه، پاداش و تشویق، ساختار مدیریتی
متغیر ملاک: عملکرد سازمانی

بر اساس جدول شماره چهار، می‌توان گفت همه مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی بر عملکرد سازمانی مرتبط نمی‌باشند و با توجه به ضریب بتای مؤلفه‌ها، به ترتیب بالاترین ضریب تأثیر، عبارتند از:

۱. خلاقیت (مقدار ضریب بتا ۰/۳۴۲)

۲. ساختار مدیریتی (مقدار ضریب بتا ۰/۲۸۵).

لذا بنا به یافته‌های حاصل، معادله رگرسیون به صورت زیر می‌باشد.

$$۰/۲۸۵ (\text{ساختار مدیریتی}) + ۰/۳۴۲ (\text{خلاقیت}) + ۰/۸۱۰ = \text{عملکرد سازمانی}$$

بر این اساس به منظور پیش بینی عملکرد سازمانی تنها دو مؤلفه خلاقیت و ساختار مدیریتی توانایی تبیین را داشته و نقش هر یک بر حسب ضرایب تأثیر مشخص شده متفاوت است.

جدول ۴- ضریب رگرسیونی هر یک از متغیرهای وارد در تحقیق بر عملکرد سازمانی به روش همزمان

شاخص آماری مدل	ضرایب غیر هنجاری		بتای استاندارد شده	مقدار تی	سطح معناداری
	ضرایب رگرسیون	خطای استاندارد			
عدد ثابت	۰/۸۱۰	۰/۳۳۲	-	۲/۴۴۱	۰/۰۱۷
خلاقیت	۰/۶۸	۰/۴۴۱	۰/۳۴۲	۳/۳۶۲	۰/۰۰۲*
خطر پذیری	۰/۵۸	۰/۳۹۶	۰/۰۱۵	۰/۱۳۴	۰/۸۹۴
طرح و برنامه	۰/۵۹	۰/۳۵۷	-۰/۰۸۵	-۰/۷۲۷	۰/۴۶۹
ساختار مدیریتی	۰/۶۴	۰/۳۵۶	۰/۲۸۵	۲/۴۴۲	۰/۰۱۷*
فلسفه پاداش و تشویق	۰/۶۸	۰/۳۶۸	۰/۲۰۲	۱/۷۵۸	۰/۰۸۲
فرهنگ کارآفرینی	۰/۶۵	۰/۳۰۸	۰/۱۴۹	۱/۱۸۴	۰/۲۴۰

*در سطح (۰/۰۵ ≤ T) معنادار است.

بحث و نتیجه گیری

تغییر و تحولات سریع علم و فناوری در جهان از یک طرف و تبدیل ورزش به یک صنعت از طرف دیگر، دست اندرکاران ورزش را با چالش جدیدی رو به رو ساخته است که گذر از آن نیازمند به کارگیری رویکردها و روش خلاقانه است. در این میان نقش کارآفرینی و وجود کارآفرینان تعیین کننده است. کارآفرینی می‌تواند از طریق کشف و گسترش فرصت‌های مرتبط با تربیت بدنی زمینه‌های رونق اقتصادی، تغییر در شیوه زندگی و ایجاد فرصت‌های شغلی مبتنی بر کلیه اقشار جامعه و در نهایت بهبود عملکرد سازمان را فراهم کند. از آنجا که کارآفرینی سازمانی نقش مهمی در افزایش عملکرد در سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی دارند، لذا در این پژوهش میزان ارتباط

بین کارآفرینی سازمانی با عملکرد سازمانی در مدیران ادارات ورزش و جوانان استان‌های شمالی کشور ایران مورد آزمون و بررسی قرار گرفت.

