

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۵، شماره ۱۶، بهار ۱۳۹۶

ص ص: ۹-۱۹

اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران

ابوالفضل درویشی^۱ - معصومه کلاته سیفری^{۲*}

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران ۲. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران،

بابلسر، ایران

(تاریخ دریافت: ۳۰ / ۰۳ / ۱۳۹۵، تاریخ تصویب: ۰۴ / ۱۰ / ۱۳۹۵)

چکیده

هدف از این تحقیق تعیین اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بود. مطالعه حاضر به روش توصیفی - تحلیلی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان مازندران (۱۲۷ نفر) بود و نمونه آماری تحقیق براساس جدول مورگان ۹۷ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه نشاط سازمانی و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای آماری SPSS^{۲۰} و AMOS^{۲۳} استفاده شد. نتایج نشان داد که نشاط به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۴۲ بر بهره‌وری نیروی انسانی، اثرگذار است. در اثرگذاری نشاط سازمانی به ترتیب خودگشودگی با بار عاملی ۰/۷۹، مثبت‌اندیشی با بار عاملی ۰/۶۳، مشارکت، معنادار بودن، علاقه به کار با بار عاملی ۰/۵۷ و یادگیری با بار عاملی ۰/۵۳، بیشترین نقش را دارند. نشاط سازمانی در بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی دارد و پیشنهاد می‌شود مدیران برای ایجاد نشاط سازمانی مناسب در سازمان تحت مدیریت خود، تلاش کنند تا از این طریق علاوه بر ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، سبب افزایش و بهبود بهره‌وری کارکنان و سازمان شوند.

واژه‌های کلیدی

بهره‌وری، مازندران، مثبت‌اندیشی، معادلات ساختاری، نشاط سازمانی.

مقدمه

کار یکی از جنبه‌های مهم زندگی افراد است و مردم به‌ازای پول یا پاداش‌های غیرمادی مانند خواسته روحی و روانی خود، کار را انجام می‌دهند. در گذشته بسیاری بر این باور بودند که محیط کار، محیطی جدی و در تضاد با نشاط است و این تصور نادرستی است که فرد فکر کند هم می‌تواند کار کند و هم شاد باشد؛ اما امروزه، پس از سال‌ها تلاش، بسیاری از شرکت‌ها به‌منظور یافتن راهی برای بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش نشاط در سازمان را یکی از اولویت‌های اساسی، به‌شمار می‌آورند (۱۵). در اواخر قرن بیستم تحقیقات گسترده‌ای در زمینه روان‌شناسی صنعتی، به‌ویژه در زمینه عوامل مؤثر بر انگیزش مانند توجه به ساعت کار، غیبت، ترک شغل، شرایط جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری صورت گرفته که از جمله مهم‌ترین فاکتورهای کیفیت کاری، مقوله نشاط است (۳). ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن از آنجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشتر وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کار بانشاطی داشته باشند، می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری همراه با نشاط، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته‌اند. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود (۳).

از نظر کامپتون^۱ (۱۹۹۶) مهم‌ترین عامل در سلامت روان افراد، نشاط است. در زبان روان‌شناسی منظور از نشاط حالت هیجانی مثبت است که با شاخص‌هایی مانند

1. Compton

توازن عاطفی، رضایت از کیفیت زندگی، خوش‌بینی، شادابی روانی، احساس سلامت، احساس کفایت و کارامدی مشخص می‌شود (۱۴). چاوش‌باشی و دهقان عقیفی (۱۳۹۴) بیان کردند که سلامت روانی با نشاط همبستگی مثبت دارد. مدیران به‌منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقدام‌هایی که به بهداشت روان کارکنان در سازمان منجر می‌شود توجه کنند. توجه به نشاط کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه نشاط آنها راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. نشاط در محیط کار به آنچه افراد دارند (پاداش، حقوق مناسب و ...) کمتر بستگی دارد، بلکه بیشتر تحت تأثیر کاری است که انجام می‌دهند. برای بانشاط بودن تمرکز بر آنچه افراد دارند، امری منفعلانه است، درحالی‌که تمرکز بر آنچه افراد انجام می‌دهند، فعال است و به ساختن آینده‌ای مطلوب و مسئولیت‌پذیر منجر می‌شود. براساس مدل کرولف در نشاط، شش اقدام مورد توجه قرار گرفته است که عبارت‌اند از: مثبت‌اندیشی^۲، یادگیری^۳، خودگشودگی^۴، مشارکت^۵، معنادار بودن کار^۶ و علاقه به کار^۷ (۵). یکی از عوامل مهم لازمه نشاط، مثبت‌اندیشی و جست‌وجوی خوبی‌ها و زیبایی‌هاست. مثبت‌اندیشی متکی بر کشف واقعیات خوشایند است. نگرش مثبت، مبتنی بر واقعیات خوشایند، سرمنشأ تلاش، پویایی و شادابی است. افراد مثبت‌اندیش روی راه‌حل‌ها، امکانات و نقاط قوت تمرکز می‌کنند؛ البته بدان معنا نیست که آنها مسائل و تهدیدها را نادیده می‌گیرند، بلکه آنها دریافته‌اند که مثبت‌اندیشی، آنها را شادتر و کارآمدتر می‌سازد (۸). یادگیری عامل مهم دیگر مؤثر در نشاط سازمانی است؛ فرایندی است که در

