

طراحی الگوی شایستگی‌های کارآفرینان در صنعت ورزش ایران

محمدحسین قربانی^۱، محسن وحدانی^۲

۱. استادیار مدیریت ورزشی پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی *

۲. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت‌بدنی دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۶/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۲۵

چکیده

هدف از این پژوهش، طراحی الگوی شایستگی‌های کارآفرینان در صنعت ورزش ایران می‌باشد. روش این پژوهش، توصیفی - پیمایشی است و نمونه آماری آن را ۱۵۵ نفر از کارشناسان، متخصصان و اساتید رشته‌های تربیت‌بدنی و کارآفرینی تشکیل دادند. نتایج نشان می‌دهد که مهارت‌های فردی، علمی و آکادمیک، شغلی و حرفه‌ای، علم و اصول کارآفرینی و شایستگی‌های متمرکز بر کارآفرینی در صنعت ورزش، پنج بعد اصلی مدل پژوهش را تشکیل می‌دهند و ۲۴ مؤلفه این ابعاد را تبیین می‌نمایند. شایان ذکر است که در این پژوهش، ۱۰۰ شاخص برای شایستگی‌های کارآفرینی در ورزش شناسایی گردید. همچنین، نتایج بیانگر این است که شاخص‌های مدل از برآزش مناسب و معناداری برخوردار می‌باشند. الگوی تدوین‌شده در این پژوهش می‌تواند به‌عنوان دستور کاری برای توسعه شایستگی‌های کارآفرینی در دانشجویان، کارکنان و مدیران در دانشگاه‌ها، سازمان‌های ورزشی و دیگر متولیان و سیاست‌گذاران امر ورزش مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: شایستگی، کارآفرینان، صنعت ورزش، الگو

مقدمه

امروزه، صنعت ورزش به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین و دارای سریع‌ترین رشد در بین صنایع شناخته شده است. مطالعات نشان داده است که از سال (۲۰۰۹) تا (۲۰۱۴)، صنعت ورزش در دنیا هر ساله به‌طور متوسط هفت درصد رشد داشته است که این مقدار رشد از متوسط نرخ رشد اقتصادی در بسیاری از کشورها بالاتر است. بررسی‌های انجام‌شده بیانگر این است که صنعت ورزش در سال (۲۰۱۴)، حدود ۷۰۰ میلیارد دلار درآمد داشته است و حدود یک درصد از کل تولید ناخالص جهانی را به خود اختصاص داده است. این آمار و ارقام نشان از اهمیت روبه‌رشد صنعت ورزش دارد. شایان‌ذکر است که موفقیت‌های موجود، جز با کارآفرینی و نوآوری میسر نمی‌باشد و در آینده نیز کارآفرینی به‌عنوان رکن اساسی موفقیت، صنعت ورزش هر کشور را به خود اختصاص خواهد داد و در صورت نیل به این مهم، صنعت ورزش از سهمی بزرگ در تولید ناخالص داخلی برخوردار خواهد بود (ای تی کرنی، ۲۰۱۴، ۲). دستاوردها و فرصت‌های شغلی در خیل عظیمی از موقعیت‌ها، رویدادها و محیط‌های ورزشی وجود دارد. ورزش از طریق ایجاد تقاضا برای خدمات و کالاهای ورزشی و ایجاد جذابیت برای اجتماعات، زمینه لازم برای توسعه کارآفرینی را فراهم می‌کند و کارآفرینی از طریق ایجاد کسب‌وکار ورزشی در تولید لوازم و تجهیزات ورزشی و نیز ارائه خدمات ورزشی و توسعه کسب‌وکارهای ورزشی به توسعه ورزش کمک می‌کند (فراهانی، ۱۳۹۳، ۷). منحصربه‌فرد بودن ورزش با در نظر گرفتن گسترش کارآفرینی در صنایع و سازمان‌ها، فرصت‌های پویایی را برای کارآفرینان فراهم کرده است (مندعلیزاده، ۱۳۹۴، ۸).

کارآفرینی عبارت است از: توانایی افراد از درک انواع محصولات یا خدمات مورد نیاز دیگران همراه با زمان مناسب برای آن‌ها، مکان مناسب، مردم مناسب و قیمت مناسب. درحقیقت، کارآفرینی علم تبدیل ایده به کسب‌وکار است؛ یک فعالیت تجاری یا بازرگانی به‌عنوان یک وسیله امرار معاش (لاگادور، ۲۰۱۳، ۶۱). کوراتکو و هاجتس^۳ (۱۹۸۹) در مدل ترغیب کارآفرینی ورزشی، چهار گام توسعه بینش، تشویق نوآوری، ایجاد جو کارآفرینانه و توسعه تیم‌های کارآفرینی را به‌عنوان گام‌های اساسی برای توسعه کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی عنوان کرده‌اند (فراهانی، ۱۳۹۳، ۶۰). فرای^۴ نیز در مدل کارآفرینی ورزشی خود برای ایجاد کارآفرینی در کل سازمان، پنج مرحله متعهد نمودن سازمان‌های ورزشی، تعیین مدل کارآفرینی شرکتی ورزشی، توسعه فرهنگ کارآفرینانه، شناسایی استعدادهای کارآفرینانه و پاداش به کارآفرینان را تبیین نمود (فراهانی، ۱۳۹۳، ۶۲). علاوه بر این،

-
1. A.T. Kearney
 2. Laguardor
 3. Kuratko & Hodgetts
 4. Foray

مککلند^۱ (۱۹۶۰) معتقد است افرادی که به دنبال کارآفرینی هستند، نیاز به موفقیت در آن‌ها شدید است، ریسک‌پذیری را دوست دارند و دارای روحیه تلاشگری زیادی هستند. بای گریو^۲ (۲۰۰۰) نیز مهم‌ترین ویژگی‌های شخصی کارآفرینی را در قالب مدل "ده دی" خلاصه می‌کند. این ویژگی‌ها شامل: خیال‌پردازی، قاطعیت، عمل‌گرایی، عزم راسخ، فداکاری، دلبستگی، موشکافی، کنترل سرنوشت کاری، ثروت‌اندوزی و توزیع ثروت می‌باشد. همچنین، بایگرو^۴ عوامل مهم در رخداد کارآفرینی را شامل: عوامل شخصی، روانی و محیطی می‌داند (ظهیری، ۱۳۹۰، ۲۷). صمدآقایی (۱۳۸۲) نیز ریسک‌پذیری، نیاز به توفیق، کنترل، نوآوری، خلاقیت و ایده‌سازی، اعتمادبه‌نفس، پشتکار زیاد، آرمان‌گرایی، پیش‌قدم‌بودن، فرصت‌گرابودن، نتیجه‌گرابودن، عمل‌گرایی، آینده‌گرایی، هدف‌گرایی، خودمحموری، فرصت‌گرایی، انعطاف‌پذیری و غیره را از مهم‌ترین ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینان بیان کرده است.

کارآفرینان در کلیه مشاغل و حرفه‌ها نیاز به یک سری ویژگی‌ها، دانش‌ها، مهارت‌ها و شایستگی‌ها دارند. در مفهومی گسترده، شایستگی به‌عنوان مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها، ارزش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها، جریان‌های عادی و الگوهای تفکر تعریف می‌شود که افراد یا گروه‌ها می‌توانند به‌طور مؤثر یا موفقیت‌آمیز، برای حل مشکلات و روبه‌روشدن با چالش‌ها و فرصت‌ها آن‌ها را به کار گیرند (دراگانیدیس و منتساز^۵، ۲۰۰۶، ۵۳). توسعه دانش شایستگی‌ها از این جهت مهم است که می‌توان از آن به‌منظور ارتقای آموزش و عملکرد استفاده کرد (هاتر، پیچیرز و اودجانز^۶، ۲۰۱۶، ۲۲). یکی از دسته‌بندی‌های مطرح‌شده در ابعاد شایستگی‌ها، چهارچوب "پیک"^۷ موریس و وب^۸ (۲۰۱۳) می‌باشد که برای تعیین شایستگی‌های مدیران پروژه ارائه گردیده است. عناصر موجود در این چهارچوب عبارت هستند از: ویژگی‌های شخصی، تجربه، نگرش، دانش و مهارت. علاوه‌براین، تریپاتی و آگراوال^۹ (۲۰۱۴) شایستگی‌ها را در دو نوع نرم و سخت در نظر گرفته‌اند. شایستگی‌های مدیریتی یا شایستگی‌های نرم، با توانایی مدیریت کار و توسعه تعاملات با دیگر افراد ارتباط دارد؛ درحالی‌که شایستگی‌های وظیفه‌ای یا شایستگی‌های سخت، به ظرفیت عملکردی کار وابسته می‌باشد. هردو

-
1. Mak Kland
 2. Bygrave
 3. 10D
 4. Bygrave
 5. Draganidis & Mentzas
 6. Hutter, Pijpers & Oudejans
 7. PEAKS (Personality + Experiment + Attitudes + Knowledge + Skills)
 8. Morris & Webb
 9. Tripathi & Agrawal

بشوم^۱ (۲۰۱۰) نیز شایستگی را شامل: مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های شخصیتی موردنیاز برای عملکرد موفق در شغل می‌دانند.

