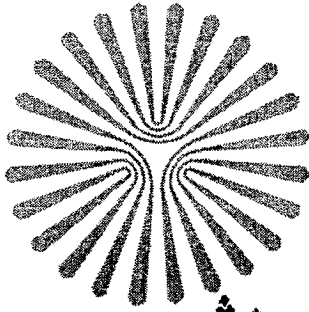


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه گیلان  
پيام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی  
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان پایان نامه :

ارتباط بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی

سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران

پایان نامه :

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد  
در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

مؤلف:

مرضیه خلیفه سلطانی

استاد راهنما:

دکتر حبیب هنری

استاد راهنمای همکار:

دکتر ابوالفضل فراهانی

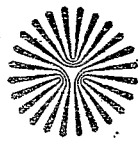
ماه و سال انتشار:

اسفند ۸۶

۱۳۸۷ / ۲ / ۱۹

۹۶۸۴۱

کتابخانه مرکزی دانشگاه گیلان  
فصلنامه علمی پژوهشی



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

دانشگاه پیام نور

دانشگاه جامع پیام نور استان تهران

تاریخ

شماره

پیوست

**((تصویب نامه))**

بیان نامه تحت عنوان :

"بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت

بدنی"

درجه عالی ۱۹۵

نمره :

تاریخ دفاع: ۸۶/۱۲/۱

اعضای هیات داوران :

نام و نام خانوادگی      هیات داوران      مرتبه علمی      امضاء

۱- جناب آقای دکتر حبیب هنری

۲- جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی

۳- جناب آقای دکتر محمود گودرزی

۴- سرکار خانم دکتر آذر آقایی

استاد راهنما

استاد مشاور

استاد داور

نماینده گروه

دانشگاه پیام نور  
استاد داور  
استاد

تهران خیابان انقلاب

بیان استاد نجف الهی

ش خیابان سیند پلاک ۲۳۳

تلفن: ۸۸۸۰۱۰۹۰

روزگار: ۸۸۹۰۳۱۵۸

سنت الکترونیک

info@Tehran.pnu.ac.ir

شانی الکترونیک

http://www.Tehran.Pnu.ac

## تشکر و قدردانی

با حمد و سپاس بی پایان از توانای مطلق و گرداننده هستی، پروردگار متعال که مرا در برآوردن این آرزو کامیاب نمود تا آنچه را که در مکتب استادان بزرگوار از راه تحصیل آموخته ام در این مختصر تقدیم نمایم. در ابتدا وظیفه خود می دانم تا از کلیه افرادی که به نوعی در مراحل مختلف تحقیق یاری ام داده اند تقدیر و تشکر نمایم:

از جناب آقای دکتر حبیب هنری به عنوان استاد راهنما، که زحمات فراوانی را در به ثمر نشستن این تحقیق متحمل شده اند سپاسگذاری می نمایم.

از جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی به عنوان استاد مشاور، که همیشه در طول تحصیل نیز مشوق بنده بوده و من را راهنمایی می کردند سپاسگزارم.

از راهنمایی های ارزنده اساتید محترم سرکارخانم دکتر آذر آقایی و جناب آقای دکتر محمود گودرزی نیز کمال تشکر را دارم.

از کلیه مدیران محترم سازمان تربیت بدنی به ویژه جناب آقای دکتر محمد جوادی پور که در امر تکمیل رساله اینجانب نهایت همکاری و مساعدت را داشته و در این راه علاوه بر کمکهای انجام شده باعث دلگرمی و اعتماد به نفس در راه نیل به اهداف خود شده کمال تقدیر و تشکر را دارم.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	<b>فصل اول : طرح تحقیق</b>
۱	۱-۱: مقدمه
۲	۱-۲: بیان مسئله
۵	۱-۳: ضرورت تحقیق
۶	۱-۴: اهداف تحقیق
۷	۱-۵: فرضیه ها
۷	۱-۶: روش تحقیق
۷	۱-۷: روش گرد آوری داده ها
۸	۱-۸: روش مورد نظر برای تجزیه و تحلیل داده ها
۸	۱-۹: جامعه آماری
۸	۱-۱۰: نمونه آماری
۸	۱-۱۱: قلمرو تحقیق
۹	۱-۱۲: محدودیتهای تحقیق
۹	۱-۱۳: تعریف واژه ها و اصطلاحات تحقیق
	<b>فصل دوم : مبانی نظری تحقیق و ادبیات پیشینه</b>
	بخش اول - ساختار سازمانی
۱۴	۲-۱: مقدمه
۱۴	۲-۱-۱: تعریف ساختار سازمانی
۱۸	۲-۱-۲: ابعاد ساختار سازمانی
۲۱	۲-۱-۳: انواع ساختارهای سازمانی
۲۳	۲-۱-۳-۱: ساختار ساده
۲۴	۲-۱-۳-۲: بوروکراسی ماشینی
۲۵	۲-۱-۳-۳: بوروکراسی حرفه ای
۲۷	۲-۱-۳-۴: ساختار بخشی (شعبه ای)
۲۸	۲-۱-۳-۵: ادھو کراسی (متخصص سالاری)
۲۹	۲-۱-۴: گروه بندی واحدهای سازمانی

