

بررسی رابطه بین مؤلفه های نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره وری (مورد مطالعه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان)

مهدی بهادری*^۱

مجید سلیمانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۹/۳۰

چکیده

هدف از این بررسی رابطه بین مؤلفه های نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره وری در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان است. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی از لحاظ روش، توصیفی همبستگی و از لحاظ گردآوری داده ها جزء تحقیقات میدانی است. جامعه آماری این مطالعه کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان که تعداد آنها ۹۳ نفر می باشد که با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش کل شمار برای حجم نمونه استفاده گردید که پس از توزیع پرسشنامه در بین نمونه های آماری تعداد ۸۰ نفر به پرسشنامه ها پاسخ صحیح دادند؛ که برای سنجش متغیر شادی و نشاط از پرسشنامه ۳۷ سوالی زارع و امین پور (۱۳۹۰) با مؤلفه های رضایت از زندگی، آراستگی ظاهری، تعامل اجتماعی، کارایی فردی و کمک به دیگران و پرسشنامه بهره وری سازمان با ۲۷ سوال تک مؤلفه ای استفاده گردید و همینطور برای سنجش متغیر رضایتمندی کارکنان از پرسشنامه احمایی (۱۳۹۲) ۲۲ سوالی استفاده شد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی و رگرسیون را با توجه به فرضیه های موجود در این پژوهش استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان می دهد که بین ابعاد نشاط و شادی با بهره وری کارکنان ارتباط معنی داری وجود دارد همچنین مؤلفه رضایت از زندگی پیش بین مناسبی برای بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می باشد.

واژگان کلیدی

مؤلفه های نشاط و شادی، رضایتمندی و بهره وری، اداره ورزش و جوانان

^۱ گروه تربیت بدنی، کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی گرایش بازاریابی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران (* نویسنده

مسئول: mb481359@gmail.com)

^۲ استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران.

مقدمه

نشاط یا شادی یک وضعیت عاطفی است که احساسات مختلف (از رضایت تا اوج شادی) را در بر می گیرد و عامل انرژی و زنده دلی انسان می باشد. مارتین سلیگمن از بنیانگذاران روان شناسی مثبت، نشاط را عبارت از عواطف و فعالیت های مثبت تعبیر می کند؛ و نشاط اجتماعی در زندگی احساس خوشبختی، اعتماد متقابل، احساس تعهد و نشانه ای از نگرش های مثبت نسبت به جهان و محیطی که فرد در آن زندگی می کند را در بر می گیرد؛ بنابراین تعریف نشاط اجتماعی یعنی شادمانی های فطری و طبیعی که در یک جامعه نمود پیدا می کند و این پدیده اجتماعی از بیرون و درون، زندگی انسان ها را تحت تاثیر فراوان قرار می دهد.

نشاط اجتماعی یا شادمانی به عنوان یک پیامد مهم در احساس رضایت شغلی و بازدهی فرد مطرح است که نه تنها زندگی شخصی بلکه جنبه های اجتماعی حیات ما یعنی کنش ها و ارتباطاتی را که با دیگران برقرار می کنیم تحت تاثیر خود قرار می دهد (ون پراگ و همکاران، ۲۰۰۴).

به اعتقاد دانشمندان هم اکنون نشانه های افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمان ها به چشم می خورد، که پیامدهایی نظیر کاهش کارآیی و بهره وری کارکنان، ترک شغل، غیبت و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی در برداشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و افسردگی جانشین آن شده است (نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸).

با در نظر داشتن چالش هایی که سازمانهای امروزی با آنها مواجه اند و مزایای نشاط و شادکامی کارکنان در محیط های کار، نشاط و شادکامی را می توان بعنوان یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت بلند مدت سازمان در نظر گرفت. توماس جفرسون، مخترع، سیاست مدار و سومین رییس جمهور امریکا در اعلامیه مخصوص استقلال چنین آورده است: تعقیب نشاط و خوشبختی، یکی از حقوق اولیه و اساسی هر فرد است و ارزش و اهمیت آن به اندازه زندگی و آزادی است. (غلامزاده، ۱۳۸۸). در محیط شاد، ذهن انسان پویا، زبانش گویا و استعدادش شکوفا می شود. شاد بودن جامعه یکی از عوامل بسیار موثر در توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی است.

سازمانها برای نیل به اهداف خاصی از جمله تأمین نیازهای عمومی جامعه، ایجاد شده اند. برای این منظور یعنی تأمین نیازهای عمومی، به صورتی هرچه بهتر و مطلوب تر، باید به کارایی و اثر بخشی سازمان ها توجه کافی صورت گیرد. از آنجایی که نیروی انسانی یک سازمان، ارزشمندترین سرمایه آن سازمان محسوب می شود گسترش فرهنگ سالم اندیشی، قدردانی و تقویت روحیه متقابل لازم است که در برنامه ریزی آموزشی سازمان ها در نظر قرار گیرد. از آنجایی که رضایتمندی و بهره وری کارکنان عامل اصلی حرکت سازمانهاست، عوامل متعددی می تواند عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد که از جمله این عوامل بسیار مهم، می توان از عوامل روانی و مقوله شاد بودن در کار را نام برد.

با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری با نشاط، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع داشته اند، بر این اساس تعداد مقالات منتشر شده در این خصوص در طی یک دهه، افزایش چشمگیری داشته است (زارعی و همکاران،

۱۳۸۸). همچنین نتایج پژوهش صفامنش و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان بررسی ارتباط بین شادکامی و خودکارآمدی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی که بر روی ۱۲۹ دانشجوی علوم پزشکی با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و با استفاده از پرسشنامه شادکامی اکسفورد و خودکارآمدی شرر انجام شد، نشان داد که بین خودکارآمدی و شادکامی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

محیط شاد و با نشاط بستر مناسبی برای ایجاد رضایتمندی در کارکنان ایجاد می نماید، رضایت شغلی همان نگرش کلی فرد نسبت به شغلش می باشد بدیهی است که تعریف مزبور بسیار کلی است، ولی در بطن مفهوم این واژه قرار دارد (رایبیز ۱۹۴۳، مترجمان پارسایان، اعرابی، ۱۳۸۷).