در داخل کشور نیز عسگری و همکاران (۱۳۹۴) در تدوین الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران براساس سند چشم‌انداز (۱۴۰۴) به این نتیجه دست یافتند که سه بعد اصلی شامل: ارزشی (اسلامی و سازمانی)، شغلی (دانشی و مهارتی) و فردی (نگرشی و رفتاری) به ترتیب از بیشترین اثر تبیین‌کنندگی در الگو برخوردار می‌باشند. همچنین، قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود، شایستگی‌های مدیران میانی وزارت ورزش و جوانان را در ۱۱ مؤلفه و ۴۸ شاخص شامل: متغیرهای اصلی فراشایستگی، شناختی، اجتماعی و وظیفه‌ای تبیین کردند. دری و همکاران (۱۳۹۴) نیز شناسایی شایستگی‌های استراتژیک مدیران ارشد صنعت پتروشیمی را به پنج دسته کلی دانش (عمومی، تخصصی و راهبردی)، ویژگی‌های فردی (شخصیتی و اخلاقی)، مهارتی (ادراکی، انسانی و اجرایی) و شایستگی‌های تجربی و نگرشی تقسیم نمودند. علاوه بر این، عزیزی و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که پنج خوشه اصلی از شایستگی‌های مدیران دانشگاهی شامل: دانش و آگاهی‌ها، مهارت‌ها و تجارب، خصایص و ویژگی‌های شخصی، نگرش‌ها و خویشتن‌پنداری‌ها، ارزش‌ها و اخلاقیات می‌باشند.

یکی از جدیدترین و معتبرترین الگوهای شایستگی، مدل "شایستگی‌های سنگ‌بنایی"^۲ است. این مدل توسط گروه آموزش و کار اداره اشتغال ایالت متحده^۳ ارائه شده است (شکل شماره یک) و در آن هفت شایستگی تعریف گردیده است. این رده‌ها به ترتیب شامل: شایستگی‌های مؤثر فردی، شایستگی‌های آکادمیک، شایستگی‌های شغلی، شایستگی‌های فنی گسترده صنعت، شایستگی‌های فنی ویژه صنعت، الزامات ویژه شغلی و شایستگی‌های مدیریت می‌باشند (دولتا^۴، ۲۰۱۶، ۹).

-
1. Hurd
 2. Building Block Competency Model
 3. Department of Labor s Employment and Training Administration (DOLETA)
 4. DOLETA



شکل ۱- مدل شایستگی های سنگ بنایی

شایستگی های کارآفرینانه به مجموعه ای از ویژگی های ضمنی مانند دانش عمومی و تخصصی، انگیزه ها، خصایص، خویشتن پنداری ها، نقش های اجتماعی، مهارت ها، نگرش ها، ارزش ها، باورها، توانایی ها، شخصیت، خرد، تخصص، طرز تفکر و گرایش های رفتاری گفته می شود که در نتیجه آغاز به کار، ابقا و یا رشد یک فعالیت مخاطره آمیز بروز کرده و این توانایی را به کارآفرین می دهد تا از ایده ای در ذهن، به خلق ارزش نایل شود و در مدیریت کردن یک فعالیت مخاطره آمیز، عملکرد سطح بالا و سود حداکثری را ارائه نماید (اینیانگ و انوه^۱، ۲۰۰۹، ۶۵). همچنین، به اعتقاد برد^۲ (۲۰۰۲)، سه لایه اصلی شایستگی های کارآفرینانه عبارت هستند از: انگیزه ها و خصیصه ها، نقش های اجتماعی و خویشتن پنداری و رفتارها، دانش و مهارت ها. مان^۳ و همکاران (۲۰۰۲) نیز در چهارچوب خود در مورد شایستگی های کارآفرینان در بنگاه های کسب و کار، از شش زمینه اصلی شایستگی های فرصت جویانه، ارتباطی، ذهنی، سازمان دهی، راهبردی و تعهدی نام برده اند. وان دام^۴ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "توسعه چهارچوبی مبتنی بر شایستگی برای رفتار کارآفرینی معلمان" به این نتیجه دست یافتند که دانش کارآفرینی، سازگاری حرفه ای، خودکارآمدی حرفه ای، تفکر خلاق، مهارت های اجتماعی، مهارت کار گروهی، جو کارآفرینی و آموزش و پرورش، عوامل اصلی

-
1. Inyang & Enuoh
 2. Bird
 3. Man
 4. Van Dam

مؤثر بر رفتار کارآفرینی هستند. میتچلمور و رولی^۱ (۲۰۱۳) نیز چهار دسته اصلی فردی و ارتباطی، کسب و کار و مدیریت، کارآفرینی و روابط انسانی را به عنوان ابعاد اصلی شایستگی در کارآفرینان زن تبیین نمودند. همچنین، بائوم^۲ و همکاران (۲۰۱۴) شایستگی های کارآفرینی را در سه بخش دانش ها، مهارت ها و توانایی ها تقسیم بندی کردند. آن ها معتقد هستند که توسعه تئوری شایستگی کارآفرینی به چند دلیل مهم می باشد؛ نخست این که اگرچه اکثر کارآفرینان نقاط ضعف و قوت خود را می دانند، اما سرمایه گذاران بالقوه، تأمین کنندگان، خریداران، شرکا و کارمندان از این موارد آگاهی ندارند. لذا فراهم کردن چهارچوبی که تفاوت های فردی را نسبت به شایستگی های کارآفرینی جمع کند (دانش، مهارت و توانایی) و زبان مشترک و واضحی را ارائه دهد، از اهمیت برخوردار است. این چهارچوب می تواند ترکیبی از مفاهیم، سازه ها و تعاریف باشد. مورد دوم این است که بسیاری از ابعادی که شایستگی های کارآفرینی را مقایسه می کنند، به عنوان عوامل حیاتی در نقش های مدیریتی متنوع بازشناسی شده اند، اما امروزه، پژوهش های کارآفرینی به صورت گسترده ای آن ها را همراه با اغماض و با بازشناسی اندک رابطه علی - معلولی دو جانبه آن ها مطالعه می کنند. در نهایت، در ارتباط با دلیل سوم باید گفت بسیاری از مطالعات گذشته که بر تفاوت های فردی در کارآفرینی متمرکز شده اند، بر تفاوت های میان کارآفرینان و سایرین و با تلاش اندکی بر پیوند تفاوت های فردی به سطوح شرکت یا نتایج مالی پرداخته اند. لاگادور (۲۰۱۳) مهم ترین شایستگی های کارآفرینی را به ترتیب هدف گذاری، جست و جوی اطلاعات، پایداری، تقاضای کیفیت و انگیزش می داند. اسپلزینگر^۳ و همکاران (۲۰۱۶) نیز شایستگی های لازم برای دانش آموختگان رشته تربیت بدنی جهت جذب در شغل و حرفه متناسب را شامل: تفکر تحلیلی، مهارت های ارتباطی، مهارت های تیمی، مدیریت تعارض، برنامه ریزی و مهارت های سازمانی، مهارت های رهبری، تفکر میان رشته ای، استفاده از روش های آکادمیک، صلاحیت آموزشی و تخصص در رشته ورزشی خاص و مهارت های ورزشی عملی دانسته اند. در داخل کشور نیز نقی زاده و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که کانون کنترل درونی، چالش طلبی، سلاست فکری، عمل گرایی، نیاز به موفقیت، تحمل ابهام، ریسک پذیری و رویاپردازی به ترتیب مهم ترین روحیات کارآفرینانه کارشناسان فدراسیون های ورزشی را تشکیل می دهند. خراسانی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در طراحی و تدوین مدل شایستگی مدیریت بر کسب و - کار به این نتیجه دست یافتند که شایستگی های تغییر و تحول، ارتباطات، مشتری مداری و مدیریت منابع، ابعاد اصلی مؤثر بر مدیریت کسب و کار هستند.

