

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۶، شماره ۲۲، پاییز ۱۳۹۷

ص ص : ۹۳-۱۰۳

## تحلیل وضعیت و مقایسه اشتغالزایی مدیران باشگاههای ورزشی با تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

ابوالفضل فراهانی\*<sup>۱</sup> - سارا سراج<sup>۲</sup> - لقمان کشاورز<sup>۳</sup>

۱. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیامنور، تهران، ایران ۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه پیامنور،

تهران، ایران ۳. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه پیامنور، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۸ / ۰۸ / ۱۳۹۶، تاریخ تصویب: ۲۲ / ۰۲ / ۱۳۹۷)

### چکیده

هدف تحقیق حاضر تحلیل وضعیت و مقایسه اشتغالزایی مدیران باشگاههای ورزشی با تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع علی - مقایسه‌ای بود. جامعه آماری، کلیه مدیران باشگاههای ورزشی شهر تهران بودند که ۶۵ نفر از آنها براساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. از پرسشنامه محقق‌ساخته پس از تأیید روایی و پایایی برای گردآوری اطلاعات استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۸ گویه است که وضعیت اشتغالزایی را اندازه می‌گیرد. از آزمون توزیع دوجمله‌ای برای تعیین وضعیت اشتغالزایی و از آزمون یومن ویتنی برای مقایسه اشتغالزایی مدیران استفاده شد. یافته‌ها نشان داد میانگین اشتغالزایی مدیران باشگاههای ورزشی شهر تهران با تحصیلات تربیت بدنی به شکل معناداری از حد متوسط بالاتر است، درحالی‌که وضعیت اشتغالزایی مدیران فاقد تحصیلات دانشگاهی باشگاههای ورزشی استان تهران در وضعیت متوسط قرار دارد. نتایج آزمون یومن ویتنی نشان داد که بین اشتغالزایی مدیران باشگاهها با تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی تفاوت معناداری وجود ندارد ( $p=0/834$ ،  $Z=-0/209$ ). براساس یافته‌های پژوهش، توجه به مهارت‌های اشتغالزایی در تربیت دانشجویان تربیت‌بدنی غفلت شده که ضروری است به این موارد توجه شود.

### واژه‌های کلیدی

اشتغالزایی، باشگاههای ورزشی، تحصیلات، تربیت بدنی، علوم ورزشی، مدیران.

## مقدمه

تغییر و تحولات سریع علم و فناوری در جهان از یک طرف و تبدیل ورزش به یک صنعت از طرف دیگر، دست‌اندرکاران ورزش را با چالش‌های جدیدی روبه‌رو ساخته که گذر از آنها نیازمند به‌کارگیری رویکردها و روش‌های خلاقانه است. در این میان نقش اشتغال‌زایی و وجود کارآفرینان تعیین‌کننده است. اشتغال‌زایی می‌تواند از طریق کشف و گسترش فرصت‌های مرتبط با تربیت بدنی زمینه‌های رونق اقتصادی، تغییر در شیوه زندگی و ایجاد فرصت‌های شغلی مبتنی بر گسترش را برای کلیه اقشار جامعه فراهم کند (۶). در سال‌های اخیر گسترش رشته مدیریت ورزشی از یک سو و توسعه رشته کارآفرینی از سوی دیگر، چارچوب جدیدی را در بستر ورزش پدید آورده است، به طوری که در نقطه مشترک این دو رشته رویکرد جدیدی از مدیریت ورزشی و کارآفرینی به وجود آمده که باید از دید راهبردی به این موضوع مهم پرداخت. بررسی راهبردی رابطه تنگاتنگ مابین کارآفرینی و ورزش، موجب توسعه اشتغال‌زایی در مدیریت ورزشی خواهد شد؛ بنابراین تحلیل راهبردی انواع کارآفرینی ورزشی، نقطه مشترک بین رشته‌های کارآفرینی و مدیریت ورزشی بیان می‌شود (۷).

کارآفرینان از عوامل ضروری تغییر در یک اقتصاد مبتنی بر بازارند. آنها امکان استفاده مؤثر و فزاینده از منابع را فراهم می‌آورند و دادوستد بین بخش‌های مختلف با امکانات و اولویت‌های متفاوت را تسهیل می‌سازند. همچنین رفتار کارآفرینانه، عامل شتاب‌دهنده تولید، انتشار و کاربرد ایده‌های نوآورانه است. در جوامع دستخوش تغییرات سریع اقتصادی نیز، کارآفرینی تأثیرات زیانبار اجتماعی را از طریق ایجاد فرصت‌های شغلی تعدیل می‌بخشد. به طور کلی کارکرد کارآفرینانه هم بر نرخ رشد بنگاه‌های جدید تأثیر دارد و هم شانس بقا و رشد

بنگاه‌های موجود را افزایش می‌دهد. با توجه به اینکه کارآفرینی و اشتغال در روند رشد و توسعه نیروی انسانی در سال‌های اخیر در کشور عزیزمان ایران مورد توجه قرار گرفته، کارآفرینی دانشجویان و اشتغال‌زایی از طریق کارآفرینی برای دانشجویان بحث و بررسی شده است (۴). به منظور تخصیص بهینه سرمایه و رسیدن به سطح مطلوب اشتغال، باید نحوه و میزان اثرگذاری موجودی سرمایه بر اشتغال بخش‌های مختلف اقتصادی بررسی شود.

