

October–November 2021, Volume 10, Issue 5

Correlation Between Psychological Empowerment and Creativity of Sports Managers in Attracting Donors

Maryam Arabzade¹, Ali Zarei^{2*}, Abbas Khodayari³, Mohammad Purkiani⁴,
Habib Honari⁵

1- PhD Student, Department of Sports Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3- Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Karaj Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

4- Assistant Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

5- Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Corresponding author: Ali Zarei, Associate Professor, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Email: dr_alizarei@yahoo.com

Received: 22 Jan 2021

Accepted: 3 Aug 2021

Abstract

Introduction: Promoting the culture of endowment and expanding endowments requires broad social participation of individuals and is formed on the basis of awareness. The purpose of this study is to determine the correlation between psychological empowerment and creativity of sports managers in attracting donors.

Methods: The present study is descriptive-correlational. The statistical population of this study was the managers and deputies of sports organizations (General Department of Sports and Youth of Tehran province, public relations officials of sports federations, managers and sports officials of the Education Organization) of Tehran province in the number of 266 people in 2020. The study sample consisted of 157 people and were selected by stratified random sampling according to Morgan Krejcie &'s table. The instruments used in the study included demographic information, "Scale of Psychological Empowerment of Employees in Sports Organizations of the National Olympic Committee of Iran", "Scale of Factors Affecting the Recruitment of Charities" and the "Scale of Effective Factors on Attracting Charities and Acquaintances in the Field of Sports" and the "Creative Potential and Practiced Creative Scale". Content validity was assessed by qualitative method and reliability by internal consistency method by calculating Cronbach's coefficient. Data were analyzed in SPSS. 26 and PLS. 3 software.

Results: The values of t-statistic are positive for the relationship between empowerment and donor attraction, empowerment with creativity and creativity with donor attraction and are significant at 99% confidence level. Also, the values of standard coefficients of empowerment path on attracting donors, empowerment on creativity and creativity on attracting donors were reported positively.

Conclusions: Psychological empowerment and creativity of sports managers had a positive and significant correlation with attracting donors as well as psychological empowerment with creativity. It is suggested that by implementing appropriate mechanisms such as participation in the development of organizational goals, performance feedback system and strengthening creative activities to promote creativity and psychological empowerment of sports managers to provide a basis for attracting more donors in this area.

Keywords: Sports, Creativity, Psychological Empowerment, Donors.

همبستگی توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت مدیران ورزشی در جذب خیرین

مریم عرب‌زاده^۱، علی زارعی^{۲*}، عباس خدایاری^۳، محمد پورکیانی^۴، حبیب هنری^۵

- ۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۲- دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۳- دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
 ۴- استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه شهیدبهشتی، تهران، ایران
 ۵- دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: علی زارعی، دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ایمیل: dr_alizarei@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۵/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۲

چکیده

مقدمه: ترویج فرهنگ وقف و گسترش موقوفات نیازمند مشارکت وسیع اجتماعی افراد است و بر بستر آگاهی شکل می‌گیرد. هدف از پژوهش حاضر تعیین همبستگی توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت مدیران ورزشی در جذب خیرین می‌باشد.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش مدیران و معاونین سازمان‌های ورزشی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، مسئولین روابط عمومی فدراسیون‌های ورزشی، مدیران و مسئولین ورزش سازمان آموزش و پرورش استان تهران به تعداد ۲۶۶ تن در سال ۱۳۹۹ بود. نمونه پژوهش شامل ۱۵۷ تن و بر طبق جدول Morgan & Krejcie به صورت تصادفی از نوع طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش شامل اطلاعات جمعیت شناختی، "مقیاس توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان‌های ورزشی کمیته ملی المپیک ایران" (Scale of Psychological Empowerment of Employees in Sports Organizations of the National Olympic Committee of Iran)، "مقیاس عوامل مؤثر بر جذب خیران و واقفان در حوزه ورزش" (Scale of Effective Factors on Attracting Charities and Acquaintances in the Field of Sports)، و "مقیاس خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل" (Iran Creative Potential) (and Practiced Creative Scale) بود. روایی محتوا به روش کیفی ابزارها و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفاکرونباخ بررسی شد. داده‌ها در نرم افزاراس پی اس اس نسخه ۲۶ و پی ال اس نسخه ۳ تحلیل شد.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌ها مقادیر آماره t برای ارتباط توانمندسازی با جذب خیرین، توانمندسازی با خلاقیت و خلاقیت با جذب خیرین مثبت بوده و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. همچنین، مقادیر ضرایب استاندارد مسیر توانمندسازی بر جذب خیرین، توانمندسازی بر خلاقیت و خلاقیت بر جذب خیرین مثبت گزارش شد.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج پژوهش توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت مدیران ورزشی با جذب خیرین و همچنین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت همبستگی مثبت و معناداری داشت. پیشنهاد می‌شود با اجرای سازوکارهای مناسب همچون مشارکت در تدوین اهداف سازمانی، سیستم بازخورد عملکرد و تقویت فعالیت‌های خلاقانه جهت ارتقای خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی مدیران ورزشی، زمینه را برای جذب بیشتر خیرین در این عرصه فراهم ساخت.

کلیدواژه‌ها: ورزش، خلاقیت، توانمندسازی روانشناختی، خیرین.

ترویج فرهنگ وقف و گسترش موقوفات که نیازمند مشارکت وسیع اجتماعی افراد است بر بستر آگاهی شکل گرفته و گسترش فعالیت‌های اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی در عرصه‌ی وقف، از ضروری‌ترین امور در این زمینه می‌باشد که افزایش آگاهی مردم از اهمیت وقف و تأثیر آن در رفع نیازهای اجتماعی و همچنین پاداش‌های معنوی مترتب بر این اقدام پسندیده، در جلب مشارکت آنان در این عرصه تأثیر بسزایی دارد (۱). بنابراین، هر حرکتی در این راستا باید با دقت، برنامه‌ریزی و استمرار همراه باشد تا به نتیجه‌ی مطلوب و موردنظر منتهی گردد. از طرفی با توجه به وضعیت نا به سامان اقتصاد کشور، تأمین منابع مالی در بخش ورزش تنها با اکتفا به بودجه و قراردادهای حمایت مالی میسر نمی‌شود (۲). از سوی دیگر، در سال‌های اخیر، حمایت خیرین، برای سازمان‌های ورزشی اهمیت خاصی پیدا کرده و تلاش‌های زیادی انجام می‌شود تا ورزش و رویدادهای ورزشی نیز در حوزه دید خیران و واقفان قرار گیرد (۳). در این راستا، پی بردن به راه‌های حفظ و افزایش حمایت خیرین و افزایش مشارکت آن‌ها مهم و ضروریست (۱).