۳۲	۲-۱-۵-۱: ساختار مبتنی بر نوع وظیفه
۳۴	۲-۱-۵-۲: ساختار مبتنی بر نوع محصول
۳۷	۲-۱-۵-۳: ساختار پیوندی
۳۹	۲-۱-۵-۴: ساختار ماتریسی
	بخش دوم - کار آفرینی سازمانی
۴۲	۲-۲-۱: کالبد شکافی مفهوم کار آفرینی
۴۴	۲-۲-۲: انواع کار آفرینی و کار آفرینان
۴۵	۲-۲-۲-۱: کار آفرینی مستقل
۴۶	۲-۲-۲-۲: کار آفرینی سازمانی
۴۷	۲-۲-۳: سیر تحول کار آفرینی در سازمان
۴۸	۲-۲-۴: نظریه های کار آفرینی
۴۹	۲-۲-۴-۱: رویکرد اقتصادی کار آفرینی
۵۱	۲-۲-۴-۲: رویکرد ویژگی ها
۵۴	۲-۲-۴-۳: رویکرد رفتاری
۵۸	۲-۲-۵: محیط مناسب برای کار آفرینی سازمانی
۵۹	۲-۲-۶: موانع و محدودیت ها برای کار آفرینی سازمانی
۶۲	۲-۲-۷: بررسی ادبیات استراتژی های کار آفرینی در سازمان
۶۳	۲-۲-۸: مدل های ارائه شده برای کار آفرینی در سازمان
۶۴	۲-۲-۸-۱: مدل کار آفرینی سازمانی
۶۷	۲-۲-۸-۲: مدل های ایجاد کار آفرینی شرکتی
۷۲	۲-۲-۹: منابع انسانی در سازمان کار آفرینی
۷۳	۲-۲-۱۰: روش های کار آفرینی در ورزش
۷۶	۲-۳: تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۸۳	۲-۴: تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
	<b>فصل سوم: روش تحقیق</b>
۹۶	۳-۱: مقدمه
۹۶	۳-۲: روش تحقیق

۹۶	۳-۳: جامعه آماری تحقیق
۹۷	۳-۴: نمونه آماری
۹۸	۳-۵: متغیرهای تحقیق
۹۹	۳-۶: ابزارهای اندازه گیری تحقیق
۱۰۱	۳-۷: روایی و پایایی پرسشنامه ها
۱۰۳	۳-۸: روش های آماری

### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۱۰۴	۴-۱: مقدمه
۱۰۴	۴-۲: توصیف ویژگی های فردی مدیران ستادی
۱۰۴	۴-۲-۱: سن
۱۰۵	۴-۲-۲: سابقه خدمت
۱۰۵	۴-۲-۳: وضعیت تحصیلی
۱۰۶	۴-۲-۴: وضعیت استخدامی
۱۰۷	۴-۲-۵: رشته تحصیلی
۱۰۸	۴-۳: آزمون فرضیه ها

### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۱۴	۵-۱: مقدمه
۱۱۴	۵-۲: خلاصه تحقیق
۱۱۵	۵-۳: یافته های توصیفی
۱۱۷	۵-۴: بحث و نتیجه گیری
۱۲۵	۵-۵: پیشنهادات برخاسته از تحقیق
۱۲۶	۵-۶: پیشنهاد های پژوهشی برای محققان دیگر

