

۱۳. بزرگی، شکرالله (۱۳۷۷). بررسی تأثیر سابقه مدیریت، سطح تحصیلات و جنسیت مدیران بروش‌های حل تعارض درمدارس ابتدایی شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

14. Tezer, (1996).The Study of Comparison Conflict Management Strategies In men &women in Turkey.State University, PP.28-53.

15. Susan Sportsman &et.al. (2007).Conflict Management Styles in The Health Profession. Journal of Professional Nursing, Vol. 23, NO.3, PP.157-166.

۱۶. طباییان، سید احمد (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد رؤسای دانشکده‌ها و مدیران گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور از دیدگاه اعضای هیأت علمی. رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم.

۱۷. اسد، محمدرضا (۱۳۸۲). بررسی مدیریت کیفیت جامع و اثربخشی درحوزه‌های ستادی سازمان‌های ورزشی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

۱۸. دفت، ریچارد آل (۱۳۷۷). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، جلد اول، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

19. Kritner, R. & kiniki, A. (2004). Organizational Behavior. 5th Ed. Mc Grow - Hill. PP: 36-58.

20. Pawlak, Z. (2004).Some Remarks on Conflict Analysis. European Journal of Operational Research. 166. pp.649-654.

21. WWW. Combridge Consult.Com/ conflict- creat. Htm.

بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و روحیه کارآفرینی در دانشجویان پسر تربیت بدنی

محمد پورکیانی^۱، دکتر بهروز عبدلی^۲

۱. مربی دانشگاه شهید بهشتی

۲. استادیار دانشگاه شهید بهشتی

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۷/۲۱

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۱۰/۵

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین جوّ سازمانی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و روحیه کارآفرینی در دانشجویان پسر تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران بوده است. روش پژوهش با توجه به ماهیت تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق مدیران، استادان و دانشجویان پسر دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ بوده‌اند که تعداد ۴۷ نفر از اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و ۱۵۰ دانشجوی پسر مقطع کارشناسی تربیت بدنی از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای و به صورت تصادفی انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، دو پرسشنامه جوّ سازمانی هالپین و کرافت و روحیه کارآفرینی استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب تک‌نمونه‌ای ۰/۸۴۴ و ۰/۸۷ برآورد شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون آماری و رگرسیون چندمتغیری مورد استفاده قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داده که جوّ سازمانی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی بیشتر به جوّ باز سازمانی گرایش داشته است. شاخص‌های روحیه کارآفرینی (خلاقیت، عزت نفس، انگیزه پیشرفت، منبع کنترل درونی، $p < 0.05$ آینده‌نگری و خطرپذیری) در دانشجویان بالاتر از حد متوسط بوده است ($0.05 < p$). همچنین، میان جوّ سازمانی و روحیه کارآفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در ارتباط با شاخص‌های جوّ سازمانی، سه مولفه $r = 0.533$ ، $p < 0.05$ داشته است ($0.05 < p$). صمیمیت، عدم جوشش و بازدارندگی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار روحیه کارآفرینی ($t = 0.429$ ، $p =$)، اما میان شاخص‌های روحیه $F = 0.805$ ، $p < 0.07$ بوده‌اند ($0.05 < p$).

(، تأکید بر تولید $p=0/058$ ، نفوذ $p=-1/989$ ، $t=0/215$ کناره‌گیری $(1/274-$ با روحیه کارآفرینی رابطه $p=0/609$ ، $t=0/609$ و مراعات $(1/519$ ، $p=-0/519$ ، $t=0/206$ ، $p=-1/299-$ معنی‌داری مشاهده نشده است. در مجموع نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی به جو سازمانی باز، گرایش بیشتری داشته‌اند و به نظر می‌رسد که جو سازمانی باز در رشد و پرورش روحیه کارآفرینی در دانشجویان موثر بوده است.