مهمات<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) با بررسی رابطه بین سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و اشتغال در ترکیه برای دوره ۲۰۱۱-۲۰۰۹ به این نتیجه رسید که در دوره مذکور، روند سرمایه‌گذاری خارجی هیچ تأثیری بر میزان اشتغال و تقاضای نیروی کار در کشور ترکیه نداشته است (۱۲).

کارآفرین، فردی دارای ایده و فکر جدید است که با شناسایی فرصت‌های جدید، با ایجاد کسب‌وکار، محصول یا خدمت جدیدی را به بازار عرضه می‌کند. از سوی دیگر، در زمینه خلاقیت، تعاریف متعدد و متنوعی ارائه شده است. آمابلی (۱۳۸۲)<sup>۲</sup> عمل خلاق را عملی می‌داند که دارای دو ضابطه تازگی و مناسبت باشد (۱).

به اعتقاد افروز (۱۳۷۶) متداول‌ترین برداشت از خلاقیت، عبارت است از اینکه فرد، فکری نو و متفاوت ارائه دهد (۲). بیشتر روان‌شناسان بر این مطلب توافق دارند که خلاقیت به دستاوردهای تازه و ارزشمند اشاره دارد. بر این اساس اولین معیار اثر خلاق، تازگی آن است. البته در مورد مفهوم تازگی دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. برخی محققان بر این عقیده‌اند که زمانی می‌توان یک ایده یا دستاورد را تازه محسوب کرد که دست کم از دید ایجادکننده آن جدید و نو باشد، اما برخی دیگر بر این باورند که واژه خلاقیت را برای آثاری می‌توان به کار برد که

1. Mehmaet  
2. Amabile

تفاوت فاحشی با آنچه تا آن زمان شناخته شده است، داشته باشد. این معیار را درجه تبدیل می‌نامند (۱۵).

فرید (۱۳۸۸)، در مقاله خود با عنوان «بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در بین مردان و زنان ورزشکار و غیرورزشکار» به این نتایج دست یافت که بین خلاقیت و کارآفرینی هم در ورزشکاران و هم در غیرورزشکاران رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. بررسی رابطه بین دو متغیر در چهار گروه دال بر وجود رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در مردان ورزشکار و غیرورزشکار بود. به طوری که خلاقیت در مردان ورزشکار ۶۵ درصد و در مردان غیرورزشکار ۶۳ درصد کارآفرینی را تبیین می‌کرد (۵).

به یقین، نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه هر کشور محسوب می‌شود و استفاده صحیح از این سرمایه در یک سیستم منسجم ضروری است. امروزه مسئله بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تنها مختص کشورهای توسعه‌یافته و کمتر توسعه‌یافته نیست، بلکه در کشورهای پیشرفته صنعتی نیز، وجود دارد؛ اما بیکاری در کشورهای در حال توسعه بیش از آنکه آشکار باشد، پنهان است (۸).

کارآفرینی از عواملی است که می‌تواند به عنوان اقدامی پایدار در جهت اشتغال‌زایی مورد توجه قرار گیرد. افزایش میزان دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و بی‌توجهی مسئولان به لزوم فراهم آوردن فرصت شغلی و نیز تکیه دانش‌آموختگان به نهادهای دولتی برای اشتغال‌زایی را می‌توان از معضلات برخی کشورها از جمله ایران دانست. افزایش شمار دانش‌آموختگان و نداشتن فرصت شغلی و بیکاری در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی نیز دیده می‌شود.

واژه اشتغال‌زایی در مفهوم عملی، زمانی به کار می‌رود که یک صنعت خاص در صورت لزوم به استخدام کارگران و کارمندان بیشتری روی می‌آورد تا بتواند تقاضای بازار

برای محصولات یا خدمات ویژه‌ای را برطرف کند. روند تاریخی توسعه اقتصادی و صنعتی کشورهای پیشرفته نشان می‌دهد که پویایی نظام آموزش و پیوند عمیق بین علم و فناوری با بازار کار، از عوامل مهم ترقی، شکوفایی و توسعه اقتصادی و فرهنگی آنها بوده است (۱۳).

در واقع، توسعه هر کشور در گرو استفاده بهینه از همه امکانات به‌ویژه نیروی انسانی است که از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین سرمایه‌های آن کشور محسوب می‌شود و بی‌شک در این میان نقش نیروی انسانی متخصص بیش از دیگران است. به علت اهمیت کارآفرینی دانشگاه‌های کشورهای در حال توسعه و پیشرفته با توجه به نیازها و امکانات خود برنامه‌های آموزشی و پژوهشی ویژه و متنوعی را در دو دهه گذشته برای آموزش دانشجویان به اجرا گذاشته‌اند (۱۱).

انتظاری (۱۳۸۸)، در تحقیقی با عنوان «ارائه الگویی برای هماهنگ‌سازی نظام آموزش عالی با تحولات مبتنی بر دانش در نظام اشتغال، مورد برنامه پنجم توسعه اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران» نشان داد در حال حاضر بین نظام آموزش عالی ایران و تحولات نظام اشتغال ایران هماهنگی وجود ندارد. یکی از دلایل بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی، عدم کسب مهارت یا انباشت محفوظاتی است که ارتباط روشن و تعریف‌شده‌ای با نیازها و زمینه‌های شغلی ندارد. ضمن اذعان به اینکه تنها مؤسسات دولتی مسئولیت ایجاد کار برای دانش‌آموختگان را عهده‌دار نیستند، لزوم تغییر ساختار جذب دانش‌آموختگان دانشگاهی و آموزش‌های کارآفرینی به منظور ایجاد توانمندی‌های کارآفرینی حائز اهمیت است (۳).