### منابع و مأخذ

#### پیوستها

۱۳۲	پرسشنامه ها
-----	-------------

## فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۳۳	جدول ۱-۲: ویژگی های ساختار سازمانی مبتنی بر نوع وظیفه
۳۶	جدول ۲-۲: ویژگی های ساختار سازمانی مبتنی بر نوع محصول
۳۸	جدول ۲-۳: ویژگی های ساختار پیوندی
۴۱	جدول ۲-۴: ویژگی ساختار ماتریسی
۵۹	جدول ۲-۵: محیط کار آفرینی سازمانی
۷۲	جدول ۲-۶: ساختار کار آفرینی شرکتی
۹۷	جدول ۳-۱: تعداد مدیران حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی
۱۰۰	جدول ۳-۲: شاخص های کار آفرینی سازمانی
۱۰۲	جدول ۳-۳: ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها
۱۰۲	جدول ۳-۴: تعداد پرسشنامه های قابل استفاده
۱۰۴	جدول ۴-۱: میانگین و انحراف استاندارد سن مدیران ستادی
۱۰۵	جدول ۴-۲: میانگین و انحراف استاندارد سابقه خدمت مدیران ستادی
۱۰۵	جدول ۴-۳: توزیع فراوانی و درصد وضعیت تحصیلی مدیران ستادی
۱۰۶	جدول ۴-۴: توزیع مدیران ستادی بر مبنای وضعیت استخدامی
۱۰۷	جدول ۴-۵: توزیع مدیران ستادی بر مبنای رشته تحصیلی
۱۰۹	جدول ۴-۶: ارتباط بین ساختار سازمانی و کار آفرینی سازمانی
۱۰۹	جدول ۴-۷: ارتباط بین پیچیدگی و کار آفرینی سازمانی
۱۱۰	جدول ۴-۸: ارتباط بین رسمیت و کار آفرینی سازمانی
۱۱۱	جدول ۴-۹: ارتباط بین تمرکز و کار آفرینی سازمانی
۱۱۱	جدول ۴-۱۰: ارتباط بین سطح تحصیلات و کار آفرینی سازمانی
۱۱۲	جدول ۴-۱۱: ارتباط بین سابقه خدمت و کار آفرینی سازمانی
۱۱۳	جدول ۴-۱۲: ارتباط بین سن و کار آفرینی سازمانی



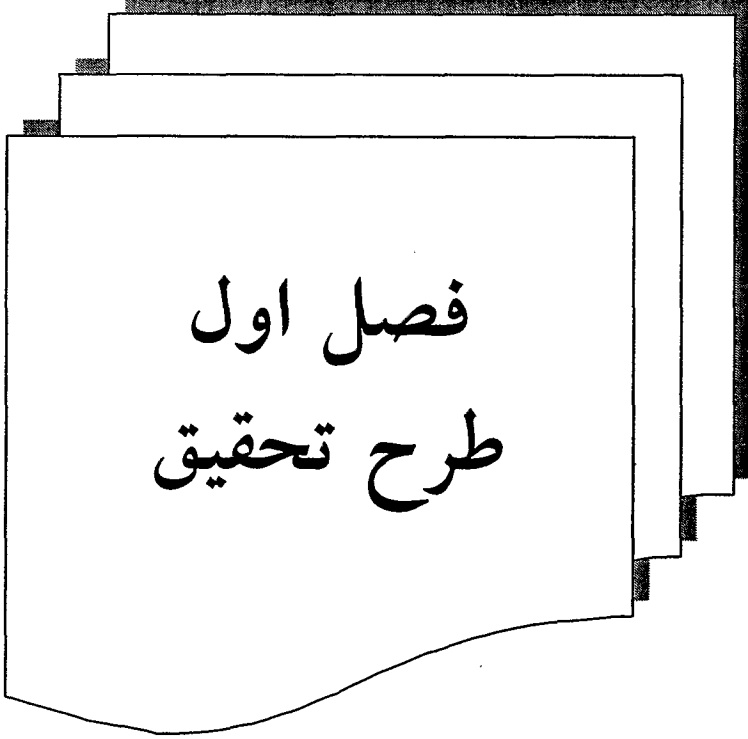
## فهرست شکل ها:

صفحه	عنوان
۱۷	شکل ۱-۲: ساختار تخت
۱۷	شکل ۲-۲: ساختار بلند
۲۲	شکل ۲-۳: پنج بخش اصلی سازمان
۲۴	شکل ۲-۴: ساختار ساده
۲۵	شکل ۲-۵: دیوانسالاری ماشینی
۲۶	شکل ۲-۶: بوروکراسی حرفه ای
۲۷	شکل ۲-۷: کتابخانه دانشگاه آلفا ( یک نمونه از طرح ساختار بوروکراسی حرفه ای)
۲۷	شکل ۲-۸: ساختار بخشی
۳۰	شکل ۲-۹: طراحی ساختار سازمانی برای گروه بندی کارکنان و قرارداد آنها در واحدهای سازمانی
۳۵	شکل ۲-۱۰: تغییر ساختار سازمانی از ساختار مبتنی بر وظیفه به ساختار مبتنی بر محصول
۴۰	شکل ۲-۱۱: اختیارات مزدوج در ساختار ماتریسی
۶۶	شکل ۲-۱۲: مدل تعاملی کار آفرین سازمانی
۶۸	شکل ۲-۱۳: تاثیر دیدگاه مشترک در موفقیت
۹۸	شکل ۳-۱: نمودار تشکیلاتی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران
۱۰۶	نمودار ۴-۱: وضعیت تحصیلی مدیران ستادی زن و مرد
۱۰۷	نمودار ۴-۲: وضعیت استخدامی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی
۱۰۸	نمودار ۴-۳: وضعیت رشته تحصیلی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی

## چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی و کار آفرینی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی به انجام رسید. جامعه تحقیق مورد نظر مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی بودند بدین منظور تعداد ۴۲ نفر در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته اند. برای جمع آوری داده های تحقیق از پرسشنامه استاندارد شده ساختار سازمانی رابینز، پرسشنامه استاندارد شده کار آفرینی سازمانی صمد آقایی و پرسشنامه مربوط به مشخصات فردی، استفاده شد.

پس از جمع آوری داده ها، از آزمونهای همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که بین ساختار سازمانی و کار آفرینی مدیران ستادی ارتباط معنی دار و منفی وجود دارد ( $r = -0/322$  و  $p \leq 0/05$ ). بین پیچیدگی ساختار سازمانی و کار آفرینی مدیران ستادی ارتباط معنی دار و منفی وجود دارد ( $r = -0/289$  و  $p \leq 0/05$ ), بین رسمیت ساختار سازمانی و کار آفرینی مدیران ستادی ارتباط معنی دار و منفی وجود دارد ( $r = -0/331$  و  $p \leq 0/05$ ), بین تمرکز ساختار سازمانی و کار آفرینی مدیران ستادی ارتباط معنی دار و منفی وجود دارد ( $r = -0/430$  و  $p \leq 0/05$ ) و بین سطح تحصیلات و کار آفرینی مدیران ستادی ارتباط معنی داری وجود ندارد ( $p \leq 0/05$ ) و  $r = -0/148$ ), بین سابقه خدمت و کار آفرینی مدیران ستادی ارتباط معنی دار و منفی وجود دارد ( $r = -0/181$  و  $p \leq 0/05$ ) و در نهایت بین سن و کار آفرینی سازمانی مدیران ستادی ارتباط معنی دار و منفی وجود دارد ( $r = -0/205$  و  $p \leq 0/05$ ). بر اساس یافته های تحقیق میتوان بیان داشت که ساختار سازمانی را میتوان از عوامل موثر بر کار آفرینی مورد بررسی قرار داد تا با توجه به اهمیت کار آفرینی در سازمان تربیت بدنی ساختار و محیطی مناسب را برای طرح ایده های نو در جهت کمک به پیشرفت سطح ورزش کشور در ابعاد مختلف مهیا ساخت.



