

بررسی رابطه بین عوامل روان شناختی توانمندسازی و کارآفرینی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان ایلام

میر حسن سیدعامری^۱ - میترا محمدی^{۲*} - محمدمبین صیادی^۳

۱. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران ۲. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۸ / ۰۳ / ۱۳۹۲، تاریخ تصویب: ۰۷ / ۰۷ / ۱۳۹۲)

چکیده

در عصر حاضر نیروهای انسانی بعنوان اولویت اول در بحث کارآفرینی سازمان ها و ارگان ها در سراسر کشور می باشد. در این مقاله رابطه بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی (تصمیم گیری، رشد حرفه ای، مقام و منزلت، خودمختاری، تأثیرگذاری و خودآثربخشی) و کارآفرینی مورد بررسی قرار گرفته است. تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی مبتنی بر روش همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان شهرستان ایلام ۷۵ نفر در سال ۱۳۹۲، که به صورت تمام شمار انتخاب شدند. برای اندازه گیری سنجش توانمندسازی از پرسشنامه شرت و رینهارت (۱۹۹۲) با پایایی ۰/۸۶ با ۶ خرده مقیاس و ۱۸ سوال و برای کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه آقایی با پایایی ۰/۹۶ با ۳۰ سوال استفاده شده است. داده های گردآوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین عوامل روان شناختی توانمندسازی و عوامل جمعیت شناختی کارکنان با کارآفرینی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج رگرسیون گام به گام نیز بیان کرد که در گام اول متغیر خودآثربخشی و در گام دوم مقام و منزلت توانایی پیش بینی مولفه کارآفرینی سازمانی را داشتند. بنابراین روان شناختی توانمندسازی را باید به عنوان یکی از عوامل زمینه ساز کارآفرینی سازمانی دانست.

واژه‌های کلیدی

توانمندسازی روانشناختی، کارآفرینی، خودآثربخشی، توانمندسازی، ایلام.

مقدمه

امروزه روند رو به افزایش جمعیت کشور و ترکیب جمعیتی جوان، ناتوانی بخش‌های تولیدی در جذب نیروی کار، ضرورت ایجاد فرصت‌های شغلی و عواملی نظیر اینها دلایلی هستند که موجب می‌شود سیاستگذاران و برنامه ریزان کلان کشور جهت حل این مشکل بطور جدی به دنبال یافتن روزنه‌هایی باشند و این راهکار چیزی جز مقوله کارآفرینی نیست، چراکه کارآفرینی به عنوان موتور توسعه اقتصادی کشورها در عصر حاضر شناخته شده است (۴۰). استقرار و نهادینه کردن موانع مقوله کارآفرینی، از سویی مستلزم رفع موانعی نظیر قالب‌های ذهنی در سطح اشخاص و از سوی دیگر مستلزم برطرف کردن موانع سازمانی در سطح سازمان‌ها و ادارات است. تعقیب فرصت‌های کارآفرینانه بسیار متغیر، راه خوبی برای شناسایی رشد سازمان‌ها و بازسازی استراتژیک آن‌هاست (۴۲). برای سازمان‌های با ثبات، کارآفرینی سازمانی که از طریق پروژه‌های کارآفرینی بیان می‌شود، نشان دهنده موتور بالقوه پیشرفت است و از طریق آن محصولات جدید خلق می‌شود، بازارهای جدید شکل می‌گیرد، تکنولوژی‌های جدید کشف و تجارتهای جدید ساخته می‌شود. کارآفرینی پدیده‌ای است که در محیط‌ها و مجموعه‌هایی مختلف اتفاق می‌افتد و سبب رشد اقتصادی از طریق نوآوری‌هایی می‌شود که افراد در پاسخ به موقعیت‌های اقتصادی ایجاد کرده‌اند و این ارزش‌ها را هم برای افراد و هم برای جامعه خود بوجود آورده‌اند (۳۶، ۴۲). بنابراین کارآفرینی سازمانی شامل به خدمت گرفتن رفتارهای کارآفرینانه در یک سازمان با ثبات است (۲۵). از طرفی لازمه کارآفرینی و نیز برای غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی^۱ کارکنان از طریق کسب دانش و

مهارتی که به سرعت کهنه و منسوخ می‌شود؛ است (۶). (۱۷). مروری بر ادبیات مدیریت نشان می‌دهد که توانمندسازی به مثابه موضوعی مهم توجه گسترده‌ای را در کارکردهای مدیریت متوجه خود ساخته است که برای آن می‌توان دلایل چندی را متصور شد. نخست توانمندسازی یکی از عناصر اساسی اثربخشی مدیریتی و سازمانی است و نیز اینکه هر زمانیکه قدرت و کنترل به اشتراک گذارده شود اثر بخشی در نتیجه آن افزایش می‌یابد (۳۱). از لحاظ لغوی معنی اصلی توانمندسازی به «دادن اختیار و قدرت به زیردستان» یا سپردن اختیار قانونی به فرد و تفویض قدرت قانونی اشاره دارد (۲۳) و در اصطلاح توانمندسازی، عبارت است از فرایند افزایش انگیزش درونی نسبت به ایفای وظایف شغلی (۴۴) و باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل، استقلال کاری، ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان می‌شود و آنان را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل خود در آورند (۲۶، ۴۱). پس توانمندسازی ترکیبی از حالات روان شناختی زبردست است که در آن زبردست تحت تأثیر رفتارهای توانمندکننده سرپرستان قرار گرفته است (۲۷). مجموعاً میتوان گفت که مطابق ایده نظریه پردازانی که توانمندسازی را از دیدگاه کارکنان می‌نگرند، توانمندسازی وضعیت روان شناختی کارکنان را منعکس می‌کند. اگر کارکنان رفتاری را که انتظار می‌رود پس از انتقال قدرت انجام دهند، ارائه نکنند یا از این حقیقت که قدرت به آن‌ها انتقال یافته آگاه نباشند، یا احساس فقدان قدرت کنند در حقیقت توانمندسازی در عمل اتفاق نیفتاده است (۲۸). کارکنان در سازمان‌ها با بالاترین سطح تعهد و توانمندی، به کار خود می‌پردازند و آنچه می‌تواند بیشترین تأثیر را در ایجاد این فضا داشته باشد، عوامل

روان‌شناختی توانمندسازی موثر بر ساختار سازمانی است که به مثابه کالبد اصلی این سازمان عمل می‌نماید.