زمانی که اشتغال‌زایی به عنوان شغل در میان دانشجویان ترویج داده شود و آن را بپذیرند، جامعه به شدت توسعه می‌یابد و نقش عمده‌ای در متحول کردن

اول اینکه کارآفرینی، شغل جدیدی ایجاد کرده و در واقع یک ارزش ناب به جامعه اضافه می‌کند. ولی اشتغال‌زایی، برای پاسخ به تقاضاهای بازار به جذب نیرو و تکمیل ظرفیت برای شغل‌های ایجاد شده می‌پردازد؛ به عبارت دیگر کارآفرینی، ایجاد درآمد به واسطه تغییر دادن عناصر اصلی کسب‌وکار است، اما اشتغال‌زایی، توسعه کسب‌وکار موجود بدون تغییر دادن در مؤلفه‌ها و عناصر اصلی آن است.

دوم اینکه کارآفرینی اغلب مربوط به بخش خصوصی است، درحالی‌که اشتغال‌زایی وظیفه‌ای دولتی است، بدین‌معنا که دولت‌ها موظفاند فرایندها و فعالیت‌هایی را که به اشتغال‌زایی بیشتر منجر می‌شوند، تسهیل کرده و از آنها حمایت کنند. یکی از این اقدامات به‌جای ورود مستقیم دولت به اشتغال‌زایی یا بزرگ‌تر کردن دولت، حمایت از فعالیت‌های کارآفرینانه، گسترش فرهنگ کارآفرینی، بالا بردن ارزش کارآفرینی و کارآفرینان در جامعه و تشویق آنهاست.

سوم اینکه نتیجه کارآفرینی در هر عرصه یا مرحله‌ای، عرضه کالای جدید یا خدمتی متفاوت است، درحالی‌که اشتغال‌زایی معمولاً به‌ندرت با نوآوری همراه است.

چهارم اینکه هدف اصلی کارآفرینانی که به‌صورت فردی یا گروهی اقدام به راه‌اندازی بنگاه‌های اقتصادی شامل کسب‌وکارهای کوچک، کارخانه‌ها و استارت‌آپ‌ها می‌کنند، اشتغال‌زایی نیست، ولی از آنجا که هیچ بنگاهی بدون نیروی انسانی فعالیت نمی‌کند، از دستاوردهای آنها ایجاد اشتغال است.

پنجم اینکه علاوه بر همه اینها، کارآفرینی در هر زمانی که صورت گیرد، به خلق منبع ثروت جدید خواهد منجر شد، یعنی نوعی ارزش به جامعه اضافه می‌کند. این کار معمولاً با گردآوری مجموعه‌ای از منابع انسانی و فیزیکی که هوشیارانه انتخاب شده‌اند، صورت می‌گیرد.

کارآفرینی و ایجاد اشتغال در جامعه خواهد داشت، از این‌رو با بررسی موضوع کارآفرینی در بین دانشجویان تربیت بدنی می‌توان به میزان زیادی به امر کارآفرینی و اشتغال در حوزه تربیت بدنی کمک کرد. کارآفرینی ورزشی با ایفای نقش مؤثر در توسعه کسب‌وکار، توسعه اشتغال و رفاه و توسعه سلامت روحی و جسمی می‌تواند در توسعه کشورها نقش بسیار مهم و برجسته‌ای داشته باشد (۱۰).

در زمینه ورزش، خصیصه‌های اصلی اشتغال‌زایی و نوآوری، پیشگامی و خطرپذیری عنوان شده است (۱۴). اشتغال‌زایی ورزشی زمانی رخ می‌دهد که یک نهاد ورزشی، به‌طور مشترک، به‌منظور پاسخگویی به یک فرصت و خلق ارزش عمل می‌کند. امور پژوهشی از حوزه‌های درسی روش تحقیق است که به‌تازگی در امر ورزش رونق گرفته است. چاپ و نشر مجلات علمی، تأسیس انجمن‌های علمی پژوهشی، انجام و اجرای طرح‌های پژوهشی ورزشی، چاپ مقالات علمی در نشریات و برگزاری سمینارها و کنگره‌های علمی از زمینه‌هایی است که اخیراً رونق یافته و فرصت‌هایی را جهت اشتغال تعداد زیادی افراد متخصص و حتی غیرمتخصص فراهم کرده است. در صورت بررسی بیشتر و استفاده از تجارب سایر کشورها و توسعه بخش‌های پژوهشی بی‌شک فرصت‌های بیشتری برای اشتغال در حوزه پژوهش ایجاد خواهد شد و زمینه مناسبی برای کارآفرینی در ورزش خواهد بود (۹).

با توجه به مطالب گفته‌شده، در بسیاری از موارد تفاوت شاخص میان دو مفهوم کارآفرینی و اشتغال‌زایی مشهود نیست و گاهی این دو واژه به‌جای یکدیگر استفاده می‌شوند. بنابراین در این بخش چند نمونه از تفاوت‌های شاخص میان این دو مفهوم بیان می‌شود.