میزان رضایت شغلی معرف نگرش مثبت یا منفی فرد از شغل خود است و متأثر از عوامل متعددی می باشد (سید جوادین، ۱۳۸۱) همچنین چانگ و همکاران رضایت شغلی را مجموعه احساسات فرد نسبت به شغلش بیان میکنند (ماسی سی، ۲۰۰۳) در این رابطه گیلیس (۱۹۹۴) معتقد است رضایت شغلی پاسخ مؤثر به شغل است و از دیدگاه هرزبرگ عواملی که به رضایت شغلی منجر میشود متمایز از آنهایی است که به نارضایتی شغلی میانجامد (رایبیز ۱۹۴۳، مترجمان پارسایان، اعرابی، ۱۳۸۷).

از آنجایی که عملکرد و بهره وری کارکنان عامل اصلی حرکت سازمانهاست، عوامل متعددی می تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد که از جمله این عوامل، می توان از عوامل روانی و مقوله شاد بودن در کار را نام برد که مقدمه رضایتمندی است شادی در کار شاخصی از احساس مثبت و تعهدات کاری و آثار مربوط به آن است. علاوه بر آن شادی در کار در ارتباط با احساس مثبت و تعهد کاری و با در نظر گرفتن عوامل احساسی و شناختی بررسی می شود. (کارل و پلوچت، ۲۰۰۵) واژه بهره وری برای نخستین بار به وسیله فرانسوا کنه ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی به کار برده شد. کنه با طرح جدول اقتصادی، اقتدار هر دولتی را منوط به افزایش بهره وری در بخش کشاورزی می داند. (طاهری، ۱۳۸۲).

در سال (۱۹۱۶) فردریک تیلور، انگیزه کارکنان را تا حد زیادی وابسته به علاقه آنها به پول دانست. او هم چنین فرض کرد که خشنود کننده ترین موقعیت، موقعیتی است که کارگر یا بهره بردار بیشترین پول را با حداقل تلاش کسب کند و رضایتمندی در صورتی تحقق خواهد یافت که به آنها دستمزد عادلانه پرداخت شود و کار با حداقل خستگی انجام پذیرد. نوشته های تیلور توجهات پژوهشی را از رضایتمندی فردی برگرفت و بر موقعیت کاری متمرکز کرد پاداش مالی اغلب بدون پرس و جو به عنوان مهم ترین عامل رضایتمندی مورد قبول قرار گرفت. به علاوه عنوان داغ آن زمان این بود که شغل ها چگونه طراحی شوند تا خستگی کار به حداقل برسد، چرا که گمان می رفت بهره وری نازل ناشی از شغل های خسته کننده است. جهان نوین، در حال دگرگونی های سریع اطلاعاتی، اجتماعی و فنی است. عامل، فاعل و حامل این دگرگونی ها انسان است، ترکیب مناسب فاعلیت، عاملیت و حامل بودن موجب حسی از رضایت و کارآمدی می گردد و از این طریق بر مهمترین شاخص پیشرفت اقتصادی، یعنی بهره وری نیروی کار اثر می گذارد.

سازمانهای موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به گونه ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می پردازند و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی ترین هدف سازمانها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است. این عوامل شامل زمین، سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است. در این بین نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمانهای و از حساسی برخوردار است. عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزشهای او است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر رضایتمندی و بهره وری کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش های دولتی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکردی کارکنان پایه ریزی می شود. این مطالعه درصدد است تا به این سوال پاسخ دهد که بین مؤلفه های نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان چه رابطه ای وجود دارد؟

مبانی نظری

نشاط و شادی

کرولف^۱ نشاط در کار را احساس نشاطی می داند که از کار فرد مشتق می شود (کرولف، ۲۰۰۷: ۴۷) پرایس جونز نشاط در محیط کار را نگرشی می داند که فرد را قادر می سازد عملکرد خود را به حداکثر رسانده و استعدادهای بالقوه خود را شکوفا کند (پرایس جونز، ۲۰۰۷)

در تعریفی دیگر نشاط در محیط کار، زمانی حاصل می شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خویش از توانایی ها و استعدادهای خود استفاده می کند. (داتن و ادموند^۲، ۲۰۰۷)

نشاط یا شادی یک وضعیت عاطفی است که احساسات مختلف (از رضایت تا اوج شادی) را در بر می گیرد و عامل انرژی و زنده دلی انسان می باشد. مارتین سلینگمن از بنیانگذاران روان شناسی مثبت، نشاط را عبارت از عواطف و فعالیت های مثبت تعبیر می کند؛ و نشاط اجتماعی در زندگی احساس خوشبختی، اعتماد متقابل، احساس تعهد و نشانه ای از نگرش های مثبت نسبت به جهان و محیطی که فرد در آن زندگی می کند را در بر می گیرد (ازکمپ، ۱۳۷۳).

بنابراین تعریف نشاط اجتماعی یعنی شادمانی های فطری و طبیعی که در یک جامعه نمود پیدا می کند و این پدیده اجتماعی از بیرون و درون، زندگی انسان ها را تحت تاثیر فراوان قرار می دهد.

نشاط اجتماعی یا شادمانی به عنوان یک پیامد مهم در احساس رضایت شغلی و بازدهی فرد مطرح است که نه تنها زندگی شخصی بلکه جنبه های اجتماعی حیات ما یعنی کنش ها و ارتباطاتی را که با دیگران برقرار می کنیم تحت تاثیر خود قرار می دهد (ون پراگ و همکاران، ۲۰۰۴).

بنا بر نظر موسوی (۱۳۹۲) نشاط اجتماعی دارای آثاری چند بر زندگی شهروندان و جامعه بوده که از جمله آن ها می توان به تعلق اجتماعی، همبستگی اجتماعی، مسئولیت پذیری اجتماعی، وفاق اجتماعی، ارتقاء شاخص های سلامت روانی و

^۱ Kjerulf

^۲ Dutton & Edmund

اجتماعی، افزایش رضایت از زندگی یا رضایت شغلی، پویایی اجتماعی، کاهش هزینه های مردم، افزایش امید در جامعه، زندگی متعادل و با ثبات، ارتقاء کیفیت زندگی، افزایش خلاقیت و نوآوری، کاهش آسیب های اجتماعی خصوصا در جوانان اشاره نمود. در جامعه خوشحال و خرسند، تولید بهتر، اشتغال بیشتر و اقتصاد سالم تر و رضایتمندی بهینه به دنبال خواهد داشت، بدون شک در چنین محیطی امنیت اجتماعی و فردی، راحت تر به دست می آید. در محیط شاد، ذهن انسان پویا، زبانش گویا و استعدادش شکوفا می شود. شاد بودن جامعه یکی از عوامل بسیار موثر در توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی است.

