



Research Paper

Role of Human Resource Management Practices and Knowledge Inertia in Academic Entrepreneurship Actions of Sport Science Students and Graduates

Amir Rahimi¹, Mohammad Ehsani², Marjan Saffari³, and Rasoul Norouzi Seyyed Hoseini⁴

1. PhD Student in Sport Management, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
2. Professor in Sport Management, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
3. Assistant professor in Sport Management, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
4. Assistant professor in Sport Management, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

Received: 3 February 2020

Accepted: 8 June 2020

Extended Abstract

Summary

The universities and research centers in the field of sports are expected to play a role in the process of economic and social development by engaging in the production and dissemination of knowledge and the development of knowledge-based capacities. The purpose of this work is to investigate the role of human resource management practices and knowledge inertia in the academic entrepreneurship actions of sport science students and graduates. To do this, we collect data from the students and graduates of the sport science faculties in Tehran. For data analysis, the confirmatory factor analysis and structural equations are used. According to the results obtained, the knowledge inertia negatively affects the academic entrepreneurship actions. The human resource management practices also have a positive effect on the academic entrepreneurship actions.

Introduction

Sports science faculties as a platform for preparing human capital, and the academic actors as the generators of knowledge and innovation, both desperately require an entrepreneurial action in order to transfer the knowledge and technology successfully. For this purpose, the human resource management practices can be considered as the effective and efficient strategies by the organizations (including sport science faculties), and affect the skills, attitudes, and behaviors of the individuals to do their job and achieve the goals of the organization. On the other hand, the academic actors face new issues and complexities that need to have a flexible knowledge. The purpose of this work was to investigate the role of human resource management practices and knowledge inertia in the academic entrepreneurship actions of the sport science students and graduates.

Methodology and Approach

The present work was applicable in terms of purpose, and descriptive-correlational in terms of the data collection method, and it was conducted in a survey. The statistical population included the students and graduates of the postgraduate studies in sports sciences in the Tehran universities who were studying in 2011-2019. The statistical sample of this work was 384 people with emphasis on the Morgan sample size table for an unlimited community. In order to collect the data, the standard questionnaires were used, which were designed in two parts: demographic and specialized questions, and in a five-point Likert scale. The content validity of these questionnaires was investigated with the help of the corrective opinions of 8 professors in sport sciences and 3 professors in entrepreneurship, and their reliability was

confirmed by the Cronbach's alpha and composite reliability. For data analysis, the confirmatory factor analysis and the structural equations were used (SPSS20 & PLS3).

Results and Conclusion

The results obtained showed that the inertia of knowledge and each one of its components, namely learning and experience, had an indirect and significant relationship with the academic entrepreneurship actions. Also, the human resource management actions and each one of its components, namely selection and employment, training and development, performance assessment, and motivation and reward, had a direct and significant relationship with the academic entrepreneurship actions. Based on the findings, it can be concluded that paying attention to overcoming the barriers of knowledge inertia along with the human resource management measures in sports science faculties are useful and valuable strategies to achieve academic entrepreneurship and entrepreneurial actions. These results can also be considered for an effective management and performance evaluation of the sport science faculties. Accordingly, it is suggested that the future researchers, in addition to a broader analysis of the knowledge inertia and human resource management practices, address other factors such as the cultural factors, teaching methods, and backgrounds and personal characteristics that are effective in the realization and emergence of the academic entrepreneurship actions.

Keywords: Inertia, Sport, Entrepreneurship, Academic actors, Commercialization.

To cite this article:

Rahimi, A., Ehsani, M., Saffari, M., & Norouzi Seyyed Hoseini, R. (2020). Role of Human Resource Management Practices and Knowledge Inertia in Academic Entrepreneurship Actions of Sport Science Students and Graduates. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 7(2), 421-438.

Corresponding Author: **Amir Rahimi**

E-mail: a-rahimi@modares.ac.ir



نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی و اینرسی دانش در کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی

امیر رحیمی^{۱*}، محمد احسانی^۲، مرجان صفاری^۳ و رسول نوروزی سیدحسینی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۴. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۱۴

چکیده

هدف: دانشکده‌های علوم ورزشی به عنوان بستر آماده‌سازی سرمایه انسانی و کنشگران دانشگاهی به عنوان مولد دانش و نوآوری، برای انتقال دانش و فناوری موفقیت‌آمیز نیاز مبرم به کنش‌های کارآفرینانه دارند؛ لذا هدف این پژوهش، بررسی نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی و اینرسی دانش در کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی بود.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود که به شکل پیمایشی انجام گرفته شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد مشتمل بر ۴۷ سؤال استفاده شد. جامعه آماری شامل، دانشجویان و دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی علوم ورزشی در دانشگاه‌های شهر تهران بود که در سال‌های ۱۳۹۸-۱۳۹۰ مشغول به تحصیل بوده‌اند. نمونه آماری بر اساس جدول مورگان برای جامعه نامحدود، ۳۸۴ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. برای تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که اینرسی دانش (یادگیری و تجربه) با کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی، ارتباط غیرمستقیم و معنادار دارد؛ همچنین، اقدامات مدیریت منابع انسانی شامل، گزینش و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و انگیزه و پاداش، رابطه مستقیم و معناداری با کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دارند.

نتیجه‌گیری: کنشگران دانشگاهی منابع اصلی مزیت رقابتی از طریق کارآفرینی دانشگاهی‌اند، لذا توجه به اینرسی دانش در کنار اقدامات مدیریت منابع انسانی در دانشکده‌های علوم ورزشی، راهبردهای مفید و ارزشمندی برای تحقق کارآفرینی دانشگاهی و بروز کنش‌های کارآفرینانه است.

واژه‌های کلیدی: اینرسی، ورزش، کارآفرینی، کنشگران دانشگاهی، تجاری‌سازی

مقدمه

امروزه بسیاری از افراد، بنگاه‌های کارآفرین و سازمان‌های ورزشی در جستجوی مزیت رقابتی از طریق نوآوری هستند. اگر چه در این شرایط برخی از افراد و سازمان‌های ورزشی، تمایلی به کاربست فناوری‌های جدید ندارند و از حفظ سنت‌های ورزشی حمایت می‌کنند؛ اما در نقطه مقابل، بسیاری از افراد و سازمان‌های ورزشی نوآوری‌های فناورانه را مربوط به دانش ورزشی و عامل بهبود عملکرد می‌دانند و از پیشرفت‌های علمی در این زمینه استقبال می‌نمایند (رینگوت‌ریوت^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). نوآوری، یک پیامد انسانی است؛ چرا که منابع انسانی (افراد) هستند که ایده‌ها را توسعه داده و پیاده‌سازی می‌کنند. از این نظر، نوآوری به مدیریت منابع انسانی بستگی دارد؛ هم‌چنین، مدیریت منابع انسانی متکی به دانش است، زیرا نوآوری (به عنوان پیامد مدیریت منابع انسانی) مستلزم توسعه دانش جدید است (کیانتو^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). از اینرو، دانش؛ سرچشمه و بنیان مدیریت منابع انسانی و سپس نوآوری است و به عنوان عامل اصلی در ایجاد ارزش، تولید ثروت، رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی در جوامع کنونی شناخته می‌شود؛ هم‌چنین، رویکرد جوامع نوین در تولید سرمایه از دانش و تا حدودی استفاده از دانش برای دستیابی به مزیت رقابتی و توسعه همه جانبه، به وضوح قابل مشاهده است (کوهن و پرتنر^۳، ۲۰۱۶).

با پیشرفت‌های جدید بشر بر مبنای تولید دانش و فناوری و شکل‌گیری سناریوی جدیدی در اقتصاد به نام اقتصاد دانش‌بنیان، روند سرمایه‌گذاری در این حوزه افزایش چشمگیری داشته است (اسکروتزکا^۴، ۲۰۱۶)؛ به‌گونه‌ای که خط‌مشی عمومی در دهه‌های اخیر بر نقش فزاینده دانشگاه در اقتصاد و جامعه متمرکز شده است (هان^۵، ۲۰۱۷). نظام دانشگاهی اکنون بر اساس پویایی درونی و الزامات محیطی، علاوه بر فعالیت‌های مربوط به آموزش و پژوهش، عهده‌دار مأموریت سوم یعنی «توسعه اقتصادی» و مشارکت در کنش‌های کارآفرینانه شده است (اتزکویتز^۶، ۲۰۰۴)؛ بنابراین، از دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی در حوزه ورزش انتظار می‌رود با سهم شدن در جریان تولید و انتشار دانش و توسعه ظرفیت‌های دانش‌بنیان در قالب راهبرد کارآفرینی، در فرآیند توسعه اقتصادی و اجتماعی سهیم شده و مأموریت سوم را به‌منظور ارتقای نوآوری از طریق عرضه فناوری‌ها و کسب‌وکارهای جدید پیش ببرند.