فصل اول  
طرح تحقیق

## ۱-۱ مقدمه

سازمانهای امروزی در محیطی پویا، پرابهام و متحول فعالیت می کنند. یکی از بارزترین ویژگی های عصر حاضر تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزشهای اجتماعی، روشهای انجام کار و بسیاری از پدیده های دیگر زندگی به چشم می خورد. تنها چیزی که در این جهان ثابت است، تغییر و تحول است. وسعت و تنوع تغییراتی که بر پیکر سازمانهای امروزی وارد می آید به قدری زیاد است که برای آنها چاره ای جز انطباق و پاسخگویی به این تغییرات وجود ندارد. از اینرو تضمین و تداوم حیات و بقا سازمانها نیازمند یافتن راه حل ها و روشهای جدید مقابله با مشکلات می باشد که به نوآوری، ابداع، خلق محصولات، فرایندها و روشهای جدید بستگی زیادی دارد. سازمانها دیگر نمی توانند با تغییرات روبنایی مثل تغییر روشها، سیستم ها، ساختار، تکنولوژی و ... حیات و بقای بلندمدت خود را تضمین کنند. سیستم پیشنهادات نمی تواند افراد را خلاق کند، نمی تواند قالب های ذهنی غلط آنها را مورد شناسایی قرار داده و اصلاح کند. کار گروهی افرادی که مدل های ذهنی غلط و توسعه نیافته دارند، کار گروهی نیست بلکه گروه کاری است. لذا سازمانهای امروزی باید انقلابی در اذهان مدیران و کارکنان خود بوجود آورند تا اساساً مفهوم سازمان، کار، کیفیت، رقابت و ... در نظر آنان دگرگون شود (۲).

یکی از مهمترین چالش های مدیران در عصر حاضر در سازمانها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیتهای بالقوه منابع انسانی موجود است. اما متأسفانه در اغلب سازمانها از تواناییهای کارکنان استفاده بهینه نمی شود. به عبارت دیگر، افراد توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری را دارند اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت ها به طور مطلوب بهره برداری نمیشود.

در جهان امروز، تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمانها امری اجتناب ناپذیر است. همانطور که تولد و مرگ سازمانها به بینش، بصیرت و توانایی های موسسین بستگی دارد، رشد و بقای آنها

نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است. امروزه سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه به سازمانی چابک، منعطف، فرصت‌گرا و کم هزینه تبدیل شوند، بلکه باید شرایطی را فراهم آورد تا همه کارکنان از چنین روحیه کارآفرینانه‌ای بهره‌مند شده و بتوانند به راحتی و به طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا در آورند.

اگر برنامه‌ریزان، تصمیم‌گیرندگان و کارکنان سازمان‌های ورزشی و بالخصوص سازمان تربیت بدنی کارآفرین باشند، فرصت‌های پیش روی سازمان خود و عرصه ورزش را بهتر درک کرده و قادرند از منابع موجود به منظور نوآوری استفاده بیشتری نمایند و در نتیجه سریع‌تر رشد کرده و با محیط همراه شوند. بنابراین به منظور تحقق این امر باید فعالیت‌های کارآفرینانه را در سازمان‌ها ترویج داد و روحیه کارآفرینی را در تصمیم‌گیرندگان و کارکنان سازمان پرورش داده و در نهایت محیطی کارآفرینانه در سازمان حاکم گردانید.

محقق با درک اهمیت مقولات ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی، در رشد و توسعه سازمان‌ها، بر آن است تا ضمن انجام این تحقیق، توجه مدیران سازمان‌های ورزشی را به اهمیت این مفاهیم در عرصه ورزش کشور معطوف داشته، با تکیه بر نظرات دانشمندان و صاحب‌نظران و همچنین تبیین تجارب سازمان‌های ورزشی سایر کشورها، سهم خویش را در تحول باورها و بینش مدیریت ورزش کشور و ارتقاء سطح توانایی سازمان‌های ورزشی ایفا نماید

## ۱-۲ بیان مسئله :

ورزش یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی تامین سلامت و نشاط جامعه می‌باشد. ورزش بر بهره‌وری ملی اثر می‌گذارد. در نتیجه بر رونق اقتصادی کشور تاثیر مثبت بر جای می‌گذارد. سرمایه‌گذاری در تولید

محصولات و خدمات ورزشی، از یک سو اشتغال ایجاد می کند و از سوی دیگر بر تولید ناخالص ملی می افزاید (۱۸). ورزش در کشور ما در حال تحول و رو به توسعه است و همین تحرک می تواند زمینه های مناسبی جهت فعالیت های کارآفرینانه در کنار ورزش میسر سازد.