توانمندسازی روان‌شناختی، فرآیند افزایش انگیزش درونی شغلی است که شامل چهار حوزه شناختی احساس تأثیرگذاری، شایستگی، احساس معنی دار بودن و حق انتخاب است. این ابعاد شایستگی‌ها دهنده یک جهت‌گیری شخصی به نقش کارمند در سازمان است (۲۴، ۴۴).

اسپریتزر (۱۹۹۷) در مطالعات پژوهشی خود چهار بعد را اندازه‌گیری و اعتباریابی کرده است. بر اساس تحقیقات گذشته بعد اعتماد به ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی اضافه گردیده است. بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان را براساس تحقیقات گذشته می‌توان در پنج بعد: احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی دار بودن (ارزشمند بودن)، احساس خودمختاری (حق انتخاب) و احساس اعتماد خلاصه نمود (۳). لازم به ذکر است که کارکنان هر سازمان به دلیل داشتن نظرات، افکار، خلاقیت‌های متنوع و متفاوت، با ارزش‌ترین سرمایه‌ها به حساب می‌آیند (۵) و زمانی که شرایط توانمندسازی برای یک کارمند فراهم شود وی زمینه رشد در بسیاری از مسائل از جمله کارآفرینی در سازمان را خواهد داشت. هم‌چنین به علت نقش انکارناپذیر توانمندسازی در فعالیت‌های کارآفرینانه و ایجاد ایده‌های جدید، تأثیر این دو مفهوم بر یکدیگر قابل انکار نیست (۴۸) و یکی از عواملی که باعث رشد و توسعه اقتصادی-اجتماعی در تمامی سازمان‌ها می‌شود کارآفرینی است. سازمان‌ها می‌توانند بیشترین منافع را از تمایلات کارآفرینانه داشته باشند، البته در صورتی که واکنش‌های استراتژیک مناسبی را منطبق با آن ارائه دهند (۱۰). براساس بیانیه‌ی جهانی کارآفرینی، همبستگی قوی میان رشد اقتصاد ملی (سطح بالای تولید و اشتغال) و سطح کارآفرینانه ملی و سازمانی وجود دارد.

(۲۱). در جهان امروز، تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است، امروز سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تعداد کمی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه به سازمانی چابک، منعطف، فرصت‌گرا و کم‌هزینه تبدیل شوند، بلکه باید شرایطی را فراهم آورد تا همه کارکنان از روحیه کارآفرینانه بهره‌مند شوند و بتوانند به راحتی و به طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند (۷). از این رو، در عرصه‌های نوین رقابتی، جامعه‌ای پیش‌تاز است که از دانش آموختگانی برخوردار باشد که بتوانند با خلاقیت و پویایی منابع تولید را گردآوری کنند و با کوشش‌های خلاقانه خود به کسب و کار بپردازند و کارآفرین باشند (۱۹). در این میان نیز کارآفرینی سازمان‌های ورزشی به صورت دینامیک است و روی تعدادی از حوزه‌های مدیریت به عنوان راهبرد تجاری، مدیریت بحران، ارتقای ورزش‌های جدید، مدیریت اجرایی، ایجاد نوآوری، راهبردهای تبلیغاتی، موضوعات اجتماعی، نگرانی‌های پی‌درپی و پیشرفت‌های تکنولوژیکی اثر می‌گذارد برای مثال می‌توان از طریق مد لباس و انواع لباسهایی که ورزشکاران میپوشند، ایده‌ای خاص را در تمام مقوله‌های فوق در معرض نمایش گذاشته و یا در اذهان اجتماع حالت سمبلیک به آن‌ها بدهند (۴۷، ۳۴).

البته این مهم زمانی قابل حصول است که در محیط کاری اهداف فرد و اهداف سازمان به یکدیگر نزدیک شوند (۳۰). سازمان ورزش و جوانان نیز همانند سایر ارگان‌های مسئول در کشور می‌تواند این موقعیت‌ها و راهکارها را با زمینه‌سازی و ایجاد یک بستر مناسب در راستای ارائه نوآوری در حیطه ورزش همگانی (تأمین و حفظ سلامتی) و قهرمانی، رشد و گسترش رشته‌های فعال ورزشی در کشور، برگزاری دوره‌ها و ارتقای کیفیت و کمیت سطوح دوره‌های مربیگری داخلی و خارجی و به تبع آن رشد

ریزی و بررسی شوند و از این رو باید به عوامل موثر بر نوآوری و کارآفرینی توجه شود (۸، ۳۹). نتایج تحقیق فروغی پور (۱۳۸۴) به شناسایی هفت زمینه اصلی برای کارآفرینی در ورزش منجر شد که عبارتند از: کارآفرینی در زمینه های تبلیغات، مدیریت و برنامه ریزی ورزشی، آموزش و پژوهش در ورزش، امور ورزش همگانی، ورزش قهرمانی و حرفه ای، ساخت وسایل و تجهیزات ورزشی، خدمات ورزشی و امور فرهنگی ورزشی که هر یک شامل زیرمجموعه هایی هستند (۱۴). هومن (۱۳۸۲)، لوئیس و میر (۲۰۰۷) و عباس زادگان (۱۳۸۳) در پژوهش خود بر اهمیت مدیریت در کارآفرینی و اشتغال زایی و ابعاد گرایشهای کارآفرینانه تاکید کردند (۲۰، ۳۵، ۹). مرصعی (۱۳۸۵)، تجاری و خدایاری (۱۳۸۵) و اسلیپ^۲ (۲۰۰۵) در مطالعه ای دیدگاه دانشجویان تربیت بدنی را به شیوه ای افزایش کارآفرینی در ورزش بررسی کرد. بر پایه نتایج، عملکرد دانشکده های تربیت بدنی در کارآفرینی ضعیف است و فرصت اندکی برای رشد آگاهی های تجاری، شبکه ای، کارآفرینی، مهارت های مالی و آگاهی از فرهنگ کاری وجود داشته است. لذا برگزاری کارگاه های کارآفرینی را در این رابطه پیشنهاد می کند و باید برنامه های درسی و فرصت یادگیری را در طی دوران تحصیل طراحی کرد. آنها همچنین با اشاره به بحران اشتغال متخصصان بخش علوم ورزشی و تربیت بدنی در کشور با توجه به روند افزایش پذیرش دانشجو در این گروه، آموزش مهارت های کارآفرینی را برای دانشجویان و دانش آموختگان این گروه ضرورتی انکار ناپذیر می دانند (۱۶، ۱، ۴۳). راب بیلی^۳ (۲۰۰۵) هم به این مسئله به وضوح اشاره می کند که کارآفرینی بر ای بخش های فراغت ورزش و جهانگردی ضرورت دارد (۲۲).