گفتنی است، توجه به کارآفرینی در برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایران در قالب طرح کاراد^۷ تصویب شده است. در این طرح، فعالیت‌هایی مانند، تأسیس دفاتر ارتباط با صنعت و جامعه، دفاتر انتقال فناوری، شرکت‌های انشعابی دانشگاهی، پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد کسب‌وکار، شرکت‌های دانش‌بنیان و راه‌اندازی مراکز کارآفرینی انجام گرفته است که همه این‌ها، زیرساخت‌های عمده این دوره برای دانشگاه‌های کارآفرین محسوب می‌شوند (برنامه سوم توسعه)؛ بنابراین، بستر سازمانی به‌ویژه دانشگاه‌هایی که پژوهش‌های علوم ورزشی در آن انجام می‌شود، در ارزش‌گذاری دستاوردهای پژوهشی و ترجمان دانش علوم ورزشی مهم و مؤثر می‌باشند (شایلی^۸ و همکاران، ۲۰۱۹).

دانشگاه‌ها به عنوان محلی برای آماده‌سازی منابع انسانی کارآمد و رشد کنش‌های کارآفرینانه، نقش اساسی در تولید دانش و نوآوری ایفا می‌کنند و علوم دانشگاهی (از جمله علوم ورزشی) برای نوآوری و توسعه کسب‌وکارهای جدید به‌طور روزافزون اهمیت می‌یابند (آودرچ^۹، ۲۰۱۴). دانشگاه‌ها به عنوان بستر آماده‌سازی منابع و دانشگاهیان به عنوان مولد دانش و فناوری، برای انتقال دانش و فناوری موفقیت‌آمیز نیاز مبرم به نگرش و رفتار کارآفرینانه دارند. دانشگاه‌ها باید محیط را برای دانشجویان

1. Ringuet-Riot
2. Kianto
3. Kuhn and Prettnner
4. Skrodzka
5. Han
6. Etkowitz

۷. طرح توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌های ایران

8. Schaillée
9. Audretsch

و اعضای هیئت علمی و مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های کارآفرینانه فراهم کنند و این افراد نیز، با تقویت گرایش‌ها و ویژگی‌های کارآفرینی نظیر، نیاز به موفقیت، تمایل به استقلال و کنترل داخلی می‌توانند موجب کاربست دانش و شکوفایی اهداف مورد نظر در محیط متغیر امروز شوند (رشید و اسماعیل، ۲۰۱۴)؛ بنابراین، دانشکده‌های علوم ورزشی برای تحقق اهداف توسعه اقتصادی و کسب مزیت رقابتی، پیوسته نیازمند مدیریت صحیح منابع انسانی خواهند بود. در همین رابطه بارنی^۱ (۱۹۹۱) با تأکید بر دیدگاه منبع‌محور نشان داد که کسب مزیت رقابتی و ارزش‌آفرینی توسط سازمان‌ها به‌وسیله منبعی ارزشمند و منحصر به فرد یعنی، سرمایه‌های انسانی انجام می‌شود. از اینرو، اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌تواند به عنوان راهبردهایی کارآمد و اثربخش، مد نظر سازمان‌ها (از جمله دانشکده‌های علوم ورزشی) قرار بگیرد و مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای افراد را برای انجام کارهایشان و دستیابی به اهداف سازمانی تحت تأثیر قرار دهد (کولینز و کلارک^۲، ۲۰۰۳).

مدیریت منابع انسانی عبارت است از: رویکردی راهبردی به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان؛ یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می‌کنند (هایتون^۳، ۲۰۰۵). مقصود از اقدامات مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و کنش‌های مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان (دانشوران و دست‌اندرکاران) نظیر، کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و ایجاد محیط سالم و منصفانه برای افراد ارتباط دارد (چانگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۳)؛ هم‌چنین، ژینگ^۵ (۲۰۰۹) بر این باور است که هدف و وظایف دانشگاه‌ها تقویت مهارت و تخصص کنشگران دانشگاهی با روحیه نوآورانه و توانایی کاربردی در توسعه علم، فناوری و فرهنگ است و اقدامات مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌ها شامل، بکارگیری و تخصیص، انگیزه‌بخشی، مشارکت و مدیریت عملکرد کنشگران دانشگاهی است؛ بنابراین، با توجه به ماهیت انسانی دانش و نوآوری و از طرفی، به منظور پیشبرد کنش‌های کارآفرینانه دانشگاهی به عنوان یک فرآیند دانش‌بنیان، مدیران دانشکده‌های علوم ورزشی می‌بایست از روش‌های فعلی مدیریت منابع انسانی برای آفرینش، هم‌رسانی و کاربست دانش علوم ورزشی استفاده نمایند. به طور کلی اقدامات مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش شامل آن دسته از شیوه‌های مدیریت منابع انسانی است که به طور هدفمند برای تقویت فرآیندهای دانش در سازمان طراحی شده‌اند و شامل چهار مؤلفه گزینش و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات (پاداش) است (کیانتو و همکاران، ۲۰۱۷).

یکی دیگر از راهبردهایی که برای تحقق کارآفرینی و توسعه اقتصادی کشور ضروری است، پویایی و کاربست دانش مورد نیاز از سوی کنشگران دانشگاهی در حوزه ورزش است. بررسی سیر تحول نهاد دانشگاه، حاکی از این است که این نهاد همواره در بطن تحولات جوامع بشری بوده و همگام با این تحولات نظیر انقلاب صنعتی، عصر اطلاعات، انقلاب کارآفرینی و اخیراً عصر توسعه دانایی محور، نوعی گذار تدریجی و تکاملی را تجربه نموده است (اتزکویتز، ۲۰۰۴). در محیط متغیر امروز، شکافی که بین دانش و کنش ورزشی وجود دارد موجب تعارض نیازهای فکری دانش‌پژوهان و نیازهای کنشگران می‌شود (کیلیچ و اینسه^۶، ۲۰۱۵). این در حالی است که امروزه نگرش سنتی به دانشگاه‌ها به‌عنوان مولد و مروج علم و دانش، تغییر کرده و از کنشگران دانشگاهی انتظار می‌رود، همگام با تغییر و تحولات اجتماعی و اقتصادی، آن‌ها نیز دانش جدید را استخراج کرده و آن را از طریق آموزش انتقال دهند و زمینه را برای کارآفرینی فراهم سازند (پژوهش‌های چهارمی، ۱۳۹۶). علوم ورزشی نیز به‌عنوان یک میان‌رشته در سایه علوم طبیعی و اجتماعی که به مسائلی همچون سلامتی، تندرستی، فعالیت بدنی، رفتارها و سبک زندگی می‌پردازد، پیوسته با تغییرات فناوری، تحولات شدید اجتماعی، نیازهای متنوع مشتریان، تغییر معیارهای کیفیت زندگی و غیره روبروست (پاین^۷،

1. Barney
2. Collins and Clark
3. Hayton
4. Chuang
5. Xing
6. Kilic and Ince
7. Pyne

۲۰۱۴). از اینرو، کنشگران دانشگاهی در حوزه ورزش که به مسائلی همچون توسعه و نوآوری می‌پردازند، نه تنها جدای از جامعه نیستند، بلکه در قلب (مرکز) جامعه قرار دارند و می‌بایست خود را برای بهره‌برداری از دانش نوین ورزشی آماده کنند (ویدرز^۱ و همکاران، ۲۰۱۷) و برای مقابله با مشکلات به روش‌های ثابت متوسل نشوند که آن‌ها را دچار اینرسی دانش خواهد کرد. در علم فیزیک، اصل اینرسی بیان می‌کند که اشیاء تا زمانی که نیرویی به آن‌ها وارد نشده، به حالت سکون یا حرکت یکنواخت خود در مسیر پیش‌بینی شده، ادامه می‌دهند. مفهوم اینرسی در حوزه رفتار انسان نشان می‌دهد که افراد معمولاً برای مقابله با مشکلات، از روش‌های همیشگی و ثابت استفاده می‌کنند (لیائو^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). اینرسی در لاتین به معنای «بیکار و تنبل» است و اغلب برای توصیف دشواری‌های سازمانی در رویارویی با تغییر استفاده می‌شود. هنگامی که اینرسی به بخشی جدایی‌ناپذیر از رویه‌های سازمانی تبدیل شود، واکنش سازمان معمولاً به واسطه تجربیات گذشته انجام می‌شود و سازمان تمایل دارد که در برابر تغییر مقاومت کند (هوانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). بسیاری از افراد و سازمان‌های دولتی در ایران که دانشگاه‌ها نیز جزء آن‌ها هستند، همواره با این انتقاد مواجه‌اند که چرا از روش‌ها و رویه‌های بسیار تکراری در انجام امور مربوطه استفاده می‌کنند و دچار یک نوع سکون و بی‌حرکی هستند. دلیل و منشأ اصلی ایجاد دانش ایستا و تجارب منسوخ شده گذشته، معمولاً به خاطر صرفه‌جویی در زمان و پرهیز از ریسک است؛ بنابراین، پدیده اینرسی را می‌توان تمایل و تلاش آگاهانه به ماندن در وضعیت موجود و مقاومت در مقابل نوسازی راهبرد سازمان (خارج از چارچوب راهبرد موجود) دانست (لیائو و همکاران، ۲۰۰۸).