سازمانها برای نیل به اهداف خاصی از جمله تأمین نیازهای عمومی جامعه، ایجاد شده اند. برای این منظور یعنی تأمین نیازهای عمومی، به صورتی هرچه بهتر و مطلوب تر، باید به کارایی و اثر بخشی سازمان ها توجه کافی صورت گیرد. از آنجایی که نیروی انسانی یک سازمان، ارزشمندترین سرمایه آن سازمان محسوب می شود گسترش فرهنگ سالم اندیشی، قدردانی و تقویت روحیه متقابل لازم است که در برنامه ریزی آموزشی سازمان ها در نظر قرار گیرد. از آنجایی که رضایتمندی و بهره وری کارکنان عامل اصلی حرکت سازمانهاست، عوامل متعددی می تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد که از جمله این عوامل بسیار مهم، می توان از عوامل روانی و مقوله شاد بودن در کار را نام برد. شادی در کار شاخصی از احساس مثبت و تعهدات کاری و آثار مربوط به آن است. علاوه بر آن شادی در کار در ارتباط با احساس مثبت و تعهد کاری و با در نظر گرفتن عوامل احساسی و شناختی بررسی می شود. به اعتقاد صاحب نظران مسائل رفتاری، شادابی در محیط کار موجب از بین رفتن اضطراب و نگرانی میشود و افراد با انگیزه بالا برای تأمین نیازهای جسمی، روانی، عاطفی و معنوی خود فعالیت می کنند، اما چیزی که در سال های اخیر بیشتر به چشم می آید فراموش شدن هنر شاد زیستن در محیط کار است. احساس نشاط در محیط کار یکی از ضروریات کار است و نقش رؤسا و همکاران در ایجاد فضای شاد برای محیط کار بسیار با اهمیت است (عمومی و همکاران). محیط کار به شرطی دارای کیفیت است که در آن افراد به عنوان عضو و عنصر اصلی سازمان به حساب بیایند. به اعتقاد کارشناسان هم اکنون نشانه های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی از سازمان ها به چشم می خورد که پیامدهای آن مشکلات روحی و اجتماعی در محیط کار می باشد. نیروی انسانی یکی از با ارزش ترین منابع برای حصول اهداف هر سیستم و سازمان است و به عنوان یکی از مهمترین سرمایه های اصلی هر سازمان است و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد (تذهیبی و دیگران، ۱۳۸۹).

روان انسان در مقابل عوامل بیرونی و درونی واکنش های مختلفی از خود نشان می دهد که به آن هیجان می گویند. یکی از جنبه های هیجان، شادکامی است که با واژه هایی چون سرور و خوشحالی هم معناست. تعریف های پراکنده ای از این هیجان شده است و در آنها شادکامی به مجموع دردها، ترکیبی از مجموعه عاطفه مثبت بالا و عاطفه منفی پایین، احساس مثبتی که ناشی از حس ارضا و پیروزی است و... معنا شده است. در ادامه به برخی از این تعاریف اشاره شده است. شادکامی عبارت است از هیجان مثبتی که از دو بعد رفتارهای اجتماعی و رضایت درونی تشکیل شده می تواند احساس نشاط فرد را نشان دهد. دکتر مایکل آیزنک شادکامی را این گونه تعریف می کند: شادکامی عبارتست از مجموعه

لذتهای بدون درد، شادکامی آرامش خاطر و رضایت باطن است. شادکامی آن کیفیت زندگی است که همه کس آرزوی یافتنش را دارد (رستم خوانی، ۱۳۸۶).

بهره وری

واژه بهره وری برای نخستین بار به وسیله فرانسوا کنه ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی به کار برده شد. کنه با طرح جدول اقتصادی، اقتدار هر دولتی را منوط به افزایش بهره وری در بخش کشاورزی می‌داند (طاهری، ۱۳۸۲)

بهره وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی بمنظور کاهش هزینه ها و رضایت ک کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان. تعاریف دیگر، بهره وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه داشته اند، بر اساس دیدگاه سازمان بهره وری ملی ایران، بهره وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است این مشابه یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه تر کردن فعالیت ها برای یک زندگی بهتر و متعالی است. (موتمنی، ۱۳۸۱)

در سال ۱۹۵۰، سازمان همکاری اقتصادی اروپا به طور رسمی، بهره وری را چنین تعریف کرد:

بهره وری حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید بدست می آید. بدین لحاظ می توان از بهره وری سرمایه، مواد اولیه و نیروی کار صحبت کرد (حسینی نسب و دیگران، ۱۳۹۰) کاظمی (۱۳۸۱)، بهره وری را معادل شاخص هایی نظیر کارایی، اثر بخشی، سودآوری، نوآوری، کیفیت، فرهنگ، کیفیت زندگی کاری و مانند آن در نظر می گیرد.

ماندل می گوید "بهره وری عبارتست از کارایی" در بسیاری از تعاریفی که از بهره وری ارائه شده، این مفهوم با اثر بخشی و کارایی مرتبط شده است (ثمری، ۱۳۸۵).

بهره وری به معنای داشتن قدرت تولید و بارآور بودن کسی یا چیزی است. امروزه بهره وری به عنوان یک دیدگاه فکری و به مفهوم هوشمندانه کارکردن مطرح است. در واقع واژه بهره وری نخستین بار توسط کویزنی در سال ۱۷۷۶ در یک مجله کشاورزی استفاده شد (ایران زاده و دیگران، ۱۳۸۷) و سپس در سال ۱۸۸۳ آقای لیتر بهره وری را قدرت و توانایی تولید کردن بیان کرد. در سال ۱۹۰۰، ارلی بهره وری را ارتباط بازده و وسایل به کار رفته برای تولید این بازده تعریف نمود.