کارآفرینی مقوله ای است که برآیند تحولات در کشورهایی است که امروزه بعنوان ممالک توسعه یافته تلقی می شوند. این کشورها از مدت ها قبل به این موضوع پی بردند که افرادی وجود دارند که دارای روحیات، شخصیت و سلیقه متفاوت با دیگران هستند. این افراد، اشخاصی ریسک پذیر، متهور، اهل عمل، خلاق و نوآور هستند که اغلب به منظور برآورده کردن نیازهای روحی - شخصیتی خود، به تاسیس و راهبری کسب و کارهای خود می نمایند. تا مدتی این پدیده صرفاً از منظر روان شناسی و جمعیت شناختی در سطح افراد کارآفرینی که بصورت مستقل و با اتکا به منابع مالی و انسانی و فنی شخصی اقدام به تاسیس بنگاه های موفق اقتصادی می نمودند، مورد مطالعه قرار گرفت (۲۰). از این منظر، کارآفرینی به معنی انجام فعالیت هایی برای ایجاد و استفاده و فرصت های جدید اقتصادی و به دنبال آن کسب سود تلقی می شود (۲). پس از آن برخی به این فکر افتادند که نه تنها از حضور این افراد در درون سازمان ها استفاده کنند بلکه به دنبال سازوکارهایی گشتند که بتوانند کل سازمان و شرکت خود را دارای چنین خصیلتی بنمایند و پیرو آن اقدام به مدل سازی این نوع کارآفرینی که به آن کارآفرینی سازمانی می گویند، نمودند (۲۰). کارآفرینی فرایندی است که عناصر خلاقیت و نوآوری از اجزا اصلی آن محسوب شده و در تکوین و تکامل آن نقش اساسی دارند. از دیدگاه سازمانی، کارآفرینی یعنی ارایه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت و یا کیفیت فعالیت سازمان (مثلاً ارائه محصول جدید، افزایش بهره وری، تولیدات و خدمات جدید) (۱۹). کارآفرینی سازمانی شیوه برانگیختن و سپس بهره گیری از افراد در درون یک سازمان می باشد. شیوه ای که افراد فکر می کنند قادرند کارها را به طریقی متفاوت و بهتر انجام دهند. از طریق توسعه روحیه

کارآفرینی در درون سازمان ها می تواند بر موانع موجود بر سر راه انعطاف پذیری ، رشد و نوآوری فائق آمد . پرورش افراد کارآفرین در درون سازمان مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب و ترویج روحیه کارآفرینی است (۳۱). از جمله شاخص های بستر مناسب برای توسعه کارآفرینی سازمانی شامل سبک رهبری ، کار تیمی ، حمایت کافی مدیران از افراد خلاق و نوآور ، سیستم پاداش مناسب و تشویق کارکنان خلاق و ریسک پذیر می باشد (۱۶). بنابراین برای ترویج کارآفرینی سازمانی باید شرایط مناسبی در درون سازمان وجود داشته باشد ، یکی از مهمترین عوامل تسهیل و تقویت کارآفرینی سازمانی ، ساختار مناسب و تشکیلات متناسب با اهداف مورد نظر می باشد . ولف (۱۹۹۵) اظهار داشت که متغیرهای شخصی و متغیرهای سازمانی از قبیل تکنولوژی ، ساختار ، استراتژی ، فرهنگ و همچنین متغیرهای پی در پی محیطی بر روی نوآوری خلاقیت و کارآفرینی در سازمان تاثیر می گذارد (۶۵). مقیمی و همکاران (۱۳۸۳) در طی تحقیقی نشان دادند که وجود ساختارهای ارگانیک و پویا در سازمانهای غیر دولتی تحت مطالعه ، کارآفرینی سازمانی را موجب می شود (۲۶). رضازاده (۱۳۸۲) در طی تحقیق بیان داشت که بین عوامل ساختار سازمانی (رسمیت ، پیچیدگی و تمرکز) و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی دار و منفی وجود دارد ، بدین معنی که شرح وظایف مدون ، دستورالعمل ها ، تفکیک واحدهای سازمانی ، تعداد سطوح مدیریت ، تمرکز تصمیم گیری در راس سازمان و تفویض نکردن اختیار به سطوح پایین تر رابطه معکوسی با کارآفرینی سازمانی دارد (۱۶). کاندو (۱۹۹۶) در طی تحقیقی اظهار داشت که هر چه میزان استاندارد سازی امور بیشتر باشد به همان نسبت از توان خلاقیت و بالتبع آن از میزان کارآفرینی افراد در درون سازمانهای کاسته می شود بطوریکه جهت ایجاد تعادل و تناسب بین میزان استانداردسازی و توان خلاقیت ، مدیران سازمان ها باید از انعطاف بیشتری در اجرای امور مربوط به دوایر خلاق سازمانی برخوردار باشند (۵۱).