اینرسی و انعطاف‌پذیری دو واژه متضاد در ادبیات سازمان هستند. انعطاف‌پذیری بار مثبت دارد و یک فرد یا سازمان با انعطاف‌پذیری بیشتر، بهتر و کارآتر است. اینرسی به شکل‌های مختلفی نظیر، سرکوب اطلاعات ارزشمند در سازمان، قوانین خشک، انعطاف‌ناپذیری و غیره در سازمان نمود پیدا می‌کند (بویر و رابرت^۴، ۲۰۰۶). اینرسی و عادت از نظر معنی، دو واژه متفاوت و متمایز هستند؛ زیرا عادت یک انتخاب ناخودآگاه برای حفظ وضع موجود است، در حالی که اینرسی نوعی انتخاب آگاهانه است؛ بنابراین، اینرسی؛ پایداری شدید در روش و عملکرد موجود است. اگر روش فعلی کارآمد باشد، اینرسی کم هزینه و مسلماً قابل استفاده و سودمند است، اما اگر روش یا شیوه‌های فعلی ناکارآمد باشند، اینرسی دشوار و مسأله‌آفرین خواهد بود. بیشترین شواهد در این زمینه نشان می‌دهد که اینرسی، تداوم اشکال و شیوه‌های ناکارآمد است (روملت^۵، ۱۹۹۵، ۲). به همین ترتیب، اینرسی فردی در مورد تداوم وضع وجود است. اینرسی فردی عبارت است از «دلبستگی و پایداری کاربر در استفاده و کاربست سیستم فعلی (یعنی وضعیت موجود) حتی اگر گزینه‌ها یا انگیزه‌های بهتری وجود داشته باشد» (پولایتس و کاراهانا^۶، ۲۰۱۲). بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که مشکلات مربوط به ایجاد دانش و کاربست دانش نوین ورزشی در بازارهای متغیر و پر از رقابت امروز، ناشی از کژکارکردهای کنشگران دانشگاهی اعم از دانشجویان و اعضای هیأت علمی است که می‌تواند در سطح فردی قرار گیرد و به مقوله «اینرسی دانش» مرتبط باشد؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف ارتقای توانمندی کنشگران دانشگاهی در حوزه ورزش در انطباق با تغییر و تحولات و همچنین غلبه بر سکون و یکنواختی انجام شده است. وانگ و یانگ^۷ (۲۰۱۳)، اینرسی دانش را مهم‌ترین مانع نوآوری فردی می‌دانند و کاوس^۸ و همکاران (۲۰۱۴) معتقدند که اینرسی دانشی افراد را از رفتارهای کارآفرینانه بازمی‌دارد. طبق مطالعات انجام گرفته، اینرسی دانش در دو بُعد «اینرسی یادگیری» و

1. Withers
2. Liao
3. Huang
4. Boyer and Robert
5. Rumelt
6. Polites and Karahanna
7. Wang and Yang
8. Cavus

«اینرسی تجربه» مفهوم سازی می شود. منظور از اینرسی یادگیری، این است که افراد سازمان در یادگیری دانش تحت تأثیر اینرسی تفکر هستند و برای کسب دانش جدید، از منابع ایستا و راکد قدیمی استفاده می کنند. اینرسی تجربه زمانی رخ می دهد که افراد سازمان در رویارویی با موقعیت‌ها یا مشکلات جدید به منابع، تجربه‌ها یا ساختار دانش موجود متوسل می شوند، در حل مسائل از دانش و تجربه گذشته خود استفاده می کنند و هم‌چنان رویه‌های حل مسأله روتین را به کار می گیرند (لیائو و همکاران، ۲۰۰۸)؛ یعنی در این حالت، کنشگران دانشگاهی ورزشی از دانش و تجربه گذشته خود در جهت حل مسائل جدید، یادگیری پذیرش دانش جدید استفاده می کنند.

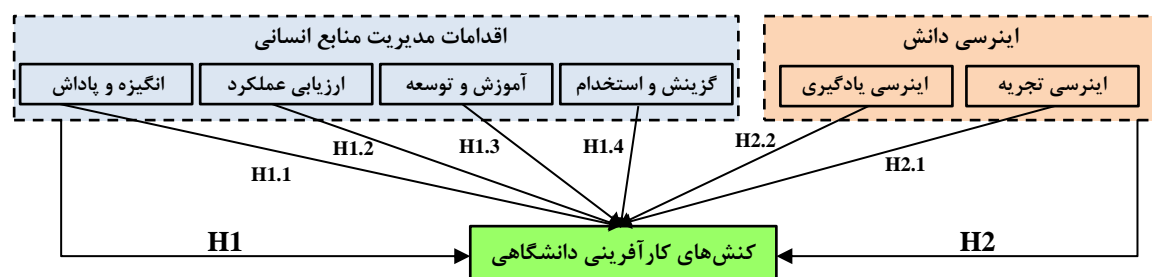
پژوهش‌های متنوعی درباره مفهوم اینرسی در سازمان‌های مختلف انجام شده است که هر کدام از منظر خاصی به این پدیده نگاه کرده‌اند. هاگ^۱ (۲۰۱۴) به شناسایی پیامدهای اینرسی سازمانی پرداخت. وی معتقد است که مهم‌ترین عاملی که تطبیق و هماهنگ‌سازی نیروهای انسانی را با فناوری‌های جدید به ویژه فناوری اطلاعات دشوار می‌سازد، اینرسی و تمایل به سکون در سازمان است. ساندرز^۲ و همکاران (۲۰۱۷) نیز به این مسأله اشاره کردند که اجرای برنامه‌هایی که به میزان چشمگیری با شیوه‌های فعلی سازمان متفاوت است، می‌تواند چالش مهمی برای سازمان ایجاد نماید. ابراهیمی (۱۳۹۴) با بررسی مفهوم اینرسی سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن در سازمان‌های بخش دولتی ایران، به این نتیجه رسید که مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر اینرسی سازمان، اینرسی دانشی است که بر هر سه بُعد اینرسی سازمانی یعنی اینرسی بینشی، عملی و روانشناختی تأثیر مستقیمی دارد. در پژوهشی که محرمزاده و همکاران (۱۳۹۹) به منظور طراحی مدل اینرسی سازمانی بر اساس توانمندسازی کارکنان در ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که اگر مدیران سازمان‌های ورزشی به دنبال کاهش اینرسی سازمانی هستند، باید در جهت توانمندسازی کارکنان گام بردارند. بیاتی و همکاران (۱۳۹۸) با بررسی اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم کاری و سایش اجتماعی کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران نشان دادند که در تبیین اینرسی سازمانی، اینرسی دانش نقش معناداری دارد و سازمان‌های موفق در تبدیل نیروی انسانی به سرمایه انسانی از طریق آموزش هدفمند، حرفه‌ای و مستمر و برای جلوگیری از بروز رفتارهای منفی در سازمان، می‌بایست اینرسی سازمانی از جمله اینرسی دانش را تحت کنترل خویش درآورند. مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که مفهوم اینرسی دانش در مراکز پژوهشی و دانشکده‌های علوم ورزشی به عنوان محل و منبع تولید سرمایه انسانی دانا و توانا، مورد اهتمام جدی پژوهشگران و دست‌اندرکاران قرار نگرفته است. این در حالی است که در پارادایم جدید رسالت دانشگاه‌ها، یعنی توجه و تمرکز بر کارآفرینی و خدمات اجتماعی-اقتصادی، دانشکده‌های علوم ورزشی نیز با تغییرات و نوآوری‌های ثروت‌آفرین روبرو هستند و برای تحقق و پیاده‌سازی رسالت نوین خود، بیش از پیش باید با چالش‌های اینرسی دانش و مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش روبرو شوند و اقدامات لازم را در این راستا انجام دهند. ضرورت این مسأله ایجاب می‌کند که دو مقوله مهم اقدامات مدیریت منابع انسانی و اینرسی دانش در دانشکده‌های علوم ورزشی مورد بررسی گیرد؛ بنابراین، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که نقش (الگوی ارتباطی) اقدامات مدیریت منابع انسانی و اینرسی دانش در کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش-آموختگان علوم ورزشی چیست؟

به طور کلی، این مقاله با تأکید بر کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی و پیاده‌سازی آن که شامل، فعالیت‌های کارآفرینانه‌ای همچون، شرکت‌های زایشی، استارت‌آپ‌های ورزشی، شرکت‌های دانش‌بنیان، دفتر انتقال فناوری و تجاری‌سازی، توانمندسازی نیروی انسانی، انعقاد قرارداد همکاری با صنعت، صدور مجوز، سرمایه‌گذاری و حمایت مالی از پژوهش‌ها و غیره است. در پی بررسی نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی، اینرسی دانش و کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی

1. Haag
2. Sanders

دانشجویان و دانش‌آموختگان در دانشکده‌های علوم ورزشی است. کارآفرینی دانشگاهی موضوعی نسبتاً جدید است و به همین دلیل در بیشتر دانشکده‌های علوم ورزشی کشور، مسیرها و شیوه‌های مشخص و مناسبی برای آن معرفی و تحلیل صورت نگرفته است. بی‌تردید، چنین وضعیتی منجر به سردرگمی دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران دانشکده برای تجاری‌سازی پژوهش‌ها و کارآفرینی دانشگاهی و فقدان هم‌گرایی و هم‌نوایی در پیاده‌سازی ایده‌های کارآفرینانه کنشگران دانشگاهی و حمایت مؤثر از آن‌ها خواهد شد.