-
1. Mitchelmore & Rowley
 2. Baum
 3. Schlesinger

همان‌گونه که در مرور پیشینه پژوهش مشخص گردید، اغلب مطالعات انجام‌شده در حوزه شایستگی‌های عمومی نیروی انسانی و در بخش‌های غیرورزشی بوده است و درمورد شایستگی‌های کارآفرینی در صنعت ورزش در داخل و خارج از کشور مطالعات انگشت‌شماری صورت گرفته است که اغلب به‌صورت عمومی به مطالعه شایستگی‌های کارآفرینی پرداخته‌اند؛ لذا، مطالعه و تدوین شایستگی‌های کارآفرینی در صنعت ورزش با نگاهی سیستماتیک، مبنایی و سلسله‌مراتبی می‌تواند به توسعه دانش و معلومات نظری این حوزه کمک شایانی نماید و در رفع خلاها و ابهامات علمی موجود نقش مؤثری داشته باشد.

براساس گزارش مرکز آمار ایران در سال (۱۳۹۳)، نرخ بیکاری در میان جوانان (۱۵-۲۴ سال) ۲۵/۲ درصد گزارش شده است. ازسوی‌دیگر، براساس گزارش کارگروه کارآفرینی و اشتغال وزارت ورزش و جوانان کشور، از سال (۱۳۹۲) به‌طور متوسط سالانه ۱۰ هزار نفر فارغ‌التحصیل دانشگاهی متقاضی ورود به بازار کار ورزش کشور هستند که درصد بالایی از این آمار در کار و حرفه‌هایی غیر از رشته تحصیلی مشغول به کار می‌شوند. وجود جمعیت عظیم جوان و تحصیل‌کرده، اما بیکار در سطح جامعه از یک‌سو به‌عنوان سرمایه اقتصادی و ازسوی‌دیگر، به‌عنوان تهدیدی جدی و بالقوه در ایران مطرح می‌باشد. متأسفانه، علی‌رغم اهمیت و نقش کارآفرینی، پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران به‌دلیل دولتی‌شدن امور و مشکلات و تنگناهای دولت، مقوله کارآفرینی موردتوجه نبوده است؛ لذا، فرهنگ کارآفرینی رواج چندانی نیافته است (برومند، ۱۳۹۰، ۳۲). از آن‌جاکه کارآفرینی می‌تواند از طریق کشف و گسترش فرصت‌های مرتبط با تربیت‌بدنی، زمینه‌های رونق اقتصادی، تغییر در شیوه زندگی و ایجاد فرصت‌های شغلی مبتنی بر گسترش را برای کلیه اقشار جامعه فراهم سازد، لزوم توجه ویژه به این مقوله بیشتر احساس می‌شود (ضیا، ناهید، طوطی فر تهران پور، ۱۳۹۴، ۶۵۸). پیچیدگی‌های حاکم بر صنایع مختلف از جمله صنعت ورزش، ضرورت پیدایش کارآفرینانی با قابلیت‌ها و شایستگی‌های ویژه را بیش از پیش موردتوجه قرار می‌دهد. به‌نظر می‌رسد یکی از علل عدم توسعه و موفقیت در کارآفرینی در صنعت ورزش، ناشناخته‌ماندن توانایی‌ها، مهارت‌ها، شرایط و درمجموع، شایستگی‌های موردنیاز کارآفرینان در این صنعت می‌باشد. توجه به قابلیت‌ها و شایستگی‌های کارآفرینان در صنعت ورزش، نه‌تنها کارآفرینان را در مقابل ریسک‌های احتمالی ایمن می‌سازد، بلکه می‌تواند شرایط موفقیت‌آمیزی را در صنعت ورزش رقم بزند. ذکر این نکته ضرورت دارد که مطالعات متعددی در زمینه کارآفرینی در ورزش صورت پذیرفته است، اما هیچ‌یک به‌طور خاص به مقوله شایستگی‌های کارآفرینان در صنعت ورزش نپرداخته‌اند. با توجه به اهمیت و ضرورت تبیین‌شده، هدف از این پژوهش، طراحی الگوی شایستگی‌های کارآفرینان در صنعت ورزش می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی است که به شیوه میدانی صورت پذیرفته است. از نظر هدف نیز در زمره مطالعات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را متخصصان، کارشناسان، صاحب‌نظران و اساتید مدیریت ورزشی و کارآفرینی تشکیل دادند. با توجه به نامشخص بودن تعداد جامعه از فرمول زیر برای به دست آوردن تعداد نمونه استفاده گردید. در این فرمول، مهم‌ترین پارامتری که نیاز به برآورد دارد، S^2 است که همان واریانس نمونه اولیه است. به منظور محاسبه S^2 ، تعدادی پرسش‌نامه بین نمونه آماری توزیع گردید و واریانس نمونه اولیه از طریق آن محاسبه گشت. مقدار Z^2 ، یک مقدار ثابت است که به فاصله اطمینان و سطح خطا () بستگی دارد و در این پژوهش با توجه به سطح معناداری، برابر با $(1/96)$ در نظر گرفته شده است. مقدار d نیز براساس سطح خطا برابر با $(0/05)$ لحاظ شده است (حبیبی، ۱۳۹۲، ۴۱۰).

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \times S^2}{d^2}$$

با توجه به این که در مطالعه پایلوت (برای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه)، مقدار انحراف معیار $(0/44)$ به دست آمد؛ لذا، با توجه به فرمول فوق، تعداد نمونه پژوهش برابر با ۱۵۵ نفر برآورد شد. همچنین، از آنجایی که در این پژوهش به مدل‌سازی با استفاده از مدل معادلات ساختاری پرداخته شده است، یکی از پیش‌شرط‌های این آزمون، وجود نمونه آماری بالاتر از صد نفر است که در این پژوهش، این پیش‌شرط رعایت شده است (هومن، ۱۳۹۰، ۴۳). علاوه بر این، با توجه به اهداف پژوهش، جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته استفاده شد. این پرسش‌نامه براساس مدل شایستگی‌های سنگ‌بنایی (اداره کار ایالت متحده) با ۱۰۱ گویه و با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (یک: خیلی کم، پنج: خیلی زیاد) در پنج مؤلفه اصلی شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های علمی و آکادمیک، شایستگی‌های شغلی و حرفه‌ای، شایستگی‌های مربوط به علم و اصول کارآفرینی در ورزش و شایستگی‌های متمرکز بر صنعت ورزش طراحی گردید (دولتا، ۲۰۱۶، ۸). گردآوری و شناسایی ۱۰۱ گویه پرسش‌نامه نیز بر مبنای مطالعات نظری و ادبیات پیشینه بود و پس از این مرحله، پرسش‌نامه اولیه در اختیار ۱۰ تن از خبرگان که دارای دانش و تجربه کافی در حوزه کارآفرینی ورزشی بودند قرار گرفت و پس از انجام جرح و تعدیلات لازم در گویه‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد، پرسش‌نامه پژوهش تدوین گردید. جمع‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و منابع مورد استفاده در جدول شماره یک نمایش داده شده است.