در این پژوهش ارتباط کارآفرینی سازمانی با شش مؤلفه (خلاصیت، خطرپذیری، طرح و برنامه سازمان، ساختار مدیریتی، فلسفه پاداش و تشویق و فرهنگ کارآفرینی) با عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد این فرضیه‌ها بدین شرح می‌باشد:

نتایج آزمون نشان داد که بین خلاصیت و عملکرد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان شمال ایران رابطه معناداری وجود دارد ($r=0/68$ ، $P<0/001$ ، $t=0/462$ ، مجذور ضریب همبستگی). نتایج این پژوهش با پژوهش‌های قاسمیه و عبدالهی (۱۳۹۱)، صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱)، ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۰)، ندیویسی و لفتیکار (۲۰۱۲) و هینز و اینگرفورت (۲۰۱۳) همخوانی دارد. از اینرو خلاصیت یک ضرورت محیطی در حوزه کارآفرینی است. زیرا خلاصیت به توانایی شرکت برای ایجاد محصولات و معرفی موفقیت آمیز آنها به بازار گفته می‌شود. پژوهش‌های فوق بر این امر تأکید دارند که سازمان‌هایی می‌توانند در دنیای در حال تغییر امروزی به کار خود ادامه دهند و شکست نخورند، که خلاق و نوآور باشند. چنین امری زمانی میسر است که سازمان به افراد خلاق و نوآور خود بهاء بدهد و برنامه‌هایشان را مورد حمایت قرار دهند. به این ترتیب برای اینکه یک سازمان به عملکرد بالا دست پیدا کند، نیاز به خلاصیت بالا در میان مدیران و کارمندان می‌باشد. بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که با افزایش خلاصیت، میزان عملکرد سازمانی مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین مؤلفه خطرپذیری در کارآفرینی و عملکرد سازمانی ادارات ورزش و جوانان شمال ایران وجود دارد ($r=0/58$ ، ضریب $t=0/001$ ، سطح معناداری، $t=0/336$ ، مجذور ضریب همبستگی). نتیجه بدست آمده از این پژوهش با یافته‌های فاکس (۲۰۰۵)، ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۰)، ندیویسی و لفتیکار (۲۰۱۲) و هینز و اینگرفورت (۲۰۱۳) هم‌راستا است. در حالی که با پژوهش قاسمیه و عبدالهی (۱۳۹۱) همخوانی ندارد. ریسک‌پذیری به عنوان وظیفه جدایی ناپذیر کارآفرینی تلقی می‌شود که منجر به موفقیت می‌شود. ریسک‌پذیری، خلاصیت را در سازمان پرورش می‌دهد. مدیران ریسک‌پذیر به ارتقاء عملکرد سازمانی از طریق افزایش کارآفرینی در سازمان کمک می‌کنند. از این‌رو از اولویت‌های سازمان در انتخاب مدیران باید استفاده از مدیران ریسک‌پذیر باشد. اقدام به انجام کارهای دشوار و تصمیم‌گیری‌های توأم با خطر و ایجاد نگرش مثبت نسبت به ریسک‌پذیری از جمله اقداماتی است که با ارتقاء روحیه ریسک‌پذیری در سازمان جهت افزایش عملکرد آن کمک خواهد نمود. بنابراین

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که با افزایش خطرپذیری، میزان عملکرد سازمانی مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند.

نتایج همبستگی بدست آمده بین مؤلفه طرح و برنامه کارآفرینی و عملکرد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان شمال ایران، نشان دهنده رابطه‌ای مثبت و معنادار است ($r=0/59$) ضریب $r=0/01$ سطح معناداری، $r=0/348$ مجذور ضریب همبستگی). نتایج این پژوهش با پژوهش فاکس (۲۰۰۵) همخوانی دارد. مدیران بدون برنامه‌ریزی نمی‌توانند افراد و منابع را به شیوه‌ای اثربخش سازماندهی کنند. آنها حتی نمی‌توانند تصویری روشن از آنچه مورد نیاز سازمان است داشته باشند. بدون طرح و برنامه، مدیران و پیروان، فرصت یا امکان چندان زیادی برای تأمین هدف‌ها نخواهند داشت. با این اوصاف برای اینکه عملکرد سازمان بهبود پیدا کند نیاز است که مدیران در طراحی و برنامه‌ریزی سازمان خود نهایت تلاش و تمرکز را داشته باشند. بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که با افزایش برنامه‌ریزی کارآفرینی، میزان عملکرد سازمانی مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند.

