



مطالعه کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی از طریق مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

امید صفری^{۱*}، فاطمه حسینی^۲، حدیث قاسمیان اصل^۳

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>هدف از این پژوهش، مطالعه کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی از طریق مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت و هدف، کاربردی و از لحاظ روش پژوهش، همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بوده است و از روش سرشماری برای نمونه گیری استفاده شده است و در نهایت تعداد ۹۰ پرسشنامه تکمیل و به عنوان نمونه در تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات آماری، از پرسشنامه‌های استاندارد کانون کنترل درونی (اسپکتور، ۱۹۸۸)، کارآفرینی سازمانی (مارگریت هیل، ۲۰۱۳) و مدیریت منابع انسانی (واین، ۲۰۱۰) استفاده شده است. روایی صوری هر سه پرسشنامه توسط استاد راهنما و سایر اساتید تأیید گردید و پایایی آن پس از اجرای آزمایشی بین ۳۰ نفر از کارکنان به وسیله محاسبه آلفای کرونباخ برای سه پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۲۱، ۰/۸۹۵ و ۰/۹۲۹ تعیین گردید. برای سنجش فرضیه‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، معادلات ساختاری و تحلیل مسیر و نرم افزارهای SPSS21 و PLS استفاده شد. یافته‌های آزمون همبستگی پیرسون نشان داده که بین کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معنادار؛ بین کانون کنترل درونی با مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معنادار و بین متغیر بین مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی نیز رابطه مثبت و معنادار وجود داشته است. یافته‌های آزمون تحلیل رگرسیون نشان داده است که متغیر کانون کنترل درونی قابلیت پیش بینی کارآفرینی سازمانی و مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آنها و همچنین، مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش بینی کارآفرینی سازمانی را دارند. در نهایت، یافته‌های معادلات ساختاری نشان داد که کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی از طریق مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری دارد. بنابراین شایسته است که به منظور افزایش کارآفرینی سازمانی در این سازمان ورزشی، توجه خاصی به متغیرهای کانون کنترل درونی و مدیریت سرمایه انسانی شود.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۴</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۶</p>
کارآفرینی سازمانی، کانون کنترل درونی، مدیریت سرمایه انسانی	کلیدواژه‌ها

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

ایمیل: omidsafari11@yahoo.com

* نویسنده مسئول: امید صفری

۱- استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۲- گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۳- گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

مقدمه

امروزه، تحولات دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم، غیرقابل پیش بینی و پرشتاب شده است (بوون، لوکشین، گانتز و بیلدربوس^۱، ۲۰۱۹). با توجه به جهانی شدن و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی، راه‌حل‌های گذشته برای مسائل جاری و آینده کارگشا نیستند و باید به شیوه‌های جدید اندیشید. این امر در خصوص سازمان‌ها نیز صدق می‌کند، لذا باید به دنبال راهکارهای جدید سازمانی با ساختارهای نوین بود (میائو، ایوا، نومن و کوپر^۲، ۲۰۱۹). یکی از مؤثرترین راهکارهای رویارویی با چالش‌های کنونی، بهره‌گیری از کارآفرینی سازمانی است (مبینی دهکردی، احمدی و دلاور، ۱۳۹۷). کارآفرینی^۳، فرآیندی است که کارآفرین با ایجاد ارزش افزوده و ثروت از طریق کشف فرصت‌های سرمایه‌گذاری، سازماندهی شرکت‌ها، پذیرفتن خطرات و ناامنی اقتصادی به رشد اقتصادی کمک می‌کند (عبدالنصیر^۴، ۲۰۱۸). کارآفرینی، فرآیند نوآورانه و خلاقانه‌ای است که در آن قابلیت ارزش افزوده محصولات، ایجاد فرصت‌های شغلی، افزایش بهره‌وری، احیا و تنوع بازارها و بهبود رفاه اجتماعی به گونه‌ای گسترده برای توسعه اقتصاد وجود دارد (اسفندیار و شریفی‌تهرانی^۵، ۲۰۱۹). کارآفرینی سازمانی، فرآیندی است که در آن تولیدات و فرآیندها از طریق ایجاد فرهنگ کارآفرینی در درون یک سازمان جهت داده می‌شود. نتیجه این نوع کارآفرینی معمولاً ایجاد یک واحد سازمانی جدید در داخل سازمان، طراحی و عرضه خدمات جدید و ایجاد ارزش‌های نوین برای سازمان می‌باشد. سازمان‌هایی که به طور کارآفرینانه اقدام می‌کنند بهتر می‌توانند فعالیت‌های خود را در محیط‌های رقابتی پویا تنظیم کنند و در نتیجه، اثرات مثبتی روی عملکرد سازمان دارند (قاسمیه، نیسی و حیدریان، ۱۳۹۹). عوامل زیادی بر کارآفرینی سازمانی مؤثر می‌باشند و در این مطالعه به بررسی کانون کنترل درونی و مدیریت سرمایه انسانی به عنوان متغیرهای تأثیرگذار بر کارآفرینی سازمانی پرداخته می‌شود.

منبع کنترل به تفاوت باورهایی اشاره دارد که افراد با آنها رویدادهای زندگی‌شان را در زندگی روزمره کنترل می‌کنند. بنابراین، منبع کنترل به دو دسته بیرونی و درونی طبقه بندی می‌شود. افراد با منبع کنترل بیرونی بر این باورند که رفتارهایشان با سرنوشت و شانس و دیگر شرایط بیرونی هدایت می‌شود؛ درحالی که افراد دارای منبع کنترل درونی معتقدند رفتارشان از طریق تلاش و تصمیمات شخصی خودشان کنترل می‌شود (عزتی نیا و اسمعیلی، ۱۳۹۸). انسان مجموعه گسترده‌ای از باورها را درباره افراد یا اشیایی که نقش مهارکنندگی بر پاداش‌ها و تنبیه‌های خود دارند، به دست می‌آورد. برخی جهت‌گیری درونی اختیار کرده، باورشان بر این اصل استوار می‌شود که تبحر، سخت‌کوشی و رفتار مسئولیت‌پذیر به پیامدهای مثبت ختم می‌شود و برعکس نداشتن مهارت، تلاش نکردن و رفتار غیرمسئولانه به پیامدهای منفی منجر می‌گردد (رضا پور، عابدینی و اسدی، ۱۳۹۳). فرهادی محلی، شرافتی و آهنگر (۱۳۹۹)، در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر کانون کنترل درونی بر کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی مدیریت سرمایه انسانی در استانداری استان گلستان پرداختند و نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت سرمایه انسانی وجود داشت. همچنین موه و آنا^۶ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر منبع کنترل داخلی بر کارآفرینی با واسطه خودکارآمدی پرداختند و نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که منبع کنترل داخلی و خودکارآمدی بر کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