جدول ۱- ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های کارآفرینی در صنعت ورزش مبتنی بر بررسی مطالعات پیشین

ابعاد	مؤلفه‌ها	منابع
مهارت‌های فردی	بلندهمتی تمایل به یادگیری سازگاری و انعطاف‌پذیری ابتکار عمل تعامل و ارتباطات رفتاری چابکی فردی ریسک‌پذیری	قاسمی و همکاران (۱۳۹۳)، دولتا (۲۰۱۶)، هاتر و همکاران (۲۰۱۶)، عسگری و همکاران (۱۳۹۴)، هایتون و کلی (۲۰۰۶)، لاکادور (۲۰۱۳)، وان دام (۲۰۱۰)، دری و همکاران (۱۳۹۴)، بائوم و همکاران (۲۰۱۴)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۳)، دری و همکاران (۱۳۹۳) و میتچلمور و رولی (۲۰۱۳)
علمی و آکادمیک	تفکر تحلیلی ارتباطات پیامی علم و فناوری سواد علوم ورزشی	دولتا (۲۰۱۶)، عسگری و همکاران (۱۳۹۴)، هایتون و کلی (۲۰۰۶)، وان دام (۲۰۱۰)، بائوم و همکاران (۲۰۱۴)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۳) و دری و همکاران (۱۳۹۳)
شغلی و حرفه‌ای	برنامه‌های رایانه‌ای اصول کسب‌وکار تصمیم‌گیری برنامه‌ریزی و سازماندهی شبکه ارتباطی	قاسمی و همکاران (۱۳۹۳)، دولتا (۲۰۱۶)، عسگری و همکاران (۱۳۹۴)، هایتون و کلی (۲۰۰۶)، لاکادور (۲۰۱۳)، وان دام (۲۰۱۰)، بائوم و همکاران (۲۰۱۴)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۳)، دری و همکاران (۱۳۹۳) و میتچلمور و رولی (۲۰۱۳)
علم و اصول کارآفرینی	کسب‌وکار در ورزش مدیریت مالی در ورزش بازاریابی ورزشی اصول کارآفرینی در ورزش	دولتا (۲۰۱۶)، هایتون و کلی (۲۰۰۶)، وان دام (۲۰۱۰)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۳) و میتچلمور و رولی (۲۰۱۳)
محدوده صنعت ورزش	حوزه ورزش قهرمانی و حرفه‌ای حوزه ورزش تربیتی حوزه ورزش همگانی	دولتا (۲۰۱۶)

برای محاسبه پایایی ابزار اندازه‌گیری در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین‌منظور، طی یک مطالعه مقدماتی، پرسش‌نامه بین ۳۰ نفر از افراد جامعه توزیع گردید و ضریب آلفای کرونباخ برابر با (۰/۸۸ =) به‌دست آمد. روایی محتوایی پرسش‌نامه نیز پس از دو مرتبه اصلاحات با استفاده از نظر متخصصان امر تأیید گشت. ذکر این نکته ضرورت دارد که پرسش‌نامه‌ها به روش الکترونیکی مبتنی بر وب (با استفاده از سامانه گوگل داک^۱) بین افراد نمونه توزیع گردید. همچنین، از آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار و فراوانی برای سازمان‌دادن به اطلاعات

1. GoogleDoc

جمعیت‌شناختی جمع‌آوری شده مانند سن، جنسیت، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی استفاده شد. با توجه به این که محتوای پرسش‌نامه براساس مدل شایستگی‌های سنگ‌بنایی طراحی شده است؛ لذا، به‌منظور تحلیل داده‌ها، تحلیل عاملی تأییدی برای الگوسازی و تأیید معناداری روابط بین متغیرها و نهایی‌سازی مدل مورد استفاده قرار گرفت. شایان‌ذکر است که تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای اس. پی. اس. نسخه ۱۶ و لیزرل^۲ (نسخه ۸/۸) انجام شد.

نتایج

یافته‌ها نشان دادند که ۱۰۴ نفر (۶۷/۱ درصد) از نمونه پژوهش را مردان و ۵۱ نفر (۳۲/۹ درصد) را زنان تشکیل داده‌اند. میانگین سن افراد نمونه نیز (۴۸/۳۳ ± ۵/۷۹ سال) بود. همچنین، ۷۷ نفر (۴۹/۷ درصد) از آن‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۷۸ نفر (۵۰/۳ درصد) دارای مدرک دکترا (با دانشجوی دکتری) بودند. رشته تحصیلی ۱۳۰ نفر (۸۳/۹ درصد) از آن‌ها تربیت‌بدنی بود و ۲۵ نفر (۱۶/۱ درصد) نیز کارآفرین بودند.

نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف^۳ نشان داد که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل در مرحله اول نیز بیانگر این بود که سؤال ۲۶ فاقد بار عاملی مناسب (کمتر از ۰/۴) می‌باشد و لذا، از پرسش‌نامه حذف گردید. شاخص‌های تناسب مدل اندازه‌گیری در جدول شماره یک نمایش داده شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از این است که مدل‌ها در تمامی مؤلفه‌های مهارت‌های فردی، علمی و آکادمیک، شغلی و حرفه‌ای، فنی و کارآفرینی و محدوده متمرکز بر صنعت ورزش از برازش مناسب و قابل‌قبولی برخوردار هستند.

علاوه‌براین، مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب^۴ (RMSEA) که درحقیقت، همان آزمون انحراف هر درجه آزادی است، در دامنه کمتر از (۰/۰۸) قابل‌قبول می‌باشد. شایان‌ذکر است که شاخص نرم شده برازندگی^۵ (NNFI) مدل را از جهت مقایسه بین مقادیر کای اسکوتر مدل مستقل و کای اسکوتر مدل اشباع‌شده ارزیابی می‌کند و دامنه پذیرش این مدل، مقادیر بیشتر از (۰/۹۰) می‌باشد. شاخص برازش مقایسه‌ای^۶ (CFI) نیز که شاخص برازش مقایسه‌ای بتلر نامیده می‌شود، یکی از پرکاربردترین و مناسب‌ترین شاخص‌های تفسیری پیرامون تأیید برازش خوب یا ضعیف مدل

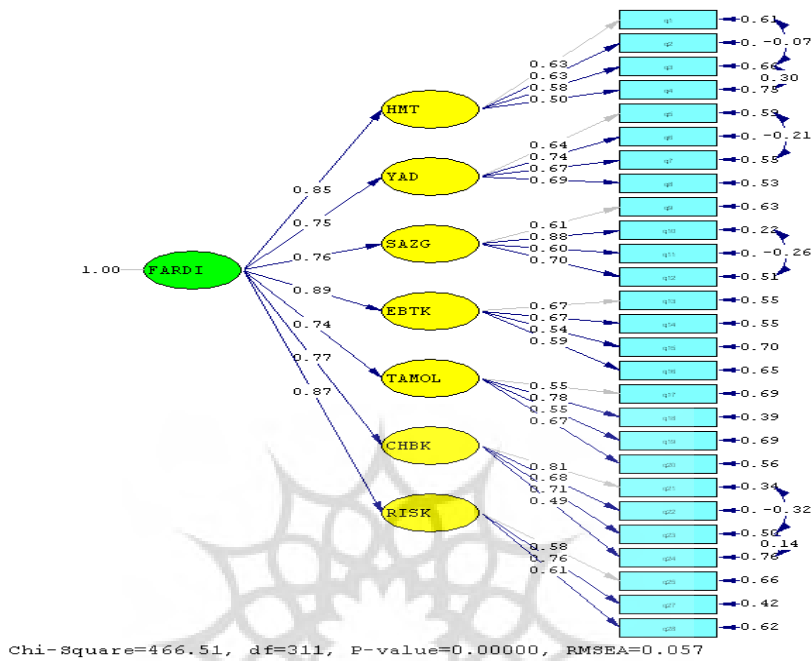
-
1. SPSS 16
 2. Lisrel
 3. Kolmogorov° Smirnov
 4. Root Mean Square Error of Approximation
 5. Non-Normed Fit Index
 6. Comparative Fit Index

است. این شاخص، برازش مدل موجود را با مدل مستقل مقایسه می‌کند و یکی از مزیت‌های شاخص، عدم حساسیت آن به میزان حجم نمونه می‌باشد (محسنین، ۱۳۹۳، ۸۶). قابل ذکر است که دامنه پذیرش این شاخص بین (۰/۹۰) تا یک است. جدول شماره دو، نتیجه تحلیل عاملی مرتبه دوم را در پنج بعد اصلی مدل پژوهش نشان می‌دهد و حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.