بر اساس یافته‌ها، ابعاد مختلف شخصیت (از جمله توانمندسازی روانشناختی) با نودوستی و جذب خیرین رابطه‌ای معناداری دارد. عبارت دیگر، عوامل روانشناختی از جمله توانمندسازی روانشناختی (psychological empowerment)، نوع دوستی خیرین را تبیین می‌کند (۴). توانمندسازی روانشناختی، یعنی ایجاد یک حس درونی در افراد که بتوانند به طور مستقل، در فرایند کاری خود تصمیم‌گیری کنند (۵). عبارت دیگر، توانمندسازی روانشناختی یعنی ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزه افراد در انجام وظایف، از طریق پرورش احساس شایستگی یا کاهش احساس ناتوانی در آن‌ها (۶). در این راستا، پژوهشگران بر این باورند که ورزش و فعالیت‌های مرتبط با آن برای جمع‌آوری اعانه و امور خیریه‌ی داوطلبانه، بسیار جذاب بود و فرصتی را برای شرکت در ۲ امر مهم (ورزش و امور خیریه) به صورت همزمان فراهم می‌آورد (۷). در ایران نیز، همچون سایر کشورها پژوهش‌هایی پیرامون جذب و جلب مشارکت‌های مردم صورت گرفته است و بعنوان مثال، حیدری-فرد و شریفیان (۸) به موانع حضور خیران در توسعه فضاهای ورزشی پرداختند و موانع قانونی و اجرایی، اعتقادی، فرهنگی و اجتماعی و مانع مربوط به خود ورزش را از موانع مشارکت خیران دانسته‌اند.

خادم (۹)، در پژوهش خود به شناسایی و طراحی الگوی عوامل موثر بر جذب منابع خیریه و وقف به ورزش زنان پرداخت. نتایج عوامل ساختاری و سیاسی، حقوقی و نظارتی، مدیریتی و اجرایی، ارتباطی و فرهنگی، جذب منابع را نشان داد.

بررسی‌ها نشان داده که خلاقیت (creativity) می‌تواند در جذب کمک‌های خیرخواهانه موثر و سودمند باشد (۱۰، ۱۱). نتایج پژوهش‌ها در این زمینه نشان می‌دهد که بین بازاریابی رابطه‌ای و خلاقیت موسسات خیریه با تمایل به اهدای کمک از سوی خیرین، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۰). خلاقیت عبارت است از به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید (۱۲). در زمینه ورزش نیز، بهره‌گیری از خلاقیت خالی از لطف نبوده و فواید زیادی را می‌تواند دنبال داشته باشد و مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان به عنوان عناصر تأثیرگذار در توسعه ورزش کشور و نهادینه سازی آن، می‌توانند نقش مهمی را ایفا نمایند. بعلاوه، اطلاع از نگرش و مهارت‌های جوانان در بکارگیری خلاقیت و برنامه‌ریزی در جذب خیرین و کنترل زمان بسیار حائز اهمیت می‌باشد؛ چرا که مخاطبان و ذینفعان اصلی ورزش و امکانات ورزشی را جوانانی تشکیل داده و ارائه خدمات نو و خلاقانه برای آن‌ها از جایگاه ویژه برخوردار است (۱۳). در این زمینه، فراهانی و همکاران (۱۴) در پژوهش خود نشان دادند که عوامل ساختاری و سازمانی، عوامل رفتاری (فردی و گروهی) و عوامل محیطی در ایجاد مشارکت سازمان‌های مردم‌نهاد در بخش ورزش برای همه، باتوجه به خط مشی سلامت محوری دولت موثر است. همچنین، نظری و همکاران (۱۵) در پژوهش خود نشان دادند بین خلاقیت با مدیریت ارتباط با مشتری، همبستگی وجود دارد، یعنی با افزایش خلاقیت، مدیریت مناسب ارتباط با مشتری نیز افزایش راهبردهای مناسب ارتباط با مشتری می‌یابد.

کشور ایران با داشتن سابقه دیرینه در حوزه وقف و خیریه در بیشتر حوزه‌های اجتماعی از جمله خیران سلامت و مدرسه ساز، به صورت سازماندهی شده‌ای موفق عمل کرده است؛ اما، در حوزه ورزش نتوانسته است به این عمل‌گرایی دست یابد. در این راستا و در مسیر نظریه پردازی درباره این فرایند، میل به وقف و خیریه در ورزش و ارتقای آن، باید از فردمحوری و گزینه کاری به گروه محوری و اولویت در برنامه سازی در نهاد ورزش سوق یابد (۱). با توجه به اینکه، توسعه ورزش در راستای سلامت افراد جامعه، اقتصاد

ملی و نیز جهت اشتغال زایی از طریق صنعت ورزش اهمیت بسیار بالایی داشته و با عنایت به بررسی های انجام شده، پژوهش های متعددی در خصوص خلاقیت در ورزش (۱۷، ۱۸، ۱۶، ۱۳، ۱۲)، خیریه و وقف در ورزش (۱۹، ۹، ۸، ۱) توانمندسازی در ورزش (۲۰-۲۲) انجام شده است اما، پژوهشی که به صورت اختصاصی به همبستگی توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت مدیران ورزشی در جذب خیرین بپردازد، یافت نگردید. لذا، با عنایت به پیشینه نظری و خلا پژوهشی و اهمیت پرداختن به بحث خیرین و جذب خیرین، پژوهش حاضر با هدف همبستگی توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت مدیران ورزشی در جذب خیرین انجام شد.

روش کار

روش انجام پژوهش حاضر، توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش: شامل مدیران و معاونین سازمان های ورزشی تهران از جمله اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، رؤسا و مسؤولین روابط عمومی فدراسیون های ورزشی، مدیران و مسؤولین ورزش سازمان آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۹ با تعداد ۲۶۶ تن بود. همچنین، نمونه این پژوهش مشتمل بر ۱۵۷ تن است که طبق جدول Morgan & Krejcie (۲۳) به صورت تصادفی از نوع طبقه ای انتخاب شدند. شایان ذکر است که تعداد جامعه آماری مدیران و معاونین فدراسیون های ورزشی ۲۰۸ تن، مدیران ادارات ورزش و جوانان ۱۸ تن و مدیران آموزش و پرورش ۴۰ تن بود. داده های ۳ طبقه مدیران و معاونین فدراسیون های ورزشی، ادارات ورزش و جوانان و آموزش و پرورش استان تهران به صورت مجزا جمع آوری گردید. بدین ترتیب که در هر یک از ۳ بخش نامبرده، با توجه به نسبت آن طبقه در جامعه آماری، نمونه های پژوهش بصورت تصادفی ساده (قرعه کشی) انتخاب شدند. در نهایت، ۱۵۷ نمونه به این شرح که در گروه مدیران و معاونین فدراسیون های ورزشی ۱۲۲ تن، مدیران ادارات ورزش و جوانان ۱۱ تن و در مدیران آموزش و پرورش ۲۴ تن بصورت تصادفی ساده (قرعه کشی) انتخاب شدند. ملاک های ورود به پژوهش عبارت بودند از اینکه: در سال ۱۳۹۹، شاغل و مدیر یا معاون (یکی از سازمان های نامبرده) باشند و دارای تحصیلات حداقل کارشناسی باشند. ملاک های خروج از پژوهش عبارت بود از اینکه: در طی انجام پژوهش، عدم شرکت در کلاس ها یا دوره های روانشناسی مرتبط با پژوهش (خارج