^۱- Boone, Lokshin, Guenter & Belderbos

^۲- Miao, Eva, Newman & Cooper

^۳- Entrepreneurship

^۴- Abdulnasir

^۵- Esfandiar & Sharifi-Tehrani

^۶- Moh & Auna

مفهوم مدیریت سرمایه انسانی از اواسط دهه هشتاد میلادی معرفی شد و هدف از آن ارائه روش‌هایی برای مدیریت کارکنان و کمک به بهبود عملکرد سازمان است (سعادت، ۱۳۹۸). به منابع انسانی سازمان، دیگر نه به عنوان هزینه، بلکه همانند دارایی‌های ارزشمندی برای کسب مزیت رقابتی نگریسته می‌شود؛ به همین دلیل، برنامه ریزی منابع انسانی در سازمان‌ها اولویت یافته است. پورتر بر این باور است که مهارت‌ها و انگیزش افراد یک شرکت و چگونگی به کارگیری آن‌ها را می‌توان عامل مهم مزیت رقابتی آن شرکت به حساب آورد (صانعی، ۱۳۸۸). غریبی (۱۳۹۸)، در پژوهشی اقدام به بررسی نقش مدیریت سرمایه انسانی در تقویت کارآفرینی سازمانی نمود. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که نقش نظام مدیریت سرمایه انسانی در پرورش یا ممانعت از کارآفرینی سازمانی بسیار مهم است. زیرا فقدان ویژگی‌های کارآفرینانه در زیرسیستم‌های نظام مدیریت سرمایه انسانی، می‌تواند تا حد قابل توجهی از شکل‌گیری رفتار کارآفرینانه در سازمان ممانعت به عمل آورد. همچنین مستغفیر، الفتی‌ها و بینوریک^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی اقدام به بررسی رابطه بین شیوه‌های مدیریت سرمایه انسانی، جهت‌گیری کارآفرینانه و عملکرد شرکت‌ها نمودند. این تحقیق نقش استراتژیک شیوه‌های منابع انسانی در تقویت جهت‌گیری و قابلیت‌های کارآفرینی شرکت را تأیید می‌کند، در حالی که دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های متمایز کارکنان را در زمینه استراتژی مبتنی بر نوآوری در شرکت پرورش می‌دهد. شیوه‌های مدیریت سرمایه انسانی از طریق همسویی استراتژیک با استراتژی تجاری شرکت، به شکل‌گیری نگرش‌ها، رفتارها و عوامل فرهنگی سازمانی کمک می‌کند که به نوبه خود به نوآوری بهتر، تمایل به ریسک و ابتکار عمل کمک می‌کند. شواهد نظری و تجربی نشان می‌دهد که چگونه چنین کارآفرینی شرکتی به فعالیت‌های ارزشمند، بهره‌وری فردی و گروهی و عملکرد کلی سازمان تبدیل می‌شود. سازمان‌های امروزی دریافته‌اند که توجه به مدیریت سرمایه انسانی و استقرار نظام جامع منابع انسانی می‌تواند تأثیر بسیار گسترده‌ای بر بخش‌های مختلف سازمان، از جمله عملکرد آن به همراه داشته باشد (حسینی، تبسمی و دادفر، ۱۳۹۶). در جهان کنونی نظام‌های اقتصادی سرعت زیادی گرفته‌اند و سازمان‌هایی که نتوانند پا به پای آن حرکت کنند، به انقراض محکوم خواهند شد. شرایط اقتصادی، صنعتی، اجتماعی و فرهنگی امروز کشور به گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها، الگوها و راه‌حل‌های جدید و متفاوتی را طلب می‌کند. سازمان‌های ورزشی نیز از این مقوله مستثنی نیستند. تغییرات در ورزش، کارآفرینی را الزامی کرده است. توسعه سریع تکنولوژی از قبیل اینترنت باعث شده که بازاریاب‌های ورزشی از طریق آگهی‌های رسانه‌ای، تغییراتی در روش خود ایجاد کنند. به علاوه، از آنجا که اقتصاد جهانی در حال رکود است، کارآفرینان ورزشی استراتژی‌های بازاریابی و تبلیغاتشان را به کلی بازآفرینی نموده‌اند. در دهه‌های گذشته شاهد رشد چشمگیر توجه نوجوانان و جوانان این استان به ورزش بوده ولی متأسفانه سرمایه‌گذاری‌ها و فعالیت‌های انجام شده در حوزه ورزش، جایگاه مناسبی نداشته و بیشتر به صورت سنتی انجام شده است. با توجه به جایگاه ویژه ورزش در استان فارس و وجود استعدادها فراوان در ورزش‌های گوناگون در این استان، توجه به کارآفرینی در اداره ورزش و جوانان می‌تواند منجر به پیشرفت فوق‌العاده ورزش در این استان و همچنین ایجاد مزیت‌های اقتصادی و اجتماعی فراوانی برای این منطقه گردد و با توجه به این که کارآفرینی، برای توسعه، گسترش و ایجاد مزیت رقابتی در محیط پویای امروزی، یکی از ارزان‌ترین ابزارها است که بهترین نتیجه و بیشترین کارایی و اثربخشی در سازمان را ایجاد می‌کند. کارآفرینی، اقدامی ضروری است که شرکت‌ها یا سازمان‌ها بخواهند به رشد خود ادامه دهند و این ضرورت، عمدتاً ناشی از ناسازگاری و واکنش کند سازمان‌ها نسبت به تغییرات روزافزون، سریع، پیچیده و نامطمئن محیط است. لذا، کارآفرینی سازمانی برای حل تعدادی از مشکلات سازمان‌ها مانند محیط پویا، پیچیده و نامطمئن، افزایش سریع رقبا، ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی در سازمان‌ها، خروج بهترین نیروی کار از سازمان‌ها و اقدام آنها به کارآفرینی مستقل به عنوان یک ضرورت می‌باشد (غریبی، ۱۳۹۸). بنابراین هدف از این مطالعه، ارتباط کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی از طریق مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می‌باشد و مسئله اصلی تحقیق به شکل ذیل مطرح می‌شود: آیا بین کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی از طریق مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد؟