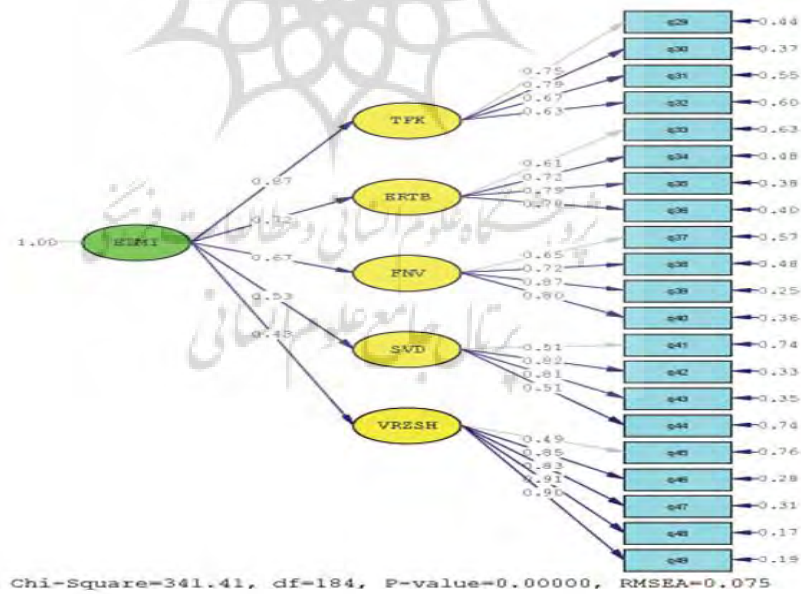
جدول ۲- مقادیر شاخص‌های برازش شده مدل در پنج سطح اصلی مدل

شاخص‌ها	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	برازش هنجار نیافته	برازش تطبیقی	نتیجه نهایی
میزان قابل قبول	کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	*
مهارت‌های فردی	۰/۰۵	۰/۹۵	۰/۹۶	تأیید
علمی و آکادمیک	۰/۰۷	۰/۹۴	۰/۹۵	تأیید
شغلی و حرفه‌ای	۰/۰۷	۰/۹۶	۰/۹۶	تأیید
اصول فنی کارآفرینی	۰/۰۵	۰/۹۵	۰/۹۶	تأیید
محدوده متمرکز بر صنعت ورزش	۰/۰۸	۰/۹۵	۰/۹۷	تأیید

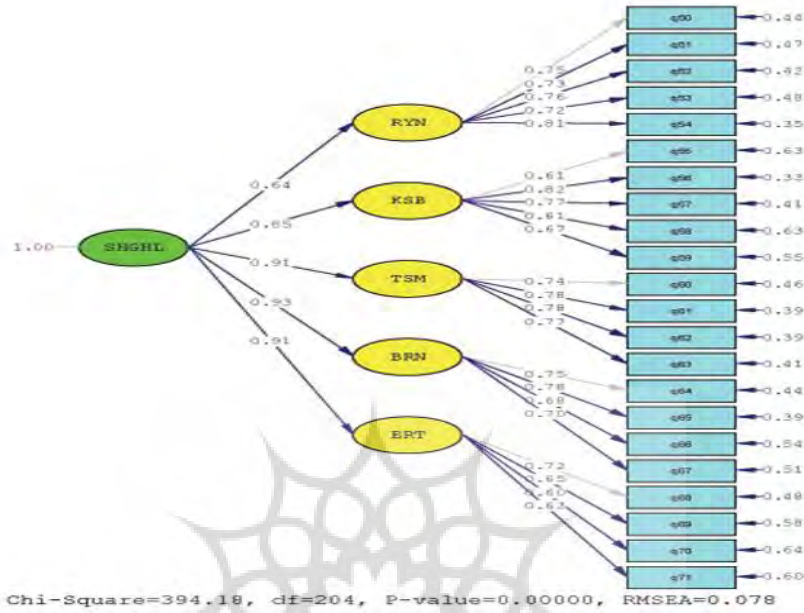
در شکل‌های شماره دو تا هفت، نتایج تحلیل عاملی تأییدی در قالب مدل تخمین استاندارد نمایش داده شده است. همان‌طور که در شکل مشخص است، تمامی بارهای عاملی بین شاخص‌ها و مؤلفه‌ها و نیز مؤلفه‌ها و ابعاد در سطح معقولی (بیشتر از ۰/۴) قرار دارند.



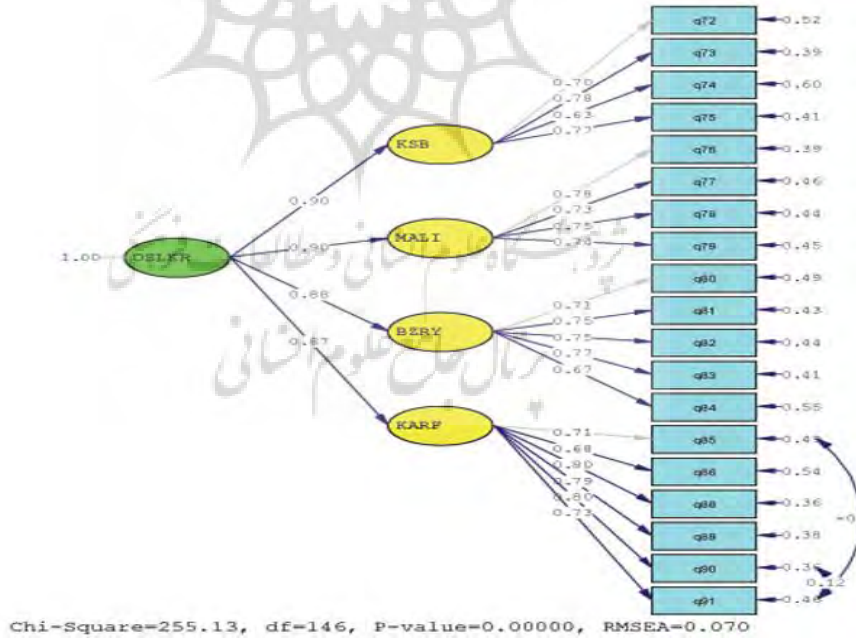
شکل ۲- مدل تخمین استاندارد برای مهارت‌های فردی



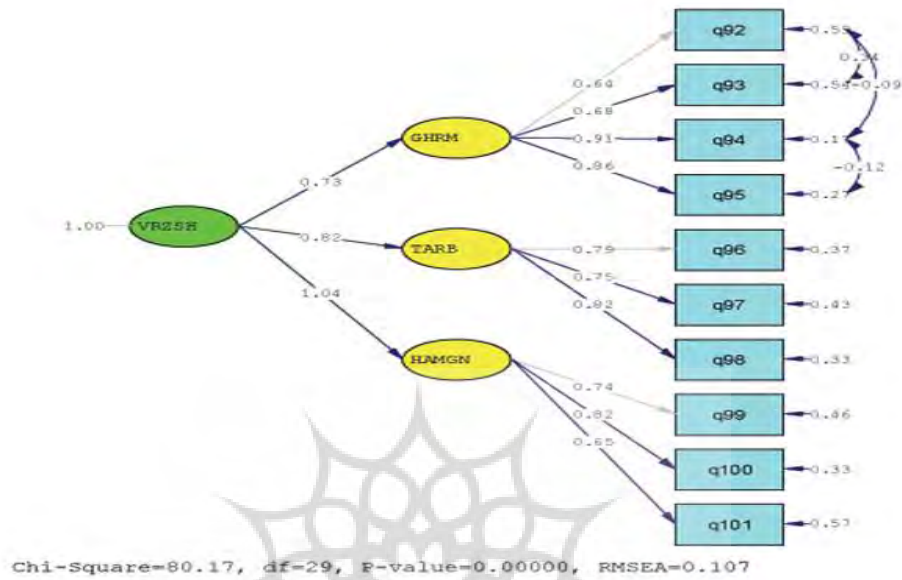
شکل ۳- مدل تخمین استاندارد برای سطح علمی - آکادمیک