دانش ورزشی در میان افراد ورزشکار و علاقمندان به این صنعت و نیز ایجاد اشتغال و تولید فرصت های جدید فعالیت اقتصادی با توانمند سازی در عرصه ورزش مخصوصاً " برای قشر جوانان که امروزه معضل بیکاری جوانان در کشور گریبان گیر تمام ارگان ها و دولت شده، به مرحله عمل درآورد که ویژگی آن نوآوری و خلاقیت در تولید و ارائه خدمات به جامعه است و سبب پیشرفت روز به روز ورزش کشور در تمامی عرصه های جهانی می شود. در اینجا برخی از پژوهش های انجام گرفته که مرتبط با بحث این تحقیق است آورده شده است. فراهانی و فلاحتی (۱۳۸۵) و نوروزی (۱۳۸۴) در پژوهش های خود تحت عنوان بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمند سازی و کارآفرینی سازمانی ادارات ورزش و جوانان به این نتیجه رسیدند که بین پنج عامل کلیدی روانشناختی توانمند سازی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد و سازمانی که در آن عوامل روانشناختی توانمندسازی میانگین بالاتری داشته، کارایی آنها بیشتر بوده است (۱۳، ۱۸). علیمردانی و همکاران (۱۳۸۸)، هیون^۳ (۲۰۰۳) و جعفری (۱۳۸۷) در پژوهش هایی دریافتند بین رسمیت و تمرکز از مولفه های ساختار سازمانی ارتباط مثبت و معنی دار هست اما بین پیچیدگی و کارآفرینی ارتباط معنی داری وجود ندارد و راهبردهای سازمانی با گرایشهای کارآفرینانه سازمانی (نوآوری، پیشتازی در بازار و ریسک پذیری) رابطه معنی داری دارد (۲۹، ۱۱، ۲). طباطبایی و همکاران (۱۳۹۲) و نینا روزن بوش^۱ (۲۰۱۰) در تحقیقاتی با عنوان "بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیونهای موفق و ناموفق" نشان دادند که هر چند نوآوری و کارآفرینی امری فردی محسوب می شود، اما باید به عوامل داخلی و خارجی مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی توجه ویژه شده و به صورت مفصل، برنامه

2 . Slesap
3 . Bailey, R

1 . Rosenbusch, Nina

پژوهش کارکنان و نیروهای انسانی این سازمان باید به نحو احسن مورد توجه قرار گیرد و عوامل مربوط به آنها از جمله عوامل روانشناختی توانمندسازی را بیشتر مورد تاکید قرار داد که به تبع آن می‌توان نیروهای انسانی فعالی را بوجود آورد (۱۲) و از طرف دیگر ورزش ذاتاً کارآفرین است و در بررسی و مطالعه نتایج تحقیقات انجام یافته درباره توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی درمی‌یابیم که عامل کارآفرینی که امروزه بعنوان یک روش کاملاً "اشتغال‌زا عمل می‌کند را باید در صنعت ورزش و ارگان‌های ورزشی سرلوحه قرار داد. چرا که ورزش جایگاهی مناسب و متنوع برای ایجاد اشتغال و تولید فرصت‌های جدید فعالیت اقتصادی است و با شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش، می‌توان فرصت‌های جدید را به کارآفرینان و جامعه معرفی کرد تا از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی - اجتماعی بهره‌گیرند. ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها به عنوان متولی ورزش در استان‌ها، برای سازگاری با تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصت‌های بالقوه در عرصه ورزش، به کارکنان کارآفرینی نیاز دارند که خلاقیت و نوآوری و توان کشف فرصت‌های جدید از بارزترین ویژگی‌های آنها باشد و اصولاً خصوصیات روانی و رفتاری اینگونه افراد (مانند استقلال طلبی، نیاز به پیشرفت، ریسک‌پذیری) و ماهیت نوآوری، شرایط خاص و متفاوتی را می‌طلبد. از این رو شناخت ویژگی‌ها، بستر مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان در عرصه ورزش، اولین قدم و اساسی‌ترین مسئله روز ادارات ورزش و جوانان استان‌ها محسوب می‌شود. از این رو محقق در پی این است که ببیند آیا ارتباطی بین دو متغیر عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی است به امید آنکه با پیدا کردن ارتباطی موثر در این مورد بتواند با ایجاد کارآفرینی و بستر سازی اشتغال‌زایی و توسعه

لسچینگر و منوج لویج (۲۰۰۵) نشان دادند که از طریق دستکاری محتاطانه محیط، هر دو عامل توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روانشناختی بهبود می‌یابد (۳۲). توماس و تایمون (۱۹۹۴) و آتسواشیما و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیق خود پی بردند کارکنانی که در مورد چگونگی انجام کارشان حق انتخاب دارند، نسبت به آنهایی که استقلال کاری کمتری دارند، کارآفرینی بهتری دارند و بیان کردند که فرد کارآفرین در یک سازمان، سرمایه انسانی مستعد بوده و ارزش سازمان را ترقی می‌بخشد (۳۷، ۴۶). پاول و همکاران (۲۰۰۰) به توانمندسازی از جنبه‌های شغلی نگریستند و مشاهده کردند که مزایای توانمندسازی شامل محصولات و خدمات با کیفیت بهتر، غیبت کمتر، جابه‌جایی کمتر، تصمیم‌گیری بهتر و حل مسئله است که همگی آنها به اثربخشی سازمانی بیشتر منجر می‌شود (۳۸). از طرف دیگر هسته اصلی کارآفرینی، نوآوری است و نوآوری در سازمان‌ها لزوماً فرایند پایین به بالاست. کارآفرینی سازمانی، تنها وقتی به وقوع می‌پیوندد که سطوح پایین تر سازمان نوآوری داشته باشند. اما تنها وقتی به کارکنان اختیار لازم داده شده و آنها تشویق می‌شوند، کارآفرینی سازمانی امکان بقا خواهد یافت. باتوجه به اینکه روش نظام پیشنهادها اغلب فرایند پایین به بالاست، در تسهیل روند کارآفرینی سازمانی از مهمترین ابزارها به شمار می‌آید (۴). در عرصه ورزش نیز می‌توان گفت که ورزش، جایگاهی مناسب و متنوع برای ایجاد اشتغال و تولید فرصت‌های جدید فعالیت اقتصادی است. با شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش، می‌توان فرصت‌های جدید را به کارآفرینان و جامعه معرفی کرد تا از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی - اجتماعی بهره‌گیرند (۱۴). امروزه سازمان ورزش و جوانان کشور به عنوان یکی از ارگان‌ها و سازمان‌های مهم کشور قلمداد می‌شود و بر اساس پیشینه این