از این پژوهش) که در نتایج پژوهش حاضر تاثیر داشته باشد. ملاحظات اخلاقی پژوهش حاضر نیز به این صورت بود که تاکید شد نیازی به ذکر نام و نام خانوادگی در پرسشنامه نبوده و اطلاعات (جمعیت شناختی) آن ها کاملاً محرمانه حفظ شده و در جایی گزارش نخواهد شد. بعلاوه، جهت شرکت در پژوهش رضایت-نامه کتبی داشته باشند. ابزار گردآوری داده ها شامل ابزارهای ذیل بود: پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی شامل سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و سمت شغلی بود.

«مقیاس توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان های ورزشی کمیته ملی المپیک ایران» (Scale of Psychological Empowerment of Employees in Sports Organizations of the National Olympic Committee of Iran)، توسط کریمی نژاد مریان (۲۴) در تهران، طراحی شده است. این مقیاس دارای ۱۲ عبارت و ۴ زیرمقیاس معناداری (significant) ۳ عبارت شامل عبارات ۱۰، ۵، ۲، شایستگی (competence) ۳ عبارت شامل عبارات ۱۲، ۹، ۱، خودمختاری (autonomy) ۳ عبارت شامل عبارات ۳، ۷، ۸، تاثیر (impact) ۳ عبارت شامل عبارات ۱۱-۶-۴ می باشد. مقیاس بر اساس مقیاس لیکرت ۷ گزینه ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم ۷-۱) تنظیم شده است. همچنین، حداقل نمره فرد ۱۲ حداکثر آن ۸۴ بوده و تفسیر نمره نیز به این صورت است که نمره بین ۲۴-۱۲: توانمندی روانشناختی پایین؛ نمره بین ۳۶-۲۴: توانمندی روانشناختی متوسط و نمره بالای ۳۶: توانمندی روانشناختی بالا تفسیر می گردد.

کریمی نژاد مریان (۲۴) در پژوهش خود، روایی محتوا به روش کیفی و روایی صوری را توسط مدرسین دانشگاه مدیریت ورزشی، مربیان و ورزشکاران پیشکسوت (تعداد و جزئیات گزارش نشده) سنجید و مورد تایید گزارش نمود. همچنین، روایی سازه به روش تحلیل عاملی اکتشافی در نمونه ای به تعداد ۷۸ تن مربی در رشته های مختلف ورزشی المپیک و آسیایی از جمله ورزش های گروهی، انفرادی (در رشته های توپی، راکتی، مبارزه ای، رقابتی و برخورداردی) که به روش تصادفی و در دسترس انتخاب شده بودند، سنجیده شد؛ نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود ۱۲ عبارت و ۴ زیرمقیاس (زیرمقیاس معناداری، شایستگی، خودمختاری، تاثیر) را نشان داد. همچنین، با عنایت به نمونه فوق، تحلیل عاملی به روش تاییدی سنجیده و نتایج را تایید نمود. پایایی نیز به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ

Diliello & Houghton (Potential and Practiced Creative Scale) توسط (۲۵) سال ۲۰۰۸ در ایالات متحده آمریکا طراحی گردید. این مقیاس دارای ۱۷ عبارت و ۳ زیرمقیاس خلاقیت بالقوه (creative potential) با ۶ عبارت (۱-۶)، خلاقیت بالفعل (practiced creativity) با ۵ عبارت (۷-۱۱) و حمایت سازمانی درک شده (perceived organizational support) با ۶ عبارت (۱۲-۱۷) می باشد. نمره گذاری مقیاس به صورت ۵ ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، مطمئن نیستم=۳، موافقم=۴، کاملاً موافقم=۵) می باشد. حداقل نمره ۱۷ و حداکثر ۸۵ می باشد و تفسیر نمره بدست آمده نیز به این شرح خواهد بود: نمره ۳۴-۱۷: خلاقیت پایین، نمره ۵۱-۳۴: خلاقیت متوسط و نمره بالای ۵۱: خلاقیت بالا تفسیر می گردد.

Diliello & Houghton (۲۵) در پژوهش خود جهت سنجش روایی سازه «مقیاس خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل» به روش تحلیل عاملی اکتشافی در نمونه ای متشکل از ۳۲۷ تن از اعضای ارتش ایالت متحده آمریکا و نتایج وجود ۱۷ عبارت و ۳ زیرمقیاس را تایید کرد علاوه، روایی سازه به روش تحلیل عاملی تاییدی نیز برای بررسی این مقیاس در نمونه ای متشکل از ۳۳۵ تن از اعضای ارتش ایالت متحده آمریکا استفاده شد و نتایج، فوق تایید شد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در نمونه فوق (۳۳۵ تن) اندازه گیری شد. نتایج برای زیرمقیاس خلاقیت بالقوه ۰/۸۴، برای زیرمقیاس خلاقیت بالفعل ۰/۸۴ و زیرمقیاس حمایت سازمانی درک شده ۰/۹۴ گزارش شد. Boada-Grau و همکاران (۲۶) در پژوهش خود بر روی ۹۷۵ کارمند اسپانیایی روایی سازه به روش تحلیل عاملی اکتشافی برای «مقیاس خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل» را مورد سنجش قرار داده و نتایج وجود ۱۷ عبارت و ۳ زیرمقیاس را نشان داد. همچنین، پایایی مقیاس به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در نمونه مذکور، محاسبه و برای زیرمقیاس خلاقیت بالقوه ۰/۸۲ برای زیرمقیاس خلاقیت بالفعل ۰/۸۵ و برای زیرمقیاس حمایت سازمانی درک شده ۰/۷۳ گزارش شد.

علاوه، در پژوهش علوی و همکاران (۲۷) برای «مقیاس خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل» روایی محتوا به روش کیفی و روایی صوری توسط نظرات ۱۲ تن از مدرسین دانشگاه در رشته مدیریت ورزشی (مکان گزارش نشده) سنجیده و مورد تایید گزارش شد. علاوه، روایی همگرا

را در نمونه مذکور، سنجید و برای زیرمقیاس معناداری ۰/۹۲، شایستگی ۰/۸۷، خودمختاری ۰/۸۸، تاثیر ۰/۷۷ و برای کل مقیاس ۰/۹۴ گزارش شد.