7. Moustaghfir, El Fatihi and Benouarrek

روش تحقیق

این پژوهش بر اساس هدف پژوهش، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. روش اجرای این پژوهش توصیفی می‌باشد و چون در آن رابطه بین متغیرها مورد مطالعه قرار می‌گیرد، از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بوده است و از روش سرشماری برای نمونه‌گیری استفاده شده است و در نهایت تعداد ۹۰ پرسشنامه تکمیل و به عنوان نمونه در تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات آماری، از پرسشنامه‌های استاندارد کانون کنترل درونی (اسپکتور، ۱۹۸۸)، کارآفرینی سازمانی (مارگریت هیل، ۲۰۱۳) و مدیریت منابع انسانی (واین، ۲۰۱۰) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده گردید. میزان روایی صوری با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و به ترتیب ضرایب آلفای کرنباخ پرسشنامه‌های کانون کنترل درونی (اسپکتور، ۱۹۸۸)، کارآفرینی سازمانی (مارگریت هیل، ۲۰۱۳) و مدیریت منابع انسانی (واین، ۲۰۱۰) ۰/۸۲۱، ۰/۸۹۵ و ۰/۹۲۹ بود که همگی بالاتر از ۰/۷۰ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چند گانه برای پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین و همچنین از معادلات ساختاری استفاده شده است. برای انجام این تجزیه و تحلیل‌ها، نرم افزار آماری SPSS21 و PLS بکار گرفته شد.

یافته‌ها تحقیق

نتایج جدول ۱، نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری تمامی متغیرها بیشتر از سطح آلفا می‌باشد (یعنی بیشتر از $\alpha=0/05$)، لذا توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد و برای بررسی فرضیه‌های آماری از آزمون‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده می‌گردد.

جدول ۱: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	مقدار آزمون	درجه آزادی	معناداری
کارآفرینی سازمانی	۰/۰۴۵	۹۰	۰/۲۱۶
کانون کنترل درونی	۰/۰۸۲	۹۰	۰/۰۸۵
مدیریت منابع انسانی	۰/۰۶۳	۹۰	۰/۰۹۷

جدول ۲، ماتریس همبستگی بین کانون کنترل درونی و کارآفرینی سازمانی را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۷۵ وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/01$). همچنین بین کانون کنترل درونی با هر یک از ابعاد افعال سازمانی ۰/۵۵۳، نگرش فردی ۰/۴۱۴، انعطاف پذیری ۰/۳۶۱، وضعیت پاداش ۰/۳۹۸، رهبری کارآفرین ۰/۴۹۵ و فرهنگ کارآفرین ۰/۴۸۹ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی و ابعاد آن

متغیر	کانون کنترل درونی	افعال سازمانی	نگرش فردی	انعطاف‌پذیری	وضعیت پاداش	رهبری کارآفرین	فرهنگ کارآفرین	کارآفرینی سازمانی
کانون کنترل درونی	۱							
افعال سازمانی	**۰/۵۵۳	۱						
نگرش فردی	**۰/۴۱۴	۰/۰۹۱	۱					
انعطاف‌پذیری	**۰/۳۶۱	۰/۱۳۰	**۰/۲۷۵	۱				
وضعیت پاداش	**۰/۳۹۸	۰/۱۲۳	**۰/۵۳۰	۰/۱۱۵	۱			
رهبری کارآفرین	**۰/۴۹۵	**۰/۲۲۱	**۰/۲۳۷	**۰/۱۹۸	**۰/۱۶۷	۱		
فرهنگ کارآفرین	**۰/۴۸۹	۰/۴۱۶	**۰/۳۸۶	**۰/۳۲۹	**۰/۳۱۳	**۰/۱۳۶	۱	
کارآفرینی سازمانی	**۰/۴۷۵	۰/۱۵۵	**۰/۴۳۷	**۰/۲۰۶	**۰/۵۹۵	**۰/۴۶۱	**۰/۳۱۰	۱
* P<۰/۰۵ ** p<۰/۰۱								

جدول ۳، ماتریس همبستگی بین کانون کنترل درونی با مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین کانون کنترل درونی با مدیریت منابع انسانی همبستگی برابر با ۰/۵۸ وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P<۰/۰۱$). همچنین بین کانون کنترل درونی با هر یک از ابعاد کارمندیابی ۰/۶۱، آموزش و بالندگی ۰/۶۵، ارزیابی عملکرد ۰/۷۵، جبران خدمات ۰/۷۱ و شرایط کاری ۰/۶۵ با مدیریت منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P<۰/۰۱$).