نقش را در کارآفرینی و اشتغال‌زایی باشگاه‌ها دارد و سابقه مدیریت‌های غیرورزشی نقش معناداری در اشتغال‌زایی ورزشی دارد. راهکارهای تعامل دانش ورزش با تجربیات ورزشی و مدیریتی اشتغال‌زایی ورزشی چیست؟

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع علی - مقایسه‌ای بود. جامعه آماری، کلیه مدیران باشگاه‌های ورزشی شهر تهران با داشتن یکی از سه شرط داشتن متر از بالای هزار متر، داشتن حداقل ۸ رشته ورزشی فعال یا داشتن حداقل ۲۰۰۰ مشتری سالانه بود. تعداد ۶۵ نفر به روش تصادفی نسبی به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند و پرسشنامه تحقیق را تکمیل کردند. پرسشنامه به‌کاربرده شده در این تحقیق با بررسی ادبیات پیشینه در این موضوع و مطالعه چالش‌ها و موانع در زمینه کارآفرینی و اشتغال‌زایی مدیران باشگاه‌های ورزشی با تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی به‌صورت محقق‌ساخته با بهره‌گیری از نظرهای استادان راهنما و مشاور تحقیق تدوین شده و به نظر ده تن از استادان و صاحب‌نظران رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت رسیده است. پرسشنامه مذکور دارای ۳۳ سؤال بوده که در پنج مؤلفه اصلی اشتغال‌زایی، کارآفرینی، تحصیلات، سابقه مدیریت ورزش، نقش تجارب ورزشی تقسیم شده است. پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ (۰/۸۲) گزارش شده که از لحاظ آماری در سطح قابل‌قبول و بالایی است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌های آماری، همچنین از آزمون‌های توزیع دوجمله‌ای و یومن ویتنی و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ در سطح معناداری  $\alpha=0/05$  استفاده شد.

ولی اشتغال‌زایی معمولاً از منابع و ثروت‌های موجود استفاده کرده و به توزیع آنها کمک می‌کند و نمی‌تواند به‌طور قطع گفت که همیشه با بهره‌وری همراه است.

در زمینه منافع کارآفرینی و اشتغال‌زایی بیان می‌شود که کارآفرینی، درک و بهره‌گیری از فرصت‌های حال یا آینده یک بازار است که منافع حاصل از آن می‌تواند شامل خود فرد کارآفرین و جامعه شود. ولی منافع حاصل از اشتغال‌زایی ممکن است فقط متوجه جامعه شود و معمولاً منافع سرشاری برای شخص به‌همراه نخواهد داشت.

در حوزه ورزش یکی از اماکن ورزشی که به‌شدت مورد توجه قرار گرفته و روزبه‌روز به تعداد آنها افزوده می‌شود، باشگاه‌های ورزشی است که با مساحت و ابعاد و امکانات مختلف به فعالیت می‌پردازند. این اماکن ورزشی فضای بسیار مطلوبی برای جذب منابع انسانی از رشته تربیت بدنی است. در سال‌های اخیر که توجه مردم به ورزش جلب شده و برای سلامت و زیبایی خود ارزش بیشتری قائل‌اند، باشگاه‌ها نیز از مراجعه‌کنندگان و مشتریان بیشتری برخوردارند. در تحقیقات انجام‌گرفته در زمینه باشگاه‌های ورزشی و بررسی دیدگاه‌ها و نظریات مشتریان باشگاه‌ها اهمیت و اولویت‌بندی مراجعه‌کنندگان بررسی شده که در تصمیم‌گیری‌های مدیران، برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت و همچنین فراهم کردن شرایط مساعد کارآفرینی مفید خواهد بود. یکی از سؤالات مطرح در حوزه مدیریت باشگاه‌های ورزشی، به‌کارگیری دانش ورزش در اداره باشگاه‌ها و اشتغال‌زایی است که این مقاله در خصوص موضوع یادشده پاسخگوی پرسش‌های زیر خواهد بود.

بررسی وضعیت اشتغال‌زایی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان تهران با تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی و همچنین وضعیت اشتغال مدیران باشگاه‌ها به‌صورت کلی است و اینکه آیا تجربیات ورزشی بالاترین

## نتایج و یافته‌های تحقیق

تحصیلی کارشناسی بودند (۴۹ نفر، ۶۳/۶ درصد). همچنین براساس نتایج ۱۸ نفر (۲۳/۴ درصد) مدرک دیپلم یا کاردانی، ۹ نفر (۱۱/۷ درصد) کارشناسی‌ارشد و تنها یک نفر (۱/۳ درصد) مدرک دکتری داشتند. ۴۵ نفر (۵۹ درصد) از نمونه‌های تحقیق در رشته تربیت بدنی و ۳۱ نفر (۴۱ درصد) در رشته‌هایی غیر از تربیت بدنی تحصیلی کرده بودند. براساس یافته‌های توصیفی مربوط به توزیع فراوانی نمونه تحقیق (جدول ۱) مشاهده می‌شود که ۴ نفر از نمونه‌های تحقیق رئیس، ۴ نفر معاون، ۷ نفر مدیرکل و ۴۲ نفر کارشناس بودند، همچنین ۲۰ نفر بدون پاسخ بوده است.