با وجود اهمیت موضوع علم و فناوری و حرکت دانشکده‌های علوم ورزشی در مسیر کارآفرینی دانشگاهی و خلق ثروت و سرمایه از دانش، بررسی نقش مدیریت منابع انسانی و اینرسی دانش در حوزه ورزش حلقه مفقوده‌ای است که کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس جستجوهای انجام شده، پژوهشی که تاکنون به موضوع اینرسی دانش ورزشی پرداخته باشد، یافت نشد؛ لذا علاوه بر جدید بودن موضوع اینرسی دانش در حوزه ورزش، نوآوری پژوهش حاضر شامل، گسترش ادبیات، شناخت نقش مدیریت منابع انسانی و اینرسی دانش و ترکیب این مؤلفه‌ها از نظر دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی با پدیده کارآفرینی دانشگاهی است؛ چرا که دانشکده‌های علوم ورزشی می‌بایست با مدیریت صحیح منابع انسانی (به عنوان مهم‌ترین منبع سازمانی) و رهایی از عوامل بازدارنده‌ای همچون اینرسی دانش، انتقال دانش به بخش تجاری را بهبود بخشند و با انجام کنش‌های کارآفرینانه برای جامعه تولید ثروت کنند. در واقع، بررسی اینرسی دانش و اقدامات مدیریت منابع انسانی، به نوعی بیانگر تبیین نقش همزمان عوامل فردی و سازمانی در فعالیتهای کارآفرینانه دانشگاهی است. بر اساس مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره ۱، ضرورت انجام پژوهش حاضر این است که اولاً عوامل فردی و سازمانی را که از دید بسیاری از پژوهشگران پنهان مانده، با جامع‌نگری و ترکیب این عوامل با یکدیگر، مورد بررسی قرار دهد. ثانیاً، مدل ارتباطی این عناصر را برای دانشجویان، دانش‌آموختگان و مدیران دانشکده‌های علوم ورزشی تبیین نموده و سهم هر یک از عوامل فردی و سازمانی را برای حرکت در مسیر کارآفرینی و تحقق روحیه کارآفرینی به‌جای کارجویی در این افراد مشخص نماید.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از لیائو و همکاران، ۲۰۰۸؛ کیانتو و همکاران، ۲۰۱۷)

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری اطلاعات، از نوع توصیفی-همبستگی بود که به شکل پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل، دانشجویان و دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی علوم ورزشی در دانشگاه‌های شهر تهران بود که در سال‌های ۱۳۹۸-۱۳۹۰ مشغول به تحصیل بوده‌اند. انتخاب دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی به طور همزمان به این دلیل بود که این افراد دروس مشترکی را گذرانده و در محیط مشابهی به تحصیل و پژوهش پرداخته‌اند. علاوه بر این، تحصیل و یا فراغت از تحصیل این افراد، مد نظر پژوهشگران نبود؛ زیرا ماهیت کارآفرینی دانشگاهی به استفاده و کاربرد دانش علوم ورزشی برای راه‌اندازی کسب‌وکار بستگی دارد. بر اساس هدف کلی این تحقیق، پژوهشگران با انتخاب این افراد درصدد تبیین نقش مؤلفه‌های مورد بودند و دلیلی بر بررسی تفاوت‌های بین گروهی نبوده است.

با توجه به عدم وجود پایگاه اطلاعاتی دقیق مربوط به کلیه دانشجویان و دانش‌آموختگان تحصیلات تکمیلی علوم ورزشی به تفکیک سال ورود و خروج و عدم همکاری برخی از دانشکده‌ها در این زمینه، نمونه آماری این پژوهش با تأکید بر جدول حجم نمونه مورگان برای جامعه نامحدود، ۳۸۴ نفر انتخاب شد. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد است که در دو بخش سؤالات جمعیت‌شناختی و تخصصی و در طیف پنج ارزشی لیکرت (از خیلی مهم=۵ تا بی‌اهمیت=۱) طراحی گردید. این پرسشنامه حاوی سنجش‌های ابعاد اقدامات مدیریت منابع انسانی، اینرسی دانش و کنش‌های کارآفرینانه بوده و با بهره‌گیری از مطالعات گذشته تنظیم شده است که منابع مورد استفاده و ترتیب و تعداد گویه‌های آن در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است. روایی محتوایی ابزار پژوهش توسط ۸ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم ورزشی و ۳ نفر از متخصصان کارآفرینی حوزه ورزش تأیید شد. پس از تأیید روایی (صوری و محتوایی) و پایایی (ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و با در نظر گرفتن احتمال عدم بازگشت برخی پرسشنامه‌ها، تعداد ۴۷۵ پرسشنامه به صورت تصادفی ساده بین اعضای نمونه توزیع شد. تعداد ۱۳۸ پرسشنامه از طریق الکترونیکی با استفاده از نرم‌افزار کافه پردازش، ایمیل و پیام‌رسان‌های اجتماعی توزیع و تکمیل شدند و مابقی (۳۳۷ پرسشنامه) نیز به صورت مستقیم در دانشکده‌های علوم ورزشی شامل، دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، خوارزمی، علامه طباطبایی، شهید بهشتی، آزاد تهران مرکز، شهید رجایی و پیام‌نور توزیع شد و در نهایت ۳۸۸ پرسشنامه صحیح دریافت گردید؛ ۱۲۵ نفر (۳۲ درصد) دانش‌آموخته و ۲۶۳ نفر (۶۸ درصد) دانشجو بودند.

برای آزمون برازش مدل کلی پژوهش، از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی^۱ با استفاده از نرم‌افزارهای اسپاس نسخه ۲۰ و اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳، استفاده گردید، روش حداقل مربعات جزئی به تعداد حجم نمونه حساس نمی‌باشد و نرمال بودن داده‌ها چندان ملاک نیست. افزون بر این، دلیل اصلی استفاده از این روش به این خاطر است که هدف اصلی پژوهشگران در این پژوهش، نوعی «پیش‌بینی» است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

یافته‌ها

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ۵۸ درصد از نمونه‌های پژوهش را مردان و ۴۲ درصد از آن را زنان تشکیل می‌دهند. ۳۶/۸ درصد از نمونه‌های پژوهش در دامنه سنی کمتر از ۲۴ سال، ۳۹/۷ درصد بین ۲۵ تا ۲۹ سال و ۲۳/۵ درصد بیشتر از ۳۰ سال بودند. در جدول ۱، تعداد نمونه مرتبط با هر یک از رشته‌های علوم ورزشی نیز نشان داده شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها

جنس	سن	رشته تحصیلی						
	۲۴ سال ≤	۲۵-۲۹ سال	۳۰ ≤ سال	مدیریت ورزشی	فیزیولوژی ورزشی	آسیب شناسی ورزشی	بیومکانیک ورزشی	رفتار حرکتی
مرد	۱۶۳	۱۴۳	۱۵۴	۹۱	۱۰۲	۹۵	۳۳	۹۰
۵۸ درصد	۴۲ درصد	۳۷ درصد	۳۹/۵ درصد	۲۳/۵ درصد	۲۶/۳ درصد	۲۴/۵ درصد	۸/۵ درصد	۲۳/۲ درصد

در جدول ۲، آمار توصیفی ابعاد اقدامات مدیریت منابع انسانی، اینرسی دانش و کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی ارائه شده است. در ابعاد اینرسی دانش، همان‌طور که مشاهده می‌شوند، کمترین میانگین در بُعد اینرسی تجربه ($۰/۶۲۴ \pm ۳/۸۰۱$) و بیشترین میانگین در بُعد اینرسی یادگیری ($۰/۷۵۳ \pm ۴/۰۲۳$) به دست آمد. بر اساس یافته‌های پژوهش، میانگین اقدامات مدیریت منابع انسانی $۳/۷۷۲ \pm ۰/۶۱۸$ گزارش شد. بر اساس نتایج، بالاترین میانگین مربوط به بُعد آموزش و توسعه ($۳/۹۲۸ \pm ۰/۷۰۸$) و

پایین‌ترین میانگین مربوط به بُعد گزینش و استخدام ($0/659 \pm 3/685$) است؛ همچنین، میانگین کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی $3/574 \pm 0/785$ به‌دست آمد. با توجه به مقادیر کجی (بین ۱ و -۱) و مقادیر کشیدگی (بین ۲ و -۲) در متغیرهای پژوهش، می‌توان گفت که توزیع داده‌ها به صورت نرمال است و استفاده از نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس (به عنوان نسخه‌های نسل اول و دوم) مجاز است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش و نرمال بودن آن