ابزار مذکور در پژوهش داخل و خارج کشور در مطالعه دیگری، استفاده نشده است.

«مقیاس عوامل مؤثر بر جذب خیران و واقفان در حوزه ورزش» (Scale of Effective Factors on Attracting Charities and Acquaintances in the Field of Sports) توسط افروزه و همکاران (۱۹) در استان فارس در سال ۱۳۹۶ طراحی گردید. مقیاس نامبرده دارای ۲۳ عبارت و ۴ زیرمقیاس آموزشی (educational) ۵ عبارت شامل عبارات ۱-۵، فرهنگ (culture) ۴ عبارت شامل عبارات ۶-۹، مسائل حقوقی (legal issues) ۶ عبارت شامل عبارات ۱۰-۱۵ و اخلاق گرایی (moralization) ۸ عبارت شامل عبارات ۱۶-۲۳ می باشد. مقیاس مذکور با لیکرت ۵ گزینه ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، مطمئن نیستم=۳، موافقم=۴، کاملاً موافقم=۵) درجه بندی شده است. حداقل نمره ۲۳ و حداکثر ۱۱۵ بوده است. نمره-گذاری مقیاس نیز به این ترتیب است که: نمره بین ۲۳-۴۶: جذب پایین، نمره بین ۴۶-۶۹: جذب متوسط و نمره بالای ۶۹: جذب بالا تفسیر می گردد.

افروزه و همکاران (۱۹) در پژوهش خود روایی محتوای کیفی «مقیاس عوامل مؤثر بر جذب خیران و واقفان در حوزه ورزش» را بوسیله نظرات اعضای هیئت علمی علوم ورزشی (تعداد و مکان ذکر نشده) سنجیده و مورد تایید گزارش نمودند. همچنین روایی سازه مقیاس را به روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی (هر دو نوع را) در نمونه ای متشکل از ۱۵۰ تن از خیران، واقفان، مدیران و کارشناسان ورزشی، مدیران و کارشناسان اداره های حج و اوقاف و اعضای هیئت علمی علوم ورزشی استان فارس (که به روش هدفمند و در دسترس انتخاب شده بودند)، سنجیده و نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود ۲۳ عبارت و ۴ زیرمقیاس آموزشی، فرهنگ، مسائل حقوقی و اخلاق گرایی را نشان داد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ را در نمونه ی مذکور، سنجیده و نتایج برای زیرمقیاس های آموزشی ۰/۷۵، فرهنگ سازی ۰/۸۴، مسائل حقوقی ۰/۸۰ و اخلاق گرایی ۰/۷۷ و برای کل مقیاس ۰/۸۹ گزارش نمودند (۱۹).

ابزار مذکور در پژوهش داخل و خارجی دیگری، استفاده نشده که روایی و پایایی آن بررسی و گزارش گردد.

«مقیاس خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل» (Creative)

(convergent validity) و واگرا (divergent validity) در نمونه ای به تعداد ۲۱۱ تن از مدیران، کارشناسان مسئول و کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه فنی و حرفه ای کشور (تهران) محاسبه گردید. نتایج روایی همگرا میانگین واریانس مستخرج برای ۳ زیرمقیاس خلاقیت بالقوه ۰/۶۰ خلاقیت بالفعل ۰/۵۴ و حمایت سازمانی درک شده ۰/۵۳ گزارش شد. همچنین، نتایج روایی واگرا نشان داد که با اطمینان ۶۳ درصد از واریانس ابعاد خلاقیت سازمانی با حذف عبارت ۶ در همان ۳ زیرمقیاس خلاقیت بالقوه، خلاقیت بالفعل و حمایت سازمانی درک شده قرار می گیرند. علاوه بر این، روایی تشخیصی یا افتراقی (discriminant validity) نیز با عنایت به نمونه مذکور، سنجیده و نتایج حاکیست تمامی عامل های مکنون بدرستی تفکیک شده و از روایی تشخیصی قابل قبولی برخوردارند (عدد بدست آمده گزارش نشده). همچنین، روایی سازه به روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی در نمونه مذکور، سنجیده و نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود ۱۷ عبارت و ۳ زیرمقیاس فوق را نشان داد؛ نتایج تحلیل عاملی تاییدی نیز، وجود ۳ زیرمقیاس را مورد تایید نشان داد. در نهایت، پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفاکرونباخ در نمونه ای به تعداد ذکر شده فوق (۲۱۱ تن) محاسبه و برای زیرمقیاس های خلاقیت بالقوه، خلاقیت بالفعل و حمایت سازمانی درک شده به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۴ و ۰/۸۶ گزارش شد.

در پژوهش حاضر، روایی محتوا به روش کیفی «مقیاس توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان های ورزشی کمیته ملی المپیک ایران»، «مقیاس عوامل مؤثر بر جذب خیران و واقفان در حوزه ورزش» و «مقیاس خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل» توسط نظر ۷ تن از مدرسین دانشگاه در گروه تربیت بدنی دانشگاه علوم و تحقیقات واحد تهران بررسی و مورد تایید قرار گرفت و هیچ عبارتی نیاز به اصلاح یا حذف نداشت. روایی همگرایی این مقیاس ها نیز از طریق واریانس مستخرج از سازه ها (AVE) بررسی و به ترتیب ۰/۵۹۵، ۰/۵۰۷ و ۰/۵۷۱ بدست آمد که بر اساس این نتایج قاعده Magner و همکاران (۲۸) نیز رعایت شد که در مجموع بیانگر روایی سازه مناسب این ابزارها در مطالعه حاضر بود. همچنین پایایی ابزارها را نیز به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفاکرونباخ در بین ۳۰ تن از نمونه های پژوهش بررسی و به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۰ و ۰/۷۰ محاسبه گردید که براساس Cronbach (۲۹) معیارمطلوب

پایایی ۰/۷۰ می باشد.

جهت گردآوری داده ها، پس از کسب معرفی نامه از گروه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و مراجعه به واحد حراست و پژوهش اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، رؤسا و مسؤولین روابط عمومی فدراسیون های ورزشی، مدیران و مسؤولین ورزش سازمان آموزش و پرورش، مجوز گردآوری داده ها کسب گردید. سپس، پژوهشگر اول مقاله پس از معرفی خود و هدف پژوهش در حال انجام، پرسشنامه های اطلاعات جمعیت شناختی، «مقیاس توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سازمان های ورزشی کمیته ملی المپیک ایران»، «مقیاس عوامل مؤثر بر جذب خیران و واقفان در حوزه ورزش» و «مقیاس خلاقیت بالقوه و خلاقیت بالفعل» را به دلیل شرایط موجود پیش آمده از بیماری کرونا و محدودیت های موجود، به صورت مجازی و از طریق نرم افزار واتساپ برای نمونه ها ارسال گردید. شایان ذکر است که جهت ارسال فایل به نمونه ها، از قبل به صورت تلفنی، هماهنگی و کسب اجازه انجام شده بود. داده های این پژوهش در یک دوره حدودا ۲-۱/۵ ماه (نیمه شهریور تا پایان مهرماه ۱۳۹۹) جمع آوری گردید.