همچنین نتایج نشان داد که بین مؤلفه ساختار مدیریتی و عملکرد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان شمال ایران رابطه معناداری وجود دارد ($r=0/64$ ضریب $r=0/01$ سطح معناداری، $r=0/409$ مجذور ضریب همبستگی). نتایج این پژوهش با پژوهش‌های نوری (۱۳۷۹)، حاکی از اینکه از بین اجزاء ساختار سازمانی، مؤلفه‌های رسمیت و تمرکز بیشترین تأثیر را بر عملکرد دستگاه‌های نظارتی دارند و فاکس (۲۰۰۵) همخوانی دارد. ساختار مدیریتی نقش‌های کاری و مکانیزم‌های اجرایی را برای سازمان که امکان هدایت، هماهنگی و کنترل فعالیت‌های کاری را فراهم می‌سازد، بوجود می‌آورد. اگر کار ساختاریافته نباشد، حتی عملکرد مدیران ماهر و با انگیزه نیز محدود می‌شود. اگر سازمان ساختار کار را به نحوی ایجاد کند که مدیران را به مشارکت، مداخله و توانمندسازی تشویق کند، مدیران می‌توانند تعیین کنند که چه کاری باید انجام شود و وظایف به چه طریقی باید صورت گیرد. مشارکت و مداخله مدیران می‌تواند منجر به افزایش عملکرد سازمان و کاهش مشکلات سازمان شود. باتوجه به یافته‌های فوق چنین استنباط می‌شود که با افزایش میزان ساختار مدیریتی، میزان عملکرد سازمانی مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین مؤلفه فلسفه پاداش و تشویق و عملکرد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان شمال ایران وجود دارد ($r=0/68$ ضریب $r=0/01$ سطح معناداری، $r=0/462$ مجذور ضریب همبستگی). مطالعات بسیاری رابطه مثبت بین نظام‌های پاداش تشویقی و عملکرد سازمانی را تأیید کرده‌اند. فاکس (۲۰۰۵)، مطالعه تجربی بانکر و

لی^۱ (۱۹۹۶)، که ۳۴ شرکت خرده‌فروشی را طی ۷۷ ماه بررسی کردند، نشان داد: به کارگیری برنامه‌های جبران خدمت تشویقی تأثیر مثبت زیادی بر فروش، سود و رضایت مشتریان دارد (آرهی، پارک و لی^۲، ۲۰۱۰، ۶۵-۷۵). همچنین کالبرگ و مودی^۳ (۱۹۹۴) نشان دادند که تسهیم سود، همبستگی مثبتی با کیفیت محصول، توسعه محصول، سود، رضایت مشتری و ارتقای سطح فروش دارد. فلسفه پاداش پشتیبان و محرک خلاقیت و نوآوری و آن دسته از مکانیزم‌های حمایتی سازمان است که کارکنان خلاق را به سمت استفاده از قابلیت‌ها و استعدادهای خلاقانه خویش برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه و عملکرد بهتر سازمان سوق می‌دهد و محرکی بر ای انگیزش مدیران و کارکنان و استفاده از حداکثر توانایی و بهره‌وری ایشان برای اقدامات نوآورانه است. نظام «پاداش مبتنی بر عملکرد» همچنین می‌تواند موجب تشویق کارکنان به یادگیری مهارت‌ها و رفتارهای متنوعی شود که برای عملکرد سازمان مطلوب است. چنین نظام‌های پرداختی موجب جذب، حفظ، تشویق و انگیزش کارکنان به انعطاف‌پذیری رفتاری مطابق با تغییرات محیط بیرونی می‌شود. با توجه به این یافته با افزایش پاداش و تشویق میزان عملکرد سازمانی مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند.

بر پایه نتایج پژوهش، بین فرهنگ کارآفرینی و عملکرد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان شمال ایران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت (۰/۶۵ = ضریب ۰/۰۰۱ = سطح معناداری، ۰/۴۲۲ = مجذور ضریب همبستگی). نتایج این پژوهش با پژوهش‌های آرهی و همکاران^۴ (۲۰۱۰)، مینی بر اینکه نوآوری به عنوان یکی از ابزارهای ضروری رقابتی برای موفقیت و بقای بلند مدت شرکت‌ها محسوب می‌شود (۳۱) و همچنین فاکس (۲۰۰۵) راموز و جوانمرد (۱۳۹۱) و بنیتز و همکاران (۲۰۱۰) نیز مطابقت دارد.