2. Positive thinking
3. Learning
4. Self-disclosure
5. Partnership
6. Meaningful work
7. Interest to work

آن رفتارها و مدل‌های ذهنی افراد تغییر می‌کند و افراد به‌گونه‌ای دیگر می‌اندیشند و عمل می‌کنند. کاری که در آن یادگیری حاصل نشود، بسیار کسل‌کننده خواهد شد. یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که گروه یاد می‌گیرد تعامل داشته باشد، دانش را سهیم شده و به‌صورت جمعی عمل می‌کند، به‌گونه‌ای که ظرفیت ترکیب‌شده گروه افزایش یابد و توانایی فهم و انجام عمل مؤثر را به‌دست آورند (۵). خودگشودگی حدی است که افراد تمایل دارند اطلاعات مربوط به خود را با دیگران در میان بگذارند. زمانی که با گشودگی با افراد ارتباط برقرار می‌شود، از خلاقیت و انرژی آنها به بهترین نحو استفاده خواهد شد (۹). زمانی که شما (مدیران) با گشودگی با افراد ارتباط برقرار می‌کنید، از خلاقیت و انرژی آنها به بهترین نحو استفاده خواهید کرد؛ اگر این کار را انجام ندهید، افراد احساس می‌کنند به‌منزله چرخ‌دنده ماشین هستند و شاد نخواهند بود (۱۶). مطالعات روان‌شناسی نشان داده است که توانایی کنترل عوامل محیطی اساسی‌ترین مؤلفه برای نشاط است. زمانی که ما در تصمیماتی که برایمان مهم است شرکت می‌کنیم و برای ساختن آینده خود فعالانه وارد عمل می‌شویم، شادتر خواهیم بود. مدیریت مشارکتی یکی از شیوه‌های نوین انگیزشی در اداره مؤثر سازمان‌های تولیدی و خدماتی در بخش خصوصی و عمومی است و بر این منطق استوار است که افراد در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌هایی که بر سرنوشتشان اثر می‌گذارد، مشارکت کنند، در کارهای خود آزادی عمل بیشتری داشته باشند و بر زندگانی کاری خود کنترل‌هایی اعمال کنند (۹). معنادار بودن کار به معنای فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و بالارزشی را دنبال می‌کنند؛ آنان احساس می‌کنند در جاده‌ای حرکت می‌کنند که وقت و انرژی آنان بالارزش است و معنادار بودن یعنی بالارزش بودن اهداف و علاقه

درونی شخص به شغل (۱۲). علاقه به کار، یکی دیگر از فاکتورهای نشاط سازمانی است. در دنیا، عشق قدرتمندترین نیروست و این امر دنیای کار را نیز در برمی‌گیرد؛ اشخاصی که با حرارت و عشق کار می‌کنند، کار برایشان لذت‌بخش است و کمتر فرصت غصه خوردن خواهند داشت (۹). نشاط از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد و از سویی موجب کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه، افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود (۲۱). نشاط سازمانی از جمله عوامل مؤثر در کارایی منابع انسانی سازمان‌هاست و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و توسعه روزافزون آنها، مستلزم رشد بهره‌وری و کارایی کارکنان است. در نظام کنونی جهان، بهره‌وری و ارتقای آن یکی از اهداف عمده سازمان‌های فعال و زنده است. در نظام متحول و پیشرو، اولین گام، کوشش برای شناخت و بهره‌وری و متعاقب آن تلاش برای تعیین عوامل مؤثر بر افزایش آن است که با بقا و دوام حیات ملت‌ها گره خورده و یکی از معیارهای تعیین‌کننده قدرت در جوامع بین‌المللی و محافل علمی است (۴). در حال حاضر، اهمیت و نقش منابع انسانی بر کسی پوشیده نیست و از جمله بالارزش‌ترین و کمیاب‌ترین منابع در سازمان است (۲۰). از طرف دیگر بهره‌وری^۱ کارکنان یکی از متغیرهای اساسی در دوام و بقای سازمان‌های امروزی تلقی می‌شود (۱۱). یکی از مهم‌ترین عوامل کاهش یا افزایش بهره‌وری در سازمان، عامل نیروی انسانی است، به همین دلیل یکی از مسائلی که سبب نگرانی مدیران برای هدایت سازمان‌ها در دهه‌های آینده شده است، تلاش برای افزایش بهره‌وری حرفه‌ای کارمندان خود است (۱۸). بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ نتایج بهتر از روز پیش به انجام برساند. توجه نکردن به بهره‌وری نیروی

انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل، علاوه بر کاهش کارایی و اثربخشی سازمان، سبب افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می‌شود (۷). حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و قابلیت‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در تحقق هدف‌های سازمان حداکثر بهره را برد. بهره‌وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فناوری، تدوین دستور کار و صدور بخشنامه حاصل نمی‌شود، بلکه انسان، محور هر نوع بهره‌وری فردی-اجتماعی و سازمانی است؛ بنابراین باید بیشترین توجه و برنامه‌ریزی در بهره‌وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود (۲).

در مطالعات انجام‌گرفته، زارعی‌متین و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه خود دریافتند که، مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت و مثبت‌اندیشی در وضعیت نامناسب و مؤلفه‌های معنادار بودن و علاقه به کار در وضعیت متوسط است (۸). حجازی و تقی‌پور فرشی (۱۳۹۴) نتیجه گرفتند که شادی در محل کار و ابعاد آن (احساس مثبت و تعهد کاری) تأثیر معناداری بر بهره‌وری نیروی انسانی داشتند (۶). زلنسکی^۱ و همکاران (۲۰۰۸) نتیجه گرفتند بین نشاط در محل کار و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۵). همچنین کوئیک و کوئیک^۲ (۲۰۰۴)، وسارت^۳ و همکاران (۲۰۱۵) و رگو و سونها^۴ (۲۰۰۸) نتیجه گرفتند که حفظ نشاط در محل کار می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد (۲۴-۲۲). لدفورد^۵ (۱۹۹۹) نتیجه گرفت که رابطه مثبتی بین

نشاط در محیط کار و بهره‌وری وجود دارد (۱۹). وجود نشاط در محل کار هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها مفید است. به گفته بوئم و لیوبومیرسکی^۶ (۲۰۰۸) افراد بانشاط به حوادث و رویدادها، بهتر پاسخ می‌دهند؛ فشار روانی کمتری را احساس می‌کنند و سیستم ایمنی آنها از افرادی که نشاط کافی ندارند، قوی‌تر است. ایجاد نشاط موجب به‌وجود آمدن احساسات مثبت در کارکنان می‌شود و همین مسئله موفقیت افراد را افزایش می‌دهد (۱۳). بهبود سطح نشاط در سازمان‌ها، آن هم سازمان‌های ورزشی، از جمله ادارات ورزش و جوانان از آن جهت امری مهم تلقی می‌شود که به شیوه‌های گوناگون می‌تواند در اثربخشی سازمان نقش مهمی را ایفا کند و از طرفی با وجود چالش‌هایی که سازمان‌های امروزی از جمله ادارات ورزش و جوانان با آن مواجهند، ایجاد سازمان بانشاط یکی از نیازهای راهبردی برای موفقیت در بلندمدت است. در مورد بهره‌وری هم که امری بدیهی است و هر سازمان زنده و فعالی در دنیای امروز در پی رسیدن به بهره‌وری و ارتقای آن است. اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی فناوری، سرعت تبادل اطلاعات و تنوع سلیقه‌ها بر کسی پوشیده نیست و سازمان‌ها برای افزایش بهره‌وری کارکنان خود باید عوامل مؤثر بر آن را شناسایی و در سازمان پیاده کنند؛ یکی از این عوامل می‌تواند وجود نشاط در محیط کاری باشد. با توجه به اینکه در ورزش کشور، برگزاری فعالیت‌های ورزشی، رویدادهای بزرگ و توسعه و تعمیم ورزش در کشور و همچنین ارتقای سطح دانش علمی و تخصصی کارکنان و غیره، به عهده وزارت ورزش و جوانان و ادارات کل ورزش و جوانان استان‌هاست، توجه به منابع انسانی و بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان اهمیت ویژه‌ای دارد و از طرفی ادارات ورزش و جوانان از متولیان اصلی ورزش

1. Zelenski, Murphy & Jenkins
2. Quick, J. C., & Quick, J. D
3. Wesarat, Sharif & Majid
4. Rego & Cunha
5. Ledford

6. Boehm & Lyubomirsky

کشور محسوب می‌شوند و عملکرد آنها در کلیه ابعاد ورزشی، از تربیتی و همگانی گرفته تا قهرمانی و حرفه‌ای تأثیرگذار است. همچنین یکی از اهداف تأکید بر ورزش در واقع افزایش نشاط در بین افراد جامعه است؛ بنابراین بررسی ارتباط بین نشاط سازمانی و بهره‌وری کارکنان و توجه به آن می‌تواند برای موفقیت سازمان مفید باشد؛ پس تحقیق حاضر در پی پاسخ به این پرسش است که نشاط سازمانی چه اثری بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران دارد؟

