

مدیریت ورزشی - بهار ۱۳۹۲
شماره ۱۶- ص ص : ۱۲۶-۱۱۵
تاریخ دریافت : ۸۹ / ۱۲ / ۰۱
تاریخ تصویب : ۹۰ / ۰۲ / ۲۶

بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون های موفق و ناموفق

۱. محمدحسن طباطبایی^۱ - ۲. محمود گودرزی - ۳. ابوالفضل فراهانی - ۴. حسن اسدی

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی (تهران مرکز)، ۲. استاد دانشگاه تهران، ۳. استاد دانشگاه پیام نور، ۴. دانشیار دانشگاه

تهران

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در پنج فدراسیون موفق و پنج فدراسیون ناموفق بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر ۸۰ نفر شامل هیأت رئیسه (۵ نفر) و ۳ کارشناس از هر فدراسیون (در مجموع ۸ نفر از هر فدراسیون) است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون استفاده شد. در این پژوهش عوامل نوآوری و کارآفرینی بررسی شد. در متغیر نوآوری عوامل شایستگی، تأثیر، استقلال، اعتماد و معناداری و در متغیر کارآفرینی عوامل اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری، پیشرفت، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری سنجش شدند. در مجموع بین عوامل نوآوری و کارآفرینی در هر ۱۰ فدراسیون موفق و ناموفق ارتباط معناداری یافت نشد ($P > 0/05$). این پژوهش نشان داد هرچند نوآوری و کارآفرینی امری فردی محسوب می‌شود، باید به عوامل داخلی و خارجی مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی توجه شده و بررسی شوند. شایان ذکر است که فدراسیون‌ها را سازمان تربیت بدنی انتخاب کرده است. فدراسیون‌های موفق عبارتند از: فدراسیون کبندی، جانبازان و معلولان، بدنسازی و پرورش اندام، دو و میدانی و دوچرخه‌سواری. فدراسیون‌های ناموفق عبارتند از: فدراسیون تنیس، ژیمناستیک، وزنه‌برداری، گلف و بیسبال.

واژه‌های کلیدی

نوآوری، کارآفرینی، فدراسیون ورزشی.

مقدمه

تحولات و دگرگونی نظام‌های اجتماعی، اقتصادی عصر حاضر ریشه در پیشرفت و تغییرات به‌وجودآمده در علم و فناوری دارد. بی‌تردید سازمان‌های عصر حاضر با تحولات گسترده بین‌المللی روبه‌رو هستند و از این‌رو تشخیص و تداوم حیات و بقای سازمان‌ها نیازمند یافتن راه‌حل‌ها و روش‌های جدید مقابله با مشکلات است که به نوآوری و کارآفرینی و روش‌های جدید بستگی دارد (۲۰).

امروزه مفهوم تغییر به‌نحوی شگفت‌انگیز با گذشته تفاوت دارد. به‌طوری‌که دیگر روش‌های ثابت و سنتی مدیریتی پاسخگوی نیازهای جدید نیست و به قول داگلاس نورث^۱ برندهٔ جایزهٔ سال ۱۹۹۳، برای تکامل ساختاری نهادهای اجتماعی باید از خلاقیت و نوآوری حمایت کرد (۱).

نوآوری، فرایند دریافت فکر خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و یا شیوه‌ای نو برای انجام دادن کارهاست (۶). نوآوری ناشی از خلاقیت است و به عمل آوردن فکر بدیع را نوآوری گویند (۱۴). آنچه باید مورد توجه قرار گیرد تمایز بین نوآوری و استفاده از نوآوری (یادگیری) است. اگر محتوای دانش مورد نیاز برای تحقق یک نوآوری مدنظر قرار گیرد، در دستیابی به این دانش دو حالت ممکن است اتفاق بیفتد: نخست خلق دانش جدید است. یعنی دانش مورد نیاز برای این نوآوری توسط خود سازمان که نوآوری را انجام می‌دهد، خلق شود و دیگری جذب دانش از خارج است. در حالت دوم (جذب دانش از محیط بیرونی) سازمان در عمل با نوآوری روبه‌رو نیست، بلکه با عملی به نام یادگیری مواجه می‌شود و در کشورهای پیرامونی به‌طور معمول حالت دوم اتفاق می‌افتد (۹).