جدول ۳: ماتریس همبستگی کانون کنترل درونی با مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن

متغیر	کانون کنترل درونی	کارمندیابی	آموزش و بالندگی	ارزیابی عملکرد	جبران خدمات	شرایط کاری	مدیریت منابع انسانی
کانون کنترل درونی	۱						
کارمندیابی	**۰/۶۱	۱					
آموزش و بالندگی	**۰/۶۵	**۰/۵۵	۱				
ارزیابی عملکرد	**۰/۷۵	**۰/۳۱	**۰/۵۱	۱			
جبران خدمات	**۰/۷۱	**۰/۴۵	**۰/۳۲	**۰/۴۸	۱		
شرایط کاری	**۰/۶۵	**۰/۵۶	**۰/۳۹	**۰/۴۴	**۰/۴۸	۱	
مدیریت منابع انسانی	**۰/۵۸	**۰/۴۱	**۰/۴۲	**۰/۴۵	**۰/۴۹	**۰/۴۴	۱
* P<۰/۰۵ ** p<۰/۰۱							

جدول ۴، ماتریس همبستگی بین مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی سازمانی را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین مدیریت منابع انسانی با کارآفرینی سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۰ وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد (P<۰/۰۱). همچنین بین هر یک از ابعاد کارمندیابی ۰/۳۹، آموزش و بالندگی ۰/۴۳، ارزیابی عملکرد ۰/۴۲، جبران خدمات ۰/۳۴ و شرایط کاری ۰/۴۶ با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد (P<۰/۰۱).

جدول ۴: ماتریس همبستگی مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن با کارآفرینی سازمانی

متغیر	مدیریت منابع انسانی	کارمندیابی	آموزش و بالندگی	ارزیابی عملکرد	جبران خدمات	شرایط کاری	کارآفرینی سازمانی
مدیریت منابع انسانی	۱						
کارمندیابی	۰/۶۱**	۱					
آموزش و بالندگی	۰/۶۵**	۰/۵۵**	۱				
ارزیابی عملکرد	۰/۷۵**	۰/۳۱**	۰/۵۱**	۱			
جبران خدمات	۰/۷۱**	۰/۴۵**	۰/۳۲**	۰/۴۸**	۱		
شرایط کاری	۰/۶۵**	۰/۵۶**	۰/۳۹**	۰/۴۴**	۰/۴۸**	۱	
کارآفرینی سازمانی	۰/۴۰**	۰/۳۹**	۰/۴۳**	۰/۴۲**	۰/۳۴**	۰/۴۶**	۱

* P<۰/۰۵ ** p<۰/۰۱

جدول ۵، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات کارآفرینی سازمانی بر اساس کانون کنترل درونی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر است با (۰/۲۲۵). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۲۵ (تقریباً ۲۳٪) کارآفرینی سازمانی از طریق کانون کنترل درونی تبیین می‌شود.

جدول ۵: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات کارآفرینی سازمانی بر اساس کانون کنترل درونی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۴۷۵	۰/۲۲۵	۰/۲۲۱	۰/۲۶۱

جدول ۶، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات مدیریت منابع انسانی بر اساس کانون کنترل درونی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر است با (۰/۳۳۷). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۳۷ (تقریباً ۳۴٪) مدیریت منابع انسانی از طریق کانون کنترل درونی تبیین می‌شود.

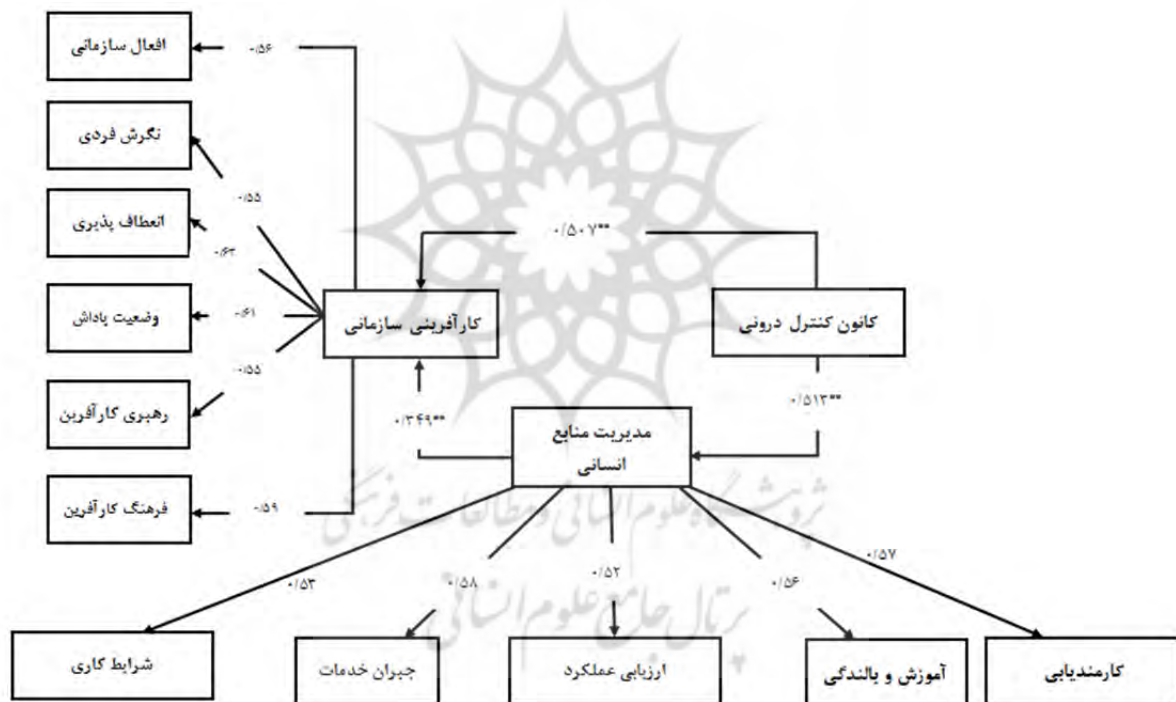
جدول ۶: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات مدیریت منابع انسانی بر اساس کانون کنترل درونی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۵۸۱	۰/۳۳۷	۰/۳۳۲	۰/۱۷۴