روش تحقیق

با توجه به اینکه در این پژوهش اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بررسی می‌شود، مناسب‌ترین روش برای انجام تحقیق، توصیفی-تحلیلی است که به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران (N=۱۲۷) بود. با استفاده از جدول مورگان ۹۷ نفر به عنوان نمونه آماری مشخص شدند و پرسشنامه بین آنها توزیع شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه بود: ۱. پرسشنامه نشاط سازمانی: برای گردآوری اطلاعات مربوط به نشاط سازمانی از پرسشنامه ۱۷ سؤالی محقق ساخته که دارای شش بعد (مثبت‌اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن و علاقه به کار) است (۵)، استفاده شد که روایی آن توسط استادان مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی آن براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد؛ ۲. پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی: برای گردآوری اطلاعات مربوط به بهره‌وری کارکنان از پرسشنامه ۲۱ سؤالی استاندارد هرسی و گلداسمیت^۱ (۱۹۸۰) (۱۷) که براساس مدل ACHIVE طراحی شده و دارای هفت بعد (توانایی،

وضوح، حمایت سازمانی، انگیزش، ارزیابی، اعتبار و تناسب محیطی) است، استفاده شد؛ پایایی پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی ۰/۹۱ به دست آمد. هر دو پرسشنامه در مقیاس لیکرت در ۵ طیف بودند. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون و همچنین برای تعیین روابط میان متغیرها در قالب مدل، از مدلسازی معادلات ساختاری (SEM)^۲ بهره گرفته شد. در انجام آزمون‌های مذکور از نرم‌افزارهای آماری SPSS^{۲۰} و AMOS^{۲۳} استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی ارائه شده است. در این پژوهش بیشتر پاسخ-دهندگان، مرد (۵۲/۳ درصد) بودند؛ همچنین اکثریت نمونه تحقیق دارای رشته تحصیلی تربیت بدنی (۶۱/۷ درصد) و مدرک تحصیلی لیسانس (۵۸/۱ درصد) بودند. همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، در بین مؤلفه‌های نشاط سازمانی، معنادار بودن با میانگین ۳/۵۸، بیشترین مقدار و خودگشودگی با میانگین ۳/۰۰، کمترین مقدار را دارند. در این جدول رابطه بین مؤلفه‌های نشاط سازمانی با یکدیگر با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده است. این جدول نشان می‌دهد که بین مثبت‌اندیشی و یادگیری، مثبت‌اندیشی و خودگشودگی، علاقه به کار و معنادار بودن کار، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی مؤلفه‌های نشاط سازمانی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. مثبت‌اندیشی	-					
۲. یادگیری	۰/۵۲**	-				
۳. خودگشودگی	۰/۵۰**	۰/۴۲**	-			
۴. مشارکت	۰/۳۶	۰/۳۰	۰/۴۵**	-		
۵. معنادار بودن کار	۰/۳۵	۰/۳۰	۰/۴۵**	۰/۳۲	-	
۶. علاقه به کار	۰/۳۶**	۰/۳۰	۰/۴۵**	۰/۳۳	۰/۵۰**	-
میانگین	۳/۱۸	۳/۱۲	۳/۰۰	۳/۴۵	۳/۵۸	۳/۵۵
انحراف استاندارد	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۷۱	۱/۳۲	۰/۷	۰/۷۶
دامنه	۱ - ۵	۱ - ۵	۱ - ۵	۱ - ۵	۱ - ۵	۱ - ۵
$P < ۰/۰۱^{**}, P < ۰/۰۵^{*}$						

ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده است. این جدول نشان می‌دهد که بین اعتبار با انگیزه، ارزیابی با انگیزه، ارزیابی با اعتبار، کمک با انگیزه، اعتبار و ارزیابی، وضوح با انگیزه، اعتبار، ارزیابی و کمک و توانایی با اعتبار، ارزیابی، کمک و وضوح، همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد.