مسئلهٔ مهم این است که هرچند افراد نوآور ویژگی‌های ذاتی و بنیادی دارند، حمایت از افراد نوآور در سازمان و مدیریت مشارکتی موجب افزایش فعالیت‌های آنها و شکوفایی استعدادهایشان می‌شود (۱۷).

حمایت جمعی کارکنان سازمان از افراد نوآور و نوآوری و پذیرفتن پروسهٔ نوآوری از طرف آنان موفقیت و پیشرفت سازمان را به‌همراه دارد (۱۵)، درحالی‌که نوآوری نوعی تغییر را ایجاد می‌کند، هر تغییری را نمی‌توان

1 . Dogloss North

نوآوری نامید. نوآوری تغییری بدیع و تازه است که براساس اندیشه‌ای نو که سابقه قبلی ندارد، به وجود می‌آید و از این رو اگرچه نوآوری تغییر است هر تغییری نوآوری نیست (۲).

بروز نوآوری در محیط کاری زمانی میسر می‌شود که اهداف فرد و اهداف سازمان به یکدیگر نزدیک شود (۱۶). در بررسی سازمان نوآور این سؤال اساسی مطرح می‌شود که طراحی کدام سازمان‌ها برای تشویق نوآوری بهترین است. ویژگی‌ها و عوامل سازمانی متعددی برای حمایت از نوآوری در طراحی سازمانی باید لحاظ شوند. مهم‌ترین این عوامل عبارتند از: ساختار سازمان؛ محیط غیررسمی؛ انگیزه سازمان؛ وجود سرمایه کافی.

سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از افرادی با فکر و اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی و تجارب و دانش خود سازمان را به پیش می‌برند.

حضور کارآفرینان به‌عنوان یک راهبرد نوین در سازمان‌ها برای دستیابی به نوآوری و استفاده از فرصت‌ها برای موفقیت و رشد و بقای سازمان اهمیت ویژه‌ای دارد و کارآفرینان نقش و جایگاه ویژه‌ای در روند رشد جامعه دارند (۱۲).

کارآفرین ترجمه واژه Entrepreneurship است که از واژه فرانسوی Entreprenre به معنای عهده‌دار شدن کاری گرفته شده است. فراهانی (۱۳۸۸) می‌نویسد: کارآفرین کسی است که سازماندهی و مدیریت و پذیرفتن خطرهای حضور در فعالیت تجاری را می‌پذیرد (۱۰). به نظر طالب‌پور (۱۳۸۷) کارآفرینی فرایند بلندمدت آموزشی و پژوهشی و مستلزم برنامه‌ریزی در نظام آموزشی و پژوهشی است و اجرای برنامه‌های آن از خانواده و مدرسه تا دانشگاه و سازمان گسترده شده است و سبب می‌شود تا افراد با استفاده از تخصص و قدرت ابتکار و خلاقیت و خطرپذیری و نیز امکانات و فرصت‌ها و توانمندی‌ها اشتغال مولد و درآمدزا ایجاد کنند (۸).

فرید (۱۳۸۷) کارآفرینی را این‌گونه تعریف کرده است: کارآفرینی فرایندی است که در محیط‌ها و مجموعه‌های مختلفی اتفاق و به شکل تغییر در نظام اقتصادی از طریق نوآوری‌های افرادی که به فرصت‌های اقتصادی واکنش نشان می‌دهد، رخ می‌دهد و موجب ایجاد ارزش برای فرد در جامعه می‌شود (۱۱). به نظر پیتر

دراکر^۱ (۱۹۸۳) اساسی‌ترین کارآفرینی باید با نوآوری توأم باشد. نوآوری می‌تواند به‌عنوان یک رشته علمی در فرصت‌های نوآوری تجربه شود (۱۸).

اگر فدراسیون‌ها خواهان رنسانس هستند باید از خزانه‌های قلب کارکنان خود آغاز کنند و نمی‌توانند منتظر بمانند تا اجتماع تغییر کند و سازمان را دگرگون سازند. در طبقه‌بندی کلی از کارآفرینان آنان را به دو دسته اهل نوآوری و اهل تقلید تقسیم کرده‌اند. کارآفرینان اهل نوآوری به‌دنبال ایجاد تحولات نو و تغییرات جدید بوده و کارآفرینان اهل تقلید بیشتر دنباله‌رو و تابع گروه اول هستند (۳).