فرهنگ کارآفرینی می‌تواند تسهیل‌کننده عملکرد سازمانی باشد، زیرا فرهنگ کارآفرینی زمینه را برای ایجاد نوآوری فراهم می‌کند همچنین فرهنگ می‌تواند سرعت و تنوع را در زمینه نوآوری و خلاقیت در فرایندهای مختلف یک سازمان ایجاد نماید. حرکت به سمت نوآوری در فرایندهای سازمان با بهره‌گیری از فرهنگ کارآفرینی می‌تواند منجر به بهبود عملکرد سازمان و در نتیجه بقاء در

-
1. Banker & Lee
 2. Rhee, Park, Lee
 3. Kalleberg & Moody
 4. Rhee

بازار رقابتی گردد. بنابراین یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که با افزایش فرهنگ کارآفرینی، میزان عملکرد سازمانی مدیران نیز افزایش پیدا می‌کند.

در پایان فرضیه اصلی این پژوهش تبیین رابطه کارآفرینی سازمانی بر روی عملکرد سازمانی می‌باشد که یافته‌های به‌دست‌آمده از آزمون نشان می‌دهد که بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد که با یافته‌های پژوهش‌های پیشین در بسیاری از کشورها سازگار است، از جمله می‌توان به پژوهش‌های چو و همکاران (۲۰۱۳)، هینز و اینگرفورت (۲۰۱۳)، فلیکیو و همکاران (۲۰۱۳)، قاسمیه و عبدالهی (۱۳۹۱)، ابراهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، آنتونیک و پرادان (۲۰۰۸)، لاجیمی (۱۳۸۶)، فاکس (۲۰۰۵) و آنتونیک و اسکارلت (۲۰۰۵) می‌توان نام برد. اما با پژوهش میزر اسمیت و والز (۲۰۱۳) که آزمایش از ۱۱۹ شرکت تکنولوژی قوی جوان بود، نشان داد که ارتباط معناداری بین گرایش کارآفرینانه و پیشرفت عملکرد شرکت وجود ندارد.

از آنجایی که بین کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که با افزایش کارآفرینی سازمانی میزان عملکرد سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. نتایج نشان داد کارآفرینی سازمانی به تنهایی پیشگوی مناسبی برای عملکرد سازمانی می‌باشد. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که دو مؤلفه خلاقیت و ساختار مدیریتی بیشترین قابلیت پیش‌بینی بر عملکرد سازمانی را در ادارات ورزش و جوانان شمال ایران دارند.

با عنایت به مطالب فوق شناخت و بهبود عملکرد هدف اصلی کارآفرینی است. بنابراین برای اینکه یک سازمان به حداکثر عملکرد در بین مدیران و کارمندان برسد نیازمند است که از این شش مؤلفه به بهترین شکل استفاده نماید، چرا که عدم توجه به این مؤلفه‌های کارآفرینی در بهبود عملکرد سازمان تأثیر منفی خواهد گذاشت. از این‌رو شایسته است به کارآفرینی و افراد کارآفرین در سازمان بها داده شود تا میزان عملکرد در سازمان‌ها بهبود پیدا کند.

در مجموع با عنایت به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود رؤسای ادارات تدابیری بیاندیشند که افراد در سازمان منطبق با نیازهای سازمانی، کارآفرینی سازمانی را در سرلوحه کار خود قرار دهند. مدیران خلاق و نوآور را برای پست‌های سازمانی انتخاب کنند و در گزینش مدیران و همچنین در ارزیابی عملکرد آنها این شاخص مورد توجه قرار گیرد. از سوی دیگر به ترغیب و تشویق ایده‌های جدید، استقبال از روش‌های جدید، پذیرش تغییر، شناسایی و توسعه محصولات بپردازد. همچنین از مدیران ریسک‌پذیر در سازمان استفاده کنند و در تصمیم‌گیری‌های مخاطره‌آمیز مدیران را مورد حمایت قرار دهند، برنامه‌ها و استراتژی‌های خود را در اختیار کلیه مدیران و حتی کارآفرینان قرار دهند تا همه دیدی کلی از اهداف و آرمان آن اداره داشته باشند، به ایجاد ساختاری پویا با تشکیل

تیم‌های کاری و شرح وظایف منعطف و کنترل غیررسمی بپردازند، فرهنگ کارآفرینانه بوجود آورده و ترویج دهند و در نهایت رؤسای ادارات به شناسایی، تقویت و پرورش مدیران از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، همایش‌ها و سمینارها به این کار بپردازند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله، بدین وسیله مراتب تشکر و قدردانی خود را از کلیه مدیران، معاونین و کارکنان محترم شرکت‌کننده در این پژوهش که با وجود مشغله کاری فراوان ما را یاری کردند، ابراز می‌نمایند.