انتخاب شد. در این تحقیق دو پرسشنامه از ابزار اصلی اندازه‌گیری بوده‌اند. اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه سنجش توانمندسازی شرت و رینهارت (۱۹۹۲) شامل ۶ بعد (تصمیم‌گیری، رشد حرفه‌ای، مقام و منزلت، خودمختاری، تأثیرگذاری و خود اثربخشی) با ۱۸ سوال و پایایی ۰/۸۶ است و دیگری، پرسشنامه کارآفرینی سازمانی صمد آقایی با ۳۰ سوال و پایایی ۰/۹۶ است که در بیشتر تحقیقات مورد استفاده قرار گرفته‌اند. پرسشنامه بین تمامی کارکنان توزیع شد و پس از جمع‌آوری تعداد ۷۳ مورد از پرسشنامه‌های عودت داده شده مورد بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جداول، نمودار) و آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی

صنعت ورزش در این سازمان راهکارهای نوینی را در عرصه کارآفرینی با استفاده از توانمندسازی کردن عوامل نیروی انسانی درگیر در سازمان ورزشی ایجاد کرده تا کمی از بار سنگینی بیکاری جوانان این مرزوبوم و از جمله جوانان استان محروم ایلام را کم کند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است و در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار دارد. در این پژوهش متغیر پیش‌بین، عوامل روانشناختی توانمندسازی و متغیر ملاک کارآفرینی سازمانی در نظر گرفته شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان رسمی، قراردادی و پیمانی اداره کل ورزش و جوانان شهرستان ایلام با حداقل مدرک دیپلم که براساس اطلاعات کارگزینی اداره کل در سال ۱۳۹۲ تعداد کارکنان ۷۵ نفر بودند که بعلت کم بودن حجم نمونه، در این پژوهش جامعه با نمونه آماری برابر است و نمونه‌گیری به روش تمام‌شمار و غیرتصادفی هدفمند

جدول ۱. توصیف متغیرهای تحقیق به تفکیک آمار توصیفی

کارآفرینی سازمانی	عوامل روانشناختی توانمندسازی						مؤلفه‌ها	
	خوداثربخشی	تأثیرگذاری	خودمختاری	مقام و منزلت	رشد حرفه‌ای	تصمیم‌گیری	متغیرهای دموگرافیک	
۳/۱۱	۳/۶۴	۳/۵۲	۳/۱۳	۳/۸۳	۲/۸۳	۳/۲۴	مرد	جنسیت
۳/۳۴	۳/۵۷	۳/۵	۳/۱	۳/۷۶	۲/۵۸	۳/۱۳	زن	
۳/۰۱	۳/۰۱	۳/۰۹	۳/۵	۳/۸۹	۴/۱	۳/۸	دیپلم	تحصیلات
۳/۱۲	۳/۵۲	۳/۳۴	۳/۵۶	۴/۰۸	۴/۱۴	۳/۸۹	کاردانی	
۳/۱۳	۳/۶۷	۳/۸۷	۴/۱۱	۴/۲۹	۴/۲۵	۴/۲۲	کارشناسی	
۲/۶۷	۲/۶۸	۳/۴۴	۳/۴۷	۳/۵۶	۴/۱۳	۳/۷۶	کارشناسی ارشد	
۲/۹۴	۴/۶۱	۳/۴۸	۳/۸۴	۴/۲۵	۴/۳۸	۳/۳۴	کمتر از ۵ سال	سابقه
۳/۲۶	۳/۱۷	۳/۶	۳/۶	۴/۰۱	۴/۱۲	۳/۸۱	۵ تا ۱۰ سال	
۳/۱۸	۳/۳	۳/۶۳	۳/۷۲	۴/۱۱	۴/۰۱	۳/۹۳	۱۰ تا ۱۵ سال	
۳/۲۸	۳/۳۵	۳/۷	۳/۷۳	۴/۱۶	۴/۳۶	۴/۰۵	بیش از ۱۵ سال	

توجه به جدول، کارکنان با سابقه کمتر از ۵ سال در متغیرهای خوداثربخشی، رشد حرفه ای و مقام و منزلت دارای بیشترین میانگین و کارکنان با سابقه بیشتر از ۱۵ سال، در متغیرهای تصمیم‌گیری، رشد حرفه ای، مقام و منزلت و کارآفرینی سازمانی بیشترین میانگین را دارند.

(ب) یافته‌های استنباطی

برای بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های پژوهش، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام به شرح ذیل استفاده شد.