یافته‌های جدول ۱، توزیع نمونه تحقیق براساس جنسیت را نشان می‌دهد که ۵۰ نفر (۶۵ درصد) زن و ۲۷ نفر (۳۵ درصد) آنها مرد بودند. یافته‌های مربوط به سابقه کاری در حیطه مدیریت ورزشی نمونه‌های تحقیق نشان می‌دهد که بیشترین تعداد نمونه‌های تحقیق با ۵۱/۹ درصد (۴۰ نفر) دارای سابقه مدیریت ورزشی ۵ تا ۱۰ سال و ۳۲/۵ درصد (۲۵ نفر) با سابقه مدیریت ورزشی کمتر از ۵ سال بودند. همچنین ۵/۲ درصد افراد (۴ نفر) بیشتر از ۱۵ سال و ۱۰/۴ درصد (۸ نفر) بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کاری داشتند. بر مبنای نتایج جدول ۱ از مجموع ۷۷ نفر نمونه تحقیق بیشتر آنها دارای مدرک

جدول ۱. ویژگی‌های دموگرافیک نمونه‌های تحقیق

فراوانی درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۵۰
	مرد	۲۷
سابقه کاری (به سال)	کمتر از ۵ سال	۲۵
	۵ تا ۱۰ سال	۴۰
	۱۱ تا ۱۵ سال	۸
	بیشتر از ۱۵ سال	۴
مدرک تحصیلی	دیپلم و کاردانی	۴۹
	کارشناسی	۱۸
	کارشناسی‌ارشد	۹
	دکتری	۱
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۴۵
	غیر تربیت بدنی	۳۱
پست سازمانی	ریاست	۴
	معاونت	۴
	مدیرکل	۷
	کارشناس	۴۲
	بدون پاسخ	۲۰

بررسی در این پژوهش تحلیل شد. بر این اساس می‌توان گفت که متغیرهای پژوهش توزیعی طبیعی دارند یا غیرطبیعی.

در این بخش پیش از انجام آزمون‌های آماری و به دلیل پیش فرضی به منظور استفاده یا عدم استفاده از آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. بر این اساس مؤلفه‌های مورد

جدول ۲. آماره‌های آزمون کولموگروف اسمیرنوف (اشتغال‌زایی، کارآفرینی، تجارب ورزشی، مدیریت غیرورزشی و تحصیلات)

متغیرهای پژوهش	آزمون آماری	P	آماره‌ها
اشتغال‌زایی	۰/۲۰۴	۰/۰۰۱	غیرطبیعی
کارآفرینی	۰/۱۶۳	۰/۰۰۱	غیرطبیعی
نقش تجارب ورزشی	۰/۱۱۴	۰/۰۱۵	غیرطبیعی
سابقه مدیریت غیرورزشی	۰/۱۷۸	۰/۰۰۱	غیرطبیعی
نقش تحصیلات	۰/۱۲۱	۰/۰۰۷	غیرطبیعی

معناداری بالاتر از ۰/۰۵ بوده است (۰/۲۵۴=سطح معناداری)، می‌توان گفت که بین نسبت آزمون (۰/۵) و نسبت مشاهده‌شده اشتغال‌زایی مدیران باشگاه‌ها تفاوت معناداری وجود ندارد؛ بنابراین وضعیت اشتغال‌زایی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان تهران در وضعیت متوسط قرار دارد.

با توجه به غیرطبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون توزیع دوجمله‌ای به‌منظور بررسی وضعیت اشتغال و کارآفرینی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان تهران استفاده شد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از آزمون توزیع دوجمله‌ای در جدول ۲ در مورد اشتغال‌زایی مدیران باشگاه‌های ورزشی شهر تهران و با توجه به اینکه سطح

جدول ۳. آزمون توزیع دوجمله‌ای (وضعیت اشتغال‌زایی و کارآفرینی مدیران باشگاه‌ها)

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین مشاهده‌شده	طبقه	تعداد	نسبت مشاهده‌شده	نسبت آزمون	سطح معناداری
اشتغال‌زایی	۴۶	۳/۱۲	اشتغال‌زایی پایین	۳۳	۰/۴۳	۰/۵	۰/۲۵۴
			اشتغال‌زایی بالا	۴۴	۰/۵۷		
کارآفرینی	۴۶	۳/۱۶	کارآفرینی پایین	۲۹	۰/۳۸	۰/۵	۰/۰۴۰
			کارآفرینی بالا	۴۸	۰/۶۲		

کارآفرینی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان تهران با تحصیلات تربیت بدنی استفاده شد. در جدول ۳، نتایج آزمون توزیع دوجمله‌ای به‌منظور بررسی وضعیت و کارآفرینی اشتغال‌زایی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان تهران با تحصیلات تربیت بدنی گزارش شده است. در مورد وضعیت اشتغال براساس نتایج و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت که از یک طرف نسبت آزمون (۰/۵) از نسبت مشاهده‌شده (۰/۷۶) متفاوت است و از طرف دیگر، نسبت آزمون از نسبت مشاهده‌شده کوچک‌تر است. به‌عبارتی نسبت مدیران باشگاه‌های ورزشی با

با توجه به نتایج جدول ۳ کارآفرینی مدیران باشگاه‌های ورزشی استان تهران در وضعیت مناسبی است (P=۰/۰۴). با توجه به نسبت‌های مشاهده‌شده می‌توان گفت که نسبت مدیران باشگاه‌های ورزشی با کارآفرینی بالا بیشتر از مدیران با کارآفرینی پایین است، به‌طوری‌که ۶۲ درصد مدیران باشگاه‌های ورزشی شهر تهران با کارآفرینی بالا و در مقابل ۳۸ درصد از آنها با کارآفرینی پایین هستند. با توجه به غیرطبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون توزیع دوجمله‌ای به‌منظور بررسی وضعیت اشتغال و

است و از طرف دیگر، نسبت آزمون از نسبت مشاهده شده کوچکتر است. به عبارتی نسبت مدیران باشگاههای ورزشی با کارآفرینی بالا بیشتر از مدیران با کارآفرینی پایین است، به طوری که ۷۲ درصد از مدیران باشگاههای ورزشی شهر تهران با تحصیلات تربیت بدنی با کارآفرینی بالا و در مقابل ۲۸ درصد آنها با اشتغالزایی پایین هستند. در نهایت با توجه به نتایج می توان گفت که کارآفرینی مدیران باشگاههای ورزشی شهر تهران با تحصیلات تربیت بدنی در سطح بالایی قرار دارد.