رضایتمندی

در متون مدیریتی، تعاریف مختلفی درباره رضایت شغلی آمده، رضایت شغلی مجموعه ای از احساس های سازگار است که کارکنان با آن احساس ها به کار خود می نگرند (دهقان و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت شغلی یکی از رایج ترین متغیرهای رفتار سازمانی است که نگرش کلی یک فرد را نسبت به شغل خویش بیان می کند (کومار و گوپتا ۲۰۰۲) که در این تحقیق رضایتمندی را با پنج مولفه پرداخت، ماهیت شغل، فرصت های ارتقاء، سرپرست و همکاران خواهیم سنجید. نگرش کلی فرد نسبت به شغلش. بدیهی است که تعریف مزبور بسیار کلی است. ولی در بطن مفهوم این واژه قرار دارد (رابینز، ۱۹۴۳، مترجمان پارسایان، اعرابی، ۱۳۸۷). میزان رضایت شغلی معرف نگرش مثبت یا منفی فرد از شغل خود است و متأثر از عوامل متعددی می باشد (سید جوادین، ۱۳۸۱).

چانگ و همکاران رضایت شغلی را مجموعه احساسات فرد نسبت به شغلش بیان میکنند (ماسی سی، ۲۰۰۳) گیلیس (۱۹۹۴) معتقد است رضایت شغلی پاسخ مؤثر به شغل است.

از دیدگاه هرزبرگ عواملی که به رضایت شغلی منجر میشود متمایز از آنهایی است که به نارضایتی شغلی میانجامد (رابینز، ۱۹۴۳، مترجمان پارسایان، اعرابی، ۱۳۸۷) که شامل فرایندها و کنترل های درون سازمانی یا عوامل بیرونی و دسته دوم عوامل انگیزشی یا عوامل درونی است.

در متون مدیریتی، تعاریف مختلفی درباره رضایت شغلی آمده، رضایت شغلی مجموعه ای از احساس های سازگار است که کارکنان با آن احساس ها به کار خود می نگرند (دهقان و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت شغلی یکی از رایج ترین متغیرهای رفتار سازمانی است که نگرش کلی یک فرد را نسبت به شغل خویش بیان می کند (کومار و گوپتا ۲۰۰۲)

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف از نوع کاربردی می باشد. روش تحقیق توصیفی-همبستگی است؛ و از نوع تحقیقات میدانی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سال ۱۳۹۷ می باشد که تعداد آنها ۹۳ نفر می باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش کل شمار برای حجم نمونه استفاده گردید که پس از توزیع پرسشنامه در بین نمونه های آماری تعداد ۸۰ نفر به پرسشنامه ها پاسخ صحیح دادند.

تعیین ابزار جمع آوری داده ها با توجه به روش انتخاب شده صورت می پذیرد. به عبارتی هر روش دارای ابزار خاص خود می باشد که محقق با بکارگیری آنها می تواند نسبت به جمع آوری و طبقه بندی اطلاعات اقدام کند (حافظ نیا، ۱۳۹۵). در این پژوهش به منظور جمع آوری داده ها به روش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده شد. در پژوهش حاضر از ابزار جمع آوری داده های مولفه های نشاط و شادی و رابطه آن با رضایتمندی و بهره وری استفاده شده است. ابزار اندازه گیری نشاط و شادی در پژوهش حاضر توسط پرسشنامه ۳۷ سوالی زارع و امین پور (۱۳۹۰) مورد سنجش قرار گرفته است. این پرسشنامه در برگرنده پنج مولفه رضایت از زندگی (سوال ۱ الی ۸)، آراستگی ظاهری (سوال ۹ الی ۱۷)، تعامل اجتماعی (سوال ۱۸ الی ۲۲)، کارایی فردی (سوال ۲۳ الی ۳۰)، کمک به دیگران (سوال ۳۱ الی ۳۷) است. همچنین از پرسشنامه رضایتمندی کارکنان (احیایی ۱۳۹۲) با ۲۲ سوال شامل پنج مولفه پرداخت، ماهیت شغل، فرصت های ارتقاء، سرپرست و همکاران و پرسشنامه اولسانیا و همکاران (۲۰۱۲) با ۲۷ سوال تک مولفه ای برای متغیر بهره وری سازمان استفاده شده است. همچنین برای تشریح موضوع خصوصاً در مباحث نظری از روش کتابخانه ای استفاده گردید.

یافته های پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیرها

ابتدا قبل از بررسی فرضیه های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف-اسمیرنف^۳ مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۱ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می پردازد.

فرض H_0 : توزیع داده های متغیرهای پژوهش نرمال هستند.

فرض H_1 : توزیع داده های متغیرهای پژوهش نرمال نیستند.

³ Kolmogrov-Smirnov (KS)

جدول شماره ۱: نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
نشاط و شادی	۰/۹۹۲	۰/۱۳۷
رضایتمندی	۱/۰۸۹	۰/۰۹۲
بهره‌وری کارکنان	۰/۸۸۸	۰/۲۶۱
رضایت از زندگی	۱/۰۴۳	۰/۱۱۴
آراستگی ظاهری	۰/۹۸۵	۰/۱۴۲
تعامل اجتماعی	۱/۰۹۴	۰/۰۸۷
کارایی فردی	۰/۸۶۷	۰/۲۷۹
کمک به دیگران	۱/۰۶۸	۰/۱۰۹

با توجه به جدول شماره ۱ می‌توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشند. لذا توزیع داده‌های متغیرهای فوق نرمال هستند، بنابراین نرمال بودن متغیرهای مذکور استفاده کردن از آزمون‌های پارامتریک را جهت استنباط فرضیه‌های پژوهش توجیه می‌نمایند. پس فرضیه H_0 تائید و فرضیه H_1 رد می‌گردد.

فرضیه اصلی پژوهش

بین نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرض H_0 : بین نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

فرض H_1 : بین نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه فوق از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون^۴ استفاده می‌گردد. لذا جدول شماره ۴-۹ با استفاده از آزمون فوق به بررسی رابطه بین نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازد.

جدول شماره ۲: بررسی فرضیه اصلی پژوهش

بهره‌وری	رضایتمندی	متغیرهای ملاک	
		ضریب همبستگی	متغیر پیش‌بین
۰/۵۷۳	۰/۶۵۸	ضریب همبستگی	نشاط و شادی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری	

سطوح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک‌تر از ۰/۰۱ می‌باشند که نشان می‌دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ بین نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق‌گویای این مطلب است که هرچه نشاط و شادی در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره‌وری از دیدگاه

^۴ Pearson

آنان بیشتر می شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط نشاط و شادی با رضایتمندی، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط نشاط و شادی با بهره وری است و بنابراین رابطه نشاط و شادی با رضایتمندی قوی تر از رابطه نشاط و شادی با بهره وری می باشد. لذا می توان گفت که بین نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. پس فرضیه اصلی پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد.