مدیرانی که بتوانند فضای خلاق و نوآور را در سازمان آماده کنند مدیران کارآفرین نام دارند، زیرا خلاقیت و نوآوری اصل اساسی از عوامل مهم بقای سازمان می‌باشند و نوآوری مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی محسوب می‌شود.

ویژگی‌های افراد نوآور و کارآفرین

الف) ویژگی‌های افراد نوآور: احساس شایستگی؛ احساس تأثیر؛ احساس استقلال؛ احساس اعتماد؛ احساس معنادار بودن (۵).

ب) ویژگی‌های افراد کارآفرین: اعتماد به نفس؛ ریسک‌پذیری؛ انگیزه پیشرفت، انعطاف‌پذیری؛ مسئولیت-پذیری (۱۳).

شایان توضیح است که کارآفرینی در سه رویکرد و دیدگاه ذیل که هر کدام ویژگی‌های خاص خود را دارند، بررسی می‌شود: رویکرد اقتصادی، رویکرد ویژگی‌های شخصی و رویکرد رفتاری (۱۰).

در مورد پیشینه‌های روانشناختی کارآفرینی تحقیقات زیادی انجام گرفته است و موضوع کارآفرینی همیشه با نوآوری و خلاقیت عجین بوده است. در این پژوهش برخی از ویژگی‌های روانشناختی مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی در ارتباط با کارآفرینی و نوآوری بررسی می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این پرسش است که آیا مجموعه‌ای از خصوصیات و صفات شخصیتی وجود دارند که بتوان آنها را به شخصیت کارآفرین و نوآور نسبت داد؟

1 . Peter Drucker

پژوهش ماینر^۱ و اشمیت^۲ و براکر^۳ (۱۹۸۹) نشان داد که انگیزه پیشرفت مدیران رابطه چشمگیری با شاخص‌های رشد سالانه شرکت‌ها دارد. همچنین بین انگیزه پیشرفت کارآفرینان و غیرکارآفرینان تفاوت معناداری وجود داشت (۱۹). آلن اسکات^۴ (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان «کارآفرینی و نوآوری و توسعه صنعتی» به این نتیجه رسید که در صورت وجود عواملی چون ساختار مناسب، منابع کافی و مدیریت مشارکتی بین کارآفرینی و نوآوری ارتباط معناداری وجود دارد و در شرکت‌های کوچک مدیران کارآفرین و نوآور تأثیر بیشتری نسبت به شرکت‌های بزرگ دارند. نینا روزن بوش^۵ (۲۰۱۰) در مقاله‌ای با عنوان «یک فراتحلیل از ارتباط بین نوآوری و کارآفرینی و عملکرد در سازمان‌های کوچک و متوسط» به این نتیجه رسید که بین نوآوری و کارآفرینی و عملکرد ارتباط معناداری وجود داشت و از این رو باید به عوامل موثر بر نوآوری و کارآفرینی توجه شود. اسماعیل قادری (۱۳۸۷) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین مهارت‌های کارآفرینانه مدیران و اثربخشی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط استان قم» به این نتیجه رسید که تفاوت معناداری بین مهارت‌های کارآفرینانه مدیران و اثربخشی سازمانی وجود دارد. در این مقاله مهارت‌های کارآفرینانه شامل سه دسته است که عبارتند از: ۱. مهارت‌های شخصی مانند نوآوری و ریسک‌پذیری؛ ۲. مهارت‌های ارتباطی؛ ۳. مهارت‌های فرایندی مانند برنامه‌ریزی و سازماندهی (۱۲).

قادری هم معتقد است که بروز و شکوفایی نوآوری و کارآفرینی به عوامل مستعد داخل و خارج سازمان نیاز دارد. شایان ذکر است که در مورد بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های موفق و ناموفق ورزشی پژوهشی مشاهده نشد.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری آن اعضای هیأت رئیسه (۵ نفر) و کارشناسان (۳ نفر) از هر فدراسیون بودند (در مجموع ۸۰ نفر). آزمودنی‌ها به پرسشنامه‌های اسپریتزر^۶ و صمد

- 1 . Miner
- 2 . Schmith
- 3 . Bracker
- 4 . Allen Scott
- 5 . Nina Rosen Busch
- 6 . Spritzer