برون داد یافته‌های توصیفی در جدول (۱) نشان می‌دهد که از بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی، بیشترین میانگین مربوط به مقام و منزلت در دو گروه مرد (۳/۸۳) و زن (۳/۷۶) است. همچنین کارآفرینی سازمانی زنان (۳/۳۴) از مردان (۳/۱۱) بیشتر است. طبق اطلاعات بدست آمده در جدول میانگین هریک از متغیرهای تحقیق را به تفکیک سطح تحصیلات نشان می‌دهد. با توجه به جدول، در همه متغیرهای تحقیق، افراد با تحصیلات کارشناسی بیشترین میانگین را دارند. میانگین هر یک از متغیرهای تحقیق به تفکیک سنوات خدمت با

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد و همبستگی متقابل عوامل روان‌شناختی توانمندسازی با کارآفرینی سازمانی

روانشناختی توانمندسازی	کارآفرینی سازمانی	میانگین	انحراف استاندارد	حجم نمونه	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
تصمیم‌گیری	۳/۹۰	۳/۹۰	۰/۵۱	۷۳	۰/۶۴	۰/۰۰۱
رشد حرفه ای	۴/۱۹	۴/۱۹	۰/۵۰۱	۷۳	۰/۶۷	۰/۰۳۰
مقام و منزلت	۴/۳۶	۴/۳۶	۰/۴۹۳	۷۳	۰/۷۷	۰/۰۰۳
خودمختاری	۴/۰۴	۴/۰۴	۰/۶۰۲	۷۳	۰/۴۸	۰/۰۰۱
تاثیرگذاری	۳/۹۱	۳/۹۱	۰/۵۵۴	۷۳	۰/۳۰	۰/۰۱۸
خوداثربخشی	۴/۴۸	۴/۴۸	۰/۴۹۱	۷۳	۰/۳۲	۰/۰۰۶

متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی و کارآفرینی سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($p \leq 0.05$).

چون سطح معناداری تمامی متغیرها و عوامل توانمندسازی در آزمون همبستگی پیرسون از عدد ۰/۰۵ کمتر شده، بنابراین نتیجه می‌گیریم که بین تمامی

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای رابطه کارآفرینی سازمانی کارکنان بر پایه مؤلفه‌های توانمندسازی

متغیر	B	درجه آزادی	β	R^2	ΔR^2	سطح معناداری
خود اثر بخشی	۳/۹۰	۱۰۳	۰/۶۳	۰/۴۰		۰/۰۰۰
مقام و منزلت	۲/۰۷	۱۰۳	۰/۴۲	۰/۴۳	۰/۲	۰/۰۴۰

کل ورزش و جوانان استان ایلام از آزمون آمار تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتیجه این که در گام

در ادامه جهت بررسی پیش بینی هر یک از مولفه‌ها توانمندسازی بر روی کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره

اول متغیر خود اثر بخشی وارد معادله رگرسیون شد و ۴۰ درصد از واریانس متغیر ملاک (کارآفرینی سازمانی) را پیش بینی کرد. در گام دوم مقام و منزلت وارد معادله شد که با خود اثر بخشی با هم دیگر ۸۳ درصد متغیر ملاک را پیش بینی می کنند. بنابراین مولفه های خود اثر بخشی و مقام و منزلت بهترین پیش بینی کننده های میزان کارآفرینی سازمانی محسوب می شوند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، بین احساس خوداثر بخشی و شایستگی با کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان شهرستان ایلام ارتباط معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات نوروزی (۱۳۸۴)، فلاحتی (۱۳۸۵)، اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۷)، لیدن و همکاران (۲۰۰۰) همخوانی دارد (۱۸، ۱۵، ۴۵، ۳۳) و این یافته با نتایج تحقیقات فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) هم خوانی ندارد (۱۲) که این مسئله شاید به دلیل فرهنگ و شرایط حاکم محیطی، ویژگی های شخصیتی خاص کارکنان و یا عدم دقت در پاسخگویی به سوالات بعثت شرایط روحی نامناسب کارکنان بوده باشد. لذا احساس شایستگی از ضروریات و عوامل مهم توانمند سازی کارکنان است. بدین منظور، توجه به عواملی که به ایجاد شایستگی در کارکنان نظیر احترام گذاشتن به شخصیت آنها، تلاش برای ایجاد محیطی که کارکنان حس شایسته بودن را احساس کنند به این مهم کمک می کند. بر این اساس می توان گفت لازمه کارآفرینی سازمانی ضرورت توجه به وجود عوامل نیروی انسانی با قابلیت خوداثر بخشی بالا به صورت کارا، درگیر و عجین شده با روح وجودی هدف سازمان، مستعد، دارای استانداردهای ذهنی مناسب، معتقد به نفس و دارای انگیزه قوی برای خلاقیت فردی در راستای

اهداف سازمانی است به گونه ای که کارکنان با میزان شایستگی و اثربخشی که در خود می بینند به راحتی می توانند در امر کارآفرینی سازمان مثمر ثمر واقع گردند. لازم به ذکر است در ارگان هایی که در حوزه ورزش با گستردگی حیطه کاری به مردم خدمت رسانی و سرویس دهی می کنند، ارائه خدمات جدید و به روز شده بزرگان علم ورزش و خلاقیت فردی تمامی نیروی انسانی در گیر در این عرصه از یک طرف و نیز تحریک و انگیزه بخشی سازمان های مسئول برای ارائه ایده های نو و جدید در پیشبرد ورزش و القای نوآوری و خلاقیت در کارکنان حوزه ورزش با اتخاذ سیاست های به جا، مدون و برنامه ریزی شده (کوتاه مدت و بلند مدت) و دوری از راهکارهای سنتی از طرف دیگر می تواند به پیشرفت قابل ملاحظه ای در بعد کارآفرینی سازمانی منجر شود. از این رو کارکنان این سازمان، با توجه به شناخت کافی از علایق ورزشکاران و سرو کارداشتن روزانه با قشر جوان ورزشکار می توانند راهکارهای خلاقانه ای در مورد توسعه ورزش استان ارائه کنند که این خود موجب ایجاد کارآفرینی در ورزش می شود. برون داد آزمون رگرسیون گام به گام نیز نشان می دهد این مولفه توانایی پیش بینی بالایی را برای کارآفرینی دارد. پس می توان گفت که مسئولین و مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان ایلام باید به این مهم توجه کرده که لازم است به ایده های کاری، شخصیتی و توانایی های کارکنانشان احترام بگذارند و تمام تلاش خود را در راستای ایجاد محیطی حامی کارکنان خلاق ایجاد کنند چرا که این امر تأثیر بسزایی در افزایش احساس شایستگی و خوداثر بخشی کارکنان و در نتیجه کارآفرینی آن ها دارد.

در ادامه، رابطه احساس مقام و منزلت کارکنان و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان شهرستان ایلام بررسی و تایید شد و این یافته با نتایج تحقیقات

مسئولین باشد با پیامدهای خوش یمن همراه خواهد بود و یا در غیر این صورت می‌تواند آثار جبران ناپذیری داشته باشد. لذا توجه به بعد تأثیر و در نظر گرفتن میزان تأثیرگذاری افراد بر پیامدها و نتایج سازمان برای بهبود کارآفرینی سازمانی امری ضروری می‌نماید.