فرضیه های فرعی پژوهش

فرضیه فرعی اول: بین رضایت از زندگی با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین آراستگی ظاهری با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین تعامل اجتماعی با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین کارایی فردی با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم: بین کمک به دیگران با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه های فوق از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون استفاده می گردد. لذا جدول شماره ۲ با استفاده از آزمون فوق به بررسی رابطه بین مؤلفه های نشاط و شادی از زندگی با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می پردازد.

جدول شماره ۲: بررسی فرضیه های فرعی پژوهش

بهره وری	رضایتمندی	متغیرهای ملاک	
		متغیر پیش بین	
۰/۵۳۱	۰/۶۳۵	ضریب همبستگی	رضایت از زندگی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۰/۵۰۱	۰/۵۶۲	ضریب همبستگی	آراستگی ظاهری
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۰/۲۵۴	۰/۳۹۲	ضریب همبستگی	تعامل اجتماعی
۰/۰۲۳	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۰/۴۲۶	۰/۵۵۹	ضریب همبستگی	کارایی فردی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	
۰/۴۷۲	۰/۳۹۶	ضریب همبستگی	کمک به دیگران
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	

در فرضیه فرعی اول پژوهش سطوح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک تر از $0/01$ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان 99% بین رضایت از زندگی با رضایتمندی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق گویای این مطلب است که هرچه رضایت از زندگی در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره‌وری از دیدگاه آنان بیشتر می شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط رضایت از زندگی با رضایتمندی، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط رضایت از زندگی با بهره‌وری است و بنابراین رابطه رضایت از زندگی با رضایتمندی قوی تر از رابطه رضایت از زندگی با بهره‌وری می باشد. لذا می توان گفت که بین رضایت از زندگی با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. پس فرضیه فرعی اول پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد.

در فرضیه فرعی دوم پژوهش سطوح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک تر از $0/01$ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان 99% بین آراستگی ظاهری با رضایتمندی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق گویای این مطلب است که هرچه آراستگی ظاهری در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره‌وری از دیدگاه آنان بیشتر می شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط آراستگی ظاهری با رضایتمندی، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط آراستگی ظاهری با بهره‌وری است و بنابراین رابطه آراستگی ظاهری با رضایتمندی قوی تر از رابطه آراستگی ظاهری با بهره‌وری می باشد. لذا می توان گفت که بین آراستگی ظاهری با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. پس فرضیه فرعی دوم پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد.

در فرضیه فرعی سوم سطوح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون برای رابطه تعامل اجتماعی با رضایتمندی کوچک تر از $0/01$ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان 99% بین تعامل اجتماعی با رضایتمندی رابطه معناداری وجود دارد، در حالی که سطح معنی داری برای رابطه تعامل اجتماعی با بهره‌وری کوچکتر از $0/05$ است که این امر گویای این مطلب می باشد که با سطح اطمینان 95% بین تعامل اجتماعی با بهره‌وری رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق نشان می دهند که هرچه تعامل اجتماعی در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره‌وری از دیدگاه آنان بیشتر می شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط تعامل اجتماعی با رضایتمندی، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط تعامل اجتماعی با بهره‌وری است و بنابراین رابطه تعامل اجتماعی با رضایتمندی قوی تر از رابطه تعامل اجتماعی با بهره‌وری می باشد. لذا می توان گفت که بین تعامل اجتماعی با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. پس فرضیه فرعی سوم پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد.

در فرضیه فرعی چهارم پژوهش: سطوح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک تر از $0/01$ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان 99% بین کارایی فردی با رضایتمندی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق گویای این مطلب است که هرچه کارایی فردی در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره‌وری از دیدگاه آنان بیشتر می شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط کارایی فردی با رضایتمندی، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط کارایی فردی با بهره‌وری است و بنابراین رابطه کارایی فردی با رضایتمندی قوی تر از رابطه کارایی فردی با بهره‌وری می باشد. لذا می توان گفت که بین

کارایی فردی با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. پس فرضیه فرعی چهارم پژوهش تائید و فرضیه صفر رد می‌گردد.

در فرضیه فرعی پنجم پژوهش: سطوح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک تر از $0/01$ می‌باشند که نشان می‌دهد با سطح اطمینان 99% بین کمک به دیگران با رضایتمندی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق‌گویی این مطلب است که هرچه کمک به دیگران در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره‌وری از دیدگاه آنان بیشتر می‌شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می‌توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط کمک به دیگران با بهره‌وری، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط کمک به دیگران با رضایتمندی است و بنابراین رابطه کمک به دیگران با بهره‌وری قوی‌تر از رابطه کمک به دیگران با رضایتمندی می‌باشد. لذا می‌توان گفت که بین کمک به دیگران با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. پس فرضیه فرعی پنجم پژوهش تائید و فرضیه صفر رد می‌گردد.

بحث و نتیجه گیری

بین رضایت از زندگی با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

سطوح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک تر از $0/01$ می‌باشند که نشان می‌دهد با سطح اطمینان 99% بین رضایت از زندگی با رضایتمندی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق‌گویی این مطلب است که هرچه رضایت از زندگی در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره‌وری از دیدگاه آنان بیشتر می‌شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می‌توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط رضایت از زندگی با رضایتمندی، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط رضایت از زندگی با بهره‌وری است و بنابراین رابطه رضایت از زندگی با رضایتمندی قوی‌تر از رابطه رضایت از زندگی با بهره‌وری می‌باشد. لذا می‌توان گفت که بین رضایت از زندگی با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج تحقیقات زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان «شادی و نشاط در محیط کار و زندگی» که به این نتیجه رسیدند که توانایی کنترل عوامل محیطی اساسی‌ترین مؤلفه برای نشاط است همسو است. با اندکی تأمل نیز می‌توان دریافت و بر این باور رسید هرچقدر انسان رضایت در زندگی خود داشته باشد به همان نسبت نیز امید توأم با آرامش به وی دست خواهد داد و این رضایت از زندگی یقیناً به رضایت کاری و رضایت شغلی افراد منجر خواهد شد و در نتیجه به بهره‌وری سازمانی تبدیل خواهد شد.