متغیرها	تعداد	کجی	کشیدگی	میانگین	انحراف استاندارد
اینرسی دانش	۳۸۸	-۰/۳۲۸	۰/۵۲۸	۴/۰۲۳	۰/۷۵۳
اینرسی تجربه	۳۸۸	-۰/۶۱۴	۰/۲۶۵	۳/۸۰۱	۰/۶۲۴
اقدامات مدیریت	۳۸۸	-۰/۳۸۵	-۰/۴۱۵	۳/۶۸۵	۰/۶۵۹
منابع انسانی	۳۸۸	۰/۵۰۹	-۰/۳۲۲	۳/۹۲۸	۰/۷۰۸
ارزیابی عملکرد	۳۸۸	-۰/۴۲۷	-۰/۷۷۳	۳/۷۱۳	۰/۸۱۴
انگیزه و پاداش	۳۸۸	-۰/۳۸۸	-۰/۸۴۹	۳/۷۶۲	۰/۶۲۳
کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی	۳۸۸	۰/۱۸۶	۰/۷۰۴	۳/۵۷۴	۰/۷۸۵

در گام بعدی، ابتدا برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. تمام بارهای عاملی پرسش‌ها بالاتر از $0/4$ به‌دست آمد؛ از اینرو حذف هیچ یک از آن‌ها لازم نبود. مطابق جدول ۳، مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمام متغیرها بالاتر از $0/7$ است و برازش مدل اندازه‌گیری را تأیید می‌کند. به منظور سنجش روایی هم‌گرا از معیار میانگین واریانس استخراج شد^۱ که میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد، استفاده شد. با توجه به بزرگ‌تر بودن مقدار این ضریب از عدد $0/5$ در جدول ۳، برای همه متغیرهای پنهان مرتبه اول و دوم، روایی هم‌گرای مدل و مناسب بودن مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود. در قسمت روایی واگرا (تشخیصی صی)، میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها مقایسه می‌شود که جذر میانگین واریانس استخراج شده باید برای تمام سازه‌ها بالاتر از همبستگی بین سازه مربوطه با سایر سازه‌ها باشد (فورنل و لارکر^۲، ۱۹۸۱). با توجه به جدول ۳، جذر میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای اصلی پژوهش، بیشتر از همبستگی آن‌ها با متغیرهای دیگر است (اعداد روی قطر اصلی)؛ بنابراین معیار دوم مدل اندازه‌گیری، مقادیر روایی واگرا و برازش خوب مدل‌های اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

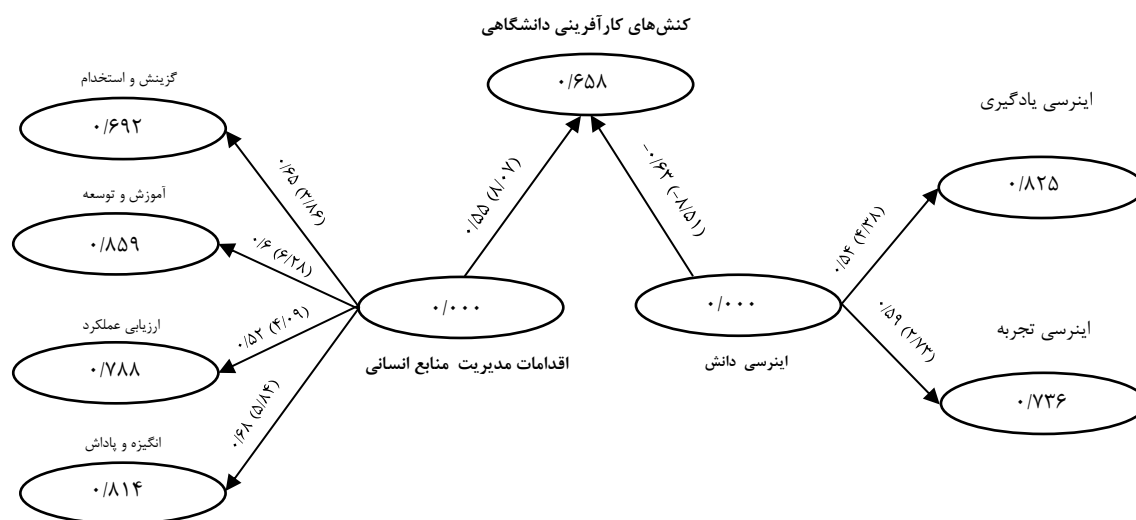
1. Average Variance Extracted (AVE)
2. Fornell and Larcker

جدول ۳. ویژگی‌ها و نتایج روایی و پایایی سازه‌های پژوهش

منبع	گویه	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	متغیرها (سازه‌ها)
		۰/۷۹	۰/۸۴	۰/۷۷	۰/۸۴	۰/۸۱	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۷	۰/۸۳	آلفای کرونباخ
		۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۸۱	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۸۵	۰/۹۱	پایایی ترکیبی
		۰/۵۸	۰/۷۳	۰/۵۴	۰/۶۵	۰/۶۷	۰/۷۱	۰/۶۶	۰/۶۳	۰/۶۱	میانگین واریانس استخراج شده
لیانو و همکاران، (۲۰۰۸)	۱۴									۰/۷۰	۱. اینرسی دانش
	۷								۰/۷۴	۰/۳۴	۲. اینرسی یادگیری
	۷							۰/۶۸	۰/۴۶	۰/۳۸	۳. اینرسی تجربه
کیانتو و همکاران (۲۰۱۷)	۱۳						۰/۷۱	۰/۳۵	۰/۳۳	۰/۴۰	۴. اقدامات مدیریت منابع انسانی
	۳					۰/۷۹	۰/۳۹	۰/۴۷	۰/۳۹	۰/۴۴	۵. گزینش و استخدام
	۴				۰/۷۵	۰/۵۱	۰/۴۷	۰/۴۳	۰/۳۳	۰/۲۷	۶. آموزش و توسعه
	۳			۰/۶۴	۰/۳۳	۰/۳۹	۰/۲۶	۰/۲۲	۰/۳۸	۰/۴۴	۷. ارزیابی عملکرد
	۳		۰/۶۵	۰/۲۸	۰/۳۷	۰/۴۱	۰/۳۵	۰/۳۸	۰/۳۴	۰/۵۱	۸. انگیزه و پاداش
گیونر و همکاران ^۱ (۲۰۲۰)	۲۰	۰/۸۲	۰/۳۴	۰/۲۴	۰/۵۱	۰/۳۹	۰/۴۱	۰/۵۲	۰/۳۶	۰/۴۰	۹. کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی

برای بررسی برازش مدل ساختاری، معیارهای ضریب معناداری (مقدار t) ضریب تعیین (R^2)، ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) و اندازه اثر (F^2) مورد ارزیابی قرار گرفت. ابتدا برای بررسی رابطه بین سازه‌های مدل از مقدار t استفاده شد. مطابق شکل ۲، تمامی مسیرها معنادار (t) هستند (مقادیر خارج از $-1/96 < t < +1/96$) که معناداری تمام پرسش‌ها و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد. ضریب تعیین (R^2) معیاری است که برای اتصال بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. مقدار R^2 تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. میزان R^2 از صفر تا یک متغیر است و نشان‌دهنده برازش مدل ساختاری در سه سطح ضعیف (۰/۱۹)، متوسط (۰/۳۳) و قوی (۰/۶۷) است. در این پژوهش تمامی مقادیر R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زای مدل بیش‌تر از ۰/۶۷ است و این بدین معنی است که مدل ساختاری پژوهش دارای برازش قوی است. معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. در صورتی که این مقدار در مورد یک سازه درون‌زا مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی در قبال شاخص‌های آن سازه دارد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). بر اساس خروجی نرم‌افزار، قدرت پیش‌بینی سازه‌ها دارای شدت بی‌شتر از ۰/۳۵ است. اندازه اثر (F^2) به معنای میزان اندازه اثر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است و رابطه بین سازه‌های مدل را تعیین می‌کند که مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر دارد. بر اساس خروجی نرم‌افزار، کلیه مقادیر به دست آمده بالای حد متوسط مقادیر تعیین شده است. به منظور برازش مدل کلی (هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری) از معیار GOF استفاده شد. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است، شاخص برازش مطلق طبق فرمول زیر مقدار ۰/۵۵ به دست آمد که برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش تأیید می‌شود (سطح معناداری ۰/۰۰۱).

$$GOF = \sqrt{Com \times R^2} = \sqrt{0.473 \times 0.658} = 0.557$$



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد (خارج کمانه) و معناداری (داخل کمانه)

باتوجه به شکل شماره ۲ (گزارش خروجی مدل نرم‌افزار)، اقدامات مدیریت منابع انسانی به صورت مثبت و معنادار و اینرسی دانش به‌طور منفی و معنادار بر کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی اثرگذار هستند. بدین ترتیب، فرضیه‌های اصلی پژوهش تأیید می‌شود. بعد از تأیید فرضیه اصلی، نوبت به سنجش فرضیه‌های فرعی پژوهش می‌رسد که برای این کار مدلی متشکل از ابعاد اینرسی دانش (اینرسی یادگیری و تجربه) و ابعاد اقدامات مدیریت منابع انسانی (گزینه‌ها و پاداش، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و انگیزه و پاداش) به‌عنوان سازه‌های برون‌زا و کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی به‌عنوان سازه درون‌زا ترسیم شده و توسط نرم‌افزار اجرا شد. خروجی به‌دست آمده از اجرای این مدل، حاوی ضرایب استاندارد شده و ضرایب معناداری است که نتایج آن در جدول شماره ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. نتایج بررسی فرضیه‌های فرعی پژوهش

