

## فهرست مطالب

عنوان

صفحه

### فصل اول : کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه	۱
۲-۱ بیان مسئله	۲
۳-۱ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۴
۴-۱ اهداف تحقیق	۵
۱-۴-۱ هدف اصلی	۵
۲-۴-۱ اهداف اختصاصی	۵
۵-۱ فرضیه های تحقیق	۶
۶-۱ قلمرو تحقیق	۶
۱-۶-۱ قلمرو موضوعی	۶
۲-۶-۱ قلمرو مکانی	۶
۳-۶-۱ قلمرو زمانی	۶
۷-۱ محدودیت تحقیق	۶
۸-۱ تعاریف واژه ها	۷
۱-۸-۱ تعاریف نظری	۷
۲-۸-۱ تعاریف عملیاتی	۸

### فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱-۲ مقدمه	۱۱
۲-۲ مبانی نظری	۱۲
۱-۲-۲ کارآفرینی سازمانی	۱۲
۱-۱-۲-۲ مفهوم کارآفرینی	۱۲
۲-۱-۲-۲ کارآفرینی سازمانی	۱۳
۳-۱-۲-۲ اهمیت و ضرورت کارآفرینی	۱۴

۱۶	۲-۲-۱-۴- سیر تاریخی مفهوم کارآفرینی	۱۶
۱۶	۲-۲-۱-۵- انواع کارآفرینی	۱۶
۱۷	۲-۲-۱-۶- نوع شناسی کارآفرینی	۱۷
۱۸	۲-۲-۱-۷- عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی	۱۸
۱۹	۲-۲-۱-۸- موانع توسعه کارآفرینی	۱۹
۲۰	۲-۲-۱-۹- موانع کارآفرینی در مرحله آموزش و زمینه سازی	۲۰
۲۱	۲-۲-۱-۱۰- برنامه ریزی برای کار آفرینی سازمانی	۲۱
۲۲	۲-۲-۱-۱۱- موانع کارآفرینی در ایران	۲۲
۲۶	۲-۲-۲- اشتیاق شغلی	۲۶
۲۶	۲-۲-۲-۱- شغل	۲۶
۲۷	۲-۲-۲-۲- اشتیاق شغلی	۲۷
۲۸	۲-۲-۲-۳- ابعاد اشتیاق شغلی	۲۸
۲۹	۲-۲-۲-۴- تفاوت اشتیاق به کار با رضایت شغلی	۲۹
۳۰	۲-۲-۲-۵- تفاوت اشتیاق به کار با تعهد شغلی	۳۰
۳۰	۲-۲-۲-۶- عوامل اثرگذار بر اشتیاق شغلی	۳۰
۳۰	۲-۲-۲-۱- حمایت اجتماعی ادراک شده و اشتیاق شغلی	۳۰
۳۱	۲-۲-۲-۲- آموزش	۳۱
۳۱	۲-۲-۲-۳- معناداری شغل	۳۱
۳۱	۲-۲-۲-۴- استقلال شغلی (کنترل بر کار)	۳۱
۳۲	۲-۲-۲-۵- پاداش درونی (انگیزش درونی)	۳۲
۳۲	۲-۲-۲-۷- رضایت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان	۳۲
۳۴	۲-۲-۲-۸- رابطه توانمندسازی با اشتیاق شغلی	۳۴
۳۴	۲-۲-۲-۹- رابطه اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه	۳۴
۳۴	۲-۲-۲-۱۰- مزایای افزایش اشتیاق شغلی کارکنان	۳۴
۳۵	۲-۲-۲-۱۱- محرک‌های اشتیاق شغلی	۳۵

۳-۲ پیشینه تحقیق .....	۳۷
۲-۳-۱- تحقیقات داخلی انجام شده .....	۳۷
۲-۳-۲- تحقیقات خارجی انجام شده .....	۴۰
۲-۳-۳- جمع بندی پیشینه .....	۴۲