کلیدواژه‌های فارسی: جو سازمانی، روحیه کارآفرینی، دانشکده تربیت بدنی، دانشجویان

مقدمه

رشد سریع جمعیت و افزایش نرخ بی‌کاری به ویژه در میان دانش‌آموختگان و محدودیت ظرفیت دانشگاه‌ها در پذیرش دانشجو در مقطع کارشناسی ارشد، چالش‌هایی است که جامعه ما درگیر آن است. در شرایط کنونی یکی از عواملی که سبب دگرگونی چهره اقتصادی، اجتماعی و صنعتی یک کشور می‌شود، فعالیت‌های کارآفرینانه، برخورداری از روحیه کارآفرینی و در نهایت کارآفرینی انسان است. کارآفرینی^۱، مفهومی است که با جهت‌دهی کارآفرینی سازمان مرتبط است، اگرچه به عنوان یک مفهوم از گذشته در ادبیات مدیریت مطرح بوده است (۱). کارآفرینی، فعالیتی است که مستلزم اکتشاف، ارزشیابی و استفاده از فرصت‌ها برای ارائه خدمات و وسایل جدید و سازمان‌دهی کوشش‌هایی است که قبلاً وجود نداشته‌اند (۲). از این رو، در عرصه‌های نوین رقابتی جامعه‌ای پیش‌تاز است که از دانش‌آموختگانی برخوردار باشد که بتوانند با خلاقیت و پویایی منابع تولید را گردآوری کنند و با کوشش‌های خلاقانه خود به کسب و کار بپردازند و کارآفرین باشند (۳). برخورداری افراد جامعه از روحیه کارآفرینی یکی از راهکارهای مؤثر در حل مشکلات و معضلات کشور است. نقطه آغازین تحولات در این زمینه باید نظام آموزشی و به ویژه دانشگاه‌ها باشند و گام نخست، ایجاد جو و فضای سالم و مناسب در دانشگاه است تا زمینه رشد و شکوفایی روحیه کارآفرینی در دانشجو فراهم شود. مطالعات نشان داده‌اند که حمایت مدیریتی، ساختار سازمانی و همین‌طور پاداش و در دسترس بودن منابع بر فعالیت‌های کارآفرینی درون یک سازمان تأثیر می‌گذارند (۴). رشد و پرورش روحیه کارآفرینی در دانشجویان، رخوت و ناامیدی حاکم بر دانشجو را که معلول جو و فضای آموزشی خشک و بسته است، تبدیل به جنبشی فکری برای آفریدن ایده‌ها و اندیشه‌های نو و سالم

^۱ . Entrepreneurship

می‌کند. ایده‌های نو و سالم است که می‌تواند به طرحی شغلی تبدیل شود و در نهایت دانش‌آموخته را به سمت و سوی کاری جدید سوق دهد.

جو سازمانی ویژگی‌های درونی است که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد و بر رفتار افراد سازمان تاثیر می‌گذارد (۵). عموماً به الگوهای رفتار سازمانی برگرفته از محیط کار، جو سازمانی گفته می‌شود. برداشت اولیه از این متغیر در بطن سازمان و رفتار اعضای آن و نیز تلاش برای فهم چگونگی به دست آوردن این تجربه در آن سازمان از سوی پرسنل، همه و همه الهام بخش مفاهیم توصیفی و عملکردی بسیاری است. علی‌رغم جذابیتی که حول موضوع جو سازمانی وجود دارد، معیارهای ارزیابی و سنجش مناسب بسیار محدودی در جهت تدوین آن موجود است (۶). ارزیابی جو سازمانی بیانگر تجربیات کارکنان از ارزش‌ها و فرآیندهای مهم سازمان است و بنابراین به پیش‌بینی عملکرد سازمانی می‌پردازد و این عملکردها می‌تواند در زمینه‌های تکنولوژی، اقتصادی، تجاری و یا اجتماعی باشد (۷). از شناخته شده‌ترین مفهوم‌پردازیه‌ها در زمینه جو سازمانی مراکز آموزشی، می‌توان به مطالعات هالپین و کرافت^۱ اشاره کرد. هالپین در بررسی جو سازمانی مراکز آموزشی، با بهره‌گیری از پرسشنامه توصیفی جو سازمانی، به هشت ویژگی در این زمینه اشاره کرده که چهار ویژگی را به رفتار استادان^۲ و چهار ویژگی دیگر را به رفتار مدیر مرکز آموزشی^۳ نسبت داده است (۸).

ویژگی‌های مورد مطالعه در رفتار استادان

۱. ممانعت یا بازدارندگی^۴، به احساس استادان درباره جوئی گفته می‌شود که در آن مدیر کارهای پر مشغله، دست و پا گیر و غیرضروری را به استادان تحمیل می‌کند، این امور مانع و مزاحم فعالیت اصلی آنان یعنی تدریس می‌شود.

۲. صمیمیت^۵، به روابط گرم و دوستانه، اجتماعی و خوشایند میان استادان اطلاق می‌شود.

۳. روحیه^۶، به وضعیتی گفته می‌شود که در آن استادان از کار با یکدیگر لذت می‌برند و نسبت به همکاران و دانشجویان احساس تعهد می‌کنند.

1. Halpin & Croft

2. Teacher behavior

3. Manager behavior of educational center

4. Hindrance

5. Intimacy

6. Spirit

۴. عدم جوشش^۱، تمایل استادان به عدم مشارکت در امور دانشکده است که به آن بی‌قیدی یا عدم تعهد نیز گفته می‌شود، استادان در انجام دادن کارها وقت‌کشی می‌کنند و نسبت به همکاران خود رفتارهای منفی و انتقادآمیز نشان می‌دهند.