از نتایج دیگر این تحقیق، وجود رابطه معنی‌دار و مثبت بین احساس خودمختاری (آزادی عمل) کارکنان و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان شهرستان ایلام بود. این نتیجه با یافته‌های فراهانی و همکاران (۱۳۹۰)، توماس و تیمون (۱۹۹۴) و آتسواشیما و همکاران (۲۰۰۸) و اسپریتزرو همکاران (۱۹۹۷) همخوانی دارد (۱۲، ۴۶، ۳۷، ۴۵). این یافته نشان می‌دهد که فراهم نمودن زمینه‌ای که کارکنان در کار خود احساس استقلال و عدم وابستگی نمایند و از هر گونه کاری که احساس استقلال و عدم وابستگی آنها را محدود می‌سازد، باید دوری جست. هرچه کارکنان این سازمان، در محیطی قرار بگیرند که مدیریت به تخصص و توانایی‌های کارکنان بیشتر اعتماد کند و استقلال و آزادی عمل در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار بیشتر وجود داشته باشند، کارمند درمی‌یابد که لازمه این احترام، تداوم عمل و رفتار کاری درست می‌باشد و خواه نا خواه خویشتن را درگیر در روح کار می‌کند و نمی‌تواند به آثار کارهای خود بی‌توجه باشد و مدام خود را ارزیابی و کنترل می‌کند که این بهترین نوع رشد و پیشرفت کاری فردی و سازمانی بوده و کارآفرینی سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد. پس توجه به بعد خودمختاری و در نظر گرفتن استقلال و آزادی عمل کارکنان در انجام وظایف محوله برای پیشبرد کارآفرینی سازمانی و استفاده از نیروی نوآوری کارکنان، ضروری است.

فراهانی و همکاران (۱۳۹۰)، نوروزی (۱۳۸۴)، فلاحتی (۱۳۸۵) و لیدن و همکاران (۲۰۰۰) همخوانی دارد (۱۲، ۱۸، ۱۵، ۳۳). این یافته نشان می‌دهد که رفتار مناسب مدیران و استفاده بهینه این کارکنان از جمله تفویض اختیار به آنها، احترام به جایگاه و تخصص کارکنان، مشاوره‌های ورزشی، حمایت از ایده‌های خلاقانه و طرح‌های نو، تشویق و پرداخت پاداش و برگزاری کلاس، سمینار و کارگاه آموزشی در ارتباط با آموزش خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی، ارتقای مقام برای کارکنان کاری و زحمت کش می‌تواند به ایجاد کارآفرینی سازمانی در آنان کمک کند. برونداد آزمون رگرسیون گام به گام نیز نشان می‌دهد این مولفه توانایی پیش‌بینی بالایی را برای کارآفرینی دارد. بنابراین توجه به بعد مقام و منزلت و اعتماد به تخصص و در نظر گرفتن تبحر و توانایی‌های کارکنان در انجام وظایف محوله برای ارتقای کارآفرینی سازمانی و استفاده از نیروی خلاقیت کارکنان، ضروری است.

بنابر یافته دیگر، ارتباط معنی‌داری بین احساس تأثیرگذاری کارکنان و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان شهرستان ایلام وجود دارد. این یافته نیز با نتایج تحقیقات فراهانی و همکاران (۱۳۹۰)، نوروزی (۱۳۸۴)، فلاحتی (۱۳۸۵)، همخوانی دارد (۱۲، ۱۸، ۱۵). یافته فوق این مطلب را گوشزد می‌کند که به منظور ایجاد احساس موثر بودن بهتر است، مسئولان امکان دسترسی به اطلاعات، زمینه طراحی و برنامه‌ریزی و اختیار تصمیم‌گیری از حوزه عملیاتی مربوط را برای کارکنان فراهم سازند تا آنها بتوانند قابلیت‌های خود را توسعه دهند. مسئولین و مدیران نیز باید به این نکته توجه کنند که هر فردی در هر سطح از سازمان توانایی این را دارد که بر برون داد سازمان تأثیر به‌سزا و جداگانه ای دارد. چه بسا این تأثیر اگر برگرفته از توجه و احترام

رشد حرفه ای کارکنان مبنی بر اینکه با آنها منصفانه و یکسان و از منظری بی طرفانه رفتار می شود، در بهبود کارآفرینی سازمانی ضروری است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین شاخص های توانمند سازی روانشناختی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان شهرستان ایلام رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین، توانمند سازی یکی از موارد مهمی است که هر سازمان و مخصوصاً اداره کل ورزش و جوانان شهر ایلام باید آنرا مورد سنجش قرار دهد، به خصوص، هنگامی که سازمان به ارزیابی نقاط قوت و ضعف نیروی انسانی خود برای تغییر نیاز دارد، اهمیت این موضوع نمایان تر می شود. جوامع و سازمانهای امروزی به دلیل افزایش جمعیت، به سرعت در حال گسترش و پیشرفت هستند و در پی این گسترش، پیچیدگی های آن ها نیز رو به افزایش است، کارآفرینی در تعاملی دو سویه هم در مفهوم ایجاد اشتغال، هم در مفهوم ایجاد تحول از راه نوآوری به شدت مورد نیاز است. امروزه که نیاز به کارآفرینی سازمانی احساس می شود، سازمانها باید در صدد یافتن راه هایی برای اعتلای آن باشند سازمانها برای اینکه روح کارآفرینی را در سازمان خود بیافرینند، باید ساختار مناسب کارآفرینی را ایجاد نمایند. کارآفرینی سازمانی فرایندی است که در آن محصولات یا فرایندهای نوآوری شده از طریق القاء و ایجاد فرهنگ کارآفرینانه در یک سازمان از قبل تاسیس شده، به ظهور می رسند. یکی از عوامل کارآفرینی سازمانی توانمند سازی است، امروزه مفاهیم توانمند سازی دیگر مراحل نخستین و تحقیقاتی خود را سپری نموده و به ضرورتی در مدیریت سازمانی و در سطح گسترده تر، راهبری توسعه کشورها تبدیل شده است. توانمند سازی به عنوان یکی از موضوعات سازمانی عصر حاضر درآمده است. تلاش هایی که به منظور توانمند سازی صورت گرفته است. نتایج مثبتی را نه تنها در زمینه