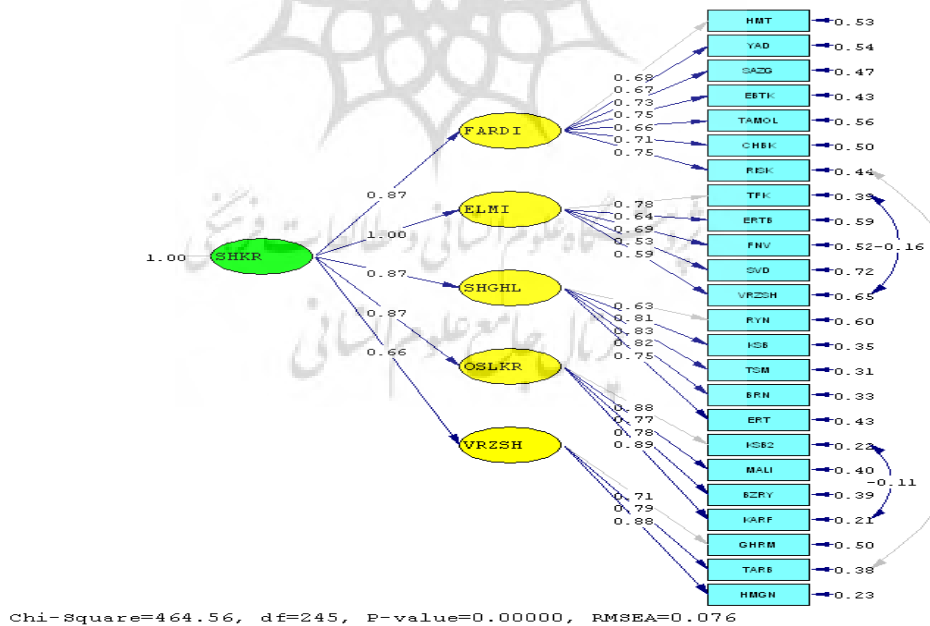
شکل ۴- مدل تخمین استاندارد برای سطح شغلی - حرفه‌ای



شکل ۵- مدل تخمین استاندارد برای سطح اصول کارآفرینی



شکل ۶- مدل تخمین استاندارد برای سطح متمرکز بر کار آفرینی در صنعت ورزش



شکل ۷- مدل تخمین استاندارد برای مدل کلی پژوهش (شایستگی‌های کار آفرینان در صنعت ورزش)

شکل شماره هفت، نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مرتبه سوم (مدل کلی) را نشان می‌دهد. در این مدل، شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با (۰/۰۷) و شاخص‌های برازش مقایسه‌ای و نرم شده برازندگی برابر با (۰/۹۷) است که نشان از برازش مناسب و مورد تأیید مدل دارد. در نهایت، با توجه به تأیید مدل پژوهش و مدل مبنا (شایستگی‌های سنگ بنایی)، مدل نهایی شایستگی‌های کارآفرینان در صنعت ورزش طراحی گردید (شکل شماره هشت). همان‌گونه که در این شکل نمایش داده شده است، در سطح اول شایستگی‌های کارآفرینان، مهارت‌های فردی قرار دارد. پس از آن نیز شایستگی‌های علمی و آکادمیک و در نهایت، شایستگی‌های شغلی و حرفه‌ای قرار دارند. شایستگی‌های مربوط به کارآفرینی در سطح چهارم و در نهایت، در بالاترین سطح شایستگی‌های متمرکز بر کارآفرینی در صنعت ورزش می‌باشد.



شکل ۸- مدل نهایی شایستگی‌های کارآفرینان در صنعت ورزش

جدول شماره سه، یافته‌های توصیفی شایستگی‌های کارآفرینان در صنعت ورزش و ماتریس هم‌بستگی بین کلیه مؤلفه‌های ۲۴ گانه شایستگی در صنعت ورزش را نشان می‌دهد. براساس جدول، بلندهمتی با میانگین (۰/۵) دارای بیشترین مقدار است. یافته‌های این جدول بیانگر این موضوع است که تمامی شایستگی‌های کارآفرینان، ارتباط مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ($P < 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش، طراحی الگوی شایستگی های کارآفرینان در صنعت ورزش بود. یافته ها نشان داد که شایستگی های کارآفرینان در صنعت ورزش در پنج بعد مهارت های فردی، علمی و آکادمیک، شغلی و حرفه ای، علم و اصول کارآفرینی و محدوده متمرکز بر کارآفرینی در صنعت ورزش تبیین و تأیید می شوند.

در بعد مهارت های فردی نیز هفت مؤلفه بلندهمتی، تمایل به یادگیری، سازگاری و انعطاف پذیری، ابتکار عمل، تعامل و ارتباطات رفتاری، چابکی فردی و ریسک پذیری تبیین و تأیید شدند. ذکر این نکته ضرورت دارد که شایستگی های کارآفرینی فردی به عنوان اصولی برای توانایی سازمانی در جهت توسعه، حفظ نوآوری و ایجاد ریسک جدید در نظر گرفته می شود (وان دام و اسپچپر و رانهار، ۲۰۱۰). مان و همکاران (۲۰۰۲) نیز شایستگی های ارتباطی (تعامل فرد با فرد و فرد با گروه) را یکی از شش مؤلفه اصلی در مدل خود تبیین کردند. همچنین، احمد (۲۰۰۷) شایستگی های کارآفرینانه در مدیران را در ۱۲ خوشه تقسیم بندی کردند که شایستگی های شخصی و شایستگی های ارتباطی از جمله آنها بودند. اسمیت و والرتون^۱ (۲۰۱۰) نیز شایستگی ارتباطی را یکی از پنج خوشه اصلی شایستگی در حوزه مدیریت آموزش عالی تبیین کردند. علاوه بر این، مککلند (۱۹۶۰) معتقد است افرادی که به دنبال کارآفرینی هستند، نیاز به موفقیت در آنها شدید است، ریسک پذیری را دوست دارند و دارای روحیه تلاشگری زیادی هستند. تمامی نتایج مذکور با یافته های پژوهش حاضر همخوانی دارند. شایستگی بلندهمتی شامل: تمایل و تلاش برای موفقیت برتری، پافشاری و مقاومت در برابر موانع و شکست و داشتن صبر، سرسختی و پشتکار در انجام امور است. تمایل به یادگیری نیز شامل: کنجکاوی در جهت شناسایی فرصت های کسب و کار، تنظیم اهداف و جستجوی فرصت هایی برای توسعه تخصص، مهارت ها و آگاهی های جدید و تلاش در جهت شناسایی علایق شغلی می باشد. همچنین، سازگاری و انعطاف پذیری دربرگیرنده توسعه شیوه های نوآورانه و به کارگیری تحلیل های منحصربه فرد، تمایل به تغییر، هم راستایی با نمو و توان ایجاد تغییر در طرح ها، اهداف، اعمال و اولویت های سازنده است. ابتکار عمل نیز شامل: ایجاد فرصت برای ترغیب رویدادها و اقدام به عمل، تعیین چشم انداز و تنظیم اهداف کاری چالش برانگیز، عمل کردن با حداقل هدایت و حمایت و داشتن استقلال کاری است. علاوه بر این، تعامل و ارتباطات رفتاری شامل: بیان بینش نسبت به اعمال، ارزیابی توانایی ها و شخصیت های دیگران، برقراری ارتباط آزاد با دیگران و توانایی توسعه روابط مؤثر با دیگران می باشد و چابکی فردی نیز دربرگیرنده توانایی انجام کار هم زمان، سریع و بادقت و نیز یادگیری سریع راه های جدید ایفای شغل است. درنهایت،

ریسک‌پذیری شامل: توان شناسایی خطر، ارزیابی و تجزیه و تحلیل ریسک، تصمیم برای انتخاب بهترین اقدام و پذیرش شکست می‌باشد.

علاوه بر این، در بعد علمی آکادمیک، پنج مؤلفه تفکر تحلیلی - انتقادی، ارتباطات پیامی، علم و فناوری، سواد و علوم ورزشی تبیین و تأیید شدند. در این راستا، برد (۲۰۰۲) در چهارچوب پژوهش خود دانش را به عنوان یکی از هفت مؤلفه اصلی شایستگی‌های کارآفرینان عنوان کرده است. عسگری (۱۳۹۴) نیز شایستگی‌های دانشی و مهارتی را یکی از سه بعد اصلی شایستگی در مدیران دولتی ایران برمی‌شمارد. همچنین، دری و همکاران (۱۳۹۴) دانش عمومی، تخصصی و راهبردی را به عنوان یکی از مهم‌ترین شایستگی‌های مدیران میانی ورزش کشور می‌دانند. اسپلزی‌نگر و همکاران (۲۰۱۶) نیز تفکر تحلیلی، مهارت‌های سازمانی، رهبری و مهارت‌های ارتباطی را از مهم‌ترین شایستگی‌های دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی عنوان کردند. از دیدگاه برد (۲۰۰۲) رفتارها، دانش‌ها و مهارت‌ها یکی از سه مؤلفه اصلی شایستگی‌های کارآفرینان است که با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد. شایان ذکر است که تفکر تحلیلی - انتقادی شامل: بهره‌گیری از چابکی ذهنی، تحلیل اطلاعات و توانایی استدلال استنتاجی و استقرایی است، ارتباطات پیامی شامل: توانایی صحبت، ارائه سخنرانی و مطلب، میزان تأثیر و نفوذ بر دیگران و توانایی گوش دادن فعال می‌باشد، علم و فناوری دربرگیرنده قوه ادراک و به‌کارگیری فناوری در حرفه و شغل است، سواد شامل: بهره‌گیری از قوه ادراک و خواندن، توان نوشتن و سواد ریاضیات است و درنهایت، شایستگی‌های علوم ورزشی دربرگیرنده آشنایی و به‌کارگیری علوم ورزشی (مدیریت، فیزیولوژی، رفتار حرکتی، روان‌شناسی ورزشی، طب و آسیب‌شناسی و بیومکانیک و مهندسی ورزشی) در حرفه می‌باشد.