ویژگی‌های مورد مطالعه در رفتار مدیر

۱. **تاکید بر تولید^۲**: این بعد، سرپرستی نزدیک و رفتار دستوری و آمرانه مدیر را نشان می‌دهد.
 ۲. **کناره‌جویی^۳**: به رفتار غیرشخصی و رسمی مدیر اشاره دارد، مدیر از کارکنان خود فاصله می‌گیرد و علاقه‌مند است که قوانین و مقررات، بر جوّ مرکز آموزشی حاکم باشد.
 ۳. **مراعات^۴**: این بعد به رفتار دوستانه و گرم مدیر نسبت داده می‌شود، مدیری که دوست دارد به شیوه‌های انسانی با استادان خود رفتار کند.
 ۴. **نفوذ^۵**: این بعد به رفتار پویای مدیر اشاره دارد. مدیر از طریق نمونه قرار دادن خود، سعی بر ایجاد انگیزه در استادان دارد.
- هالپین و کرافت شش جوّ (جوّهای باز، خودگردان، کنترل شده، آشنا، پدران و بسته) را برای توصیف و طبقه‌بندی مراکز آموزشی ارائه کرده‌اند، که در طول یک پیوستار از باز به بسته قرار داده می‌شوند. اما تأکید آنان بر دو جوّ اصلی باز و بسته است. جوّ باز با صمیمیت و روحیه گروهی بالا، بازدارندگی و عدم جوشش پایین در میان استادان، مراعات و نفوذ بالا، تأکید بر تولید و کناره‌جویی پایین مدیر توصیف می‌شود؛ اما جوّ بسته، با صمیمیت و روحیه پایین، بازدارندگی و عدم جوشش بالا در میان استادان، مراعات و نفوذ پایین، تأکید بر تولید و کناره‌جویی بالای مدیر مشخص می‌شود (۹). آنان در مطالعات خود نشان داده‌اند که مراکز آموزشی با جوّ سازمانی باز نسبت به مراکز آموزشی با جوّ سازمانی بسته دارای مدیران قوی‌تری بوده‌اند که این مدیران ضمن برخورداری از اعتماد به نفس بالا، اجتماعی و آگاه نیز هستند (۵). شارما^۶ (۱۹۸۵) در پژوهش‌های خود نشان داد که از نظر آماری ارتباطی معنی‌دار میان نمرات اعتماد به نفس و جوّهای باز، آشنا و آزاد وجود دارد (۱۰). پژوهش بنت^۷ (۱۹۶۹)، به نقل

1 . Disengagement

2 . Production emphasis

3 . Aloofness

4 . Consideration

5 . Thrust

6 . Sharma

7 . Bennett

از پال و ساکسین^۱، (۱۹۸۵) نیز به این مطلب اشاره دارد که میان محیط پر نشاط و صمیمی با روش‌های ابداع و نوآوری رابطه‌ای مثبت وجود دارد (۱۱). کدیور (۱۳۷۸)، ضمن بررسی جوّ سازمانی مدارس راهنمایی شهر تهران ادعان داشت که جوّ مدرسه، به عنوان بستری برای رشد شخصیت دانش‌آموز و روحیه کارکنان دارای اهمیت است (۱۲). کارآفرینی به نقل از واژه‌نامه وبستر عبارت است از: «کسی که سازمان می‌دهد، اداره می‌کند و مخاطرات یک سرمایه‌گذاری یا طرح را می‌پذیرد» (۱۳). درباره علل کارآفرینی می‌توان به سه رویکرد متفاوت در این زمینه اشاره کرد: (۱) رویکرد شخصیتی (۲) رویکرد دموگرافیک (۳) رویکرد نگرشی. رویکرد نگرشی الگویی جامع‌تر نسبت به دو رویکرد قبلی در زمینه کارآفرینی ارائه می‌دهد. این رویکرد، علاوه بر دارا بودن نکات مثبت دو الگوی قبلی، نقص‌های این دو را برطرف کرده است (۱۴). براساس الگوی نگرشی رابینسون و همکاران (۱۹۹۱)، آنچه که در زمینه کارآفرینی قابل بحث است، به زعم رابینسون و همکاران (۱۹۹۱) اجزای نگرش کارآفرینانه شامل موضوع نگرش‌ها است انگیزه پیشرفت، مرکز کنترل، عزت نفس و خلاقیت است که در پژوهش حاضر آینده‌نگری و ریسک‌پذیری نیز به این سیاهه افزوده شده است.