نتیجه دیگر؛ وجود رابطه معنی دار و مثبت بین احساس تصمیم گیری و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان شهرستان ایلام بود و با نتایج تحقیقات فراهانی و همکاران (۱۳۹۰)، نوروزی (۱۳۸۴)، فلاحتی (۱۳۸۵) همخوانی دارد (۱۲، ۱۸، ۱۵). فراهم نمودن زمینه ای که کارکنان بتوانند آزادانه بدون هیچ ترس و واهمه ای نظرات خود را در رابطه با امورات مربوط به سازمان ارائه نمایند تا بدین صورت سازمان بتواند از توانمندیهای کارکنان در ارائه راهکارهای مناسب جهت برخورد و حل مشکلات استفاده نماید. احساس تصمیم گیری یکی از عوامل تاثیر گذار بر توانمند سازی کارکنان است که از طریق فراهم کردن امکانات لازم برای آموزش و حمایت از آنان توسط اعضای مدیران و مسئولان می توان در جهت بهبود این عامل گام مهمی برداشت.

از دیگر یافته های پژوهش حاضر، وجود ارتباط معنی دار بین احساس رشد حرفه ای و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان شهرستان ایلام بود. این یافته با نتایج تحقیقات فراهانی و همکاران (۱۳۹۰)، نوروزی (۱۳۸۴)، فلاحتی (۱۳۸۵) همخوانی دارد (۱۲، ۱۸، ۱۵). لازمه این یافته قبل از هر چیز وجود یک جو اعتماد متقابل بین کارکنان، همکاران، مدیریت و تصمیمات است که وجود ارتباط مثبت آن در یکی از یافته های پژوهش حاضر بیان شد. بنابراین برای این که کارمندی در حیطه کاری خود رشد حرفه ای داشته باشد باید طوری به او کار واگذار شود که خود به این مطلب رسیده باشد که جزئی از سازمان است و تمامی رفتار و کارهای وی مستقیماً در برون ده سازمان تاثیر دارد و در عین حال سازمان نیز با دادن پاداش، مزایا و مهمتر از همه تامین نیازهای اساسی نیروی انسانی خود، زمینه توجه کافی وی را به امور اداری و کاری میزول دارد چرا که با این روش و به تبع آن، کارآفرینی سازمانی نیز افزایش می یابد. پس توجه به بعد

بهداشت روانی سازمان بلکه در زمینه مشارکت سازمانی و بهره‌وری اقتصادی به ارمغان آورده است. بسیاری از روش‌هایی که جهت مشارکت کارکنان مطرح می‌شود، می‌تواند در حل مشکلات و افزایش بهره‌وری اقتصادی موثر واقع شود.

در پایان لازم به ذکر است که باتوجه به اینکه متغیرهای مذکور ممکن است تابع شرایط زمانی، مکانی و عوامل متعدد دیگری باشند، لازم است در هر سازمانی به‌طور جداگانه بررسی شوند.

منابع و مآخذ

۱. تجاری، فرشاد و عباس خدایاری (۱۳۸۵). مطالعه آمادگی کارآفرینی در ورزش: تحلیل مقدماتی مقیاس اندازه‌گیری کارآفرینی در ورزش (ERI). فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، شماره دهم. صفحه ۷۳-۸۸.
۲. جعفری، علی (۱۳۸۷) «ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی». پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه ارومیه، ص ۴۸.
۳. خانعلیزاده، رقیه. کردنائیج، اصغر. فانی، علی اصغر. و مشبکی، اصغر (۱۳۸۹)، رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه تربیت مدرس)، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، صص ۲۰-۴۴.
۴. رضازاده، حسین. ملازاده، ابراهیم. عیوضلو، رضا (۱۳۸۳)، "کارآفرینی سازمانی، مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادات". چالش، سال سوم، شماره ۶.
۵. رهنورد، فرج‌الله (۱۳۸۰). مدیریت مشارکتی در تئوری و عمل، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. ص ۱۲۳.
۶. شریف زاده، فتح. و خیر اندیش، مهدی (۱۳۸۸)، تجزیه و تحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو ایران دیزل، پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره سوم، صص ۲۹-۵۲.
۷. صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۸). سازمان‌های کارآفرین، چاپ سوم، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص: ۳۵۰.
۸. طباطبایی، محمدحسن. گودرزی، محمود. فراهانی، ابوالفضل و اسدی ف حسن (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیونهای موفق و ناموفق". نشریه مدیریت ورزشی. شماره ۱۶- صص ۱۱۵-۱۲۶.
۹. عباس زادگان، سیدمحمد (۱۳۸۳) "کیفیت و کارآفرینی". مدیریت، شماره ۹۰-۸۹. ص ۱۵۴.
۱۰. عبدالمهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵)، «توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی» ناشر ویرایش، تهران، چاپ اول. صفحه ۸ و ۴۴ و ۴۹ و ۱۱۷.
۱۱. علیمردانی، مهرداد. قهرمانی، محمد. و ابوالقاسمی، محمود (۱۳۸۸)، بررسی رابطه‌ی میانساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره سوم، صص ۱۴۴-۱۳۱.
۱۲. فراهانی، ابوالفضل. عجم، قاسم. عزیزیان کهن، نسرین. سراج، سارا. (۱۳۹۰). "رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی". نشریه مدیریت ورزشی. - شماره ۸ صص ۴۱-۵۵.
۱۳. فراهانی، ابوالفضل. فلاحتی، مهدی (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان اداره ورزش و جوانان دانشگاهها، پژوهش در علوم ورزشی، شماره پانزدهم، صص ۶۷-۷۹.