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در بین مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی، محیط با میانگین ۳/۷۳، بیشترین مقدار و انگیزه با میانگین ۳/۰۲، کمترین مقدار را دارند. در این جدول رابطه بین مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی با یکدیگر با استفاده از آزمون

جدول ۲. ماتریس همبستگی مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. محیط	-						
۲. انگیزه	۰/۴۰**	-					
۳. اعتبار	۰/۴۷**	۰/۶۴**	-				
۴. ارزیابی	۰/۲۳**	۰/۵۶**	۰/۶۹**	-			
۵. کمک (حمایت سازمانی)	۰/۴۵**	۰/۵۱**	۰/۶۰**	۰/۶۴**	-		
۶. وضوح	۰/۴۵**	۰/۵۱**	۰/۶۱**	۰/۶۴**	۰/۵۸**	-	
۷. توانایی	۰/۴۰**	۰/۴۵**	۰/۵۴**	۰/۵۷**	۰/۵۱**	۰/۶۷**	-
میانگین	۳/۷۳	۳/۰۲	۳/۴۰	۳/۱۰	۳/۰۸	۳/۵۷	۳/۵۷
انحراف استاندارد	۰/۶۳	۰/۸۳	۰/۶۳	۰/۶۵	۰/۸۰	۰/۷۱	۰/۷۰
دامنه	۱ - ۵	۱ - ۵	۱ - ۵	۱ - ۵	۱ - ۵	۱ - ۵	۱ - ۵
$P < ۰/۰۱^{**}, P < ۰/۰۵^{*}$							

بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول ۳ و مقدار همبستگی و معناداری بین متغیرهای تحقیق مشخص است که بین نشاط سازمانی و

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲
۱. نشاط سازمانی	۱	
۲. بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۴۲**	۱
	Sig=۰/۰۰۱	
میانگین	۳/۳۰	۳/۳۵
انحراف استاندارد	۰/۶۱	۰/۵۴
دامنه	۱ - ۵	۱ - ۵
$P < ۰/۰۱^{**}$, $P < ۰/۰۵^{*}$		

با توجه به اطلاعات جدول ۴، شاخص‌های مدل، برازش مناسبی را نشان می‌دهند. سطح پوشش کای اسکور^۱، برابر با ۰/۳۱۳ بوده که بیانگر مناسب بودن برازش مدل است. از طرف دیگر، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۲ به عنوان شاخصی مهم دارای مقداری کمتر از ۰/۱ است (۰/۰۷)؛ به بیان دیگر، با اطمینان می‌توان گفت که مدل مفهومی پژوهش پذیرفته شده است. دیگر شاخص‌های برازش مدل، شاخص برازش هنجارنشده یا توکر- لوئیس^۳ (۰/۹۲)، شاخص برازش هنجارنشده^۴ (۰/۹۵۱)، شاخص برازش تطبیقی^۵ (۰/۹۴)، شاخص برازش افزایشی^۶ (۰/۹۴)، شاخص برازش نسبی^۷ (۰/۹۱۱) و شاخص کای اسکور بهنجارنشده به درجه آزادی^۸ (۱/۴۵)، همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

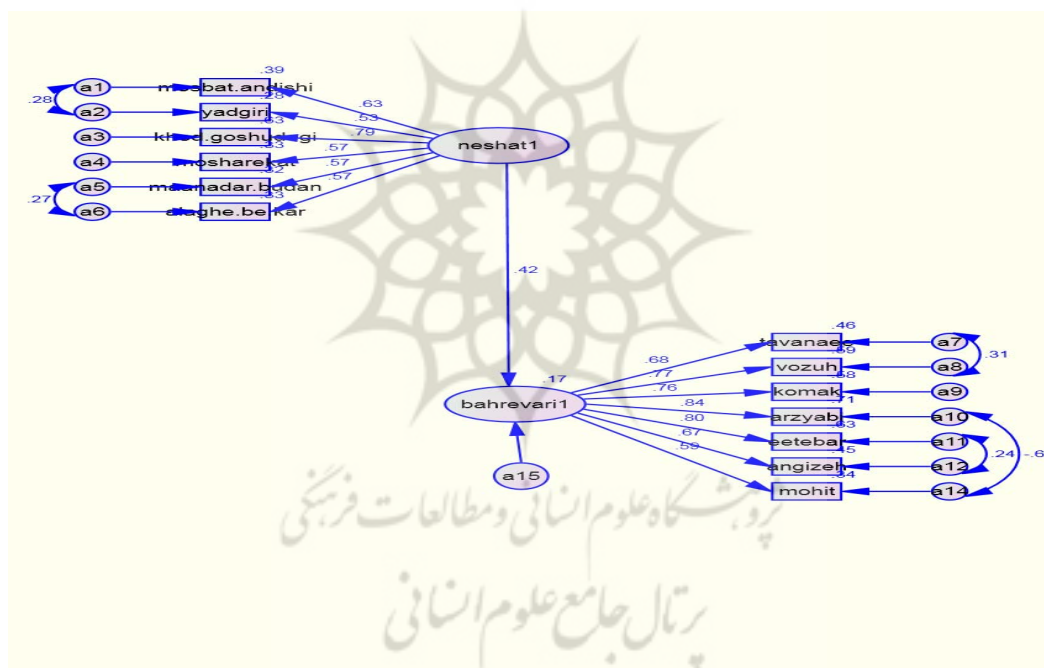
همان‌گونه که در مدل تحلیل مسیر^۹ (شکل ۱) ملاحظه می‌شود، نشاط به صورت مستقیم با ضریب مسیر^{۱۰} ۰/۴۲ بر بهره‌وری نیروی انسانی، اثرگذار است. در اثرگذاری نشاط سازمانی به ترتیب خودگشودگی با بار