یافته‌های تحقیقی کوریلسکی^۲ (۱۹۸۰)، به نقل از راشید^۳، (۲۰۰۰) بر اهمیت خلاقیت و اعتماد به نفس در کارآفرینی تأکید دارد (۱۵). احمد (۱۹۸۵) نیز در تحقیقات خود، انگیزه پیشرفت و اعتماد به نفس را ویژگی اصلی کارآفرینان می‌داند (۱۶). همچنین بدری (۱۳۸۴) ضمن بررسی قابلیت‌های کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه اصفهان؛ خلاقیت، انگیزه پیشرفت، اعتماد به نفس و منبع کنترل درونی را ویژگی‌های اصلی کارآفرینان معرفی کرده است (۱۷). راشید (۲۰۰۰) طی مطالعه‌ای در باره تأثیر آموزش بر افزایش نگرش ویژگی‌های کارآفرینی در دانش‌آموزان دبیرستانی بیان می‌دارد که برگزاری آموزش‌های خاص در این زمینه در افزایش انگیزه پیشرفت، عزت نفس، کنترل درونی و خلاقیت دانش‌آموزان مؤثر است (۱۵). به اعتقاد ساکنی^۴ (۲۰۰۱) در هر دوره آموزشی موفق (دوره‌ای که به افزایش یک شاخص شخصیتی چون عزت نفس، انگیزه پیشرفت و یا... در افراد منجر شود)، جوّ علمی و اجتماعی مثبتی حاکم است (۱۸). از آنجا که دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی، وظیفه تربیت نیروی انسانی متخصص برای اداره کردن و فعالیت در بخش‌های مختلف ورزش کشور را بر عهده دارند و دوران تحصیل نقش مهمی در شکل‌گیری شخصیت اجتماعی و رفتار شغلی ایفا می‌کند، همه تلاش‌ها باید در جهت

1. Pal & Saxean

2. Kourilsky

3. Rashid

4. Sakeni

تربیت نیروهای کارآموده و کارآفرین باشد. از سوی دیگر، چون بیشتر تحقیقات نشان داده‌اند که جوّ سازمانی ارتباط زیادی با روحیه کارآفرینی دارد، هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط جوّ سازمانی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی با روحیه کارآفرینی در دانشجویان تربیت بدنی است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر با توجه به اهمیت موضوع و اهداف مورد نظر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، اعضای هیأت علمی (۴۴۲ نفر) و دانشجویان پسر تربیت بدنی (۳۷۸۸ نفر) دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۸۶ بوده است. با توجه به اینکه ضریب همبستگی به دست آمده بین جوّ سازمانی و روحیه کارآفرینی در مرحله مقدماتی، $0/۲۷$ محاسبه شده، با مراجعه به جدول مربوط به اندازه‌های مبین برای ضریب همبستگی پیرسون (۱۹)، ۵۰ نفر به طور تصادفی اعضای هیأت علمی به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند که برای کنترل احتمالی عدم پاسخگویی، حجم نمونه به ۵۵ نفر افزایش یافت که در نهایت، تعداد ۴۷ پرسشنامه جوّ سازمانی تکمیل و عودت داده شد. همچنین، پس از دریافت پرسشنامه جوّ سازمانی، تعداد ۱۵۰ پرسشنامه روحیه کارآفرینی، براساس نمونه‌گیری طبقه‌ای به صورت تصادفی در بین دانشجویان دانشکده‌ها و گروه‌هایی که به پرسشنامه جوّ سازمانی پاسخ داده بودند، توزیع و بلافاصله پس از تکمیل، تحویل گرفته شد.

ابزار اندازه‌گیری و روش‌ها آماری

برای اندازه‌گیری جوّ سازمانی از پرسشنامه توصیفی جوّ سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳)، و برای بررسی روایی سازه و شناسایی عوامل ساختاری زیربنایی سؤالات این پرسشنامه از تحلیل عاملی استفاده شده است که در این تحلیل، هشت عامل با مقدار ویژه یک یا بالاتر از آن یافت شد و هر عامل، مستقل از عوامل دیگر بود (۵). برای ارزیابی روحیه کارآفرینی دانشجویان، پرسشنامه ای محقق ساخته مورد استفاده قرار گرفت. نحوه نمره گذاری هر دو پرسشنامه، براساس مقیاس چهار گزینه‌ای لیکرت بوده است. پرسشنامه روحیه کارآفرینی بر اساس نتایج جلسات برگزار شده در مرکز کارآفرینی دانشگاه شهید بهشتی و همچنین بررسی مقالات موجود در حیطه کارآفرینی و رفتار و نگرش کارآفرینی طراحی گردید. اعتبار محتوایی این پرسشنامه با نظر چند تن از استادان، مورد تأیید قرار گرفت. ابتدا پرسشنامه‌ها در یک نمونه