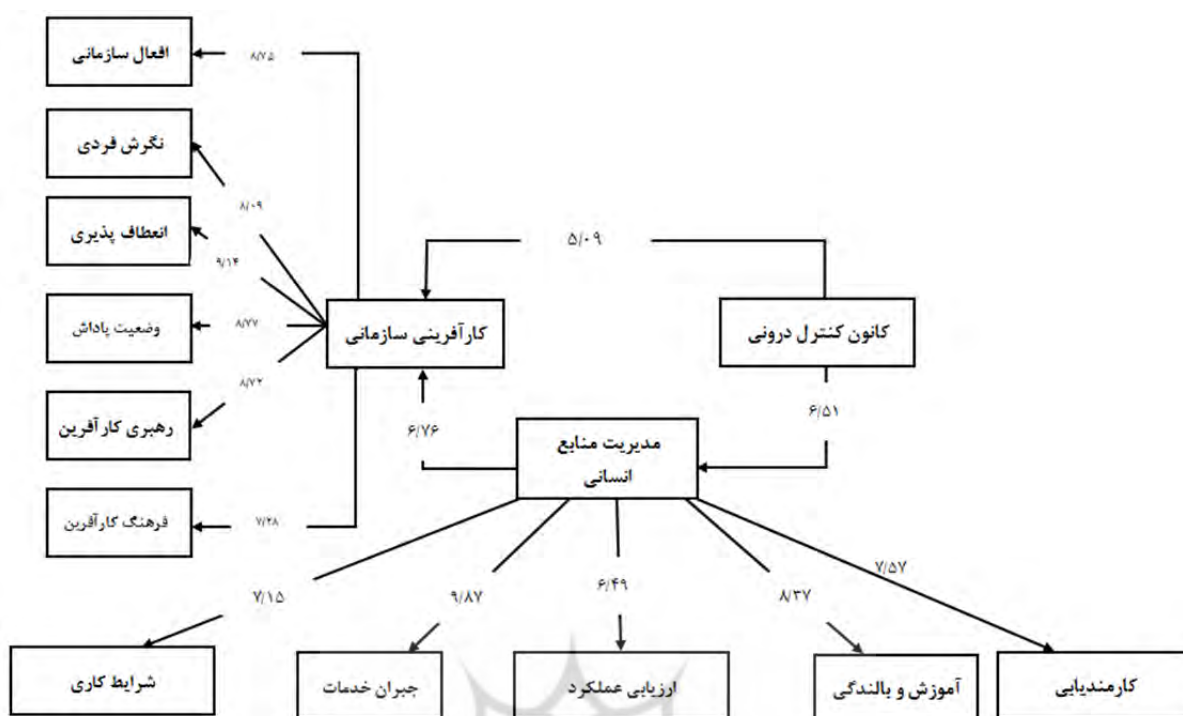
جدول ۷، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات کارآفرینی سازمانی بر اساس مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر است با (۰/۱۶۱). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۱۶٪ (تقریباً) کارآفرینی سازمانی از طریق مدیریت منابع انسانی تبیین می‌شود.

جدول ۷: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی نمرات کارآفرینی سازمانی بر اساس مدیریت منابع انسانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۴۰۲	۰/۱۶۱	۰/۱۵۷	۰/۱۸۱



شکل ۱: مدل آزمون شده براساس ضرایب مسیر استاندارد



شکل ۲: مدل آزمون شده با مقادیر تی

با توجه به جدول ۸ و شکل‌های ۱ و ۲، مقدار ضریب بتای مسیر کانون کنترل درونی به کارآفرینی سازمانی $(\beta = 0/507)$ ، مسیر کانون کنترل درونی به مدیریت منابع انسانی $(\beta = 0/512)$ و مسیر مدیریت منابع انسانی به کارآفرینی سازمانی $(\beta = 0/349)$ به دست آمده است که همه مسیرها از لحاظ آماری معنادار می‌باشند. همچنین اثر غیر مستقیم کانون کنترل درونی با واسطه‌گری مدیریت منابع انسانی بر کارآفرینی سازمانی $0/178$ به دست آمد.

جدول ۸: ضرایب مستقیم و غیرمستقیم تحلیل مسیر

آماره t	خطای معیار	مسیرها	
		ضرایب مستقیم	ضرایب غیرمستقیم
۵/۰۹	۰/۰۵۲	۰/۵۰۷	۰/۱۷۸
۶/۵۱	۰/۰۹۲	-	۰/۵۱۲
۶/۷۶	۰/۰۴۴	-	۰/۳۴۹

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های حاصل از تحقیق نشان داد که بین کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن در اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری دارد. افرادی که احساس می‌کنند زندگی و سرنوشت خود را تحت کنترل دارند، کارآفرین بزرگی خواهند بود و افراد با کنترل درونی بالا عموماً چنین احساسی دارند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که افرادی که دارای کانون کنترل درونی هستند و احساس می‌کنند که بر دستاورد و رفتار خود از طریق توانایی‌ها و کوشش‌هایشان تأثیر دارند، می‌توانند در زمینه کارآفرینی سازمانی و اثربخشی بیشتر سازمان نقش مثبتی ایفا کنند. نتایج این مطالعه با مبانی نظری و نتایج سایر

مطالعات از جمله مطالعه موه و آنا^۱ (۲۰۲۰)، پراکاش، جان و چوهان^۲ (۲۰۱۵)، ایندارتی و کریستیانسن^۳ (۲۰۰۳) و فرهادی محلی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت و همخوانی داشته است. کانون کنترل یکی از ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌باشد که به عنوان یک تعیین کننده رفتار می‌تواند بسیاری از رفتارها و علل بروز آنها را تشخیص دهد. افراد با توجه به کانون کنترلشان به دو گروه دارای کانون کنترل درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند.