### فصل سوم : روش شناسی تحقیق

۳-۱ مقدمه .....	۴۴
۳-۲ روش تحقیق .....	۴۵
۳-۳ جامعه ی آماری .....	۴۵
۳-۴ روش نمونه گیری .....	۴۶
۳-۵ متغیرهای تحقیق .....	۴۶
۳-۶ ابزار جمع آوری داده ها .....	۴۶
۳-۶-۱ پرسشنامه محقق ساخته ویژگی های جمعیت شناختی .....	۴۷
۳-۶-۲ پرسشنامه اشتیاق شغلی .....	۴۷
۳-۶-۳ پرسشنامه کارافرینی سازمانی (رابینز و کولتر، ۱۹۹۶) .....	۴۷
۳-۷ روایی و پایایی ابزار سنجش .....	۴۸
۳-۸ روش تجزیه و تحلیل داده ها .....	۴۸

### فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱ مقدمه .....	۴۹
۴-۲ ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری .....	۵۰
۴-۲-۱- وضعیت جنسیت آزمودنی ها .....	۵۰
۴-۲-۲- وضعیت سن آزمودنی ها .....	۵۰
۴-۲-۳- وضعیت سابقه خدمت آزمودنی ها .....	۵۱
۴-۲-۴- وضعیت میزان تحصیلات آزمودنی ها .....	۵۱
۴-۳- توصیف متغیرهای تحقیق .....	۵۱
۴-۳-۱- توصیف متغیرهای تحقیق .....	۵۱

۴-۴- بررسی فرضیه های تحقیق .....	۵۲
۴-۴-۱- بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق .....	۵۲
۴-۵- بررسی فرضیه های تحقیق .....	۵۳
۴-۵-۱- بررسی فرضیه اول تحقیق .....	۵۳
۴-۵-۲- بررسی فرضیه دوم تحقیق .....	۵۳
۴-۵-۳- بررسی فرضیه سوم تحقیق .....	۵۴
۴-۵-۴- بررسی فرضیه چهارم تحقیق .....	۵۴

### فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه .....	۵۶
۵-۲- خلاصه تحقیق .....	۵۷
۵-۳- یافته های تحقیق .....	۵۷
۵-۴- بحث و بررسی .....	۵۸
۵-۵- پیشنهادهای تحقیق .....	۶۱
۵-۵-۱- پیشنهادهای برخاسته از تحقیق .....	۶۱
۵-۵-۲- پیشنهادهایی برای سایر محققان .....	۶۱
منابع .....	۶۲
پیوست ها .....	۷۱
پیوست ۱ پرسشنامه تحقیق .....	۷۲

## فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۴۵	جدول ۳-۱: توزیع جامعه آماری .....
۴۷	جدول ۳-۲: توزیع سوالات و مولفه های پرسشنامه اشتیاق شغلی .....
۴۷	جدول ۳-۳: مولفه های پرسشنامه کارافرینی سازمانی .....
۵۰	جدول ۴-۱: جدول فراوانی و درصد و درصد تجمعی متغیر جنسیت .....
۵۰	جدول ۴-۲: جدول فراوانی و درصد و درصد تجمعی متغیر سن .....
۵۱	جدول ۴-۳: جدول فراوانی و درصد و درصد تجمعی متغیر سابقه خدمت .....
۵۱	جدول ۴-۴: جدول فراوانی و درصد و درصد تجمعی متغیر میزان تحصیلات .....
۵۲	جدول ۴-۵: آماره های توصیفی مربوط به متغیر های تحقیق .....
۵۲	جدول ۴-۶: آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق .....
۵۳	جدول ۴-۷: آزمون همبستگی بین نیرومندی و کارافرینی سازمانی .....
۵۳	جدول ۴-۸: آزمون همبستگی بین وقف خود و کارافرینی سازمانی .....
۵۴	جدول ۴-۹: آزمون همبستگی بین جذب و کارافرینی سازمانی .....
۵۴	جدول ۴-۱۰: آزمون همبستگی بین اشتیاق شغلی و کارافرینی سازمانی .....