روش آماری مورد استفاده در این پژوهش در ۲ سطح توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. برای تحلیل داده های توصیفی از روش آمار توصیفی استفاده شد و از این طریق فراوانی و درصد محاسبه گردید. جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. همچنین جهت مقایسه ی میانگین داده ها با میانگین فرضی و نیز روابط بین متغیرها به ترتیب از آزمون تی تک نمونه و الگوی معادلات ساختاری از نرم افزار پی ال اس نسخه ۳ و اس پی اس اس نسخه ۲۶ استفاده شد.

یافته ها

نتایج آمار توصیفی ۱۵۷ نمونه پژوهش نشان داد که بر اساس جنسیت ۵۰/۳ درصد مرد و ۴۹/۷ درصد زن بودند. به لحاظ وضعیت تاهل ۲۴/۲ درصد مجرد و ۷۵/۸ درصد متاهل بودند. بیشترین درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد ۴۵/۹ درصد و دکتری ۴۱/۴ درصد و کمترین آن ها دارای مدرک کارشناسی ۱۲/۷ درصد و پایین تر بودند. در نهایت از نظر سمت سازمانی اکثر پاسخ دهندگان را مدیران فدراسیون های ورزشی ۷۶/۴ درصد و کمترین درصد را

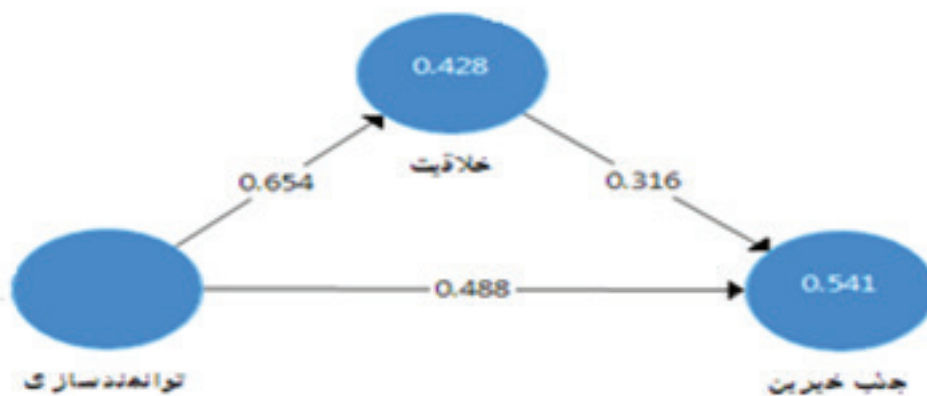
مریم عرب زاده و همکاران

هر سه متغیر بالای ۰/۰۵ است. در نتیجه توزیع داده‌های متغیرهای مدل نرمال است. با توجه به نتایج (جدول ۱) مشخص می‌شود که وضعیت زیر مقیاس‌های توانمندی، خلاقیت و جذب خیرین در نمونه مطالعه نسبت به وضعیت فرضی بالاتر است.

مدیران ادارت ورزش و جوانان ۷ درصد شامل می‌شدند. بر اساس آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای الگو، مشخص گردید که میانگین توانمندی در این آزمون ۶/۰۸۱ و انحراف معیار ۰/۵۹۶، میانگین خلاقیت ۳/۹۲۵ و انحراف معیار ۰/۴۳۵، میانگین جذب خیرین ۴/۴۸۶ و انحراف معیار ۰/۲۷۰ است. مقدار آماره Z آزمون مذکور برای

جدول ۱: نتایج آزمون t تک نمونه ای در خصوص اختلاف میانگین‌های زیر مقیاس‌ها

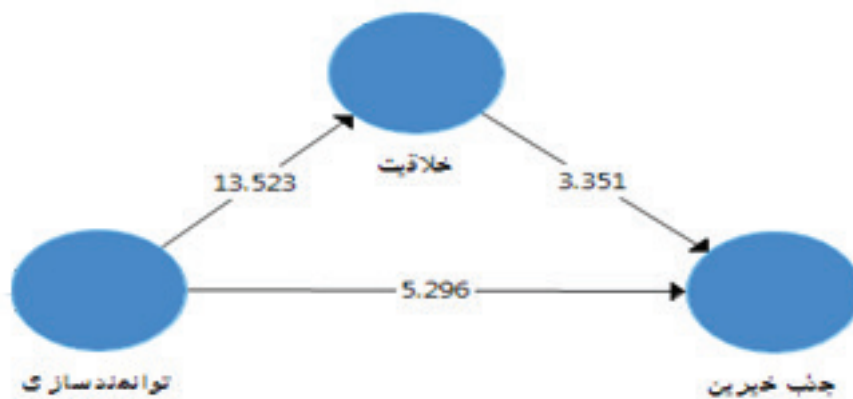
متغیرها/زیر مقیاس‌ها	میانگین فرضی	میانگین و انحراف استاندارد مشاهده شده	آماره t	درجه آزادی	P-value
توانمندی	۴	۶/۰۸±۰/۶۰	۴۳/۷۳	۱۵۶	۰/۰۰۱
معناداری	۴	۶/۵۳±۰/۹۶	۵۹/۴۴	۱۵۶	۰/۰۰۱
شایستگی	۴	۶/۵۴±۰/۹۷	۵۲/۳۴	۱۵۶	۰/۰۰۱
خودمختاری	۴	۵/۶۱±۱/۰۱	۱۹/۴۰	۱۵۶	۰/۰۰۱
تأثیر	۴	۵/۲۴±۰/۹۴	۲۶/۰۲	۱۵۶	۰/۰۰۱
خلاقیت	۳	۳/۹۳±۰/۴۴	۲۶/۶۴	۱۵۶	۰/۰۰۱
بالتوجه	۳	۴/۴۸±۰/۳۵	۵۲/۷۵	۱۵۶	۰/۰۰۱
بالفعل	۳	۳/۹۷±۰/۵۳	۲۲/۹۶	۱۵۶	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی درک شده	۳	۳/۴۱±۰/۷۹	۵/۳۸	۱۵۶	۰/۰۰۱
جذب خیرین	۳	۴/۴۸±۰/۲۷	۶۸/۹۳	۱۵۶	۰/۰۰۱
آموزش	۳	۴/۴۸±۰/۴۴	۴۲/۳۴	۱۵۶	۰/۰۰۱
فرهنگ	۳	۴/۴۸±۰/۴۷	۳۹/۲۱	۱۵۶	۰/۰۰۱
مسائل حقوقی	۳	۴/۵۱±۰/۳۸	۴۹/۲۵	۱۵۶	۰/۰۰۱
اخلاق‌گرایی	۳	۳۴/۴۹±۰/۳۰	۶۱/۵۶	۱۵۶	۰/۰۰۱



شکل ۱: الگو در حالت تخمین ضرائب استاندارد

استاندارد شده توانمندی بر جذب خیرین برابر با ۰/۴۸۸ و مقدار ضریب استاندارد شده خلاقیت بر جذب خیرین برابر با ۰/۳۱۶ می‌باشد که تمامی ضرائب مذکور مثبت می‌باشند.