عاملی ۰/۷۹، مثبت‌اندیشی با بار عاملی ۰/۶۳، مشارکت، معنادار بودن، علاقه به کار با بار عاملی ۰/۵۷ و یادگیری با بار عاملی ۰/۵۳، بیشترین نقش را دارند و در بهره‌وری نیروی انسانی به ترتیب ارزیابی با بار عاملی ۰/۸۴، اعتبار با بار عاملی ۰/۸۰، وضوح با بار عاملی ۰/۷۷، حمایت سازمانی با بار عاملی ۰/۷۶، توانایی با بار عاملی ۰/۶۸، انگیزه با بار عاملی ۰/۶۷ و محیط با بار عاملی ۰/۵۹، بیشترین نقش را داشتند.

1. p value
2. RMSEA
3. TLI
4. NFI
5. CFI
6. IFI
7. RFI
8. CMIN/DF
9. Path analysis
10. Path coefficient

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل ۱	ملاک	تفسیر
شاخص‌های برازش مطلق	سطح پوشش کای اسکور	p value	۰/۳۱۳	$P(\chi^2) > ۰/۰۵$	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۶۱	$GFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	۰/۹۲۲	$AGFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
	ریشه میانگین مربعات باقیمانده	RMR	۰/۰۴۱	$RMR < ۰/۰۵$	برازش مطلوب
شاخص‌های برازش تطبیقی	برازش هنجارنشده (توکر-لویس)	NNFI(TLI)	۰/۹۲	$NNFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
	شاخص برازش هنجار شده یا شاخص بنتلر-بونت	NFI	۰/۹۵۱	$NFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۴	$CFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
	برازش نسبی	RFI	۰/۹۱۱	$RFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
شاخص‌های برازش مقتصد	برازش افزایشی	IFI	۰/۹۴	$IFI > ۰/۹$	برازش مطلوب
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۷	$RMSEA < ۰/۱$	برازش مطلوب
	کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۱/۴۵	بین ۱ تا ۳	برازش مطلوب
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	(PNFI)	۰/۵۲۵	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
	شاخص هولتر	Hoelter	۳۳۰	بیشتر از ۲۰۰	برازش مطلوب



شکل ۱. تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که یکی از وظایف ادارات ورزش و جوانان، خدمت‌رسانی به افراد مختلف جامعه و همچنین ایجاد بستری مناسب برای انجام فعالیت‌های ورزشی توسط اقشار مختلف به‌منظور تأمین سلامت جسمی و روحی آنهاست، این وظیفه مستلزم داشتن منابع انسانی با

خودکارآمدی بالاست؛ بنابراین آنها در زمینه تحقق اهداف و مقاصد خود باید به نیروی انسانی خود و نیازمندی‌های شغلی آنان توجه خاصی مبذول دارند. هدف از تحقیق حاضر تعیین اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بود. نتایج نشان داد که نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و

جوانان استان مازندران اثرگذار است ($P < 0/01$). نتیجه این پژوهش با نتایج حجازی و تقی‌پور فرشی (۱۳۹۴)، زلنسکی و همکاران (۲۰۰۸)، وسارت و همکاران (۲۰۱۵)، کوئیک و کوئیک (۲۰۰۴) و رگو و سونها (۲۰۰۸) و لدفورد (۱۹۹۹) همسوست (۲۵، ۲۴، ۲۳، ۲۲، ۱۹، ۶). همچنین ملک‌زاده و راهنما (۱۳۹۵)، بیان کردند که نشاط در محل کار برای بهبود بهره‌وری در هر سازمانی بسیار حیاتی است (۱۰). احمدی و همکاران (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که بین نشاط سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱). در اثرگذاری نشاط سازمانی به‌ترتیب خودگشودگی با بار عاملی ۰/۷۹، مثبت‌اندیشی با بار عاملی ۰/۶۳، مشارکت، معنادار بودن، علاقه به کار با بار عاملی ۰/۵۷ و یادگیری با بار عاملی ۰/۵۳، بیشترین نقش را دارند. با توجه به تأثیر بیشتر مؤلفه خودگشودگی بر نشاط سازمانی، می‌توان گفت که کارکنان این اداره کل، تمایل دارند اطلاعات مربوط به خود را با دیگران در میان بگذارند و این مسئله موجب می‌شود کارکنان با یکدیگر ارتباط بیشتری برقرار کنند و از خلاقیت و انرژی آنها به بهترین نحو استفاده شود که این خود موجب افزایش اعتماد به نفس افراد و در نهایت بهبود وضعیت بهره‌وری سازمان می‌شود. در عصر کنونی، مدیریت اثربخش منابع انسانی، شاید بزرگ‌ترین چالش برای مدیران فعلی است و با تأکید بر استفاده و اجرای عملی شیوه‌ها و نظام‌های نوین مدیریتی، تلاش می‌کنند در جهت افزایش اثربخشی و بهره‌وری منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع سازمان، ضمن رفع چالش‌های متعدد سازمانی، از وجود نیروی انسانی توانا در محیط کار سود جویند تا از کم‌کاری‌ها و صرف هزینه‌های بالا در سازمان جلوگیری شود و سبب ارتقای کیفیت و کمیت و مسئولیت‌های سازمانی شوند؛ در همین زمینه، در این پژوهش تأثیر نشاط سازمانی بر

بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران بررسی شد. بهره‌وری یکی از متغیرهایی است که امروزه در سازمان‌های پیشرفته، نقش بسزایی دارد؛ از طرفی، کار زمانی بهترین کارایی را دارد که نشاط با آن تلفیق شده باشد. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران تأثیر دارد که این موضوع منطقی به‌نظر می‌رسد. در صورت وجود نشاط در سازمان، براساس ابعاد آن، کارکنان آن کارآمدتر می‌شوند؛ علاقه‌مندند که مسائل جدید را یاد بگیرند و به‌صورت جمعی عمل کنند؛ اطلاعات و دانش جدید خود را در اختیار دیگر همکاران قرار دهند؛ در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت می‌کنند؛ بنابراین به آن متعهد می‌شوند؛ اهداف شغلی خود را مهم می‌دانند و با علاقه کارشان را انجام می‌دهند. همه موارد ذکرشده موجب می‌شود که روابط بهتری بین کارکنان وجود داشته باشد و کارکنان وظایف خود را به‌طور کارا و اثربخش انجام دهند و در نتیجه آن موجب بهبود بهره‌وری خود و سازمان می‌شوند.

توسعه سازمان‌ها در بخش خصوصی و عمومی سبب بروز پیچیدگی، پدیده آنتروپی و آغاز فرایند رکود و زوال تدریجی سازمان‌ها می‌شود؛ برای پیشگیری از این عوامل و ایجاد تحرک، پویایی و به‌روز بودن سازمان‌ها، باید تمهیداتی در سازمان اندیشیده شود تا بهره‌وری و پیشرفت آن روزبه‌روز افزایش یابد؛ بنابراین با کاهش فشار روانی و دور کردن فرسودگی و کاهش عواطف منفی از کارکنان و ایجاد جوی مثبت و شاد و بالا بردن میزان رضایت‌مندی در بین کارکنان، می‌توان توسعه روزافزون سازمان را در ابعاد مختلف مشاهده کرد که می‌توان یکی از این راهکارها را ایجاد نشاط در سازمان دانست. دارای‌های نامشهودی مانند نشاط سازمانی و تأثیرگذاری آن بر کارکنان در بسیاری از سازمان‌ها از جمله ادارات

وجود نشاط و ابعاد آن در سازمان، بهره‌وری کارکنان افزایش می‌یابد. از آنجا که وجود نشاط سازمانی مناسب می‌تواند در انگیزش و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و خلاقیت و نوآوری آنها مؤثر است و منبع افزایش بهره‌وری کارکنان به حساب می‌آید، از این‌رو پیشنهاد می‌شود مدیران به منظور ایجاد نشاط سازمانی مناسب در سازمان تحت مدیریت خود تلاش کنند تا از این طریق ضمن ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، سبب افزایش و بهبود بهره‌وری کارکنان و سازمان شوند.

ورزش و جوانان برای افزایش بهره‌وری و موفقیت، اهمیت فراوانی دارند. همچنین از آنجا که سازمان‌هایی مانند اداره ورزش و جوانان که یکی از مهم‌ترین رسالت آنها ایجاد بستری مناسب برای تحرک، نشاط و سلامت افراد جامعه است، برای اینکه بتوانند به مشتریان و ذی‌نفعان خود مانند ورزشکاران، مربیان، داوران، مدیران سازمان‌های مختلف ورزشی و به‌طور کلی افراد جامعه، خدمات مناسبی ارائه کنند، ضروری است که به مقوله نشاط سازمانی توجه بیشتری داشته باشند.