## فهرست اشکال

عنوان

صفحه

---

شکل ۱-۲: مدل محرکهای شغلی (زرگران مقدم ۱۳۹۰). ..... ۳۶

## چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین رابطه بین اشتیاق شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان ادارات ورزش جوانان استان کرمان بود. روش این تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش جوانان استان کرمان به تعداد ۲۰۱ نفر تشکیل دادند. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۳۲ نفر به روش خوشه ای تصادفی انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران (۲۰۰۱) و کارآفرینی سازمانی رابینز و کولتر (۱۹۹۶) استفاده شد که پرسشنامه ها از روایی صوری و محتوایی برخوردار بودند و پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۹۳ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار SPSS 22 انجام شد. از ضریب همبستگی اسپیرمن جهت آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شد و نتایج نشان داد که بین نیرومندی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود ندارد ( $r=0.134$ ). همچنین بین وقف خود و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد ( $r=0.274$ ). همچنین نتایج حاکی از رابطه بین جذب و کارآفرینی سازمانی بود ( $r=0.392$ ). همچنین براساس یافته های تحقیق، بین اشتیاق شغلی و کارآفرینی سازمانی رابطه وجود دارد ( $r=0.349$ ).

## کلمات کلیدی:

اشتیاق شغلی، کارآفرینی سازمانی، وقف خود، جذب، نیرومندی، ادارات ورزش و جوانان کرمان

# فصل اول

## کلیات تحقیق



## ۱-۱ مقدمه

منابع انسانی مهمترین و با ارزش ترین دارایی است که هر سازمانی در اختیار دارد. موثرترین راه بدست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان است. می توان اذعان داشت که بدون افراد کارآمد دستیابی به اهداف سازمان غیرممکن می باشد منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی یا شکست و نابودی سازمان دارند. در عصر حاضر که تغییرات محیط بیش از پیش مورد توجه است به منابع انسانی و رفتار سازمانی به دید یک ارزش نگریسته می شود، و این باور همگانی وجود دارد که بقاء و رشد سازمان ها مستلزم واکنش به موقع مناسب در برابر تغییرات پی در پی محیطی است و در این میان تنها سازمان هایی می توانند ضرورت ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی نمایند و بقاء خود را در چنین محیط متغیری ادامه دهند که بر اشتیاق شغلی و کارآفرینی سازمانی (خلاقی و نو آوری) تاکید و تمرکز کنند. در این راستا سازمان های موفق برای نیل به اهداف خود نکات و راهکارهای ویژه ای را سرلوحه فعالیت های اقتصادی خود قرار داده اند که از این میان، پایبندی به تفکر، خدمت به مشتری یا مشتری مداری و دارا بودن فرهنگ سازمانی برخوردار از بصیرت را می توان نام برد (گل پرور و نادی، ۱۳۸۹).

از این رو سازمان ها به این مهم پی برده اند که ارتقاء اشتیاق شغلی موجب افزایش میزان رضایت شغلی، تعهد سازمانی منابع انسانی و اثر بخشی عملکرد سازمان می شود، همچنین در این میان کارآفرینی به عنوان یک فرایند چند سویه هم برای رشد و توسعه اقتصادی و هم برای ایجاد تحول از راه نوآوری و بهبود فرایندها به شدت مورد نیاز است به طوریکه یکی از معیارهای مهم تمایز کشورهای توسعه یافته را می توان در میزان عملیاتی کردن کارآفرینی در آن دانست به همین دلیل سازمان هایی که در جوامع مختلف قراردادارند از این امر مستثنی نیستند و برای مشارکت در رشد و توسعه کشور خود باید به کارآفرینی مختص خود که همان کارآفرینی سازمانی است روی بیاورند (عبدالعلی و پوردوستکویی، ۱۳۸۹). ادارات ورزش و جوانان نیز، به عنوان متولی ورزش در استان های کشور که به صورت مستقیم در امر هدایت ورزش جامعه دخیل هستند، در راستای واکنش سریع به تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده محیط و استفاده بهینه از فرصت های پیش رو، نیازمند داشتن محیط سازمانی سالم و به تبع آن کارکنانی توانمند هستند، لذا با توجه به موارد فوق هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین اشتیاق شغلی و کارآفرینی سازمانی ادارات ورزش جوانان استان کرمان بود.