نتایج شاخص ضریب استاندارد شده مسیره‌ها در (شکل ۱) نشان داده شده است. مقدار ضریب استاندارد شده توانمندی بر خلاقیت برابر با ۰/۶۵۴، مقدار ضریب



شکل ۲: مقدار آماری تی

بحرانی (۱۳/۵۲۳) و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۱ (سطح اطمینان ۹۹٪) با خلاقیت همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این میان خلاقیت با ضریب مسیر ۰/۳۱۶ و نسبت بحرانی (۳/۳۵۱) سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۱ (سطح اطمینان ۹۹٪) با جذب خیرین همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج (جدول ۲) وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج، می‌توان تفسیر نمود که میان توانمندسازی با ضریب مسیر ۰/۴۸۸ و نسبت بحرانی (۵/۲۹۶) و سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۱ (سطح اطمینان ۹۹٪) با جذب خیرین همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین میان توانمندسازی با ضریب مسیر ۰/۶۵۴ و نسبت

جدول ۲: وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده

نتیجه	مقادیر p	آماره t	ضریب مسیر	رابطه بین متغیرها
تائید	۰/۰۱	۵/۲۹۶	۰/۴۸۸	توانمندسازی --> جذب خیرین
تائید	۰/۰۱	۱۳/۵۲۳	۰/۶۵۴	توانمندسازی --> خلاقیت
تائید	۰/۰۱	۳/۳۵۱	۰/۳۱۶	خلاقیت --> جذب خیرین

در (جدول ۳) معیارهای کلی کیفیت الگو نمایش داده شده است.

جدول ۳: معیارهای کلی کیفیت الگو

شاخص‌ها	جذب خیرین
میانگین واریانس استخراجی	۰/۲۴۳
ضریب تعیین	۰/۵۴۱

تعیین متغیر وابسته (جذب خیرین) (۰/۵۴۱) را در نظر گرفت و سپس این مقادیر را در فرمول زیر گذاشت.

برای برآزش الگو از شاخص GOF استفاده می‌شود. برای بدست آوردن برآزش الگو در ابتدا باید مقدار اشتراکی متغیر وابسته (جذب خیرین) را (۰/۲۴۳) و سپس مقدار ضریب

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R\text{Square}}$$

$$GOF = \sqrt{0.243 \times 0.541}$$

$$GOF = \sqrt{0.131463}$$

$$GOF = 0.362$$

کارکنان را پرورش می‌دهد و تحقق اهداف سازمان را، میسر می‌سازد. بعبارت دیگر، توانمندسازی کارکنان، یکی از روش‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی در راستای اهداف سازمانی می‌باشد. در نتیجه، در این راستا می‌توان انتظار داشت که تمامی کارکنان خود را موظف به اجرای اهداف سازمانی (جذب خیرین) دانسته و در جهت تحقق اهداف سازمان، بکوشند. همچنین، توانمندسازی روانشناختی در برگیرنده مجموعه‌ی تدابیر و روش‌هایی است که به کمک آن، رفتار کارکنان دچار تغییر شده و آن‌ها را قادر می‌سازد تا با توجه به شرایط سازمان، بهترین تصمیمات را اتخاذ نمایند؛ لذا، با ارائه‌ی خلاقیت در قالب فعالیت‌های گروهی، سازمان را در جهت بهره‌وری هدایت می‌نمایند. در نهایت، می‌توان چنین تبیین نمود که توانمندسازی روانشناختی یک فرآیند مؤثر و پیش‌گام است، که هم برای سازمان مزیت راهبردی ایجاد می‌کند و هم برای کارکنان، فرصت مشارکت در کامیابی سازمان می‌آفریند؛ این مشارکت، نگرشی است جمعی که از یک حس توانمندی نشأت گرفته و اعتلای کیفی سازمان را به ارمان خواهد آورد (۲۲).

از سوی دیگر، بر اساس نتایج مطالعه حاضر، همبستگی خلاقیت در جذب خیرین مثبت بوده است. شایان ذکر است که در این زمینه، پژوهش‌های مشابهی یافت نگردید که به بحث با نتایج آن پرداخته شود. اما، در تبیین این یافته می‌توان چنین تبیین نمود که با افزایش و بکارگیری خلاقیت، کارکنان قادر خواهند بود با استفاده از راه‌های جدیدتر، بهتر و خلاق‌تر، موجب جذب خیرین شوند. همچنین، نظر به اینکه امروزه در جامعه‌ی زندگی می‌کنیم که شرایط کاری در حال تغییر بوده و در زمینه‌های مختلف ثبات وجود ندارد، وجود خلاقیت در سازمان جهت برخورد با این شرایط ضروری بنظر می‌رسد (۳۲). بعلاوه، سازمان‌های عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده بین‌المللی مواجه‌اند و برای اینکه بتوانند در دنیای متلاطم امروز به حیات خود ادامه دهند باید به خلاقیت روی آورده، ضمن شناخت تغییرات بر آن‌ها تأثیر نهاده و به شکل دلخواه درآورند. زیرا افراد خلاق و نوآور با پیشنهاد تغییرات، موجب رشد و افکار جدید شده و موجب حفظ و ارتقای سازمان می‌گردند (۳۳).

در نهایت، بر اساس نتایج پژوهش حاضر، همبستگی توانمندسازی بر خلاقیت مثبت بوده است. در این راستا،

در نتیجه مقدار شاخص GOF برابر است با ۰/۳۶۲ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۴۱ و ۰/۴۱ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاکی از آن است که معیار قدرت کل مالگو متوسط است. الگوی پژوهش از برآزش مطلوبی برخوردار است.