اشتغالزایی بالا بیشتر از مدیران با اشتغالزایی پایین است، به طوری که ۵۷ درصد مدیران باشگاههای ورزشی شهر تهران با تحصیلات تربیت بدنی با اشتغالزایی بالا و در مقابل ۴۳ درصد از آنها با اشتغالزایی پایین هستند. در نهایت با توجه به نتایج می توان گفت که اشتغالزایی مدیران باشگاههای ورزشی شهر تهران با تحصیلات تربیت بدنی در سطح بالایی قرار دارد. همچنین در مورد کارآفرینی براساس نتایج آزمون توزیع دوجمله ای در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می توان گفت که از یک طرف نسبت آزمون (۰/۵) از نسبت مشاهده شده (۰/۷۲) متفاوت

جدول ۴. آزمون توزیع دوجمله ای (وضعیت اشتغالزایی و کارآفرینی مدیران باشگاههای فاقد تحصیلات)

مؤلفه ها	تعداد	میانگین مشاهده شده	طبقه	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت آزمون	سطح معناداری
اشتغالزایی	۱۸	۲/۸۹	اشتغالزایی پایین	۱۱	۰/۶۱	۰/۵	۰/۴۸۱
			اشتغالزایی بالا	۷	۰/۳۹		
کارآفرینی	۱۸	۳/۰۳	کارآفرینی پایین	۹	۰/۵	۰/۵	۱/۰۰۰
			کارآفرینی بالا	۹	۰/۵		

استان تهران با تحصیلات ورزشی و غیرورزشی، از آزمون نا پارامتریک یومن ویتنی استفاده شد.

جدول ۴ نشان می دهد با توجه به غیرطبیعی بودن توزیع داده های اشتغالزایی و کارآفرینی به منظور بررسی تفاوت بین اشتغالزایی و کارآفرینی مدیران باشگاه ورزشی

جدول ۵. آماره های آزمون یومن ویتنی تفاوت اشتغالزایی و کارآفرینی مدیران با تحصیلات ورزشی و غیرورزشی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین رتبه	Z مقدار	سطح معناداری
اشتغالزایی	تربیت بدنی	۴۶	۳۸/۵۸	-۰/۲۰۹	۰/۸۳۴
	غیر تربیت بدنی	۳۱	۳۹/۶۳		
کارآفرینی	تربیت بدنی	۴۶	۳۷/۲۱	-۰/۸۷۳	۰/۳۸۳
	غیر تربیت بدنی	۳۱	۴۱/۶۶		

نتایج مربوط به آزمون یومن ویتنی به منظور مقایسه اشتغالزایی و کارآفرینی دو گروه مدیران باشگاهها با رشته تحصیلی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در جدول ۵ گزارش شده است. براساس این نتایج بین اشتغالزایی مدیران با تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی نشان

نتایج مربوط به آزمون یومن ویتنی به منظور مقایسه اشتغالزایی و کارآفرینی دو گروه مدیران باشگاهها با رشته تحصیلی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در جدول ۵ گزارش شده است. براساس این نتایج بین اشتغالزایی مدیران با تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی نشان



می‌دهد که میانگین رتبه اشتغال‌زایی (۳۹/۶۳=میانگین رتبه) و کارآفرینی (۴۱/۶۶=میانگین رتبه) در گروه مدیران با تحصیلات غیر تربیت بدنی بیشتر از میانگین رتبه مدیران با تحصیلات تربیت بدنی در متغیرهای اشتغال‌زایی (۳۸/۵۸=میانگین رتبه) و کارآفرینی (۳۷/۲۱=میانگین رتبه) بوده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر که توجه مردم به ورزش جلب شده و برای سلامت و زیبایی خود ارزش بیشتری قائل‌اند، باشگاه‌ها نیز از مراجعه‌کنندگان و مشتریان بیشتری برخوردارند؛ بنابراین، باشگاه‌های ورزشی می‌توانند محیطی مساعد برای اشتغال‌زایی و کارآفرینی در کشور به‌ویژه برای جذب و به‌کارگیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در رشته تربیت بدنی ایجاد کنند. در این زمینه، تحقیق پیش رو انجام گرفت تا نقش دانش و تحصیلات مرتبط با تربیت بدنی و تجربیات ورزشی در اشتغال‌زایی و کارآفرینی مدیران باشگاه‌های ورزشی بررسی شود و یافته‌هایی حاصل شد که در ادامه مورد بحث و نتیجه‌گیری قرار می‌گیرد.