علاوه بر این، در بعد شغلی و حرفه‌ای، پنج مؤلفه برنامه‌های رایانه‌ای، اصول کسب‌وکار، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و سازماندهی و شبکه ارتباطی تبیین و تأیید گردیدند. این یافته‌ها با نتایج عسگری و همکاران (۱۳۹۴) که سه بعد اصلی ارزشی (اسلامی و سازمانی)، شغلی (دانشی و مهارتی) و فردی (نگرشی و رفتاری) را شایستگی اصلی مدیران معرفی می‌کنند همخوانی دارد. ذکر این نکته ضرورت دارد که برنامه‌های رایانه‌ای شامل: ادراک اصول و مبانی سخت‌افزاری و نرم‌افزاری رایانه و توان بهره‌گیری از نرم‌افزاری مختلف برای انجام امور مرتبط با حرفه است، اصول کسب‌وکار شامل: اخلاق کسب‌وکار، دانش و آگاهی از بازار و آگاهی از کسب‌وکار و اصول اقتصادی می‌باشد، برنامه‌ریزی و سازماندهی دربرگیرنده آشنایی با فنون برنامه‌ریزی، اولویت‌ها، توان تخصیص منابع و پیش‌بینی منابع و رخدادهای است و درنهایت، شبکه ارتباطی شامل: توان ایجاد ارتباط با سایر سازمان‌ها و کسب‌وکارها، توان ایجاد همکاری‌های متقابل، قدرت نفوذ در دیگران، سازمان‌ها و مؤسسات و ایجاد همکاری در جهت دستیابی به اهداف سودمند می‌باشد.

علاوه بر این، یافته‌ها نشان دادند که در بعد علم و اصول کارآفرینی، چهار مؤلفه عملیات کسب و کار در ورزش، مدیریت مالی در ورزش، بازاریابی ورزشی و اصول کارآفرینی در ورزش تبیین و تأیید شدند. کوراتکو و هاجتس در مدل ترغیب کارآفرینی ورزشی، چهار گام توسعه بینش، تشویق نوآوری، ایجاد جو کارآفرینانه و توسعه تیم‌های کارآفرینی را به‌عنوان گام‌های اساسی برای توسعه کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی تشریح نمودند. وان دام و همکاران (۲۰۱۰) نیز دانش کارآفرینی، سازگاری حرفه‌ای، خودکارآمدی حرفه‌ای، تفکر خلاق، مهارت‌های اجتماعی، مهارت کار گروهی و جو کارآفرینی را از عوامل اصلی مؤثر بر رفتار کارآفرینی معلمان دانستند. همچنین، آندرسون^۱ و همکاران (۲۰۰۶) مهارت‌های کارآفرینان را در سه طبقه مهارت‌های فردی، ارتباطی و فرایندی قرار دادند. میتچلمور و رولی^۲ (۲۰۱۳) نیز چهار گروه اصلی فردی و ارتباطی، کسب و کار و مدیریت، کارآفرینی و روابط انسانی را به‌عنوان ابعاد اصلی شایستگی در کارآفرینان زن تبیین نمودند. قابل ذکر است که عملیات کسب و کار شامل: طراحی زمینه و نیازهای تجهیزاتی کسب و کار، مدیریت عملیات‌ها و مدیریت منابع انسانی است، مدیریت مالی شامل: شناسایی نیازها و منابع مالی کسب و کار، حسابداری و مدیریت پول و جریان‌های مالی می‌باشد، بازاریابی دربرگیرنده توان تحلیل و اتخاذ راهبردهای بازاریابی، مدیریت تولید و خدمات، قیمت‌گذاری محصول، کانال‌های توزیع و مدیریت فروش و ترویج و تبلیغ است و اصول کارآفرینی نیز شامل: فرایند کارآفرینی (کشف، توسعه مفهوم، منابع، واقعیت‌بخشی و برداشت)، تیم‌سازی و رهبری تیم و مدیریت رشد و توسعه مدیریت اجرایی کسب و کار می‌باشد.

در بعد محدوده متمرکز بر کارآفرینی در صنعت ورزش نیز مؤلفه‌های مرتبط با ورزش قهرمانی و حرفه‌ای، ورزش تربیتی و ورزش همگانی تبیین و تأیید شدند. حوزه ورزش قهرمانی و حرفه‌ای شامل: آشنایی با صنایع وابسته به ورزش حرفه‌ای و قهرمانی، کسب و کار در صنعت ورزش حرفه‌ای و مدیریت بازاریابی، سرمایه‌گذاری و اقتصاد در ورزش حرفه‌ای و قهرمانی است، حوزه ورزش تربیتی به آشنایی کارآفرین با حیطه‌های ورزش تربیتی، مأموریت‌ها و اهداف سازمان‌های مرتبط با ورزش تربیتی می‌پردازد و درنهایت، حوزه ورزش همگانی شامل: آشنایی با اصول، مبانی و سازمان‌های مرتبط با ورزش همگانی و صنعت گردشگری و اوقات فراغت می‌باشد.

در مجموع، می‌توان گفت که تدوین و ارائه الگوی شایستگی‌های کارآفرینان در صنعت ورزش مشتمل بر پنج بعد، ۲۴ مؤلفه و ۱۰۰ شاخص می‌باشد. مهارت‌های فردی، علمی و آکادمیک، شغلی و حرفه‌ای، علم و اصول کارآفرینی و محدوده متمرکز بر کارآفرینی در صنعت ورزش، ابعاد اصلی این

1. Anderson
2. Mitchelmore & Rowley

شایستگی‌ها را تشکیل می‌دهند. شایان ذکر است که سطح ششم مدل شایستگی‌های سنگ‌بنایی شامل نیازهای ویژه شغلی و شایستگی‌های مدیریت از مدل پیشنهادی حذف گردید؛ زیرا، مدل ارائه شده در این پژوهش بر مبنای شایستگی‌های عمومی کارآفرینان در صنعت ورزش می‌باشد و بر شایستگی‌ها و نیازهای ویژه شغلی متمرکز نشده است. علاوه بر این، به منظور کارآفرینی در مشاغل مختلف مرتبط با ورزش و مدیریت در بخش‌های مختلف کارآفرینی در صنعت ورزش، احتیاج به شایستگی‌های ویژه و اختصاصی می‌باشد که در این زمینه، نیازمند پژوهش‌های بیشتری است.

الگوی تدوین شده در این پژوهش می‌تواند به عنوان دستور کاری برای توسعه شایستگی‌های کارآفرینی در دانشجویان، کارکنان و مدیران در دانشگاه‌ها، سازمان‌های ورزشی و دیگر متولیان و سیاست‌گذاران امر ورزش قرار گیرد. در نتیجه، پیشنهاد می‌گردد آموزش و توسعه کارآفرینی در نهادهای ذکر شده، مبتنی بر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده در این پژوهش باشد. علاوه بر این، تدوین بسته‌های آموزشی و روش‌ها و ابزارهای متناسب جهت توسعه و پیاده‌سازی هریک از شایستگی‌های ۲۴ گانه می‌تواند به عنوان یکی از موضوعات مهم پژوهشی در تداوم مسیر پژوهش حاضر باشد.

آنچه تا کنون پیرامون کارآفرینان می‌دانستیم، این بود که باید دارای یکسری توانایی‌ها و مهارت‌های خاص باشند تا بتوانند در کسب و کار خود موفق باشند. این توانایی‌ها و مهارت‌ها تحت عنوان شایستگی‌ها عنوان می‌شود که نیاز است تا در حوزه ورزش مورد شناسایی قرار گیرند.