بحث

پژوهش حاضر با هدف همبستگی توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت مدیران ورزشی در جذب خیرین انجام شد. بر اساس یافته‌ها بطور کلی، همبستگی بین توانمندسازی با خلاقیت و خلاقیت با جذب خیرین، مثبت بوده است. همانطور که در مقدمه نیز ذکر شد، پژوهشی که به صورت اختصاصی به همبستگی توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت مدیران ورزشی در جذب خیرین بپردازد، یافت نگردید. لذا، به بحث پژوهش‌های مشابه پرداخته شد. بعنوان مثال، خسرومنش و همکاران (۳۰) در مطالعه خود، نشان دادند که ۱۱ عامل به عنوان عوامل حمایت ورزشی در ایران معرفی شدند که عبارتند از: حمایت، رسانه‌ها، افکار عمومی، نهادهای حاکمیتی، هواداران، شرایط اقتصادی، ماهیت حامی، ماهیت نهاد ورزشی، فعالیت ورزشی، بازاریابی کمین و واسطه‌ها، حامی و فعالیت ورزشی به عنوان دو طرف اصلی در شکل‌گیری حمایت ورزشی شناسایی شدند. همچنین، افشاری و همکاران (۳۱)، در پژوهش خود نشان دادند که معیار عوامل مدیریتی و سازمانی، به عنوان مهمترین عامل جذب سرمایه برای پروژه‌های ورزشی استان معرفی شد. همچنین، عوامل اجتماعی و فرهنگی کمترین اهمیت را داشتند. در این راستا، نتایج پژوهش خسرومنش و همکاران (۳۰) و افشاری و همکاران (۳۱) حاکیست که از جهت برخی عوامل شناسایی شده و مؤثر در توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت مدیران ورزشی در جذب خیرین همسو بوده است.

همچنین، نتایج پژوهش حاضر حاکیست همبستگی توانمندسازی در جذب خیرین مثبت بوده است. در این راستا، نتایج پژوهش فراهانی و همکاران (۲۲) نشان داد که بین ۴ عامل مهم روانشناختی توانمندسازی (احساس معنی‌داری بودن، احساس خودتعیینی، احساس تأثیر و احساس اعتماد) و کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود داشته و با یافته پژوهش حاضر، مطابقت داشته است. در تبیین این یافته می‌توان چنین ادعان داشت که توانمندسازی با ایجاد علاقه، انگیزش و آموزش، قابلیت‌ها و شایستگی‌های

خلاقیت و خلاقیت با جذب خیرین، همبستگی مثبت وجود داشته است. از این رو، گسترش فرهنگ خیریه ورزشی و فرهنگ سازی برای مشارکت گسترده مردم را در تأمین نیازهای ورزشی در ابعاد مختلف ضروری به نظر می رسد. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر می توان به محدود کردن جامعه پژوهش به مدیران و معاونین سازمان های ورزشی استان تهران اشاره نمود که در تعمیم نتایج به سایر شهرها می بایست احتیاط گردد.

سیاسگزاری

مقاله حاصل رساله دکترای دانشجو مریم عربزاده رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران به راهنمایی آقای دکتر علی زارعی است که با کد ۱۵۵۱۳۹۶۹ تاریخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۵ در سایت <https://irandoc.ac.ir> به ثبت رسیده است. از مسئولین محترم دانشگاه، مشاوران محترم و کلیه عزیزانی که در اجرای این پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می شود.

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله هیچگونه تضاد منافی گزارش نکردند.

نتایج پژوهش ناظمی (۳۴) و پژوهش جوادی پور و پارساجو (۲۱) اشاره کرد که همخوان با نتایج پژوهش حاضر می باشد. برای مثال، در نتایج پژوهش جوادی پور و پارساجو (۲۱) گزارش شده که ادارات ورزش و جوانان که به تهیه تجهیزات، منابع و مواد لازم برای کارکنان خود بها می دهند، این امر موجب پرورش یافتن نیروی انسانی خلاق و توانمند می گردد؛ چرا که توانمندسازی به عنوان عاملی برای ایجاد انگیزه و رضایت و متعاقب آن، افزایش کارایی است. بعلاوه، نتایج پژوهش ناظمی (۳۴) حاکیست توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سمنان تاثیر می گذارد در این زمینه، این یافته را چنین می توان تبیین نمود که به نظر می رسد خلاقیت به عنوان شاخصه ای، از شرایط احراز موقعیت های بالا و توانمندسازی به شمار می آید. بعلاوه، سطوح بالای توانمندسازی سبب افزایش روحیه کارکنان، کاهش غیبت، افزایش خلاقیت و کمک به مدیریت تغییر موثر می شود. به عبارت دیگر، یکی از عوامل مؤثر در بروز خلاقیت در یک جامعه، زمینه سازی و بسترسازی است که در آن همگان در تلاش برای رشد دادن دیگری بوده و با تأثیر مثبت بر روی یکدیگر، به پیشرفت جامعه (سازمان) کمک می کنند.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر حاکیست که بین توانمندسازی با

References

1. Asadi-Janati N, Alimohammadzade KH, Hosseini SM, Maher A, Bahadori M.K. [Determining the effective components on allocation of funds from donors' participation in the health system: A qualitative study]. Health Information Management. 2019; 16 (4): 168-175. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=500234>
2. Taslimi MS, Noruzi K, Medhat MM. A strategic approach to identifying the dimensions and factors affecting on universities capability for IRI STD. Strategic Management Thought. 2018; 12(2): 188-214. https://smt.journals.isu.ac.ir/article_2589.html?lang=en
3. Bunds KS, Brandon-Lai S, Armstrong C. An inductive investigation of participants' attachment to charity sports events: The

- case of team water charity. European Sport Management Quarterly. 2016; 16 (3): 364- 383. <https://doi.org/10.1080/16184742.2016.1164212>
4. Delavar A, Shabani Z, Karimi Y, Dortaj F. [Explaining the effect of psycho-social factors on the altruism of charity school-builders]. 2016; 12 (39): 45-79. https://jep.atu.ac.ir/article_1582.html
5. Stander MW, Rothmann S. Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. South African journal of industrial psychology. 2010; 36 (1): 1- 8. http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632010000100005 <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.849>
6. Wagner JIJ, Cummings G, Smith DL, Olson J, Anderson L, Warren S. The relationship between structural empowerment and psychological