با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیق می‌توان گفت که بین کانون کنترل درونی با مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن در اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که افراد با منبع کنترل درونی تاکید بیشتری بر ارزش‌های مثبت و به بهبود توانایی‌های خودشان دارند و مدیریت سرمایه انسانی نیز یک جزء حیاتی از مهارت‌های شخصی و توانایی برای کسب نتایج مناسب است و لذا افزایش منبع کنترل درونی موجب بهبود مدیریت سرمایه انسانی شده است. نتایج این مطالعه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از جمله مطالعه فرهادی محلی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت و همخوانی داشته است. با تغییر محیط پیرامونی، شما صفت موفقیت یا شکست را به چیزهایی که بر آنها کنترل دارید یا بر نیروهایی که خارج از کنترل شما هستند بار می‌کنید. اینکه چه مسیری را انتخاب کنید، بر موفقیت شما در طولانی مدت اثرگذار است. این گرایش، کانون کنترل خوانده می‌شود. کانون کنترل درونی به این معناست که پیامدها در حیطه کنترل شما هستند و توسط کار سخت و تصمیمات شما تعیین می‌شوند. افرادی که کانون کنترل درونی قوی دارند، بر این باور هستند که آنها مسئول موفقیت خودشان هستند. کسانی که کانون کنترل بیرونی دارند، باور دارند که عوامل خارجی مانند شانس، نتیجه کارهای آنها را تعیین می‌کند.

با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیق می‌توان گفت که بین مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری دارد. این نتایج بیان می‌کنند که منابع انسانی مهمترین و حساس‌ترین منبع سازمانی می‌باشند که می‌تواند هم عامل موفقیت و هم باعث شکست سازمان گردد. توسعه کارآفرینی در سازمان‌ها بدون توجه به مدیریت منابع انسانی منجر به شکست خواهد شد. مدیریت منابع انسانی می‌تواند مشوق کارآفرینی سازمانی باشد و برای شناخت فرصت‌های جدید و افزایش بهره‌وری نیاز مبرم به شناخت مدیریت منابع انسانی وجود دارد. نتایج این مطالعه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از جمله مطالعه مستغفیر، الفتی‌ها و بینوریک^۴ (۲۰۲۰)، کیاکجوری و جعفریان (۱۳۹۱)، سپهوند و مغویی نژاد (۱۳۹۶)، غریبی (۱۳۹۸) و فرهادی محلی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت و همخوانی داشته است. سرمایه انسانی عامل مهمی در موفقیت در نظر گرفته می‌شود. مفهوم مدیریت سرمایه انسانی با اثر بخشی سرمایه انسانی، به عنوان گران بهاترین دارایی نامشهود سروکار دارد. با این حال، با پیشرفت فن آوری و معرفی انقلاب چهارم صنعتی، موقعیت سرمایه انسانی در شرکت‌ها می‌تواند با توجه به تغییرات پیش بینی شده تغییر کند.

با توجه یافته‌های حاصل از تحقیق می‌توان گفت که کانون کنترل درونی قابلیت پیش بینی کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن در اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد. این نتیجه بیانگر این است که افراد با کانون کنترل درونی معمولاً می‌توانند سرنوشت خود و موفقیت و شکست را کنترل کرده و این مساله به میزان تلاش آن‌ها بستگی دارد. علاوه بر این، کارآفرینان فعالانه در توسعه و بهبود توانایی‌های خود و حل مشکلات تلاش می‌کنند. بنابراین، افراد با منبع کنترل درونی سطح نسبتاً بالایی از کارآفرینی را دارند و قادر به تفکر منطقی، ارائه ایده‌های جدید و خلاق برای ترویج کارآفرینی می‌باشند. نتایج این مطالعه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از جمله مطالعه موه و آنا^۵ (۲۰۲۰)، پراکاش و همکاران (۲۰۱۵)، ایندارتی و کریستیانسن (۲۰۰۳)، و فرهادی محلی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت و همخوانی داشته است. اگر شما کانون کنترل درونی قوی داشته باشید، احتمالاً احساس می‌کنید کنترل کاملی بر رویدادهای زندگی خود دارید. خودآنگیزی در شما قوی است و

6. Moh and Auna

7. Prakash, Jain and Chauhan

8. Indarti and Kristiansen

9. Moustaghfir, El Fatihi. and Benouarrek.

به دستیابی به اهدافی که خودتان برای خودتان تعیین کرده‌اید تمرکز می‌کنید. به این دلیل افرادی که کانون کنترل درونی قوی دارند، اغلب مدیران و رهبران بسیار خوبی می‌شوند.

با توجه یافته‌های حاصل از تحقیق می‌توان گفت که کانون کنترل درونی قابلیت پیش بینی مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن در اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد. افراد دارای منبع کنترل درونی از اعتماد به نفس، خودتنظیمی و توان حل مساله بالاتری برخوردارند و این امر باعث می‌شود آنان از خود تصور مثبت‌تری داشته باشند و به احتمال بیشتری از سوی دوستان و اطرافیان و خانواده‌هایشان تشویق شوند که این امور در نهایت باعث می‌شود آنان از خود احساس رضایت بیشتر کنند و مدیریت بالاتری را تجربه می‌کنند. یافته‌های پژوهش می‌تواند موید این مطلب باشد که افراد با منبع کنترل درونی بالا، می‌توانند رویدادهای زندگی و کاری خود را کنترل کنند و مسئولیت بیشتری در قبال زندگی و محل کار خود داشته باشند؛ همچنین برای کنترل به توانایی‌های خود اطمینان بیشتری کنند؛ این امر می‌تواند ناشی از آن باشد که افراد به خودباوری و خودتنظیمی دست یافته‌اند و در نتیجه قادر به ارائه مدیریت مناسبی در حوزه متابع انسانی سازمانی هستند. نتایج این مطالعه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از جمله مطالعه فرهادی محلی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت و همخوانی داشته است. افراد دارای کنترل درونی، احتمالاً آینده را در کنترل خود می‌بینند. در نتیجه در فعالیت‌هایی که باعث بهبود شرایط می‌شوند، فعالانه مشارکت می‌کنند. آن‌ها سخت تلاش می‌کنند تا دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خود را افزایش دهند و برای ایجاد نتایج مثبت، اطلاعات لازم را جمع‌آوری می‌کنند.