مؤلفه رضایت از زندگی تابع موضوعات مختلفی از جمله مسائل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و... است که توجه یا عدم توجه به این موضوعات خود می‌تواند رضایت از زندگی را تحت الشعاع قرار دهد.

لذا به نظر می‌رسد با توجه به نتایج این تحقیق که حاکی از ضریب همبستگی بالای بین رضایت از زندگی با رضایتمندی و بهره‌وری در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان دارد، یکی از مؤلفه‌هایی که باید مد نظر مدیران سازمان ورزش و جوانان استان قرار گیرد توجه به ابعاد مختلف زندگی کارکنان تحت امر است چه بسا وجود انواع مشکلات روحی و روانی، اقتصادی و اجتماعی و... خود می‌تواند منشا بروز نارضایتی شغلی و راندمان پایین کاری باشد که توجه و التفات مسئولان اداره کل را به این مطلب می‌طلبد تا حس اعتماد را در بین کارکنان افزایش داده و با تکیه بر

این اعتماد است که می توان مشکلات روحی و مادی ایشان را شناسایی و احصاء نمود و در صورت پی گیری مسئولان امر در جهت حل آنها قطعاً آرامش روحی و روانی توأم با احیاء انگیزش در بین کارکنان اداره کل جوانان استان همدان رقم خواهد خورد و به تناسب آن رضایتمندی شغلی و در نهایت بازدهی و بهره وری را به همراه خواهد داشت.

فرضیه فرعی دوم پژوهش: بین آراستگی ظاهری با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

سطوح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک تر از $0/01$ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان $99/0$ بین آراستگی ظاهری با رضایتمندی و بهره وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق گویای این مطلب است که هرچه آراستگی ظاهری در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره وری از دیدگاه آنان بیشتر می شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط آراستگی ظاهری با رضایتمندی، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط آراستگی ظاهری با بهره وری است و بنابراین رابطه آراستگی ظاهری با رضایتمندی قوی تر از رابطه آراستگی ظاهری با بهره وری می باشد. لذا می توان گفت که بین آراستگی ظاهری با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج به دست آمده از این تحقیق با تحقیقات حجازی و تقی پور (۱۳۹۴) و نیز با مجموعه مطالعات علی پور و اعراب شیبانی (۱۳۹۰) و همچنین با نتایج تحقیقات اوسوالد و همکاران (۲۰۱۵) همسو می باشد.

اینکه ضریب همبستگی ارتباط آراستگی ظاهری با رضایتمندی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط آراستگی ظاهری با بهره وری ایشان است نیز دور از انتظار نیست ظاهر آراسته ضمن شکل دادن به هویت انسان و جذب احترام و توجه اطرافیان موجب ایجاد اعتماد به نفس و ارتقاء عزت نفس می شود که به خودی خود موجبات فراهم آمدن رضایتمندی را در پی دارد. پس آنچه به نظر می رسد که باید مورد توجه مسئولان امر در اداره کل ورزش و جوانان استان قرار گیرد اهمیت دادن به موضوع آراستگی ظاهری کارکنان تحت امر است این مهم حاصل نمی شود مگر اینکه مسئولان خود ابتدائاً عامل به این نکته باشند و در خود رعایت نمایند و با تشویق و هدایت توجه به سمت افرادی که دارای ظاهر و آراستگی ظاهری مناسب هستند باعث تشویق دیگران در این امر گردند که در نهایت علاوه بر نظم و نظام سازمانی، اعتماد به نفس و عزت کارکنان از این طریق افزایش پیدا کرده و مسیر رضایتمندی و بهره وری ایشان در سازمان هموار گردد.

فرضیه فرعی سوم پژوهش: بین تعامل اجتماعی با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

سطح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون برای رابطه تعامل اجتماعی با رضایتمندی کوچک تر از $0/01$ می باشد که نشان می دهد با سطح اطمینان $99/0$ بین تعامل اجتماعی با رضایتمندی رابطه معناداری وجود دارد، در حالی که سطح معنی داری برای رابطه تعامل اجتماعی با بهره وری کوچکتر از $0/05$ است که این امر گویای این مطلب می باشد که با سطح اطمینان $95/0$ بین تعامل اجتماعی با بهره وری رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق نشان می دهند که هرچه تعامل اجتماعی در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره وری از دیدگاه آنان بیشتر می شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط تعامل اجتماعی با رضایتمندی، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط تعامل اجتماعی با بهره وری است و بنابراین رابطه تعامل اجتماعی با

رضایتمندی قوی تر از رابطه تعامل اجتماعی با بهره وری می باشد. لذا می توان گفت که بین تعامل اجتماعی با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش های مطالعات علی پور و اعراب شیبانی (۱۳۹۰)، محمد اکبری، سید سینا امامی (۱۳۸۸)، زارعی متین و دیگران (۱۳۸۸) چایپراسیت و همکاران (۲۰۱۱) همسو می باشد.

انسان موجودی است اجتماعی، و در تعامل با دیگر انسان هاست که می تواند به حیات اجتماعی خود ادامه دهد اما از آنجا که پیچیده ترین کنش ها نیز در همین تعاملات اجتماعی بین انسان ها ایجاد می گردد برقراری و حفظ ارتباط سالم بین افراد یکی از دشوارترین کارها محسوب می شود. تعامل اجتماعی و داشتن روابط حسنه در محیط کار آن هم در سازمان های ورزشی و خصوصاً در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان به نوعی هنر ارتباط گیری با افراد و سازمان های مختلف را رقم خواهد زد که اگر این مهم حاصل شود یقیناً احترامات متقابل برای طرفین رقم خواهد خورد و کسی که هنر این تعاملات را دارد مقبولیت او نیز به همان اندازه در نزد همکاران ارتقاء پیدا می نماید و این مقبولیت توأم با محبوبیت خود منجر به رضایتمندی و در نهایت بهره وری می شود. از طرفی این تعاملات باعث جلب توجه افراد و سرمایه های مادی و معنوی شده و سازمان های ورزشی و بالخصوص اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سایه این اعتماد و تعاملات سازنده و استفاده از این سرمایه های جذب شده می تواند در انجام رسالت خود و رسیدن به اهداف استراتژیک خود موفق باشد.