آقایی پاسخ دادند. این پرسشنامه‌ها در مجموع شامل ۵۱ سؤال بودند که پرسشنامه نوآوری مؤلفه‌های احساس شایستگی، احساس تأثیر، احساس استقلال، احساس اعتماد و احساس معنادار بودن را می‌سنجید و پرسشنامه کارآفرینی متغیرهای اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری، انگیزه پیشرفت، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری را اندازه می‌گرفت. این پرسشنامه‌ها توسط ۲۰ نفر از متخصصان علم مدیریت اعتباریابی شد و پایایی آنها در مطالعه‌ای مقدماتی ۰/۹۲ تعیین شد (ضریب آلفای کرونباخ). این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (پیرسون) به کمک نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

در علم آمار میانگین از شاخص‌های پیشرفت است و انحراف معیار و واریانس از شاخص‌های تغییرات پیشرفت محسوب می‌شوند، از این‌رو در جدولی که در پی می‌آید، می‌توان متغیرهای نوآوری و کارآفرینی را از لحاظ میانگین، انحراف معیار و واریانس مقایسه کرد.

جدول ۱ - میانگین، انحراف معیار و واریانس متغیرهای نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های موفق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
شایستگی	۴ / ۳	۰ / ۵۱	۰ / ۲۶
تأثیر	۳ / ۷	۰ / ۶۱	۰ / ۳۷
استقلال	۴ / ۲	۰ / ۳۹	۰ / ۱۵
اعتماد	۳ / ۲	۰ / ۷۸	۰ / ۶۱
معنی داری	۴ / ۲	۰ / ۵۷	۰ / ۳۲
جمع	۷ / ۳	۷ / ۷	۶۰ / ۴
اعتماد به نفس	۱ / ۳	۰ / ۲۶	۰ / ۰۷
ریسک‌پذیری	۱ / ۴۹	۰ / ۲۲	۰ / ۰۵
پیشرفت	۱ / ۱۸	۰ / ۱۶	۰ / ۲۷
انعطاف‌پذیری	۱ / ۴۴	۰ / ۲۳	۰ / ۵۳
مسئولیت‌پذیری	۱ / ۰۹	۰ / ۱۹	۰ / ۳۸
جمع	۴ / ۱	۴ / ۹	۲۴ / ۱

جدول ۲ - میانگین، انحراف معیار و واریانس متغیرهای نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های ناموفق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
شایستگی	۴ / ۵	۰/۴۴	۰/۱۹
تأثیر	۴	۰/۵۷	۰/۳۲
استقلال	۴/۳	۰/۴۱	۰/۱۷
اعتماد	۳/۵	۰/۷۳	۰/۵۴
معنی داری	۴/۴	۰/۴۴	۰/۱۹
جمع	۷۵	۵/۸	۳۴/۵
اعتماد به نفس	۱ / ۲	۰/۲۹	۰/۰۸
ریسک پذیری	۱/۴	۰/۱۹	۰/۰۳
پیشرفت	۱/۲	۰/۲۱	۰/۰۴
انعطاف پذیری	۱/۳	۰/۲	۰/۰۴
مسئولیت پذیری	۱/۱	۰/۱۶	۰/۰۲
جمع	۴۱/۰۳	۳/۴	۱۹/۰۳

بررسی وضعیت توزیع طبیعی متغیرهای تحقیق در فدراسیون‌های ناموفق از طریق آزمون کلوموگروف -

اسمیرنوف

جدول ۳ - توزیع طبیعی داده‌های مربوط به متغیرهای نوآوری در فدراسیون‌های موفق

متغیر	شایستگی	تأثیر	استقلال	اعتماد	معنی داری
تعداد	۳۴	۳۴	۳۴	۳۴	۳۴
میانگین	۴/۳۱	۳/۷	۴/۲	۳/۲	۴/۲
انحراف معیار	۰/۵۱	۰/۶۱	۰/۳۹	۰/۷۸	۰/۵۷
Z	۰/۸۹	۱/۲۲	۰/۸۹	۰/۵۳	۰/۸۱
سطح معنی داری	P = ۰/۴۰۶	P = ۰/۱۰۲	P = ۰/۳۹۶	P = ۰/۹۳۶	P = ۰/۵۱۷