روابط علی	ضریب مسیر	عدد معنی‌داری (t)	نتیجه	میانگین ضریب تعیین
اینرسی یادگیری ← کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی	-۰/۷۴	-۱۱/۲۸	تأیید	۰/۶۹۸
اینرسی تجربه ← کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی	-۰/۶۸	-۸/۵۲	تأیید	
گزینه‌ها و پاداش ← کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی	۰/۵۱	۳/۱۷	تأیید	
آموزش و توسعه ← کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی	۰/۷۲	۹/۸۵	تأیید	
ارزیابی عملکرد ← کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی	۰/۵۹	۴/۷۶	تأیید	
انگیزه و پاداش ← کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی	۰/۶۶	۸/۳۹	تأیید	

با توجه به جدول شماره ۴ که ضرایب استاندارد و معناداری هر یک از مسیرهای مربوط به فرضیه‌های فرعی پژوهش را نشان می‌دهد، اینرسی یادگیری و اینرسی تجربه با کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی ارتباط غیرمستقیم و معنادار دارند. هر یک از ابعاد چهارگانه اقدامات مدیریت منابع انسانی (گزینه‌ها و پاداش، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و انگیزه و پاداش) نیز، رابطه

مستقیم و معناداری با کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دارند. بر اساس مدل آزمون شده، تقریباً ۷۰ درصد واریانس کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی توسط ابعاد اینرسی دانش و ابعاد اقدامات مدیریت منابع انسانی تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر که با هدف تعیین روابط ساختاری اقدامات مدیریت منابع انسانی، اینرسی دانش و کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی انجام گرفت، یکی از اولین تلاش‌هایی است که در راستای توجه به کارآفرینی در صنعت ورزش به ویژه رویکرد تجاری سازی و کاربردی دانش علوم ورزشی از طریق دانشجویان و دانش‌آموختگان انجام می‌شود. افزون بر این، تبیین فصل مشترک اقدامات مدیریت منابع انسانی (به عنوان مؤلفه‌ای در سطح سازمانی) و اینرسی دانش (به عنوان مؤلفه‌ای در سطح فردی) در محیط دانشکده‌های علوم ورزشی و سنجش میزان و روابط آن از دیدگاه دانشجویان و دانش‌آموختگان این رشته، پدیده جدید و نوینی است که علی‌رغم کم‌توجهی به آن در پژوهش‌های حوزه مدیریت ورزشی، در سال‌های اخیر به عنوان رویکردی سودمند در حوزه مطالعات کارآفرینی شناخته شده است. با توجه به اهمیت مدیریت منابع انسانی و اینرسی دانش برای موفقیت در پرورش سرمایه انسانی و شکست عوامل بازدارنده به منظور کاربردی دانش مورد نیاز برای تحقق اقتصاد دانش‌بنیان و جامعه دانایی‌محور در بسیاری از کشورهای پیش‌رو، در این پژوهش بر اثرگذاری ابعاد گزینش و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و انگیزه و پاداش به عنوان اقدامات مهم در مدیریت منابع انسانی و نیز، ابعاد اینرسی یادگیری و اینرسی تجربه به عنوان عناصر مهم در اینرسی دانش تأکید شد و نتایج حاصل از اجرای معادلات ساختاری نشان داد که اولاً برازش مدل کلی پژوهش، بسیار قوی و مناسب است ($GOF=0/557$) و قدرت پیش‌بینی بالایی دارد؛ از اینرو مقوله‌های مذکور، به ترتیب نتایج و اثرات مثبت و منفی بر کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی داشت و موفقیت در بروز کنش‌های کارآفرینانه را نشان می‌دهد. ثانیاً؛ میزان اثرگذاری هر یک از ابعاد مختلف اقدامات مدیریت منابع انسانی و اینرسی دانش نشان داد که اهمیت و اولویت هر یک از آن‌ها در کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی چقدر است و با چه عناصری می‌توان شاهد بروز کنش‌های کارآفرینانه توسط آن‌ها در عرصه ارزش‌آفرینی و ثروت‌آفرینی علم و فناوری بود؛ همچنین مقادیر R^2 که نشان‌دهنده میزان تبیین تغییرات سازه‌ها توسط یکدیگر است نیز نشان می‌دهد که در حدود ۶۶ درصد از تغییرات مربوط به متغیر کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی توسط متغیرهای اقدامات مدیریت منابع انسانی و اینرسی دانش تبیین می‌شود.

هدف از بررسی اقدامات مدیریت منابع انسانی، تحلیل کارکردهای مدیریت دانشکده‌های علوم ورزشی در فرآیند توسعه سرمایه انسانی کارآفرین و ارزیابی میزان توجه مدیران و کارگزاران دانشکده به سرمایه انسانی مولد و کارآفرین بیش از سرمایه فیزیکی بود. مدیران دانشکده‌های علوم ورزشی هنگامی می‌توانند ادعا نمایند در ساخت سرمایه انسانی سهیم هستند که دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی از قابلیت‌ها، ظرفیت‌ها و کنش‌های فردی، اجتماعی و اقتصادی مناسب برخوردار باشند. در این بین، بهره‌مندی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی از شایستگی‌ها و قابلیت‌های شغلی و حرفه‌ای به عنوان یکی از ملزومات اساسی برای کنش کارآفرینانه و اشتغال دانش‌بنیان آن‌ها بیش از هر چیز در گرو کیفیت آموزش‌های دانشگاهی، ظرفیت و اثربخشی کارکردی و به تعبیری، مدیریت منابع انسانی در دانشکده‌های علوم ورزشی برای پرورش شایستگی‌ها و قابلیت‌های مورد انتظار از آن‌ها در بازار کار در نظر گرفته شد و این امر به نوبه خود، ضرورت توجه به اقدامات مدیریت منابع انسانی را بازتاب می‌دهد. بر همین اساس، ابعاد آموزش و توسعه، انگیزه و پاداش، ارزیابی عملکرد و گزینش و استخدام به ترتیب بر بروز رفتارها

و کنش‌های کارآفرینانه دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی اثرگذار است. نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی در ادامه بیان شده است.

نتایج فرضیه فرعی پژوهش نشان داد که آموزش و توسعه اثرگذاری مثبت و معناداری بر کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی دارد. این بخش از یافته‌ها با نتایج مندعلی زاده و همکاران (۱۳۹۴) همسو است. آن‌ها اشاره کردند که برنامه‌های آموزشی به شرط تناسب با نیازهای جامعه و کسب مهارت نیروی کار، باعث افزایش قدرت و کسب درآمد شده و موجبات رشد اقتصادی و توسعه را پدید می‌آورد. امینی و همکاران (۱۳۹۳) نیز با بررسی موانع کارآفرینی ورزشی از دیدگاه دانشجویان تربیت بدنی نشان دادند که موانع آموزشی و موانع فردی در اولویت قرار دارند. افزون بر این، رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۷) در بررسی عوامل سطح میانی و سازمانی توسعه کارآفرینی در ورزش بر این باورند که اکنون پارادایم اصلی آموزش علمی در ایران، اشتغال دانش‌آموختگان از طریق کارآفرینی و نوآوری است که اکثر تحقیقات نیز بر آموزش کارآفرینی، پرورش ویژگی‌ها و مهارت‌های کارآفرینانه، بازبینی محتوا و سرفصل دروس دانشگاهی، تغییر نگرش دانشجویان، تمرکز بر دوره‌های کارآموزی و کارورزی در حین تحصیل، تجاری‌سازی دانش و غیره تأکید کرده‌اند؛ بنابراین، به نظر می‌رسد، مدیران و کارگزاران دانشکده‌های علوم ورزشی و نظام آموزشی در حوزه ورزش می‌بایست فرصت‌هایی برای عمق بخشی و گسترش دانش ثروت‌آفرین در دانشجویان علوم ورزشی فراهم سازند و برنامه‌های آموزشی را برای بروز سانی دانش آن‌ها مهیا کنند. به عبارت دیگر، بستر برای شکوفا شدن استعدادها کارآفرینی و تحقق ظرفیت‌های کارآفرینی فراهم شود تا منابع انسانی (دانشجویان) مولد و کارآفرین پرورش یافته و کنش کارآفرینانه به طور موفقیت‌آمیزی محقق شود.