فرضیه فرعی چهارم پژوهش: بین کارایی فردی با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد.

سطوح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک تر از $0/01$ می باشند که نشان می دهد با سطح اطمینان 99% بین کارایی فردی با رضایتمندی و بهره وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق گویای این مطلب است که هرچه کارایی فردی در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره وری از دیدگاه آنان بیشتر می شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط کارایی فردی با رضایتمندی، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط کارایی فردی با بهره وری است و بنابراین رابطه کارایی فردی با رضایتمندی قوی تر از رابطه کارایی فردی با بهره وری می باشد. لذا می توان گفت که بین کارایی فردی با رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات صفامنش و همکاران (۱۳۹۱) علیرضا حیدرزادگان، فاطمه مشهدی عباس (۱۳۸۸) همسو می باشد.

بدون شک اصلی ترین عنصر در یک سازمان عنصر نیروی انسانی است وجود نیروی انسانی کارآمد، خلاق با قابلیت و ظرفیت های فراوان باعث حرکت سازمان ها و ادارات خواهد شد و در سایه این نوع قابلیت ها و ظرفیت هاست که موفقیت سازمان ها و ادارات رقم خواهد خورد، کارایی فردی با توجه به میزان منابع استفاده شده توسط فرد در یک فعالیت خاص گفته می شود هرچقدر افراد در درون سازمان ها خصوصاً در سازمان ها و ادارات ورزشی و بالخصوص در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان از این موهبت برخوردار باشند به همان میزان سازمان و اداره متبوع از آن منتفع خواهد شد و هر چقدر مدیران و مسئولان مربوطه فضا و محیط مساعد را برای خود کارآمدی افراد شاغل در این اداره را فراهم نمایند و مستعد بروز توانمندی های ایشان گردند نهایتاً توانایی های بالقوه افراد را در این محیط مساعد به بالفعل تبدیل نمایند بطور قطع رضایتمندی و بهره وری کارکنان اداره کل و ورزش استان همدان را به همراه خواهد داشت.

فرضیه فرعی پنجم پژوهش: بین کمک به دیگران با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

سطوح معناداری به دست آمده از آزمون پیرسون، کوچک‌تر از ۰/۰۱ می‌باشند که نشان می‌دهد با سطح اطمینان ۹۹٪ بین کمک به دیگران با رضایتمندی و بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین ضرایب همبستگی مثبت در روابط فوق‌گویی این مطلب است که هرچه کمک به دیگران در نزد کارکنان افزایش یابد، سطح رضایتمندی و بهره‌وری از دیدگاه آنان بیشتر می‌شود. از طرفی، از ضرایب همبستگی می‌توان نتیجه گرفت که ضریب همبستگی ارتباط کمک به دیگران با بهره‌وری، بزرگتر از ضریب همبستگی ارتباط کمک به دیگران با رضایتمندی است و بنابراین رابطه کمک به دیگران با بهره‌وری قوی‌تر از رابطه کمک به دیگران با رضایتمندی می‌باشد. لذا می‌توان گفت که بین کمک به دیگران با رضایتمندی و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰) همسو می‌باشد.

بی‌شک کارمندی که با انگیزه کمک به دیگران مشغول کار است و هدف او خدمت به مردم و گشودن گره‌های مشکلات ایشان است اهداف والایی را در خود پرورش داده است و این نگرش به رفتارهای وی جهت و انگیزه می‌دهد و همین انگیزه و جهت دار بودن رفتارها خود موجبات فراهم آمدن یک رضایت درونی از شغلی است که منجر به کمک به دیگران می‌شود و این رضایت درونی سنگ بنای رضایتمندی و بهره‌وری است. این موضوع خصوصاً به کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان قابل تعمیم است اصل کمک به دیگران خصوصاً اگر فرد مقابل همکار باشد و در اختیار گذاشتن ظرفیت‌ها و توانمندی‌های فردی در خدمت ایشان و در راستای کمک به دیگران علاوه بر ایجاد علاقه و محبت اجتماعی باعث هم‌افزایی در کار شده که این خود رضایتمندی و بهره‌وری را تا حد زیادی باعث می‌شود و بطور قطع اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را در رسیدن به اهداف ترسیمی خود نزدیک‌تر می‌نماید.

منابع

- آقاجانی، حسنعلی، آقاجانی، علی اکبر و عزیزی، سامره (۱۳۸۸)، ارائه مدلی مفهومی از نقش جو سازمانی بر بهره‌وری در سازمانها، انجمن بهره‌وری ایران.
- احمدی، حاجی پور، اسعد، ابراهیم پور، اصلانی، مسعود (۱۳۹۳) «بررسی تاثیر نشاط سازمانی بر عملکرد کارکنان علوم پزشکی کردستان»، اولین کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت، موسسه اطلاع‌رسانی ناریش، تهران.
- بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ بهرامی، سوسن؛ کیوان آرا، محمود؛ کلاتری، مهرداد (۱۳۸۸)، بررسی سطح شادی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸، فصلنامه سلامت کار ایران، ۶(۳)، ۱۱-۵
- تذهیبی، محمد حسین. فرهنگی، رضا. حسینی، محمود (۱۳۸۳)، «عناصر بهره‌وری و بررسی آن در شرکت برق استان مازندران»، مجله مدیریت دولتی، ۵(۱)، ۹۲-۷۵
- چاوش باشی، فرزانه؛ دهقان عقیقی، ناهید (۱۳۹۳) «شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب»، فصلنامه تخصصی علوم رفتاری، ۵(۱۶)، ۶۶-۴۳
- حجازی، مسعود؛ تقی پور فرشی، فریبا (۱۳۹۴) «بررسی تأثیر شادی در کار بر بهره‌وری نیروی انسانی»، نشریه مدیریت بهره‌وری، ۹(۳۳)، ۹۲-۷۷