۱۴. فروغی پور، حمید. (۱۳۸۴). زمینه‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و متخصصان تربیت بدنی کشور و ارائه راهکارها. "رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، ص ۶۱.
۱۵. فلاحتی، مهدی. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. "پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران، ص ۵۴.
۱۶. مرصعی، مهدیار و فرشاد تجاری. (۱۳۸۵). بررسی شیوه‌های افزایش کارآفرینی در ورزش از دیدگاه دانشجویان تربیت بدنی، خلاصه مقالات چهارمین همایش علمی دانشجویی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های سراسر کشور، صفحه ۱۷۱.
۱۷. موغلی، علیرضا. حسین پور، اکبر. و حسن پور، محمد. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد کاری کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۳۲-۱۱۹.
۱۸. نوروزی، مجتبی. (۱۳۸۴). بررسی ارتباط میان عوامل روانشناختی توانمندسازی کارکنان با عملکرد سازمانی در شعب بانک ملت شهر تهران. "پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ص ۶۳.
۱۹. هزار جریبی، جعفر. (۱۳۸۲). توسعه کارآفرینی و دانش آموختگان. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۰، ص: ۱۶۰.
۲۰. هومن، اشرف. (۱۳۸۲). بررسی نقش مدیریت بنگاهها اجتماعی در اشتغال، اولین همایش بررسی آثار مولفه‌های مدیریت و اقتصاد بر اشتغال، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی تهران واحد جنوب، ص ۵۹.
21. Archibong C, Anyansi G. (2004). **Technology, Infrastructure and Entrepreneurship: Role of the Government in Building a sustainable Economy**, Journal of SMET Education: Innovations and Research Vol. 3, pp 40 – 51.
22. Bailey, R. (2005). **The importance of entrepreneurship to hospitality, leisure, sport and tourism**. Higher Education Academy Network for Hospitality, Leisure, Sport and Tourism.
23. Baird, Aileen and St-Amand, Real, May (1995), **Trust Within the Organization**, Monograf, Issue1. Vol. 3, pp: 13-26.
24. Bogler, Ronit. Somech, Anit. (2004), **Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools**, Teaching and Teacher Education Vol .20, 277-289.
25. Echols E.A., Neck P.C. (1998). **"The Impact of Behaviors and Structure on Corporate Entrepreneurial Success"**, Journal of Managerial Psychology, Vol. 13, and pp: 38-46.
26. Gangne, M. and Desi, E.L. (2005) **self-determination theory and work motivation**, Journal of Organization Behavior, Vol. 26(4), pp: 331-362.
27. Gorelick C. (2005), **Organizational Learning vs the Learning Organization: A Conversation with a Practitioner**. In *The Learning Organization*. Vol. 12, No.4, pp. 383 – 388.

28. Greasley, Key & King, Nicola (2005) **“Employee Perceptions of Empowerment”**. Emerald Group Publishing Limited. Vol, 27, N4. Pp .351-368.
29. Heinonen, J. Korvela, K. (2003). **"How about measuring entrepreneurship. Small business institute"**. Turku school of economics and business administration. . Turku, Finland. Vol. 15. pp. 1-18.
30. Jong, J. Hartog, D. (2010). **“Measuring innovative work behavior”**. Creativity and innovation management, Vol. 19, PP:23-36
31. Keller T, Dansereau F. (1995). **Leadership and empowerment: a social exchange perspective**. Human Relat 1995; Vol. 48(2):127–45.
32. Laxchinger, S. Hk. And Manojlovich, M. (2005). **"The relationship of the empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction"**. University of Michigan, school of nursing.
33. Liden, R.C. Wayne, S.J. and Sparrowe, R. T. (2000). **"An examination of mediating role of psy- chological empowerment on the relations between the jobs, interpersonal relationship and work outcomes"**. Journal of applied psychology, Vol. 85, No. 3: PP: 407-416.
34. McKelvey, S., and Grady, J. (2008). **"Sponsorship program protection strategies for special sport events: are event organizers outmaneuvering ambush marketers"?** Journal of sport management, Vol. 22(5), PP: 550-586.
35. Mertie – Louise verreyne, Denny Meyer (2007). **"Modeling the role of entrepreneurial strategy – making in small firm performance"**. Emerald group publishing limited. In G. T. Lumpkin and J. A. Katz (Ed.), Entrepreneurial Strategic Processes Amsterdam, the Netherlands: JAI Press, Elsevier. Vol. 23, pp. 103-130.
36. Mirjam, v.p. and overshoot, P. H... (2007). **"What is the entrepreneurship? A review of recent research"**. Journal of management, Vol. 21, 138-146.
37. Oshima. Atsushi, B. Ravikumar, R. Riezman (2008) **“Entrepreneurship, Organization Capital and the Evolution of the Firm”**, CESifo working paper Vol.24, pp: 2242.
38. Paul, R.J. Niehoff, B.P., Turnley, W.H. (2000). **"Empowerment, expectations, and the psychological contract, managing the dilemmas and gaining the advantages"**. Journal of socio – economics. Vol, 29: PP:471-48
39. 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, Vol. 12(3), PP: 1-17
40. Royan, R. and Deci, E.L. (2000) **self- determination theory and facilitation of intrinsic motivation, Social Development and Well- Being**. American Psychologist, Vol. 55(1), pp: 68-78.
41. Rue, L. and Byars, L. (2003), **Management, Mc Graw-Hill Companies**. pp 118-122.

42. Shepherd D., Covin G.F., Kuratko F.D. (2008). "Project Failure from Entrepreneurship: Managing the Grief Process", Journal of Business Venturing, (Elsevier Science Direct) Vol. xxx-xxx, pp: 1-16,
43. Sleaf, M. (2005). **University Experiences and the Employment Environment**. Unpublished Research Report, Higher Education Academy Network for Hospitality, Leisure, Sport and Tourism. Available from: http://www.hlst.heacademy.ac.uk/projects/sleaf_summary.pdf
44. Somech, A. (2005), **Teachers personal and team empowerment and their relation to organizational outcomes: contradictory or compatible constructs**, *Educational Administration Quarterly*, Vol. 14, and pp: 237-266.
45. Spreitzer, G.M., Kizilos, M.A. and Nason, S.W. (1997). "A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and strain". *Journal of management*, Vol. 23, No. 5, PP: 679-704.
46. Thomas, K.W., and Tymon, W. (1994). **Does empowerment always work: understanding the role of intrinsic motivation and 101psycholigcal empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation**. *Academy of management journal*, Vol. 38, No. 5, PP: 1442-1465.
47. Vanessa Ratten, (2010). "Sport – based entrepreneurship: towards a new theory of entrepreneurship and sport management" # Springer science + Business Media, LLC.
48. Wu, Cindy, McMullen, J; Neubert, M and Yi, (2008). "The influence of leader regulatory focus on employee creativity", *Journal of Business Venturing*, Vol. 23, and PP: 587-602.