## ۱-۲ بیان مسئله

نیم نگاهی به وضعیت جهانی به ما نشان می دهد که اقتصاد ایران در یک شرایط بحرانی قرار دارد و رو به شکست می باشد و ما را به سوی این باور می کشاند که رشد کارآفرینی و فرهنگ کارآفرینانه به شرطی که

هنرمندانه، با فرهنگ، امکانات، توانایی‌ها و سلیقه ایرانی آمیخته شود تنها راه بهبود بیماری امروز اقتصاد کشور و پیشگیری از وخامت حال فرداست (دهقانپور، ۱۳۹۴). کارآفرینی یکی از عوامل کلیدی برای رسیدن به توسعه اقتصادی و ایجاد تحولات اجتماعی است که بخشی از بحران موجود جامعه بشری را که ناشی از پویا نبودن اقتصاد است برطرف می‌کند (جم، ۲۰۱۲). از این رو، باید با ایجاد آگاهی عمومی درباره نتایج فعالیت‌های کارآفرینانه و افزایش توانایی نیروی کار در بهره‌برداری از فرصت‌های موجود، زمینه ایجاد کسب و کارهای جدید را فراهم کرد. ترویج کارآفرینی به دو دلیل مسئله اصلی سیاستگذاران است: ۱- کارآفرینان، از منابع و فرصت‌های موجود جهت مقاصد مختلفی بهره‌برداری می‌کنند. آنها با تولید و فروش کالاها یا خدمات، در حقیقت بازار جدیدی ایجاد کرده و یا اینکه بازارهای قدیمی را نوسازی می‌کنند. ۲- آنها با این کارشان، از منابع و فرصت‌های موجود استفاده بهینه می‌کنند (زالی و همکاران، ۱۳۹۶).

واژه کارآفرینی همواره با تلاش‌های یک فرد همراه است که علیرغم شانس کم موفقیت، توانسته با تغییر نگرش، به موقعیتی بزرگ دست یابد و کارآفرینی فرایندی است که در آن یک عامل در رخداد کارآفرینی شرکت می‌کند. یک رخداد در حقیقت، تحقق یک ایده، مفهوم، خدمت، محصول یا عمل نوآورانه است. عامل، فرد یا گروهی است که مسئولیت به بار نشستن رخداد را بر عهده دارد (ملکی، ۱۳۸۶: ۶۰). که اولین مسئله، ایجاد اشتیاق در وی برای کارآفرینی است. سازمان‌های امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان میشوند و تکالیف شغلشان را به طرز مطلوبی به انجام میرسانند (باکر و لیتز، ۲۰۱۵).

اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم، گرایش به روانشناسی مثبت را منعکس می‌کند. پدیده مثبت در محیط کاری و نبود پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی، خطا و خرابکاری در شغل و ضعف کاری از نقطه نظر حفظ منابع بسیار قابل ملاحظه است. به بیان دیگر، اشتیاق شغلی، توجه بر روی توانایی نیروی انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار می‌باشد (پیرحیاتی و همکاران، ۱۳۹۱). در طی سال‌های اخیر مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت یک رویکرد بدیع را برای بسیاری از روانشناسان، اجتماعی پدید آورده است. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت به دلیل اثرات برجسته تجربیات مثبت برافزایش بهره‌وری، تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (سلیگمن، ۲۰۱۶) و روحیه نیروی کار پدیده‌ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری، شایسته توجه قابل ملاحظه‌های هستند زیرا بیشتر افراد

<sup>1</sup> Gem

<sup>2</sup> Bakker & Leiter

<sup>3</sup> Seligman