همچنین این پژوهش نشان داد که برای کارآفرینی در زمینه ورزش نیاز است که افراد دارای مهارت‌های فردی، توانایی‌های علمی و آکادمیک، شایستگی‌های شغلی و حرفه‌ای، علم و اصول کارآفرینی در ورزش و شایستگی‌های مرتبط با هر حوزه در صنعت ورزش شامل ورزش فهرمانی و حرفه‌ای، حوزه ورزش تربیتی و حوزه ورزش همگانی را دارا باشد.

منابع

1. Anderson, A., Pyysiainen, J., Mcelwoo, G., & Vesala, K. (2006). Developing the entrepreneurial skills of farmers. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 12(1), 24.
2. Asgari, N., Nikokar, Gh., Safari, H., & Gholami, M. (2015). Competency model of Islamic Republic of Iran's based on (2025) vision plan. *Management in the Islamic University*, 4(1), 23-38. (Persian).
3. Azizi, M., Shafieezadeh, E., & Akbarzadeh, N. (2014). Investigating the entrepreneurial competencies required by university administrators. *Journal of Entrepreneurship Development*, 6(2), 27-54. (Persian).
4. Baum, J. R., Frese, M., & Baron, R. A. (2014). *The psychology of entrepreneurship*. Psychology Press (3en Ed), New York. 124-65.
5. Bird, B. (2002). Learning entrepreneurship competencies: The self-directed learning approach. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1(2), 203-28.
6. Boroumand, M. (2011). Designing strategic model of graduate s employment of physical education field in Iran. (Unpublished doctoral disseration). Faculty of Physical Education and Sport Science, Guilan University. (Persian).
7. Dari, B., Habibi, M., & Bahraminasab, M. (2015). Identifying strategic competencies of senior managers in petrochemical industry. *Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*, 6(23), 217-42. (Persian).
8. Department of Labor s Employment and Training Administration. (2016). *Entrepreneurship competency model*. United States Department of Labor. (3en Ed), Minnesota, 5-36.
9. Di Biase, D., Corbin, T., Fox, T., Francica, J., Green, K., Jackson, J., & Schuckman, K. (2010). The new geospatial technology competency model: Bringing workforce needs into focus. *URISA Journal*, 22(2), 55.
10. Draganidis, F., & Mentzas, G. (2006). Competency based management review of systems and approaches. *Information Management a Security*, 14(1), 51-64.
11. Farahani, A., Nasirzadeh, A., & Vatandost, M. (2014). *Entrepreneurship in sport* (1st Ed). Hatmi Press. Tehran, 24-54. (Persian).
12. Ghasemi, H., Honari, H., Rezaeisofi, M., & Momenifar, F. (2014). Designing a core competencies pattern for appointment of middle sport managers in Iranian Ministry of Sports and Youth. *Journal of Strategic Studies on Youth and Sport*, 13(26), 23-40. (Persian).
13. Habibi, A. (2013). *Functional training of spss software* (2en Ed). Parsmodir Press.Tehran, 35. (Persian).
14. Hayton, J. C., & Kelley, D. J. (2006). A competency-based framework for promoting corporate entrepreneurship. *Human Resource Management*, 45(3), 407-27.
15. Homan, H. A. (2011). *Understanding the scientific method in the behavioral sciences* (2en Ed). Tehran: SAMT Publication. 25-45 (Persian).
16. Hurd, A. R., & Buschbom, T. (2010). Competency development for chief executive officers in YMCAs. *Managing Leisure*, 15(1-2), 96-110.
17. Hutter, R. V., Pijpers, J. R., & Oudejans, R. R. (2016). Assessing competencies of trainee sport psychologists: An examination of the structured case presentation assessment method. *Psychology of Sport and Exercise*, 23, 21-30.

18. Inyang, B. J., & Enuoh, R. O. (2009). Entrepreneurial competencies: The missing links to successful entrepreneurship in Nigeria. *International Business Research*, 2(2), 62-71.
19. Kearney. A. T. (2014). Wining in the business of sport, Korea. Retrieved from: www.atkearney.com
20. Khorasani, A., Zahedi, H., & Kamizi, A. (2015). Designing and development of competency models of business management. *Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources*, 1(3), 1-21. (Persian).
21. Laguador, J. M. (2013). A correlation study of personal entrepreneurial competency and the academic performance in operations management of business administration students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 61.
22. Man, T. W. Y., Lau, T., & Chan, K. F. (2002). The competitiveness of SMEs: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*, 17(2), 123-42.
23. Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 125-42.
24. Mohsenin, Sh., & Esfidani, M. (2014). Structural equation modeling using LISREL software, (2en Ed). Ketabmehraban.Tehran. 86. (Persian).
25. Monds Alizadeh, Z., Ehsani, M., Kozechian, H., & Honari, H. (2015). The environmental factor affecting on sport entrepreneurship. *Journal of Sport Management Studies*, 7(29), 99-116. (Persian).
26. Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., & Singhal, S. (2013). A competency based perspective on entrepreneurship education: Conceptual and empirical insights. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 352-69.
27. Naghizadeh, H., Katbi, F., & Keshtidar, M. (2015). The prioritization and determine the relationship between spiritual entrepreneurial experts sports federations. *Journal of Sport Management Syudies*, 7(28), 55-70. (Persian).
28. Samadaghaei, J. (2003). *Entrepreneurial organizations* (2en Ed). Publisher by Institute of Education and Research of Management and Planning.Tehran, Tehran. 38. (Persian).
29. Schlesinger, T., Studer, F., & Nagel, S. (2016). The relationship between competencies acquired through Swiss academic sports science courses and the job requirements. *European Journal of Sport Science*, 16(1), 115-27.
30. Tripathi, K., & Agrawal, M. (2014). Competency based management in organizational. *Global Journal of Finance and Management*, 6(4), 349-56.
31. Van Dam, K., Schipper, M., & Runhaar, P. (2010). Developing a competency-based framework for teachers entrepreneurial behavior. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 965-71.
32. Zahiri, H. (2011). *Meta-analysis of entrepreneurship and employment studies* (1st Ed). Jameeh va Farhang Publication.Tehran, 35-65. (Persian).
33. Ziyae, B., Nahid, M., & Toutifar Tehranpour, M. (2015). The effect of intellectual capital dimensions on entrepreneurial opportunities recognition in sport industry (case in study: Tehran city). *Journal of Sport management* 7(5), 657-72. (Persian).

استناد به مقاله

قربانی، محمدحسین، و وحدانی، محسن. (۱۳۹۵). طراحی الگوی شایستگی های کارآفرینان در صنعت ورزش ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۸(۳۹)، ۲۸-۲۰۵.

Ghorbani, M, H., & Vahdani, M. (2016). Designing a Model of Competences of Entrepreneurs in the Iran s Sports Industry. Sport Management Studies. 8 (39): 205-28. (Persian)



Designing a Model of Competences of Entrepreneurs in Iran's Sports Industry

M. H. Ghorbani¹, M. Vahdani²

1. Assistant Professor of Sport Management, Sport Sciences Research Institute*
2. Ph.D. Student in Sport Management, University of Tehran

Received: 2016/05/14

Accepted: 2016/09/10

Abstract

The purpose of this study was to design a model of competences of entrepreneurs in the sports industry. Research method was descriptive-survey and the sample consisted of 155 experts and professors in physical education and entrepreneurship fields. The research instrument consisted of a researcher-constructed questionnaire, model-based building block competency with 101 items that evaluated competences of entrepreneurs in the sports industry in 5 dimensions including personal skills, science and academic competences, workplace competences, science and principles of entrepreneurship, and sport industry-wide competences. Data were analyzed by using tests of descriptive statistics and inferential statistics, confirmatory factor analysis, and Pearson's correlation coefficient with SPSS and LISREL softwares. Results showed personal skills, sciences and academic competences, workplace competences, science and principles of entrepreneurship, and sport industry-wide competences make up 5 main levels of the research model, and 24 components explain these dimensions. Finally, 100 indices were identified for competences of entrepreneurs in the sports industry. Also, results indicated that the indices of the model are appropriate and acceptable. The model developed in this study can be used as an instruction for developing the competences of entrepreneurs in students, staff and administrators in universities, sports organizations and other custodians and policymakers in sports.

Keywords: Competency, Entrepreneurs, Sports industry, Model

*Corresponding Author

Email: ghorbani.moho@gmail.com