با توجه یافته‌های حاصل از تحقیق می‌توان گفت که مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش بینی کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد. مطالعات گوناگون لزوم توجه به مدیریت سرمایه انسانی را مشخص کرده‌اند و سرمایه انسانی را به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان در نظر گرفته و نتایج این فرضیه نشان داد که بیان می‌کنند که یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی و بهبود کارآفرینی برای سازمان از طریق توجه به سرمایه انسانی می‌باشد. نتایج این مطالعه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از جمله مطالعه مستغفیر و همکاران (۲۰۲۰)، کیاکجوری و جعفریان (۱۳۹۱)، سپهوند و مغویی نژاد (۱۳۹۶)، غریبی (۱۳۹۸) و فرهادی محلی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت و همخوانی داشته است. در محیط رقابتی امروز، نیاز کلیدی برای موفقیت شرکتها چگونگی حفظ مزیت رقابتی است. کانون توجه مدیریت منابع انسانی، ارتقای سطح کارایی نیروی انسانی شاغل در سازمانها و یکپارچگی آن بانیازها و توانمندیهای سازمان می‌باشد. پیاده سازی رویه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها می‌تواند منشأ تغییراتی مثبت در نگرش‌های اعضا نسبت به کار و محیط کاری گردد که این امر به نوبه خود منجر به ارتقای سطح تسهیم دانش و سرمایه اجتماعی خواهد شد.

با توجه به نتایج فرضیه اصلی، بین کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی از طریق مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه نشان داد که مدیریت منابع انسانی، نقش میانجی و تعدیلگری بین کانون کنترل درونی و کارآفرینی سازمانی ایفا نموده است. بنابراین، می‌توان گفت که کارآفرینان می‌توانند نقاط ضعف خود را با استفاده از مدیریت سرمایه انسانی کاهش دهند. نتایج این مطالعه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از جمله مطالعه فرهادی محلی و همکاران (۱۳۹۹) مطابقت و همخوانی داشته است. افرادی که کانون کنترل درونی دارند، گرایش دارند سخت کار کنند و به مدت طولانی‌تری استقامت کنند تا به چیزی که می‌خواهند دست یابند. مدیریت سرمایه انسانی سبب توجه جدی به رویکرد توسعه دانش و انتقال دانش در سازمان‌های دانشی شده و حرکت در مسیر فرایند یاددهی و یادگیری را سیستماتیک می‌کند. بنابراین پژوهشگر برای کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر این سازمان ورزشی پیشنهادات زیر را ارائه می‌دهد:

با توجه به وجود رابطه مثبت و معنادار بین کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن در اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهاد می‌شود، اداره ورزش و جوانان فعالیت‌های لازم جهت افزایش کانون کنترل درونی کارکنان از جمله کاهش سرزنش کارکنان، نحوه رفتار و تفکر افراد هنگام بروز مشکل و... را در اولویت کاری خود قرار دهند.

با توجه به وجود رابطه مثبت و معنادار بین کانون کنترل درونی با مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن در اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهاد می‌شود که، مدیران باید به کانون کنترل افراد به عنوان جهت فکری و نگرشی و ویژگی شخصیتی آنان توجه داشته باشند زیرا کانون کنترل یک عامل تعیین کننده مهم در چگونگی نگاه کارکنان به محیط کارشان است.

با توجه به وجود رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهاد می‌شود که، در زمینه جبران خدمات، از انگیزاننده‌های مناسبی استفاده کند. جبران خدمات بر اساس شایستگی کارکنان طراحی گردد. جبران خدمات بر مبنای عملکرد کارکنان بوده و شامل پاداش‌های غیر پولی نیز باشد. در زمینه کارمندیابی و استخدام دقت کافی صورت بگیرد. وقت زیادی برای یافتن مناسب‌ترین افراد برای پست‌ها صرف نشود. هرگز نباید برای پر کردن یک پست خالی، استانداردها را پایین آورد. در زمینه آموزش و توسعه منابع انسانی، آموزش‌ها مبتنی بر نیاز کارکنان باشد و قبل از اجرای آموزش نیازسنجی صورت پذیرد و در پایان آموزش پس از گذشت مدت زمان مناسب بازخورهای آموزش بررسی گردد.

با توجه به این که کانون کنترل درونی قابلیت پیش بینی کارآفرینی سازمانی و مؤلفه‌های آن در اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد پیشنهاد می‌شود که، کارکنان اداره ورزش و جوانان مسئولیت نتایج فعالیت خود را برعهده بگیرند، شکست را به عنوان فرصتی برای یادگیری در نظر بگیرند و شکست را جزئی از کار خود در نظر بگیرند.

با توجه به این که کانون کنترل درونی قابلیت پیش بینی مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن در اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارد، پیشنهاد می‌شود که این اداره بار برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن و بدو خدمت، کارگاه‌های آموزشی، سمینارها و همایش‌ها، توزیع کاتولوگ‌های آموزشی و... شرایط را برای افزایش منبع کنترل درونی کارکنان فراهم نماید.

با توجه به این که مدیریت سرمایه انسانی و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش بینی کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان فارس را دارند، پیشنهاد می‌شود، در زمینه تعامل و ارتباط مؤثر با کارکنان میزان اشتراک دانش آشکار بین کارکنان افزایش یابد. پیشنهاد می‌شود، مدیران به در میان گذاشتن گزارش‌های موجود و مدارک با سایر اعضا تشویق گردند. در زمینه ایجاد فرصت‌های شغلی برابر، از هرگونه تقسیم بندی غیر رسمی براساس جنسیت، مذهب، قوم و نژاد بین کارکنان پرهیز گردد. در زمینه توسعه و بهبود مدیریت به مدیران توصیه می‌شود که دیدگاه سیستمی به شرکت داشته و از نگاه بخشی به واحدها پرهیز نمایند. دوره‌های آموزشی مدیریتی برای مدیران بسیار مفید است.

با توجه به نتایج فرضیه اصلی، که بین کانون کنترل درونی با کارآفرینی سازمانی از طریق مدیریت سرمایه انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد، پیشنهاد می‌شود که این اداره کل نتایج این مطالعه و مکمل بوده کانون کنترل درونی و مدیریت سرمایه انسانی در راستای افزایش کارآفرینی سازمانی را در نظر بگیرند.