نتایج فرضیه فرعی پژوهش نشان داد که انگیزه و پاداش اثرگذاری مثبت و معناداری بر کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش، سیستم‌های پاداش و تشویق، سازوکارهای مهمی برای ایجاد انگیزه در دانشجویان و دانش‌آموختگان هستند تا مدیران و کارگزاران دانشکده‌های علوم ورزشی بتوانند بدان وسیله از صرف هزینه (زمان، پول و غیره) در قبال مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های کارآفرینانه، هم‌رسانی دانش و تولید ایده‌های جدید حمایت کرده و دانشجویان را در مسیر کارآفرینی دانشگاهی هدایت و کمک نمایند. در حقیقت، انتخاب بُعد انگیزه و پاداش از آن جهت بود که پیشبرد موفقیت‌آمیز کنش‌های کارآفرینی در سازمان نیازمند به‌کارگیری مشوق‌ها و انگیزاننده‌های مادی و غیر مادی است. نتایج این بخش نیز همین ادعا را ثابت کرده و نشان می‌دهد که وقتی دانشجویان و دانش‌آموختگان بدانند مدیران به ایده‌های نو و دانش ثروت‌آفرین پاداش می‌دهند، برای ایده‌سازی، خلق و پیاده‌سازی دانش ورزشی کوشش خواهند کرد. اگر دانشکده‌های علوم ورزشی به‌طور فزاینده راهبردها و برنامه‌های آموزشی را بر مبنای کارآفرینی و نوآوری استوار سازند، نیازمند شناسایی محرک‌های اصلی منابع انسانی (دانشجویان و دانش‌آموختگان) خواهند بود. نتایج این بخش با یافته‌های کیانتو و همکاران (۲۰۱۷) و کامهاوی^۱ (۲۰۱۲) مبنی بر نقش مؤثر سیستم‌های تشویق و انگیزش در خلق، هم‌رسانی و کاربست دانش همسو است.

نتایج فرضیه فرعی پژوهش نشان داد که بُعد ارزیابی عملکرد اثرگذاری مثبت و معناداری بر کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی دارد. در حقیقت، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد کنشگران دانشگاهی اعم از مدیران، کارگزاران، اعضای هیئت علمی و دانشجویان باید مبتنی بر آموزش و کنش‌های کارآفرینانه صورت پذیرد. از نظر دانشجویان و دانش‌آموختگان، کنشگران دانشگاهی باید قابلیت زیادی در هم‌آمیختگی نظریه و عمل داشته باشند و باید بتوانند از آموخته‌های خود در عرصه‌های مختلف ورزشی همچون رویدادها، برنامه‌ها و رشته‌های ورزشی استفاده کنند. سیستم ارزیابی عملکرد کنشگران نیز باید در راستای توسعه کارآفرینی دانشگاهی بهبود یابد تا بتواند حرکت دانشکده‌های علوم

1. Kamhawi

ورزشی را در مسیر کارآفرینی به درستی ارزیابی نماید. این بدان معناست که برای تحقق کارآفرینی دانشگاهی در دانشکده‌های علوم ورزشی لازم است، انجام کنش‌های کارآفرینانه دانشجویان و دانش‌آموختگان به عنوان معیار اصلی برای ارزیابی عملکرد آن‌ها قرار گیرد؛ هم‌چنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کنشگران دانشگاهی با کارکردها و کنش‌های کارآفرینانه در امور آموزشی و پژوهشی، بهتر می‌توانند در کارآفرینی دانشکده‌های علوم ورزشی نقش سودمندی ایفا نمایند. این بخش از یافته‌ها با پژوهش هایتون (۲۰۰۵)، چانگ و همکاران (۲۰۱۳) و کیانتو و همکاران (۲۰۱۷) هم‌سو و همخوان است. آن‌ها نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان‌ها بر اساس راهبرد سازمانی و ارزش‌های واقعی در نیل به اهداف سازمانی مهم و مؤثر است.

نتایج فرضیه فرعی پژوهش نشان داد که بعد گزینش و استخدام اثرگذاری مثبت و معناداری بر کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی دارد. نتایج این بخش با یافته‌های هان (۲۰۱۷) هم‌سو است. او بر این باور است که دانشگاه‌های کارآفرین با ورود به حوزه کارآفرینی به دنبال کسب مزیت رقابتی‌اند و برای این هدف باید افراد و منابع انسانی‌شان تا حدی در زمینه کارآفرینی تجربه داشته باشند و البته انتظار نمی‌رود که تجربه آن‌ها کامل و زیاد باشد، زیرا محیطی که به کارآفرینی اهمیت می‌دهد و فرصت‌هایی را برای آن‌ها فراهم می‌کند، زمینه را برای افزایش تجربه آن‌ها نیز مهیا می‌سازد. کشاورز و همکاران (۱۳۹۷) نیز بر این باورند که جذب و حفظ اعضای هیات علمی و کارکنان کارآمد و اثربخش، یکی از عوامل مؤثر بر تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی در مدیریت ورزشی است. در همین راستا، جیانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۲) بر این باورند که مدیران و کارگزاران استخدام می‌بایست کارکنان و منابع انسانی سازمان را نه صرفاً بر اساس دانش، مهارت یا تجربه فعلی بلکه بر مبنای پتانسیل و ظرفیت آن‌ها انتخاب کنند، زیرا افراد با پتانسیل بالا احتمال بیشتری برای یادگیری دانش مورد نیاز به منظور نوآوری و انجام کنش‌های کارآفرینی دارند. از اینرو، علی‌رغم این که می‌بینیم موضوع کارآفرینی در محافل دانشگاهی بحثی داغ است، ولی عملاً اتفاق مورد انتظار در کارآفرینی دانشگاهی در حوزه ورزش رخ نداده است. بنابر یافته‌های پژوهش، گزینش و استخدام مدیران، کارکنان و اعضای هیات علمی دانشکده‌های علوم ورزشی نباید بر اساس ملاک‌های منسوخ و قدیمی صورت پذیرد، زیرا ملاک پژوهش صرف درباره مسائل مختلفی که هیچ شکلی را برطرف نمی‌کند، مدنظر دانشگاه کارآفرین نیست؛ هم‌چنین می‌توان گفت که کنشگران دانشگاهی منابع اصلی مزیت رقابتی از طریق کارآفرینی دانشگاهی‌اند؛ لذا می‌بایست در گزینش و به‌کارگیری آن‌ها دقت کرد.

یکی دیگر از نتایج مهم در بررسی آزمون اصلی پژوهش حاضر، اثرگذاری منفی و معنادار اینرسی یادگیری و اینرسی تجربه بر کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی بود. بر خلاف مؤلفه اقدامات مدیریت منابع انسانی که به سنجش برخی ابعاد مورد نظر در سطح سازمانی می‌پردازد و مربوط به اقدامات مدیران، کارکنان و اعضای هیات علمی دانشکده‌های علوم ورزشی است، اینرسی دانش (اینرسی یادگیری و تجربه) در سطح فردی و مربوط به شدت اینرسی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی و میزان اینرسی دانش این افراد است. نتایج نشان می‌دهد که هر چقدر این افراد از ایده‌ها، رویکردها، مشاهدات، ابتکارات، دانش و تجربه روتین و منسوخ شده در رویارویی با مسائل و پدیده‌های نوظهوری همچون نوآوری استفاده کنند، کمتر به کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی نزدیک شده و درگیر آن‌ها می‌شوند. در واقع، این افراد معمولاً از دانش جدید برای حل مسائل پیش رو و جدید استفاده نمی‌کنند و روش‌های حل مسئله آن‌ها فاقد نوآوری و بیشتر با تکیه بر دانش و تجربه گذشته و منسوخ شده است. این بخش از یافته‌ها با نتایج لیائو و همکاران (۲۰۰۸) هم‌سو است. هم‌چنین ابراهیمی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که هرگاه افراد سازمان ظرفیت ایجاد و خلق دانش جدید نداشته باشند، سازمان به سمت سکون و بی‌حرکی (اینرسی) میل خواهد کرد. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، میزان اثرگذاری اینرسی

1. Jiang

یادگیری بیشتر از اینرسی تجربه است. در همین راستا، اصانلو و خدای (۱۳۹۵) نشان دادند که اینرسی تجربه بر یادگیری سازمانی اثر مثبت دارد. آن‌ها بر این باورند که اینرسی دانش در قالب اینرسی تجربه برای برخی کارهای روتین که تحت رویه‌های عملیاتی استاندارد انجام می‌شود، مناسب است و گاهی می‌تواند یک عامل تقویت‌کننده برای مدیریت دانش باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت، توجه به عبور از موانع اینرسی دانش در کنار اقدامات مدیریت منابع انسانی در دانشکده‌های علوم ورزشی، راهبردهای مفید و ارزشمندی برای تحقق کارآفرینی دانشگاهی و بروز کنش‌های کارآفرینانه هستند. این پژوهش مانند هر پژوهش دیگر، دارای محدودیت‌هایی از جمله: عدم همکاری برخی از ادارات آموزش دانشکده‌ها، پیگیری‌های چندباره برای برگشت پرسشنامه‌ها، عدم تفکیک دانشجویان از دانش‌آموختگان و آقایان از بانوان است. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود، پژوهشگران آینده علاوه بر واکاوی و تحلیل گسترده‌تر اینرسی دانش و اقدامات مدیریت منابع انسانی، به سایر عواملی همچون، عوامل فرهنگی، روش‌های تدریس، سوابق و ویژگی‌های فردی و غیره بپردازند که در تحقق و بروز کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی مؤثر هستند؛ هم‌چنین، بر طبق یافته‌های پژوهش حاضر موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- ۱- تلاش دانشجویان و دانش‌آموختگان برای استفاده از دانش روز و تجربه‌های سازنده در برخورد با پدیده‌های ورزشی روزمره
- ۲- همسوسازی برنامه‌های آموزشی دانشکده‌ها و دانش‌آفرینی دانشجویان با نیازهای واقعی صنعت و جامعه.
- ۳- تلاش برای استقرار سیستمی کارآ و اثربخش به منظور ارزیابی عملکرد کادگان دانشگاهی در راستای تحقق دانشگاه کارآفرین.
- ۴- اهمیت به کیفیت‌مداری در کنار مقوله‌های کمیت‌انگارانه و اعطای پاداش و انگیزه شایسته برای کادگان پیشرو در این عرصه.
- ۵- تأکید مدیران و اساتید علوم ورزشی مبنی بر جایگزینی روحیه کارآفرینی به جای ذهنیت کارجویی و نیز، جایگزینی روحیه یادگیری به جای مدرک‌گرایی در برنامه‌های درسی و اجرایی دانشکده.