جدول ۴ - توزیع طبیعی داده‌های مربوط به متغیرهای نوآوری در فدراسیون‌های ناموفق

متغیر	شایستگی	تأثیر	استقلال	اعتماد	معنی داری
تعداد	۲۹	۲۹	۲۹	۲۹	۲۹
میانگین	۴/۵	۴	۴/۳۴	۳/۵	۴/۴۸
انحراف معیار	۰/۴۴	۰/۵۷	۰/۴۱	۰/۷۳	۰/۴۴
Z	۰/۸۳۶	۰/۸۳۶	۰/۸۷	۰/۷۴	۱/۰۲
سطح معنی داری	P = ۰/۴۸۷	P = ۰/۴۸۷	P = ۰/۴۳۶	P = ۰/۶۴۴	P = ۰/۲۴۹

جدول ۵- توزیع طبیعی داده‌های مربوط به متغیرهای شخصیتی کارآفرینان در فدراسیون‌های موفق

متغیر	اعتماد به نفس	ریسک پذیری	پیشرفت	انعطاف پذیری	مسئولیت پذیری
تعداد	۳۴	۳۴	۳۴	۳۴	۳۴
میانگین	۱/۳۱	۱/۴۹	۱/۱۸	۱/۴	۱/۰۹
انحراف معیار	۰/۲۶	۰/۲۲	۰/۱۶	۰/۲۳	۰/۱۹
Z	۱/۳۴	۱/۱۲	۱/۱	۰/۱۹	۱/۶۴
سطح معنی داری	P = ۰/۵۰۳	P = ۰/۱۶۲	P = ۰/۱۷۲	P = ۰/۲۲۹	P = ۰/۸۸۴

جدول ۶- توزیع طبیعی داده‌های مربوط به متغیرهای شخصیتی کارآفرینان در فدراسیون‌های ناموفق

متغیر	اعتماد به نفس	ریسک پذیری	پیشرفت	انعطاف پذیری	مسئولیت پذیری
تعداد	۲۹	۲۹	۲۹	۲۹	۲۹
میانگین	۱/۲	۱/۴	۱/۲	۱/۳	۱/۱۶
انحراف معیار	۰/۲	۰/۱۹	۰/۲۱	۰/۲	۰/۱۶
Z	۰/۹۸۳	۱/۲۶۲	۰/۳۷۵	۰/۵۰۱	۰/۵۲۴
سطح معنی داری	P = ۰/۲۸۹	P = ۰/۲۸۳	P = ۰/۴۵۵	P = ۰/۲۳۱	P = ۰/۱۹۳

یافته‌های استنباطی

با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون که نتیجه آن در جدول ۷ آمده، ارتباط مثبت و معناداری بین متغیرهای نوآوری و کارآفرینی وجود ندارد.

جدول ۷- بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های موفق

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	رابطه معنی داری
نوآوری با کارآفرینی	-۰/۳۰۸	۰/۰۷۷	نیست

جدول ۸- بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های ناموفق

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	رابطه معنی داری
نوآوری با کارآفرینی	۰/۰۰۷	۰/۹۷۲	نیست

با توجه به آنکه $P > ۰/۰۵$ از این رو با ۰/۹۵ اطمینان بین نوآوری و کارآفرینی ارتباط معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های موفق و ناموفق آغاز شد تا نقش این متغیرها در عملکرد آنها ارزیابی شود. سرانجام یافته‌های توصیف آماری و وضعیت مربوط به نوآوری نشان داد که نوآوری مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های موفق دارای میانگین ۷۱/۳ از ۲۰۰ است. از بین عوامل نوآوری، عامل شایستگی دارای بیشترین میانگین (۴/۳) و عامل اعتماد دارای کمترین میانگین (۳/۲) است. نوآوری مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های ناموفق دارای میانگین ۷۵ از ۲۰۰ است. از بین عوامل نوآوری فدراسیون‌های ناموفق، عامل شایستگی دارای بیشترین (۴/۵) و عامل اعتماد دارای کمترین میانگین (۳/۵) بوده است.