نتیجه تحقیق نشان داد که بین اشتغال‌زایی و کارآفرینی مدیران باشگاه‌ها با تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی تفاوت معناداری وجود ندارد. با وجود این، مقایسه میانگین رتبه‌های مربوط به اشتغال‌زایی و کارآفرینی در دو گروه مدیران با تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی نشان می‌دهد که میانگین رتبه اشتغال‌زایی و کارآفرینی در گروه مدیران با تحصیلات غیر تربیت بدنی بیشتر از میانگین رتبه مدیران با تحصیلات تربیت بدنی در متغیرهای اشتغال‌زایی و کارآفرینی بوده است. در نتیجه می‌توان گفت که توجه به تقویت سرفصل و محتوای درسی مبنی بر گنجاندن مفاهیم کاربردی

بودجه و سازمان و ایجاد سازوکارهایی برای ارتباط دانشجویان با بدنه اجرایی و مدیریتی ورزش باشگاهی از ضروریات این رشته است و ارزشمندترین دارایی سازمان منابع انسانی و کسانی هستند که برای سازمان کار می‌کنند و به‌طور فردی و جمعی برای رسیدن به اهداف مشارکت می‌کنند. علاوه بر این، سازمان‌ها از مدیریت استخدام برای رسیدن به مزایای رقابتی استفاده می‌کنند. این مسئله از طریق مجموعه متمایزی از سیاست‌های یکپارچه، برنامه‌ها و تمرین‌ها انجام می‌گیرد. یک سازمان می‌تواند بر آموزش کارمندان به‌منظور افزایش دانش، تخصص‌ها و مهارت‌ها سرمایه‌گذاری کند. و از این طریق می‌تواند در نهایت محصول خروجی خود را به حداکثر برساند. با این حال، بیکاری از مهم‌ترین چالش‌های کشورهای در حال توسعه است که عواقب منفی زیادی را در پی داشته و موجب شده است که کاهش بیکاری و ایجاد فرصت‌های جدید شغلی در رأس مهم‌ترین اهداف سیاستگذاران اقتصادی کشورهای مذکور قرار گیرد و همچنین سرمایه‌گذاری برای اشتغال‌زایی در این کشورها امری انکارناپذیر باشد. در این میان، بخش‌ها و فعالیت‌های مختلف اقتصادی با پتانسیل‌های متفاوت اشتغال‌زایی، گزینه‌های متعددی را پیش روی مسئولان و سیاستگذاران کشور قرار داده‌اند؛ به‌طوری‌که برای تعیین مناسب‌ترین گزینه به‌منظور اشتغال‌زایی، باید تأثیر سرمایه‌گذاری در ایجاد فرصت‌های شغلی در اقتصاد موردنظر مشخص شود. به‌منظور تقویت نتایج حاصل از این امر، سرمایه‌گذاری باید در فعالیت‌های محرک اشتغال صورت پذیرد. یکی از این بخش‌ها و فعالیت‌های محرک اشتغال را حوزه ورزش و تربیت بدنی تشکیل می‌دهد. این حوزه با توجه به بخش‌های مختلف همچون اماکن و تأسیسات ورزشی، مربی‌گری، باشگاه‌داری و ... می‌تواند زمینه مساعدی را برای اشتغال‌زایی در کشور مهیا سازد، از این‌رو مسئولان

جهان، پیشرفت کشورهای مختلف مدیون این مقوله بسیار مهم است و در آینده نیز خواهد بود. حیطة مربوط به کارآفرینی ورزش، سطوح مختلفی از افراد، سازمان و گروه را در برمی‌گیرد. در واقع، افراد زمانی که ابتکار و نوآوری را ایجاد کنند و به مرحله تولید برسند، کارآفرین هستند. در ورزش نیز کارآفرینان همان بازیکنان ورزشی، مالکان تیم‌های ورزشی، نمایندگان ورزشی و صاحبان صنایع و کسب‌وکارهای ورزشی به‌شمار می‌روند. با این اوصاف، به‌نظر می‌رسد که تفاوت معناداری بین اشتغال‌زایی و کارآفرینی در مدیران دارای تحصیلات دانشگاهی تربیت بدنی با مدیران فاقد تحصیلات دانشگاهی وجود ندارد. هرچند به‌طور کلی میانگین رتبه اشتغال‌زایی و کارآفرینی در گروه مدیران با تحصیلات غیر تربیت بدنی بیشتر از میانگین رتبه مدیران با تحصیلات تربیت بدنی بوده است. این نتیجه می‌تواند بیانگر این موضوع باشد که در واحدها و دروس دانشگاهی رشته تربیت بدنی تأکید کمتری بر موضوع اشتغال‌زایی و کارآفرینی می‌شود، درحالی‌که در دیگر رشته‌های دانشگاهی، معمولاً واحدهای درسی مرتبط با کارآفرینی گنجانده شده است. البته توجه به این موضوع ضروری است که در زمان کنونی، وضعیت اشتغال‌زایی و کارآفرینی مدیران باشگاه‌های ورزشی شهر تهران با تحصیلات تربیت بدنی در سطح بالایی قرار دارد، درحالی‌که وضعیت اشتغال‌زایی و کارآفرینی مدیران فاقد تحصیلات دانشگاهی باشگاه‌های ورزشی استان تهران در وضعیت متوسط قرار دارد. نتایج پژوهش بیان می‌دارد که فعالیت‌های ورزشی یکی از جایگاه‌های مناسب و متنوع برای ایجاد اشتغال و تولید فرصت‌های جدید اقتصادی است. با شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش، می‌توان فرصت‌های جدیدی را به کارآفرینان و جامعه معرفی کرد تا از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی و اجتماعی بهره‌گیرند.