کوچک، بر اساس جامعه هدف، در بین رؤسای دانشکده‌ها، مدیران گروه‌ها، اعضای هیأت علمی و دانشجویان تربیت بدنی اجرا و اعتباریابی شدند. برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت. ضریب آلفای پرسشنامه جوّ سازمانی ۰/۸۴ و پرسشنامه روحیه کارآفرینی ۰/۸۷ محاسبه شد که این ضرایب نشان‌دهنده پایا بودن پرسشنامه‌های فوق برای کاربرد مورد نظر و ارزیابی متغیرهاست. برای توصیف آماری داده‌ها از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شد. α تک‌نمونه‌ای^۱ و رگرسیون چندمتغیری با سطح معنی‌داری ۰/۰۵ =

یافته‌های پژوهش

بر اساس الگوی پرسشنامه توصیفی جوّ سازمانی، شاخص باز بودن به صورت زیر محاسبه می‌شود (۵):

امتیاز بعد عدم جوشش \times (امتیاز بعد روحیه + امتیاز بعد صمیمیت) = میزان باز بودن
 نتایج نشان داده است که ۶۵ درصد از دانشکده‌ها و گروه‌ها، دارای جوّ باز و ۳۵ درصد از آنها دارای جوّ بسته بوده‌اند.

تک نمونه‌ای برای بررسی میزان شاخص‌های روحیه کارآفرینی در میان دانشجویان، از آزمون استفاده شد. نتایج نشان داده که میزان خلاقیت، عزت نفس، منبع کنترل درونی، انگیزه پیشرفت، آینده نگری و ریسک پذیری در دانشجویان بالاتر از سطح متوسط (۳) بوده (که بیشترین میزان روحیه کارآفرینی، مربوط به شاخص انگیزه پیشرفت و کمترین $p < 0/05$)
 میزان، مربوط به ریسک‌پذیری بوده است (جدول ۱).

جدول ۱. مقایسه میانگین نمره ابعاد روحیه کارآفرینی با میانگین فرضی ۳

P	t	X \pm SD	ابعاد روحیه کارآفرینی
۰/۰۰۱	۱۶/۰۱	۳/۷۵ \pm ۰/۵۷۴	خلاقیت
۰/۰۰۱	۸۱/۵۱	۳/۸۰ \pm ۰/۵۳۴	عزت نفس
۰/۰۰۱	۶/۷۲	۳/۳۱ \pm ۰/۵۶۵	منبع کنترل درونی
۰/۰۰۱	۲۱/۸۵	۳/۹۸ \pm ۰/۵۵۳	انگیزه پیشرفت
۰/۰۰۱	۲۰/۱۱	۳/۸۲ \pm ۰/۵۰۲	آینده نگری
۰/۰۰۱	۵/۸۹	۳/۳۲ \pm ۰/۴۸۲	ریسک پذیری

^۱ . One sample t-test

برای تعیین رابطه میان جو سازمانی دانشکده با روحیه کارآفرینی در دانشجویان، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج نشان داد که میان جو سازمانی دانشکده با روحیه کارآفرینی دانشجویان ارتباط معنی داری وجود دارد ($p = 0/533$ و $r = 0/01$). از ضریب r و $p = 0/533$ کارآفرینی دانشجویان ارتباط معنی داری وجود دارد ($p < 0/01$). همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که جو سازمانی با روحیه کارآفرینی در یک جهت حرکت می‌کنند؛ بدین معنی که هر چه جو بازتر یا مطلوب تر درک شود، میزان روحیه کارآفرینی افزایش می‌یابد و برعکس.

نتایج رگرسیون چندمتغیری برای بررسی رابطه بین شاخص‌های جو سازمانی (تأکید بر تولید، عدم جوشش، مراعات، نفوذ، صمیمیت، بازدارندگی، کناره‌گیری، روحیه) با نمره کل روحیه کارآفرینی نشان داد که رابطه ابعاد عدم جوشش، صمیمیت و بازدارندگی با روحیه کارآفرینی (جدول ۲)؛ به طوری که ارتباط بُعد صمیمیت با روحیه کارآفرینی $p < 0/05$ معنی دار بوده است (جدول ۲)؛ به طوری که ارتباط ابعاد بازدارندگی و عدم جوشش با روحیه کارآفرینی منفی بوده و میان ابعاد روحیه، کناره‌گیری، مراعات، نفوذ و تأکید بر تولید با روحیه کارآفرینی ارتباط معنی داری (جدول ۳). همچنین سه مؤلفه عدم جوشش، صمیمیت و $p > 0/05$ مشاهده نشده است (جدول ۳). بازدارندگی، میزان ۷۷ درصد واریانس مربوط به روحیه کارآفرینی را تبیین می‌کنند (جدول ۲).