منابع

- ابراهیمی، سید عباس. (۱۳۹۴). درآمدی بر اینرسی سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن در سازمان‌های بخش دولتی ایران. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۱)، ۹۱-۱۰۸.
- اصانلو، بهاره و خدای، سهیلا. (۱۳۹۵). تأثیر اینرسی دانش و شدت کارآفرینی بر عملکرد برند. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۲۸، ۳۲-۴۵.
- امینی، مرجان؛ جمشیدی، رحیم و حیدری‌نژاد، صدیقه. (۱۳۹۳). اولویت‌بندی موانع کارآفرینی از نظر دانشجویان تربیت بدنی با استفاده از روش TOPSIS. نشریه پژوهش در ورزش دانشگاهی، ۲(۶)، ۱۵-۳۲.
- بیاتی، بهنام؛ سلیمانی، مجید و احمدی، سیروس. (۱۳۹۸). اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی‌گری کم‌کاری و سایش اجتماعی کارکنان (مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران). مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۶(۲)، ۸۵-۹۹.
- پژوهش جهری، امین. (۱۳۹۶). مدل‌سازی عوامل مؤثر بر تجاری‌سازی دستاوردهای تحقیقات دانشگاهی: رویکردی آمیخته (مورد مطالعه: دانشکده‌های فنی مهندسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران). مدیریت صنعتی، ۹(۲)، ۲۸۵-۲۶۵.
- رضائی‌نژاد، رحیم؛ برومند، محمد رضا و احمدی، فاطمه. (۱۳۹۷). اکوسیستم کارآفرینی: رویکردی جدید برای توسعه کارآفرینی در ورزش. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۸(۱۶)، ۲۹-۴۰.
- کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل و علیزاده گلریزی، ابوالفضل. (۱۳۹۷). تدوین الگوی تجاری‌سازی تحقیقات در مدیریت ورزش. مدیریت و توسعه ورزش، ۷(۲)، ۱-۱۸.
- محرّم‌زاده، مهرداد؛ فریدی زنگیر، ایوب و ایمان‌زاده، مسعود. (۱۳۹۹). طراحی مدل اینرسی سازمانی براساس توانمندسازی کارکنان در ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۷(۱)، ۴۱-۵۰.

- محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمد رحیم. (۱۳۹۶). معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart-PLS. چاپ دوم، تهران: انتشارات کتاب مهربان.
- مندعلی‌زاده، زینب؛ احسانی، محمد؛ کوزه چیان، هاشم و هنری، حبیب. (۱۳۹۴). بررسی عوامل محیطی مؤثر بر توسعه کارآفرینی در ورزش کشور. مطالعات مدیریت ورزشی، ۷ (۲۹)، ۹۹-۱۱۶.
- Audretsch, D. B. (2014). From the entrepreneurial university to the university for the entrepreneurial society. *Journal of Technology Transfer*, 39(3), 313–321.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Boyer, M. & Robert, J. (2006). Organizational inertia and dynamic incentives. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 59(3), 324-348.
- Cavus, M. F., Koc, M. & Aksoy, A. (2014). Entrepreneurial Behaviors: Are the People Restricted by Knowledge Inertia? *International Review of Management and Marketing*, 4(1), 42-48.
- Chuang, C. H., Chen, S. J., & Chuang, C. W. (2013). Human resource management practices and organizational social capital: The role of industrial characteristics. *Journal of Business Research*, 66(5), 678–687.
- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, and Firm Performance: The Role of Human Resource in Creating Organizational Competitive Advantage. *Academic Management Journal*, 46(6), 740–751.
- Etzkowitz, H. (2004). The evolution of the entrepreneurial university. *International Journal of Technology and Globalization*, 1(1), 64-77.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gieure, C., Benavides-Espinosa, M., & Roig-Dobón, S. (2020). The entrepreneurial process: The link between intentions and behavior. *Journal of Business Research*, 112, 541-548.
- Haag, S. (2014). Organizational Inertia as Barrier to Firms' IT Adoption – Multidimensional Scale Development and Validation. *Strategic Management Journal*, 21(11-10), 1147-1161.
- Han, J. (2017). Technology Commercialization through Sustainable Knowledge Sharing from University-Industry Collaborations: with a focus on patent propensity. *Sustainability*, 9(10), 1-16.
- Hayton, J. C. (2005). Promoting corporate entrepreneurship through human resource management practices: A review of empirical research. *Human Resource Management*, 15(1), 21–41.
- Huang, H.-C., Lai, M.-C., Lin, L.-H., & Chen, C.-T. (2013). Overcoming organizational inertia to strengthen business model innovation: An open innovation perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 26(6), 977-1002.
- Jiang, J., Wang, S., & Zhao, S. (2012). Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation? A study of Chinese firms. *International Journal of Human Resource Management*, 23(19), 4025 – 4047.
- Kamhawi, E. M. (2012). Knowledge management fishbone: A standard framework of organizational enablers. *Journal of Knowledge Management*, 16(5), 808 –828.
- Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital, and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11–20.
- Kilic, K., & Ince, M. L. (2015). Use of Sports Science Knowledge by Turkish Coaches. *International journal of exercise science*, 8(1), 21-37.
- Kuhn, M. & Prettner, K. (2016). Growth and welfare effects of health care in knowledge-based economies. *Journal of Health Economics*, 46, 100–119.
- Liao, S. H., Feib, W. C. & Liub, C. T. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning, and organization innovation. *Technovation*, 28(4), 183–195.

- Polites, G. L. & Karahanna, E. (2012). Shackled to the status quo: the inhibiting effects of incumbent system habit, switching costs, and inertia on new system acceptance. *MIS quarterly*, 36(1), 21-42.
- Pyne, D. (2014). Improving the Practice of Sports Science Research. *International Journal of Sports Physiology and Performance*, 9(6), 899.
- Rashid, W. N., & Ismail, K. (2014). The Role of Entrepreneurial Leaders towards Commercialization of University Research, *Journal of Basic and Applied Sciences*, 4(6), 183-196.
- Ringuet-Riot, C. J., Hahn, A., & James, D. A. (2013). A structured approach for technology innovation in sport. *Sports Technology*, 6(3), 137-149.
- Rumelt, R. P. (1995). Inertia and transformation, In *Resource-based and evolutionary theories of the firm: Towards a synthesis* (101-132): Springer.
- Sanders, K. A., Wolcott, M. D., McLaughlin, J. E., D'Ostroph, A., Shea, C. M., & Pinelli, N. R. (2017). Organizational readiness for change: Preceptor perceptions regarding early immersion of student pharmacists in health-system practice. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 13(5), 1028-1035.
- Schaillée, H., Spaaij, R., Jeanes, R., & Theeboom, M. (2019). Knowledge translation practices, enablers, and constraints: Bridging the research-Practice divide in sport management. *Journal of Sport Management*, 33(5), 366-378.
- Skrodzka, I. (2016). Knowledge-based economy in the European Union-cross-country analysis, *Statistics in Transition New Series*, 17(2), 281-294.
- Wang, P. & Yang, X. (2013). A Review of Knowledge Inertia: How can we explain the hindrance on individual innovation? *International Academic Workshop on Social Science*, 312-316.
- Withers, S. R., Sewabu, K. and Richardson, S. (2017). Talanoa: A Contemporary Qualitative Approach for Sport Management, *Sport Management Review*, 20(1), 55-68.
- Xing, Z. (2009). Impact of University's Optimal Human Resource Management Practices on Organizational Performance. *Systems Engineering - Theory & Practice*, 29(11), 112-122.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

رحیمی، امیر؛ احسانی، محمد؛ صفاری، مرجان و نوروزی سید حسینی، رسول. (۱۳۹۹). نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی و اینرسی دانش در کنش‌های کارآفرینی دانشگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان علوم ورزشی. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۷(۲)،

۴۳۸-۴۲۱.