- empowerment for nurses: a systematic review. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(4): 448- 462. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01088.x>
7. Wood L, Snelgrove R, Danylchuka K. Segmenting volunteer fundraisers at a charity sport event. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*. 2010; 22 (1): 38- 54. <https://doi.org/10.1080/10495140903190408>
 8. Hydari fard S, Sharifian E. [Identify and compare barriers to charitable participation in the development of sports facilities]. *Sports Management Studies*. 2017; 9 (41): 81-96. https://smrj.ssrc.ac.ir/article_916.html
 9. Khadem A. [Identifying and modeling the factors affecting the attraction of charitable resources and devotion to women's sports]. 2019; 18 (43):1- 22. *Strategic studies of sports and youth*. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=525611>
 10. Maleki Minbash Razgah M, Sharafi V. [Investigating the relationship between marketing relationships between charities and the tendency to donate by donors with the modifying role of cultural-local identity in Ilam]. *Culture Ilam*. 2017; 18 (54): 58- 72. www.farhangeilam.ir/article_51200_b381d194928fd3d41826b88b0751cb12.pdf
 11. Global creativity in attracting charitable donations. 2020. <https://afraway.org/posts/>
 12. Rezaei Sufi M, Kosaripour M, Khosravirad B, Zare Fakhrian N. [Identifying the relationship of time management with tendency to planning and creativity of managers and employees of the ministry of youth and sports]. *Journal of Applied Research in Sports Management*. 2016; 4 (4): 113-124. http://arsmb.journals.pnu.ac.ir/article_2631.html?lang=fa
 13. Hosseini M, Foladi Heydarlou S, Ghare khani H. [Barriers to creativity of the staff of the general department of physical education of the ministry of education]. *Applied Research in Sports Management*. 2015; 5 (2): 83-90. <http://ensani.ir/fa/article/363708/>
 14. Farahani A, Ghasemi H, Hassani S. [Effective solutions on the participation of non-governmental organizations in the sports sector for all according to the government-centered health policy]. *Strategic Studies of Sports and Youth*. 2019; 17 (42): 40- 66. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=525475>
 15. Nazari R, Qhare M.A, Asadollahi Sh. [The model of relationship between creativity, customer relationship management and customer loyalty management Sport clubs]. *Journal of Applied Research in Sports Management*. 2019; 7 (4): 37-44. http://arsmb.journals.pnu.ac.ir/article_5706.html?lang=fa
 16. Zardoshtian SH, Reyhanin Nia J. [The effect of organizational culture on productivity by mediating the role of creativity and innovation in the Ministry of Sport and Youth of Iran]. *Journal of Sports Management Studies*. 2020. Visible in the list of articles ready to be published. https://smrj.ssrc.ac.ir/article_2216.html
 17. Rezaei Sufi M. [The relationship between organizational culture and creativity as well as productivity of physical education faculty members of Payame Noor University]. *Journal of Applied Research in Sports Management*. 2015; 3 (11): 85- 94. http://arsmb.journals.pnu.ac.ir/article_1549.html?lang=fa
 18. Ansari M.H. [knowledge and creativity management in the general department of physical education, Tehran province]. *Journal of Sports Management*. 2011; (3) 8: 67- 85. ensani.ir/fa/article/download/303432
 19. Afroozeh M.S, Afroozeh H, Kameli F. [Identifying the effective factors of donors and endowment attracting in sport]. *Sport Management Studies*. 2018; 9 (46): 157-174. https://smrj.ssrc.ac.ir/article_1263.html
 20. Shirmohammadzadeh M, Kashif M, Seyed Ameri M.H, Qassemzadeh Zadeh A. [Investigating the antecedents and outcomes of the psychological empowerment among the staff of youth and sport offices]. *Sports management and development*. 2017; 5 (2): 248- 261. https://jsmd.guilan.ac.ir/article_2081.html
 21. Javadipoor M, Parsaju A. [Relationship between staff empowerment and organizational health in Youth and Sport general administration in province of Hamedan]. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2016; 3(1): 25-34. http://shm.shahroodut.ac.ir/article_709.html
 22. Farahani A, Ajam Q, Azizian Kohan N, Siraj S. [The investigation of the relationship between psychological empowerment factors and organizational entrepreneurship in staff of physical education general administration

- department in Khorasan Razavi]. *Journal of Sports Management*. 2011; 3(7): 41-55. https://jsm.ut.ac.ir/m/article_23775.html?lang=fa
23. Krejcie R.V, Morgan D.W. Determining sample size for research activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 1970; 30 (1): 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
 24. Kariminejad Marian N. [Standardization of Psychological Empowerment Questionnaire for employees in Iranian Olympic Sports Organizations]. Master thesis in Sports Management. Islamic Azad University, Central Tehran Branch. Faculty of Physical Education and Sports Sciences. 2011.
 25. Diliello T.C, Houghton J.D. Creative potential and practiced creativity: Identifying untapped creativity in organizations. *Creativity and Innovation Management*. 2008; 17 (1): 37- 46. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00464.x>
 26. Boada-Grau J, Sánchez-García J. C, Prizmic-Kuzmica AJ, Vigil- Colet A. Spanish adaptation of the creative potential and practised creativity scale (CPPC-17) in the workplace and inside the organization. *Journal of Psicothema*. 2014; 26 (1): 55-62. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=4160> <https://doi.org/10.1037/t72294-000>
 27. Alavi H, Farzan F, Dosti M. [Surveying the validity characteristics of organizational creativity scale in sport]. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*. 2019; 15 (30): 275-287. http://msb.journals.umz.ac.ir/article_2704.html
 28. Magner N, Welker RB, Campbell TL. Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equations framework. *Accounting and Business Research*. 1996; 27(1): 41-50. <https://doi.org/10.1080/00014788.1996.9729530>
 29. Cronbach LJ. Coefficient alpha and the internalstructure of tests. *Journal of Psychometrika*. 1951;16(3): 297- 334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
 30. Khosromanesh R, Khabiri M, Alidoust Ghahfarokhi E, Asadolahi A. [Conceptual model design of sports sponsorship in Iran]. *Contemporary Research in Sports Management*. 2019; 8 (16): 1-11. https://smms.basu.ac.ir/article_2597.html?lang=fa
 31. Afashari M, Fattah Pourmarandi M, Mirsafian H, Mohammad Hassan F. [Financial support: An approach to attracting capital for sports projects in West Azerbaijan province]. *Sports Management Studies*. 2018. 10 (47): 67-84. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/94592/82/text>
 32. Foladyan M, Adalatjoo M. [Study and pathology of charitable organizations and determining the factors affecting their performance (with emphasis on charities in Khorasan Razavi province)]. the first national conference on sustainable charity (Study and evaluation of charitable affairs in Iran). Tehran. 2016. <https://civilica.com/doc/624169/>
 33. Ghanbari S, Navidi P. [The perception of servant leadership situation and its relationship with social capital (Case study: Staff of Keshvarzi bank of Hamedan Province)]. *Social Capital Management*. 2015; 2(2): 221-244. https://jsm.ut.ac.ir/article_54977.html?lang=fa
 34. Nazemi F. [The role of managers' spiritual leadership on empowerment and creativity of employees of sports and youth departments of Semnan province]. Master thesis. Islamic Azad University of Shahroud. 2018.