بنابراین با توجه به مطالب گفته شده، محقق در این تحقیق در نظر دارد تا به چگونگی ارتباط بین ساختار

سازمانی و کارآفرینی سازمانی در بین مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی کشور پرداخته و میزان این ارتباط را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهد. امید است این تحقیق علاوه بر شناخت وضع موجود ساختار سازمان تربیت بدنی، با ارائه پیشنهاداتی در این زمینه، محیطی مناسب را برای نهادینه کردن تفکر خلاق، نوآوری و کارآفرینی سازمانی در بین مدیران سازمان فراهم آورد. به عبارت دیگر در این تحقیق سعی شده است به موارد زیر پاسخ داده شود:

۱- آیا بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

۱-۱- آیا بین پیچیدگی و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

۱-۲- آیا بین رسمیت و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

۱-۳- آیا بین تمرکز و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

۲- آیا بین سطح تحصیلات و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

۳- آیا بین سوابق خدمت و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

۴- آیا بین سن و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

### ۳- ضرورت تحقیق:

ایجاد و تاسیس مشاغل کارآفرینانه سهم عمده‌ای از مشاغل ایجاد شده طی سال‌های اخیر را به خود اختصاص داده است. برخی کشورهای پیشرفته صنعتی برنامه‌های حمایتی گسترده‌ای را از کارآفرینان تدوین نموده و به اجرا گذاشته‌اند (۲۴). هر اندازه که نقش و اهمیت کارآفرینان در رشد و توسعه اقتصادی بیشتر آشکار می‌شود یا به عبارت دیگر، هر قدر پارادایم کارآفرینی بیشتر احساس می‌شود؛ ضرورت شناخت زمینه‌های کارآفرینی بیشتر احساس می‌شود (۳۱).



ورزش جایگاهی مناسب و متنوع برای ایجاد اشتغال و تولید فرصت‌های جدید فعالیت اقتصادی است. با شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش می‌توان فرصت‌های جدیدی را به کارآفرینان و جامعه معرفی کرده تا از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی اجتماعی بهره گیرند (۲۲).

سازمان تربیت بدنی به عنوان متولی ورزش کشور و متصدی طرح نظام جامع توسعه تربیت بدنی و ورزش کشور جهت سازگاری با تغییرات روز افزون، سریع و پیچیده و نامطمئن محیط، و کشف فرصت‌های بالقوه در عرصه ورزش نیازمند کارآفرینانی است که خلاقیت و نوآوری و توان کشف فرصت‌های جدید از بارزترین ویژگی‌های آنان است و اصولاً خصوصیات روانی و رفتاری این گونه افراد (از قبیل استقلال طلبی، نیاز به پیشرفت، ریسک‌پذیری و ...) و ماهیت طبیعی نوآوری، شرایط خاص و متفاوتی را می‌طلبد. لذا شناخت ویژگی‌های بستر مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان، اولین قدم و اساسی‌ترین مساله روز سازمان تربیت بدنی محسوب می‌گردد. با توجه به این ضرورت، محقق در این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی می‌باشد.

#### ۴-۱ اهداف تحقیق

##### هدف کلی :

تعیین رابطه بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران

##### اهداف اختصاصی :

۱- تعیین رابطه بین ساختار سازمان و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی

۲- تعیین رابطه بین پیچیدگی و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی

۳- تعیین رابطه بین رسمیت و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی

۴- تعیین رابطه بین تمرکز و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی

۵- تعیین رابطه بین سطح تحصیلات و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی .

۶- تعیین رابطه بین سابقه خدمت و کار آفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمانی تربیت بدنی

۷- تعیین رابطه بین سن و کار آفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی

### ۱-۵ فرضیه ها

۱- بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد .

۱-۱- بین پیچیدگی و کار آفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد.

۱-۲- بین رسمیت و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد.

۱-۳- بین تمرکز و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد.

۲- بین سطح تحصیلات و کار آفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد .

۳- بین سوابق خدمت و کار آفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد .

۴- بین سن و کار آفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد.

### ۱-۶ روش تحقیق :

در این تحقیق با توجه به ماهیت و نوع مسائل و اهداف و فرضیه‌های تحقیق، روش تحقیق

از نوع توصیفی - همبستگی است.

### ۷- روش گردآوری داده ها

برای تدوین مبانی نظری تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای و اکتشافی و برای گردآوری داده‌ها جهت آزمون

فرضیه‌های تحقیق از پرسشنامه‌ای که دارای سه بخش مشخصات فردی، ساختار سازمانی و سنجش میزان

کارآفرینی سازمانی مدیران می باشد استفاده شد بطوریکه از پرسشنامه استاندارد شده رایینز برای بخش ساختار سازمانی و در تدوین سؤالات مربوط به کار آفرینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد شده صمد آقایی استفاده شده است.

#### ۸- اروش مورد نظر برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها

پس از ورود اطلاعات به نرم افزار آماری SPSS از دو روش آماری توصیفی ( میانگین ، انحراف استاندارد ، فراوانی ، فراوانی درصدی ) و جداول و نمودارها و از آمار استنباطی و آزمونهای همبستگی پیرسون و همبستگی رتبه ای اسپیرمن برای ارتباط بین متغیرها استفاده شده است.

#### ۹-۱ جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی کشور را تشکیل میدهند که شامل ۴۲ نفر می باشند .

#### ۱۰-۱ نمونه آماری

نمونه گیری آماری از نوع سرشماری که در واقع نمونه آماری با جامعه که شامل ۴۲ نفر می باشد برابر است.

#### ۱۱-۱- قلمرو تحقیق

#### قلمرو موضوعی

حوزه نگرشی این تحقیق، عوامل ساختار سازمانی و کار آفرینی سازمانی را در بر می گیرد.

#### قلمرو زمانی

این تحقیق در سال ۸۶ انجام گرفته است.

## قلمرو مکانی

این تحقیق از نظر قلمرو مکانی، حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور را در بر می گیرد.

### ۱۲- محدودیتهای تحقیق

الف) محدودیت هایی که در این تحقیق توسط محقق کنترل شده است:

- تحقیق فقط در حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی صورت گرفت.

- تنها مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردیدند.

- این تحقیق از نظر موضوعی محدود به مقوله های ساختار سازمانی و زیر

مؤلفه های آن و کارآفرینی سازمانی گردید.

ب) محدودیت هایی که در این تحقیق برای محقق قابل کنترل نبود:

- همکاری محدود برخی از مدیران ستادی سازمان در تکمیل پرسشنامه ها.

- شرایط روانی و میزان انگیزش، تمایل و دقت آزمودنیها در پاسخ به سؤالات از دسترس محقق خارج بود.

- با وجود اینکه پرسشنامه ها با معرفی نامه بخش تحقیقاتی مرکز ملی توسعه مدیریت و ورزش سازمان و

حضور شخصی محقق در بخش های مختلف سازمان توزیع گردید ولی به علت مشغله کاری زیاد مدیران،

تمرکز مدیران در پاسخگویی به سؤالات از کنترل محقق خارج بوده است.

### ۱۳- ۱- تعریف واژه ها و اصطلاحات تحقیق :

- سازمان<sup>۱</sup>

استیفن پی رابینز و دی سنزو<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) سازمان را آرایشی سیستماتیک از افرادی که به منظور دستیابی به

اهداف خاص گرد هم آمده اند، می داند. لذا هر سازمان سه ویژگی دارد: دارای هدف است، متشکل از

1- organization

1- S.P.Robbins & D.A. Decenzo