منابع

1. Abrahimpour, H., Salehi, S.J., & Khalili, H. (2011). Examine the relationship between corporate entrepreneurship and business performance Tabriz Petrochemical Company. *Public Management Research*, 4 (13), 121-38. (Persian)
2. Ahmadpour, M. (1999). *Entrepreneurship: definitions, theories, models*. Tehran: Pardis Publishing, 57. (Persian)
3. Antoncic, B., & Prodan, I. (2008). Alliances, corporate technological entrepreneurship and firm performance: Testing a model on manufacturing firms. *Technovation*, 28, 257-65.
4. Banker, R.D., & Lee, S.Y. (1996). Contextual Analysis of Performance Impacts of Outcome-Based Incentive Compensation. *Academy of Management Journal*, 39(4), 920-48.
5. Behbahani, P. (2007). The Study of current situation and identify the limits of entrepreneurship. *Journal of Management*, 1, 23-5. (Persian)
6. Benitez-Amado, J., Javier, F., & Nieves, M. (2010). Information technology-enabled entrepreneurship culture and firm performance, *Industrial Management & Data Systems*, 110 (4), 550-66.
7. Choe, K., lung, L., Siat, C., & Lau, T. (2013). Exploratory Study on the Relationship between Entrepreneurial Attitude and Firm's Performance. *Asian Social Science*, 9 (4), 144- 55.
8. Eskandar, Isa. (2011). The relationship between organizational learning capabilities and organizational entrepreneurship in the northern provinces of Iran's physical education department. (Unpublished master thesis). Tehran University. (Persian)
9. Felício, J.A., Gonjalves, H.M., & Gonjalves, V.D. (2013). Social value an organizational performance in non-profit social organizations: Social entrepreneurship, leadership, and socioeconomic context effects. *Journal of Business Research*, 66 (10), 2139-46.

10. Foroughi pour, H. (2005). Entrepreneurship in sports from the perspective of managers and specialists in physical education and solutions. (Unpublished PhD Thesis), Tehran, Islamic Azad University, Science and Research. (Persian)
11. Fox Julie, M. (2005). Organizational Entrepreneurship and the Organizational Performance Linkage in University Extension. (The Degree Doctor of Philosophy). Ohio State: Graduate School of the Ohio University.
12. Ghassemieh, R., & Abdullahi, H. (2012). Explaining the relationship between entrepreneurs of each firm on organizational performance (an experimental study) the development of entrepreneurship, 5 (3), 21-46. (Persian)
13. Gholami, N. (2008). The barriers to entrepreneurship in sport. (Unpublished master thesis). Tehran: Tehran University. (Persian)
14. Hinz, V., & Ingerfurth, S. (2013). The relationship between organizational entrepreneurship and performance in the healthcare sector. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16429295>.
15. Isa Khani, A. (2008). The Organizations with superior performance. Journal of Tadbir, 192 (19), 24-9. (Persian)
16. Kalleberg, A.L., & Moody, J.W. (1994). Human Resource Management & Organizational Performance. American Behavioral Scientist, 37(7), 948-62.
17. Kearney, C., Hisrich, R., & Roche, F.A. (2008). Conceptual model of public sector corporate entrepreneurship. Ent Entrep Manage, 4, 295-313.
18. Khosravizadeh, E., Khalaji, H., & Khajavi, D. (2008). The relationship between organizational commitment and performance of manager's physical education organizations in Central Province. Journal of Harekat, 37, 5-17. (Persian)
19. Kord Naeesh, A., Akbari, H., & Rezaeian, A. (2007). Investigate the barriers organizational entrepreneurship: The Case of North Wood industry companies. Journal of Humanities lecturer. Special Issue on management, 4, 141- 59. (Persian)
20. Lajimi, H.R. (2007). The Effect of entrepreneurship on organizational performance and competitive advantage. Fourth International Conference on Information and Communication Technology Management, Tehran: Marja Danesh. (Persian)
21. Messersmith, J., Wales, G., & William, J. (2013). Entrepreneurial orientation and performance in young firms: The role of human resource management. International Small Business Journal, 31(2), 115-36.
22. Nahid, M. (2009). How and why entrepreneurship and organizational entrepreneurship at a glance. Journal of Business reviews, 2(2), 39-58. (Persian)
23. Nazari. M.R. (2008). Principles of Entrepreneurship. First Edition. Tehran: Pouya Payam publishing. (Persian)
24. Oly Ndubisi, N., & Iftikhar, K. (2012). Relationship between entrepreneurship, innovation and performance: Comparing small and medium-size enterprises. Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship, 14(2), 214-236.
25. Nouri, R. (2000). The effect of organizational structure on the performance of the supervisory bodies (Supreme Audit Court and the General Inspectorate of the country. (Unpublished master thesis). Tehran, Allameh Tabatabaei University. (Persian)
26. Ramooz, S., & Javanmard, H. (2012). The effect of information technology on entrepreneurial culture on firm performance, (Case Study: Manufacturing Company of