کشوری نباید از این مهم غافل شوند و باید از پتانسیل‌های موجود در این حوزه جهت اشتغال‌زایی و رفع معضل بیکاری به‌نحو احسن استفاده کنند. از طرف دیگر، کارآفرینی رویکرد، فرایند اقدام و فعالیت معطوف به فرصت است. فرصت نیز عبارت است از موقعیت مساعد برای موفقیت فرد، سازمان و جامعه در رسیدن به یک هدف. همچنین فرصت کارآفرینی عبارت است از موقعیت مساعدی برای ایجاد و ارتقای کسب‌وکار و انواع فعالیت‌های کارآفرینی. هر نیاز، خواسته، تقاضای برآورده‌نشده، کمبود، مشکل، مسئله، وضعیت نامطلوب و نظایر اینها در سطح جامعه مصداق بارز فرصت است تا از دل آنها سود و منفعت (ارزش) استخراج شود. استفاده خلاقانه از فرصت‌ها برای تبدیل به محصول (کالا یا خدمات) کارآفرینی محسوب می‌شود. روند تاریخی توسعه اقتصادی و صنعتی کشورهای پیشرفته نشان می‌دهد که پویایی نظام آموزش و پیوند عمیق بین علم و فناوری با بازار کار، از عوامل مهم ترقی، شکوفایی و توسعه اقتصادی و فرهنگی آنها بوده است. حال با توجه به آنکه نظام آموزش کشور براساس تربیت آموختگان دانشگاهی برای تأمین نیروی انسانی سازمان‌های دولتی بنیانگذاری شده و از طرفی اکنون که دوران استخدام دولتی به پایان رسیده است، باید به تغییر ساختار جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و آموزش‌های کارآفرینی توجه جدی شود. کارآفرینی در جوامع امروزی جایگاه بسیار بالایی دارد و کشورهای مختلف از کشورهای توسعه‌یافته گرفته تا کشورهای در حال توسعه، تلاش می‌کنند با حداکثر امکانات و بهره‌برداری از دستاوردهای تحقیقاتی، شمار هرچه بیشتری از افراد جامعه را که دارای ویژگی‌های کارآفرینی هستند، به آموزش و توسعه در جهت کارآفرینی و فعالیت‌های کارآفرینانه تشویق و هدایت کنند و این خود بی‌دلیل نیست، چراکه در شرایط امروزی

## منابع و مآخذ

۱. اعرابی، محمود (۱۳۸۲). «کارآفرینی فرایند خلق ثروت است»، ماهنامه بازاریابی، ش ۳۱، ص ۱۰.
۲. افروز، غلامعلی (۱۳۷۶). «مباحثی در روانشناسی و تربیت کودکان و نوجوانان»، تهران: چاپ شقایق، ص ۷۰-۷۲.
۳. انتظاری، یعقوب (۱۳۸۸). «ارائه الگویی برای هماهنگ‌سازی نظام آموزش عالی با تحولات مبتنی بر دانش در نظام اشتغال، مورد برنامه پنجم توسعه اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ج ۱۵، ش ۳، ص ۱-۲۸.
۴. رنجبریان، رسول (۱۳۹۲). «ارتباط بین اشتغال‌زایی، خصوصی‌سازی و کارآفرینی»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ش ۱۶۳، ص ۱۲-۲۰.
۵. فرید، داریوش (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در بین مردان و زنان ورزشکار و غیرورزشکار (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه یزد)»، نشریه مدیریت ورزشی، ش ۲، ص ۹۷-۱۱۶.
۶. نظری، رسول؛ قاسمی، حمید؛ سهرابی، زهرا (۱۳۹۲). «اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین‌فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو»، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال یازدهم، ش ۲۱، ص ۱۰۲-۹۳.
۷. هنری، حبیب؛ مندعلی‌زاده، زینب (۱۳۹۲). «چارچوب تدوین و تبیین بیانیه مأموریت کارآفرینی در ورزش کشور از دیدگاه صاحب‌نظران ورزشی»، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۲، ش ۲، ص ۴۹-۶۰.
8. Anonymous (2006). "A multistakeholder approach to address graduate (UN) employment UNESCO Bangkok". Report of the meeting on a Multi-Stakeholder Approach to Address, Bangkok, Thailand, pp: 5-12.
9. Ebewo, P. E., Shambare, R. (2012). "The reason business plans of start-up ventures are rejected by South African financiers: evidence from SIFE-TUT harmony fashion design business challenge". Emerging Markets Conference of the International Management Research Academy (IMRA), London, pp: 17-18.
10. Futterman, M. (2008). "As economy weakens, sports feel a chill". Wall Street Journal (Eastern Edition), 14 October, pp: 103-115.
11. Gueste, D. E. (2011). "Human resource management and performance: still searching for some answers". Human Resource Management Journal, 21(1), pp: 3-13.
12. Mehmaet, O. S. (2011). "Foreign direct investment-employment relationship; the case of Turkey". Journal of Finance, 161(July- December), pp: 381-403.
13. Ratten, V. (2011). "Sport-based entrepreneurship: towards a new theory of entrepreneurship and sport management". International Entrepreneurship and Management Journal, 7(1), pp: 57-69.
14. Rutherford, M. W., Holt, D. T. (2007). "Corporate entrepreneurship: An empirical look at the innovativeness dimension and its antecedents". Journal of Organizational Change Management, 20(3), pp: 429-435.
15. Weisberg, R. W. (1992). "Creativity: beyond the myth of genius". W. H. Freeman and Company, New York, pp: 128-140.