جدول ۲. رگرسیون چند متغیره ارتباط بین ابعاد جو سازمانی و روحیه کارآفرینی

پیش بین	R	R ²	F	p	B	Beta	t	p	ملاک
عدم جوشش	0/657	0/432	21/28	0/0005	-6/54	-0/675	-4/61	0/0005	روحیه کارآفرینی
عدم جوشش					-5/74	-0/577	-5/38	0/0005	
صمیمیت	0/835	0/698	31/19	0/0005	1/99	0/522	4/8	0/0005	
عدم جوشش					-4/86	-0/488	-4/96	0/0005	
صمیمیت					1/55	0/408	4/03	0/0005	
بازدارندگی	0/881	0/776	30/07	0/0005	-1/53	-0/320	-3/01	0/0005	

جدول ۳. متغیرهای غیرمعنی‌دار رگرسیون

متغیرها	beta	t	p
روحیه	۰/۱۰۴	۰/۸۰۵	۰/۴۲۹
کناره‌گیری	-۰/۱۳۳	-۱/۲۷۴	۰/۲۱۵
مراعات	-۰/۰۶۳	-۰/۵۱۹	۰/۶۰۹
تأکید بر تولید	-۰/۱۲۴	-۱/۲۹۹	۰/۲۰۶
نفوذ	-۰/۲۳۹	-۱/۹۸۹	۰/۰۵۸

بحث و نتیجه‌گیری

دانشکده و گروه در حکم جامعه‌ای کوچک است و به دلیل حاکمیت شبکه پیچیده ای از تعاملات انسانی، فضای اجتماعی معینی را به وجود می‌آورد که در رشد و پرورش همه جانبه شخصیت دانشجوی بسیار موثر است. بررسی نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که جو دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی بیشتر گرایش به باز بودن دارند. اصولاً، جو سازمانی مساعد، تأثیر مثبتی روی کارکنان خواهد داشت، به طوری که باعث افزایش رضایت‌مندی، وفاداری و تعهد آنان می‌شود، و در نتیجه منجر به افزایش اثربخشی و پشتیبانی نهادی خواهد شد (۲۰). از این رو می‌توان گفت که دگرگونی باورهای کهنه عصر صنعتی، الزامات خاصی را در عصر فراصنعتی حاضر، حتی در عرصه تعلیم و تربیت ایجاد کرده، که در پویاسازی فضای آموزشی نیز موثر بوده است. امکان دستیابی به شبکه‌های اطلاع‌رسانی (مثل اینترنت) و اهتمام بر بازآموزی، برگزاری کارگاه‌ها و کنگره‌های علمی در جهت ارتقای سطح دانش علمی و کاربردی مدیران و استادان، دریچه‌ای را به روی دست اندرکاران آموزش عالی کشور، چه در سطح ستاد (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) و چه در سطح دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها گشوده است. اما علی‌رغم اینکه شاهد بهبود جو دانشکده‌ها و گروه‌ها در سال‌های اخیر هستیم، لیکن هنوز تغییرات و تحولات در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

بررسی میزان شاخص‌های روحیه کارآفرینی در میان دانشجویان پسر مقطع کارشناسی تربیت بدنی کشور نشان می‌دهد که میزان خلاقیت، عزت نفس، منبع کنترل، انگیزه پیشرفت، آینده‌نگری و ریسک‌پذیری در دانشجویان بیش از حد متوسط است. پژوهش‌های کوریلسکی (۱۹۸۰)، به نقل از راشید، (۲۰۰۰)، رابینسون و همکاران (۱۹۹۱) و بدری (۱۳۸۴) نیز بیانگر اهمیت خلاقیت به منزله مهم‌ترین ویژگی کارآفرینی است. تحقیقات احمد (۱۹۸۵) و