منابع

- Abdulnadir, A. (2018). Entrepreneurship and Enterprise Development. Lecture Note.
- Boone, Ch., Lokshin, B., Guenter H., & Belderbos, R. (2019). Top management team nationality diversity, corporate entrepreneurship, and innovation in multinational firms. *Strategic Management Journal*, 40(2), 277-302.
- Ezzatnia, Mohammad Javad; Esmaili, Sona (2018), the relationship between the source of internal control and resilience with self-regulation in pet owners, *Excellence in Counseling and Psychotherapy Quarterly*, Volume 8, Number 29. (in Persian).
- Esfandiari, Kourosh, Sharifi-Tehrani, Mohamad. (2019). Understanding Entrepreneurial Intentions: A Developed Integrated Structural Model Approach. *Journal of Business Research*, Vol. 94, pp. 172-182.
- Farhadi Mohali, Ali; Sharafati, Narjes; Ahangar, Akram (2019), the effect of internal control center on organizational entrepreneurship with mediating human capital management deficiency (case study of Golestan province governorate), the first national conference of new management approaches in interdisciplinary studies. (in Persian)..

- Gharibi, Shahriar (2018), the role of human resource management in strengthening organizational entrepreneurship, the third applied research conference in economics, management and accounting sciences. (in Persian)..
- Hosseini, Abolhasan; Tabsami, Amir; Dadfar, Zahra (2016), Investigating the impact of human capital management functions on organizational performance, Public Administration Perspective, Volume 8, Number 29 - Serial Number 29. (in Persian).
- Indarti, N., & Kristiansen, S. (2003). Determinants of entrepreneurial intention in the case of Norwegian students. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 5(1), 79-95.
- Kiakjuri, Daoud; Jafarian, Sahar (1391), examining the role of human resource management system in the development of organizational entrepreneurship, National Conference on Entrepreneurship and Management of Knowledge-Based Businesses. (in Persian).
- Mobini Dehkordi, Ali; Ahmadi, Hassan; Delawar, Ali (2017), Designing a Model of Strategic Entrepreneurial Competencies of Senior Managers of the Country, *Quarterly Journal of Interdisciplinary Studies of Strategic Knowledge*, Year 2, Number 7. (in Persian).
- Moustaghfir, K., El Fatihi, S. and Benouarrek, M. (2020), "Human resource management practices, entrepreneurial orientation and firm performance: what is the link?", *Measuring Business Excellence*, Vol. 24 No. 2, pp. 267-283.
- Miao, Q., Eva, N., Newman A., & Cooper, B. (2019). CEO Entrepreneurial Leadership and Performance Outcomes of Top Management Teams in Entrepreneurial Ventures: The Mediating Effects of Psychological Safety. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 1119-1135.
- Moh. Sarifudin S. Auna (2020). Locus of Control and Self-Efficacy on Entrepreneurial Intentions in the Digital Age. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 395.
- Prakash, Deepti., Jain, Shilpa., Chauhan, Kavita (2015). Supportive government policies, locus of control and student's entrepreneurial intensity: a study of India. *Journal of Global Entrepreneurship Research* volume 5, Article number: 26 (2015).
- Qasmiya, Rahim; Nissi, Abdul Hossein; Hardani, Younes (2019), evaluating the mediating effect of organizational innovation and entrepreneurship on the relationship between FAVA and improving organizational performance (case study: Ahvaz Industrial Town No. 1), *Entrepreneur Development Journal*, Volume 13, Number 3. (in Persian)..
- Rezapour, Yusuf; Abedini, Maryam; Asadi, Samare (2013), predicting changes in the general health of students based on the components of emotional intelligence and dimensions of locus of control, *Modern Psychological Research Quarterly*, Volume 9, Number 36 - Serial Number 36. (in Persian)..
- Sephovand, Reza; Moghujnejad, Mahdieh (2016), The effect of high performance human resource management on organizational entrepreneurship with the mediating role of organizational citizenship behavior, *Improvement and Transformation Management Studies*, Volume 26, Number 84. (in Persian)..
- Saadat, Esfandiar (2018), *Human Resource Management*. Tehran: Samit Publications..
- Sanei, Hossein (2008), *Human Resource Management Strategies*, *Tadbir Magazine*, No. 24. (in Persian)

The Study of Locus of Internal Control and Organizational Entrepreneurship through Human Capital Management in Staff of Fars General Directorate of Sports and Youth

Article Info	Abstract
<p>Article type: Research Article</p>	<p>The purpose of this study was to the study of Locus of Internal Control and Organizational Entrepreneurship through Human Capital Management in Staff of Fars General Directorate of Sports and Youth. The present study was applied in terms of nature and purpose and correlational in terms of research method. The statistical population included all 114 employees of the General Directorate of Sports and Youth of Fars and based on Morgan's table, 90 people were selected as the sample. Standard questionnaires of Locus of Internal Control (Spector, 1988), Organizational Entrepreneurship (Margaret Hill, 2013) and Human Resource Management (Wayne, 2010) were used to collect statistical data. The face validity of all three questionnaires was confirmed by the supervisor and other professors and its reliability was determined after a test run among 30 employees by calculating Cronbach's alpha for the three questionnaires, respectively 0.821, 0.895 and 0.929. Pearson correlation tests, regression analysis, structural equations and path analysis and SPSS and Amos software were used to test the hypotheses. The results of Pearson correlation test showed that there is a positive and significant relationship between internal control and organizational entrepreneurship and its components; There was a positive and significant relationship between internal control with human capital management and its components and a positive and significant relationship between the variable between human capital management and its components with organizational entrepreneurship. The results of regression analysis test have shown that the variable of Locus of Internal Control can predict organizational entrepreneurship and human capital management and their components, as well as human capital management and its components can predict organizational entrepreneurship. Finally, the results of structural equations showed that the Locus of Internal Control has a significant relationship with organizational entrepreneurship through human capital management in the staff of the General Directorate of Sports and Youth of Fars.</p>
<p>Keywords</p>	<p>Organizational Entrepreneurship, Locus of Internal Control, Human Capital Management</p>

Publisher: Islamic Azad University Qods Branch

Corresponding Author:

Email: omidsafari11@yahoo.com