- Arak). National Conference on entrepreneurship and business management knowledge; Tehran. (Persian)
27. Rhee, J., Park, T., & Lee, D.H. (2010). Drivers of innovativeness and performance for innovative SMEs in South Korea: Mediation of learning orientation. *Technovation*, 30, 65-75.
28. Safarzadeh, H., Tadvin, A., & Hormohammdi, M. (2012). The effect of knowledge management strategies on innovation and organizational performance (study of health centers north of the Gulf). *Journal of School of Public Health Yazd*, 11 (1), 76-86. (Persian)
29. Zare, Gh. (2006). The relationship between psychological factors of empowerment and organizational entrepreneurship in Physical Education Organization. (Unpublished master thesis). Tehran: Tehran University. (Persian)

استناد به مقاله

کلانی، امین، اسکندری، عیسی، و محمدی شمس آبادی، امیرمسعود. (۱۳۹۵). نقش ابعاد کارآفرینی بر عملکرد مدیران ادارات ورزش و جوانان. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸(۳۶)، ۲۶-۲۱۰.

Kalani, A., Eskandari, I., & Mohammadi shamsabadi, A.M. (2016). Role of Entrepreneurship Dimension in Managers Performance in Sport and Youth Offices. *Sport Management Studies*. 8 (36): 210-26. (Persian)

Role of Entrepreneurship Dimension in Managers Performance in Sport and Youth Offices

A. Kalani ¹, I. Eskandari ², A.M. Mohammadi shamsabadi ³

1. Young Researchers Club, Karaj Branch, Islamic Azad University *
2. Ph.D Student, Payamnoor University of Tehran
3. Islamic Azad University, Ghods City Branch

Received Date: 2013/12/18

Accepted Date: 2014/06/25

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between entrepreneurship and organizational performance in sport and youth offices of Iran's northern provinces. Research method was the type of correlation and the statistical population included of all managers, deputies and experts of the sport and youth offices in Iran's northern provinces (Guilan, Mazandaran and Golestan) and managers and deputies from five selected cities. Due to the limited population, the statistical sample was considered as a whole. For this purpose, organizational entrepreneurship and organizational performance questionnaires were used. Descriptive and inferential statistics methods were utilized for data analysis. Research results indicated that there was a positive and significant correlation between dimension organizational entrepreneurship and organizational performance in sport and youth offices of Iran's northern provinces. According to the linear relationship among variables and the assumption of errors independence from each other, predictor variables (organizational entrepreneurship) revealed 55% changes in the rate of organizational performance. The two components creativity and management structure of organizational entrepreneurship have greater share of the anticipated organizational performance. Totally, according to the findings of this research suggest that, managers of creative, innovative and risk-taking in organizational posts use and new ideas encourage.

Keywords: Organizational Entrepreneurship, Organizational Performance, Sport and Youth Office, Managers.

* Corresponding Author

Email: Aminkalanii@yahoo.com