بدری (۱۳۸۴) نشان داده که انگیزه پیشرفت و منبع کنترل درونی، ویژگی اصلی کارآفرینان است. یافته‌های تحقیقی کوریلسکی (۱۹۸۰) و بدری (۱۳۸۴) اهمیت اعتماد به نفس را در کارآفرینی مورد تأکید قرار داده است. در این زمینه می‌توان گفت که نگرش‌ها با موضوعات خاص، ارتباط درونی دارند (رابینسون و همکاران، ۱۹۹۱) و شاخص‌های بررسی شده، از شاخص‌های نگرش کارآفرینانه هستند.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، این بوده که میان جوّ سازمانی دانشکده و گروه با روحیه کارآفرینی دانشجویان ارتباط معنی‌داری وجود داشته است، که از میان شاخص‌های جوّ سازمانی، ابعاد عدم جوشش، صمیمیت و بازدارندگی، پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار روحیه کارآفرینی بوده‌اند. به نظر می‌رسد جوّ سازمانی باز، با روابط میان فردی اصیل و درست آن، شرایطی را فراهم می‌آورد که در آن رشد و پرورش روحیه کارآفرینی به‌گونه‌ای موفقیت‌آمیز صورت گیرد. در مقابل، جوّ سازمانی بسته با ایجاد محیطی سرشار از تردید و دشمنی، رشد روحیه کارآفرینی را به شکست می‌کشاند. نتایج پژوهش‌های اندرسون (۱۹۸۲) (۲۱) و کدیور (۱۳۷۸)، نشان داده است که رشد همه‌جانبه شخصیت دانش‌آموز، وابسته به جوّ سازمانی مدرسه است. بر مبنای رویکرد نگرشی، نگرش کارآفرینی یا به عبارتی روحیه کارآفرینی در محیط‌های متفاوتی که فرد در آن کار و زندگی می‌کند و تحت تعامل با دیگران است، قابل سازمانی در تغییر این تغییرند (رابینسون و همکاران، ۱۹۹۱). بنابراین، می‌توان گفت تغییر جوّ نگرش‌ها یا تغییر روحیه کارآفرینی موثر است. به بیانی دیگر، تغییر جوّ دانشکده و گروه از بسته به باز یا از باز به بسته، منجر به افزایش یا کاهش روحیه کارآفرینی می‌شود. پژوهش بنت (۱۹۶۹)؛ به نقل از پال و سکسن، ۱۹۸۵) بر ارتباط مثبت میان محیط پر نشاط و صمیمی با روش‌های ابداع و نوآوری، و یافته‌های تحقیقی برست (۱۹۶۶)؛ به نقل از شارما، ۱۹۸۵) بر ارتباط میان اعتماد به نفس معلم با جوّهای باز، آشنا و آزاد تأکید دارد. این موارد، نمونه‌هایی از ارتباط میان جوّهای سازمانی با شاخص‌های روحیه کارآفرینی است، که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارند. نتایج پژوهش راشید (۲۰۰۰) تأثیر دوره‌های آموزشی بر افزایش انگیزه پیشرفت را مورد تأکید قرار می‌دهد که با نتایج تحقیق حاضر درباره ارتباط میان جوّ سازمانی با روحیه کارآفرینی به نوعی از ارتباط ضمنی و غیر مستقیم برخوردار است. همچنین نتایج این پژوهش با مطالعات آنتونیک و همکاران (۲۰۰۱) مطابقت دارد، بدین صورت که حمایت مدیریتی و ساختار سازمانی می‌تواند بر فعالیت‌های کارآفرینانه در یک سازمان مؤثر باشد. با توجه به وجود ارتباط مثبت میان جوّ سازمانی با روحیه کارآفرینی، مسئولان نظام آموزشی در سطح کلان و مدیران و استادان در سطح خرد با اتخاذ تدابیری مناسب می‌توانند به ایجاد

جوئی مثبت در دانشگاه‌ها بپردازند، جوئی که بتواند زمینه مناسب را برای رشد و توسعه شاخص‌های روحیه کارآفرینی فراهم آورد. به همین منظور پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱. ارتباط بعد بازندگی با روحیه کارآفرینی توجه به این نکته را ضروری می‌سازد که مانع تراشی و سنگ اندازی، مزاحم فعالیت مثبت استاد می‌شود، از این عمل باید شدیداً پرهیز کرد، زیرا دانشکده را به سوی جوئی بسته سوق می‌دهد.
۲. با توجه به ارتباط بعد صمیمیت با روحیه کارآفرینی می‌توان گفت، برقراری روابط دوجانبه و سازنده با استادان و دانشجویان و شناخت تفاوت‌های فردی آنان و احترام به یکتایی شخصیت هر فرد، اعتماد متقابل و صمیمیت را میان افراد در دانشکده تسری می‌دهد، بدین ترتیب افزایش صمیمیت در دانشکده به وضوح بر رشد کارآفرینی تأثیر می‌گذارد.
۳. با شرکت دادن دانشجویان در امور دانشکده (برنامه ریزی برای اوقات فراغت، قراردادن دروس و فعالیت‌های اختیاری و ...) می‌توان با افزایش مسئولیت‌پذیری در آنان اعتماد به نفس و استقلال طلبی را نیز در آنها رشد و گسترش داد.
۴. فراهم آوردن اهداف چالش برانگیز در دانشکده برای دانشجوی، مسئولیت‌پذیری و سعی و تلاش شخصی او را برای رسیدن به هدف افزایش می‌دهد. این کار انگیزه پیشرفت را در او رشد می‌دهد و طبیعی است که امکان کنترل و جرات یافتن برای پذیرش خطر را نیز در او توسعه می‌دهد.
۵. با توجه به اهمیت شاخص انگیزه پیشرفت و منبع کنترل درونی، باید به تغییر شیوه‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی پرداخت، به گونه‌ای که می‌بایست برای فعالیت دانشجوی ارزش بیشتری قائل شد و به این ترتیب او را به تلاش و کوشش بیشتر برای کسب موفقیت واداشت و از نقش مواردی چون تأکید بر توانایی‌های ذهنی غیر قابل تغییر، بخت و اقبال، شانس و کمک دیگران یا پیشرفت‌های ناشی از رابطه که انگیزه پیشرفت را در انسان تخریب و تضعیف می‌کند، پیشگیری به عمل آورد. در ضمن نباید فراموش کرد که پیامدهای مثبت رفتاری که به علت‌های درونی همچون توانایی و کوشش نسبت داده می‌شود، در افراد منجر به احساس غرور، عزت نفس و اعتماد به خود خواهد شد.