به‌طور کلی، از این تحقیق نتیجه می‌شود که وجود نشاط سازمانی در بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی دارد و با

منابع و مآخذ

۱. احمدی، اسعد؛ حاجی‌پور، ابراهیم؛ اصلانی، مسعود (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر نشاط سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کردستان»، اولین کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت، مؤسسه اطلاع‌رسانی نارکیش، تهران، ایران.
۲. ایران‌زاده، سلیمان؛ طاحونی، عبدالوحید (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان»، نشریه مدیریت بهره‌وری، سال هفتم، ش ۲۵، ص ۸۰-۶۷.
۳. بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ بهرامی، سوسن؛ کیوان‌آرا، محمود؛ کلانتری، مهرداد (۱۳۸۸). «بررسی سطح شادی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸»، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۶، ش ۳، ص ۵-۱۱.
۴. پورسلطانی، حسین؛ میرزایی، فهیمه؛ زارعیان، حسین (۱۳۹۲). «ارتباط هوش معنوی و هوش فرهنگی با بهره‌وری کارکنان پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۰، ص ۳۶-۱۵.
۵. چاوش‌باشی، فرزانه؛ دهقان‌عفیفی، ناهید (۱۳۹۲). «شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب»، فصلنامه تخصصی علوم رفتاری، سال پنجم، ش ۱۶، ص ۴۳-۶۶.
۶. حجازی، مسعود؛ تقی‌پور فرشی، فریبا (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر شادی در کار بر بهره‌وری نیروی انسانی»، نشریه مدیریت بهره‌وری، سال نهم، ش ۳۳، ص ۷۷-۹۲.
۷. رزقی شیرسوار، هادی؛ موسوی، میرمحمد (۱۳۹۰). «رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران»، نشریه مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۳، ش ۳ و ۴، ص ۲۷-۱۹.
۸. زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ حق‌گویان، زلفا (۱۳۸۸). «شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم»، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۲، ص ۴۸-۳۵.
۹. زارعی متین، حسن؛ حق‌گویان، زلفا (۱۳۹۰). «شادی و نشاط در محیط کار و زندگی». چ اول، قم: نشر الهادی، ص ۲۴ - ۲۳.

۱۰. ملک‌زاده، غلامرضا؛ راهنما، سیده نرگس (۱۳۹۵). «بررسی عوامل تأثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات»، شرکت خدمات برتر، تهران، ایران.
۱۱. هنری، حبیب؛ رضائیان، علی؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ احسانی، محمد (۱۳۸۵). «رابطه انگیزه و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران»، نشریه حرکت، ش ۲۷، ص ۴۵-۵۴.
12. Amraei, F., Najafi, A., Omidzadeh, M. (2015). "The effect of quality of work life on empowerment and organizational citizenship behavior (Case study: Refah Kargaran Bank of Lorestan province)". *Visi Journal Akademik*, 8, pp: 151-158.
13. Boehm, J. K., Lyubomirsky, S. (2008). "Does happiness promote career success?". *Journal of Career Assessment*, 16(1), pp: 101-116.
14. Compton, W. C., Smith, M. L., Cornish, K. A., Qualls, D. L. (1996). "Factor structure of mental health measures". *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), p: 406.
15. Den Dulk, L., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., Valcour, M. (2013). "National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe". *European Management Journal*, 31(5), pp: 478-494 .
16. Gita, P. C., Thenmozhi, R. (2015). "Emotional intelligence at workplace". *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2(9), pp: 178-185.
17. Hersey, P., Goldsmith, M. (1980). "A situational approach to performance planning". *Training and Development Journal*, 34(11), pp: 38-49.
18. Keshtegar, A., Margir, A., Rashidi, M., Jokare, M. (2014). "The role of organizational health in the productivity of manpower (A case study of the National Iranian Oil Products Distribution Company in Bushehr region)". *A Journal of Economics and Management*, 3(8), pp: 27-42 .
19. Ledford, G. E. (1999). "Comment: happiness and productivity revisited". *Journal of Organizational Behavior*, 20, pp: 25-30 .
20. Mohammadi, M. R., Pakseresht, Sh., Eskandarian, M. (2015). "A study of the impact of marketing elements on job satisfaction: (Case study: Melat Bank)". *Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences*, 9(1), pp: 192-199.
21. Oswald, A. J., Proto, E., Sgroi, D. (2015). "Happiness and productivity". *Journal of Labor Economics*, 33(4), pp: 789-822.
22. Quick, J. C., Quick, J. D. (2004). "Healthy, happy, productive work: A leadership challenge". *Organizational Dynamics*, 33(4), pp: 329-337.
23. Rego, A., e Cunha, M. P. (2008). "Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?". *Journal of Business Research*, 61(7), pp: 739-752.
24. Wesarat, P., Sharif, M. Y., Majid, A. H. A. (2015). "A conceptual framework of happiness at the workplace". *Asian Social Science*, 11(2), pp: 78-88.
25. Zelenski, J. M., Murphy, S. A., Jenkins, D. A. (2008). "The happy-productive worker thesis revisited". *Journal of Happiness Studies*, 9(4), pp: 521-537.