یافته‌های توصیفی مربوط به کارآفرینی در فدراسیون‌های موفق نشان داد که کارآفرینی مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های موفق دارای میانگین ۴۱/۱ از ۱۰۰ است و از بین عوامل کارآفرینی، عامل ریسک‌پذیری دارای بیشترین میانگین (۱/۴۹) و عامل مسئولیت‌پذیری دارای کمترین میانگین‌ها (۱/۰۹) بوده است. کارآفرینی مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های ناموفق دارای میانگین ۴۱/۰۳ از ۱۰۰ است. از بین عوامل کارآفرینی در این فدراسیون‌ها عامل ریسک‌پذیری دارای بیشترین میانگین (۱/۴) و عامل مسئولیت‌پذیری دارای کمترین میانگین (۱/۱) است. میانگین‌های نوآوری و کارآفرینی در هر دو نوع فدراسیون موفق و ناموفق کمتر از حد متوسط است و در این زمینه شبیه به هم هستند و اینکه چرا بعضی فدراسیون‌ها موفق اعلام شده‌اند، احتمالاً به عوامل دیگری بستگی دارد.

یافته‌های آمار استنباطی و نتایج همبستگی بین نوآوری و کارآفرینی که از طریق ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمد، نشان‌دهنده عدم ارتباط مثبت و معناداری بین متغیرهای مذکور در هر دو نوع فدراسیون‌های موفق و ناموفق است ($P > 0/05$). در تبیین یافته‌های حاصل می‌توان گفت که باوجود عجین بودن نوآوری و کارآفرینی تفاوت‌هایی هم بین آنها وجود دارد و نظرهای الوانی و طالبی و رضائیان (۱۳۸۲) و دیگران آن را تأیید می‌کند. براساس نتایج به‌دست‌آمده نبود تفاوت معنادار بین متغیرهای نوآوری و کارآفرینی شاید به این دلیل باشد که فقط دیدگاه و رویکرد حاکم بر این پژوهش که روانشناختی است، بررسی شده است. زیرا دیدگاه روانشناختی، کارآفرینی و نوآوری را امری ذاتی می‌پندارد و به عوامل درونی و برونی سازمان که بر رشد و شکوفایی نوآوری و

کارآفرینی تأثیر می‌گذارند، توجهی نشده است. این نظر احتمالی منطبق با عقیده پیتز دراکر (۱۳۸۳) است که می‌گوید کارآفرینی یک رفتار بوده و اکتسابی است و از طریق آموزش می‌توان حتی ویژگی‌های شخصیتی مانند خلاقیت و توفیق‌طلبی را انتقال داد. نینا روزن بوش^۱ (۲۰۱۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین متغیرهای نوآوری و کارآفرینی در صورت وجود و تأثیر عواملی چون مدیریت مشارکتی و فرهنگ حمایتی ارتباط معنادار وجود دارد. فراهانی و گودرزی (۱۳۸۳) در مورد نقش دولت در ایجاد نوآوری و کارآفرینی به این نتیجه رسیدند که دولت مؤثرترین عامل در گسترش و پرورش نوآوری و کارآفرینی است.

نتایج پژوهش‌های مذکور و نیز پژوهش‌های قادری (۱۳۸۷)، فرید (۱۳۸۷) و دراکر (۱۹۸۳) با یافته‌های این پژوهش همخوانی دارند، زیرا این پژوهش‌ها به عوامل مؤثر بر روز و شکوفایی نوآوری و کارآفرینی توجه کرده‌اند و مهم‌ترین این عوامل عبارتند از: ساختار مناسب، فرهنگ مشارکتی و منابع کافی. ریسال، کارلند و مگ کلند^۲ در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که ویژگی کارآفرینان نوآور مجموعه‌ای از عوامل شخصیتی و ذاتی است، بنابراین یافته‌های آنها با یافته‌های این پژوهش همخوانی ندارد.

براساس یافته‌ها عدم ارتباط معنادار بین متغیرهای نوآوری و کارآفرینی هم در فدراسیون‌های موفق و هم در فدراسیون‌های ناموفق شاید به این دلیل باشد که سازمان تربیت بدنی معیارها و شاخص‌های دیگری غیر از نوآوری و کارآفرینی برای انتخاب فدراسیون‌ها به‌عنوان موفق و ناموفق دارد و بر این اساس مبادرت به انتخاب فدراسیون می‌کند و به‌عبارت دیگر انتخاب فدراسیون‌ها از طرف سازمان تربیت بدنی ربطی به میزان نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌ها ندارد و عوامل دیگری در این زمینه مؤثر است و بررسی این عوامل به پژوهشی دیگر نیاز دارد.