منابع:

1. Antoncic, Bostjan. Hisrich, Robert D. (2003). Clarifying the entrepreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 10, No. 1, 7-24.

2. Shane, S. (2003). A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
۳. هزار جریبی، جعفر (۱۳۸۲). توسعه کارآفرینی و دانش آموختگان. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۰، ص: ۱۶۰.
4. Antoncic, Bostjan. Hisrich, Robert D. (2001). Entrepreneurship: Construct Refinement and Cross-cultural Validation. Journal of Business Venturing, 16, 495-527.
5. Halpin, A. W. & Croft, D.B. (1963). The Organizational Climate of Schools. Chicago: Midwest Administration Center of the University Of Chicago.
6. Patterson, M. G., Warr, P. B., & West, M. A. (2004). Organizational climate and company performance: the role of employee affect and employee level. Journal of occupational and organizational psychology, 77, 193-216.
7. Bartram, D., Robertson, I. T., & Callinan, M. (2002). A framework for examining organizational effectiveness. In I. T. Robertson, M. Callinan, & D. Bartram (Eds.). Organizational effectiveness: the role of psychology (pp. 1-10). Chichester: Wiley.
8. Owens, R.G. (1987). Organizational Behavior in Education. Pension-hall.
9. Silver, P. (1991). Educational Administration: Theoretical Perspectives on Practice and Research. New York. Harper and Row.
10. Sharma, M. (1985). Researches on organizational climate: an Analysis adopted from: Quality control in Education Research. Edited by. S.k. pal and p.e.saxean Metropolitan, New Delhi.
11. Pal, S.K. and Saxean, P.C. (1985). Quality Control in Educational Research: Metrolition, New Delhi.
۱۲. کدیور، پروین (۱۳۷۸). بررسی جو سازمانی در مدارس راهنمایی شهر تهران. فصلنامه علوم انسانی دانشگاه الزهراء (س)، شماره ۳۰، ص: ۱۲۱.
۱۳. سعیدی کیا، مهدی (۱۳۸۲). آشنایی با کارآفرینی. نشر سپاس، چاپ اول، تهران.
14. Robinson, P.B. Stimpson, D.V. Huefner, Y.C. & Hunt, K.H. (1991). An attitude approach to the predication of entrepreneurship. Entrepreneurship Theory and Practice Summer, Vol.15, No.4, and pp: 31-73.
15. Rashid, H.S. (2000). Developing entrepreneurial potential in youth: The effect of entrepreneurial education and venture creation. Available at: <http://www.proquest.umi.com>.
16. Ahmed, S.U. (1985), Risk- taking propensity, locus of control and entrepreneurship. Personality and Individual Difference. Vol, 6, pp: 781-782.

۱۷. بدری، احسان (۱۳۸۴). بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان
18. Sackney, L. (2001). Enhancing School Learning Climate: Theory, Research and practice. Department of Educational Administration University of Saskatchewan. Available at: <http://www.ssta.sk.ca/research/scool-Improvement/180.htm>.
۱۹. شریفی، حسن پاشا و شریفی، نسترن (۱۳۸۰). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات سخن.
20. Thompson, M. D. (2005). Organizational climate perception and job element satisfaction: a multi-frame application in a higher education setting. Retrieved from E-journal of Organizational Learning and Leadership. <http://www.weleadinlearning.org/mt05.htm>.
21. Anderson Carolyn, S. (1982) The Search for School Climate: A Review of the research, Review of educational research, Vol. 52, No. 3, and pp: 368-420 .