- درویشی ابولفضل؛ کلاته، معصومه (۱۳۹۵) «اثر نشاط سازمانی بر بهره وری کارکنان اداره کل ورزش استان مازندران»، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۵ (۱۶)، ۹-۱۹
- رایبیز، استیفن پی، رفتار سازمانی، مترجمان، دکتر علی پارسایان و دکتر سید محمد اعرابی، (۱۳۷۸). چاپ هشتم، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی
- زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ حقگوین، زلفا (۱۳۸۸)، شناسایی مؤلفه های نشاط در محیط کار و سنجش این مؤلفه ها در سازمانهای اجرایی استان قم، نشریه مدیریت دولتی، ۱ (۲)، ۳۵-۴۸
- سید جوادین، سیدرضا، فراچی، محمد مهدی و طاهری عطار، غزاله، ۱۳۸۷، «شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی»، نشریه مدیریت بازرگانی، ۱ (۱): ۷۰-۵۵
- صفامنش، زهره؛ صمیمی، پریسا؛ یحیایی، سپیده؛ صالحی، فاطمه؛ مطبوعی، زهرا و اکبری، آرش (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین شادکامی و خودکارآمدی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران.
- علی پور، احمد؛ اعراب شیبانی، خدیجه (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان. فصلنامه پژوهش های نوین روان شناختی. ۶ (۲۲)؛ ۷۱-۸۴
- غلامزاده، سمیه، ۱۳۸۸، «بررسی رابطه عوامل موثر بر شادکامی و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
- نادری فر، علیرضا. راهداری، حجت و شهنوازی، شهناز (۱۳۳۵) مطالعه عوامل موثر بر شادابی و نشاط کارکنان بانک صادرات ایران شعب شهر زابل، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات
- یعقوبی، نورمحمد. رقیبی، مهوش و مطهری، زهرا، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان، مجله طب انتظامی (۲)، ۱۱۹-۱۲۶
- Agyle, M. (1999), Causes and correlates of happiness. In D.Kahneman, E. psychology (pp.353-373)
- Akbari ME, Naghavi M, Soori H, (2014) Epidemiology of deaths from injuries in iran, Critical Stress Factors for Enhanced Productivity through Interpretive Structural Modeling (ISM) Approach
- Bahiraei, S., Eftekhareh, S., Zarei matin, H., & Soloukdar, A. (2012). "Studying the Relationship and Impact of Personality on Happiness among Successful Students and Other Students." Journal of Basic and Applied Scientific Research. 2(4): 1281-1291
- Baker, C., & Martin, B., (2011). "Participation: The Happiness Connection." Journal of Public Deliberation, 7(1).
- Boehm, J. K., Lyubomirsky, S. (2008). "Does happiness promote career success?". Journal of Career Assessment, 16(1), pp: 101-116.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C., (2010). "Optimism. Clinical Psychology.
- 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
- Chaiprasit, K., Santidhirakul, O., (2011). "Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises," Thailand. Procedia - Social and Behavioral Sciences 25:189 – 200.
- Chiumento. S., (2007). "Happiness at work index,: research report." available online at: <http://www.chiumento.co.uk>
- 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
- Diner, E.; Sligman, M. (2002). Very happy people. American psychological Society, 13(1), 81-84.

- Fisher G. (2005) Existential psychotherapy with adult survivors of sexual abuse. *Journal of Humanistic Psychology*;45:10-40
- Hilles, P., & Argyle. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being *Personality and Individual Differences*, 33, 1071- 1082
- Hilles P, Argyle M. Happiness(2001), introversion-extraversion and happy introverts. *Personality and Individual Differences*; 30: 595-608.
- Karl, K., & Peluchette, J. (2005), How does workplace fun impact employee perceptions of stomer service quality? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 2-13.
- 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.
- Pfaf, J. (2005). Factors related to Job Satisfaction of registered nurses in long – term care facilities. *Nursing management*. P. 137
- Kumar Kuldeep and Gupta Gayatri (2002). Perceived Organizational Justice. Job satisfaction and Turnover Intentions: A Co-relational Study. *Trikuta Degree College*.
- Mousavi A, (2014), The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies, *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*.
- Oswald, A. J., Proto, E., Sgroi, D. (2015). "Happiness and productivity". *Journal of Labor Economics*, 33(4), pp: 789-822.
- Robbins, A. (2011). The relationship between work commitment and organizational citizenship behavior among lawyers in the private sector. *The Journal of Behavioral and applied management* vol 5, No 2
- Seligman and Danner, E., M. (2002) Very happy people. *Psychological Science* 13:81- 18.
- 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.
- Yang, Seung-Bum and Choi, Sang, "Employee Empowerment and Team Performance", *Team performance Management*, 1555, 2119, pp.289 – 311.
- 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.
- Zhou, Shu.Qiu,Ling. (2013). "The differences of factors influencing employees happiness". *American journal of industrial and business management*. No.3.pp719-724

Investigating the relationship between vitality and happiness components with satisfaction and productivity (case study of employees of the General Department of Sports and Youth of Hamedan Province)

Mehdi Bahadori * 1

Majid Soleimani 2

Date of Receipt: 2020/12/13 Date of Issue: 2020/12/23

Abstract

The purpose of this study is the relationship between the components of cheerfulness and happiness with satisfaction and productivity in the General Directorate of Sports and Youth of Hamedan Province. The statistical population of this study is all the staff of the General Department of Sports and Youth of Hamadan Province, whose number is 93. Due to the limited statistical population, the total number method was used for the sample size. The questionnaires gave the correct answer. To measure the variable of happiness and cheerfulness, Zare and Aminpour (2011) 37-item questionnaire with components of life satisfaction, physical appearance, social interaction, personal efficiency and helping others, and organizational productivity questionnaire with 27 one-component questions were used. The resuscitation questionnaire (2013) with 22 questions was used to measure the variable of employee satisfaction. In this study, to analyze the research data, Kolmogorov-Smirnov test, correlation coefficient and regression were used according to the hypotheses in this study. The results show that there is a significant relationship between the dimensions of vitality and happiness with employee productivity. There is also a component of life satisfaction is a good predictor for the productivity of the staff of the General Directorate of Sports and Youth of Hamedan Province.

Keyword

Components of vitality and happiness, satisfaction and productivity, sports and youth management

1. Department of Physical Education, Master of Sports Management, Marketing, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Hamedan, Iran (* Corresponding Author: mb481359@gmail.com)
2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Islamic Azad University, Malayer, Iran