در پایان باید گفت که فدراسیون‌ها نمی‌توانند فقط به آموزش و کسب مدال بیندیشند، بلکه باید وارد محیط‌های کارآفرینی شوند و نوآوری کنند. بر این اساس آموزش کارآفرینی به مدیران و کارشناسان فدراسیون‌ها و ایجاد محیط‌های یادگیری و مدیریت مشارکتی و قرار دادن منابع کافی در اختیار منابع انسانی فدراسیون‌ها، یک پیشنهاد برای سازمان تربیت بدنی است و در صورت وجود چنین شرایطی فضا برای رقابت آماده می‌شود.

1 . Nina Rosenbusch

2 . Rissal, Karland and McKelland

منابع و مأخذ

۱. آقای نیستانی، تیمور. (۱۳۷۷). "خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها". چاپ اول، تهران، نشر ترمه.
۲. الوانی، مهدی (۱۳۸۷). مدیریت عمومی، چاپ ۲۹، تهران، نشر نی.
۳. احمدپور داریانی، محمود. (۱۳۷۹). "کارآفرینی نظریات، تعاریف و الگوها". نشر پردیس تهران.
۴. جوادیان، نصراله. شجاع، رضا. (۱۳۸۷). "بررسی نگرش دانشجویان تربیت بدنی به موانع کارآفرینی و مشکلات راه‌اندازی کسب و کار بعد از فراغت از تحصیل". فصلنامه مدیریت ورزشی، نشریه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۲، ص ۹۵ - ۸۱.
۵. حمیدی، مهرزاد. سجادی، سیدنصراله. زارع، قاسم. (۱۳۸۶). "رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور". نشریه علوم حرکتی و ورزش، شماره ۹، ص ۸۱ - ۷۱.
۶. درون پرور، داوود. (۱۳۸۵). "مبانی سازمان و مدیریت". چاپ اول، تهران، نشر استادی.
۷. شکرشکن، حسین. برومند، مسعود. نجاریان، بهمن. (۱۳۸۲). "بررسی رابطه ساده و چندگانه خلاقیت و انگیزه پیشرفت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز". مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، دوره سوم، سال نهم، شماره ۳، ص ۵.
۸. طالب‌پور، مهدی. معرفتی، اکبر. غلامیان، جواد. (۱۳۸۷). "ارائه مدل رگرسیونی جو سازمانی و کارآفرینی سازمانی دانشکده تربیت بدنی ایران". نشریه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۲، ص ۱۱۶ - ۹۷.
۹. طالبی، کامبیز. (۱۳۸۵). "رقابت از طریق نوآوری". چاپ اول، انتشارات دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران.
۱۰. فراهانی، ابوالفضل. (۱۳۸۸). "مدیریت سازمان‌های ورزشی". انتشارات اندیشه‌های حقوقی تهران.

۱۱. فرید، داریوش. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در بین مردان و زنان ورزشکار و غیرورزشکار (مطالعه موردی دانشگاه یزد)". فصلنامه حرکت (مدیریت ورزشی)، نشریه علمی - پژوهشی دانشکده تربیت بدنی، شماره ۲، ص ۱۱۶ - ۹۷.
۱۲. قادری، اسماعیل. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه بین مهارت‌های کارآفرینانه مدیران و اثربخشی سازمانی در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط (SEMs) استان قم". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تهران (پرديس قم).
۱۳. کردنائیچ، اسداله. (۱۳۸۶). "ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ایرانی". انتشارات دانشگاه تربیت مدرس تهران.

14. Athanasoula, A. Makri, E., Kounenou, K. (2010). "School leadership innovations and creativity: the case of communication between school and parents". *procedia social and behavioral sciences*, 2, PP:2207-2211.

15. Choi, J.N. (2009). "Innovation implementation in public sectors". *Journal of applied psychology*, 94, PP:245-253.

16. Jong, J. Hartog, D. (2010). "Measuring innovative work behaviour". *Creativity and innovation management*, 19, PP:23-36

17. Hulsheger, U. R. Anderson, N., Salgado, J. F. (2009). "Team – level predictors of innovation at work: a comprehensive meta – analysis spanning three decades of research". *Journal of applied psychology*, 94, PP:1128-1145

18. Rue, L. (2004). "Management: skills and application". McGraw Hill.

19. Rosenbusch, N., Brinckmann, J., Bausch, A. (2010). "Is innovation always beneficial? A meta analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs". *Journal of business venturing*, PP:1-17

20. Scott A. J. (2006). "Entrepreneurship, innovation and industrial development". *Small Business Economics*, 26, PP:1-24