



## **The relationship between happiness in the work environment and organizational entrepreneurship**

(case study: employees of the General Department of Sports and Youth of Fars province)

**Omid Safari<sup>1\*</sup> and Gholamreza Safari<sup>2</sup>**

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani , Iran
2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Nourabad Mamsani Branch, Department of Education, Nourabad Mamsani, Iran

**\*Corresponding author:** rasool\_ahadavood@yahoo.com

---

**Received:** 8 February 2023

**Accepted:** 13 November, 2023

---

**Abstract:** The purpose of this study was to Study of relationship of happiness at work with organizational entrepreneurship of employees of the Fars of Sport and Youth and the number was 144 individuals. From 144 individuals, 93 individuals were chosen as the sample. The nature of this research is descriptive survey research. The data collection tool included the standard happiness at work questionnaire Aksford (2002) and the standard organizational entrepreneurship questionnaire Mar gari hil (2003). Results showed that between happiness at work with organizational entrepreneurship of employees of the Fars of Sport and Youth had a positive and significant relationship.

**Key words:** Happiness at work, organizational entrepreneurship, Fars of Sport and Youth.



# مطالعات راهبردی در کسب و کار

دوره ۱، شماره ۱: ۱۶-۲۱

<https://jssb.khalkhal.iau.ir>



## ارتباط بین شادکامی در محیط کار و کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس)

امید صفری\*<sup>۱</sup>، غلامرضا صفری<sup>۲</sup>

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران

\* نویسنده مسئول: [omidsafari11@yahoo.com](mailto:omidsafari11@yahoo.com)

تاریخ پذیرش: ۲ آذر ۱۴۰۲

تاریخ دریافت: ۲۹ بهمن ۱۴۰۲

**چکیده:** هدف از این پژوهش ارتباط بین شادکامی در محیط کار و کارآفرینی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس بود. ماهیت تحقیق توصیفی-پیمایشی، جمع‌آوری داده‌ها بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی، ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه استاندارد شادکامی آکسفورد (۲۰۰۲) و پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳) بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر و از این میان به شکل کل شمار و به صورت تصادفی ساده تعداد ۹۳ نفر نمونه انتخاب گردید. نتایج حاکی از آن بود که بین شادکامی در محیط کار با کارآفرینی سازمانی در آزمودنی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین شادکامی در محیط کار قابلیت پیش بین معنادار کارآفرینی سازمانی آزمودنی‌ها را داشت.

**واژگان کلیدی:** شادکامی، کارآفرینی سازمانی، کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان استان فارس.

### مقدمه

انسان همواره نیازمند امید و سرزندگی در عرصه‌های مختلف زندگی است تا احساس کمال‌گرایی در او پایدار و زنده باشد. امروزه افزایش نشاط، شادی، امید آفرینی فردی و اجتماعی مفهومی بیش از یک احساس رضایت و خوش بینی سطحی دارد، زیرا تاثیرات شگفت‌آور آن به شکل یک ابزار کارآمد اجتماعی مورد توجه قرار گرفته است. نشاط و شادمانی به عنوان یک احساس ریشه‌ای مثبت نقش تعیین کننده‌ای در تامین سلامت فرد و جامعه دارد، به طوری که همواره با خرسندی، خوش بینی و امید و اعتماد همراه است (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۴). شادی یک انبساط و نشاط درونی است که پایدار می‌باشد. این احساس لذت بخش موجب احساس خوش‌آیندی در فرد می‌شود. معمولاً افراد سالم و دارای نشاط، با دیگران ارتباط بیشتری دارند و وجود ارتباط به منزله اعتماد به دیگران است. افراد شاد، برون‌گرا و دارای روابط اجتماعی قوی می‌باشند. انسان‌های شاد بهتر از انسان‌های غمگین می‌توانند مشکلات روزمره را تحمل کنند. این افراد مسولیت پذیر و در انجام کارها بیشتر بر توانایی‌های خود تکیه دارند (زارعی متین و حق‌گویان، ۱۳۹۰). روانشناسان نظریه پرداز، نشاط را نوعی هیجان مثبت می‌دانند که تاثیر ژرفی بر ساز و کارهای جسمانی، شناختی و روانی داشته و عملکرد کارکنان را در زمینه‌های مختلف از جمله خلاقیت و نوآوری در سازمان بهبود می‌بخشد (الیاسی، ۱۳۸۵). آرجیل (۲۰۰۱) یکی از عوامل مهم و ضروری مرتبط با نشاط در سازمان را میزان برخورداری از روابط حمایت‌گری اجتماعی و دوستی‌های صمیمانه می‌داند. به اعتقاد او، بودن در کنار دیگران و برخورداری از روابط عاری از تعارض و کشمکش با دیگران، سطح نشاط و شادابی را افزایش می‌دهد، گسسته شدن روابط اجتماعی بویژه در محیط سازمان، بیش از هر چیزی سطح نشاط را تقلیل می‌دهد (الیاسی، ۱۳۸۵). به عقیده زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) نشاط و خوشبختی واقعی یکی از مولفه‌های انجام دادن کارهای مفید و هدفمند می‌باشد و هدفی را فراتر از ارضاء نیازها و تمایلات فردی دنبال می‌کند. مشاغلی که برای افراد معنادار است، دست یافتن به شادی در محیط کاری را تسهیل می‌کند. به طور کلی شادی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که از کاری که انجام

می‌دهید، لذت ببرید. دوستی و پیوندهای دوستانه از جمله عوامل تاثیرگذار بر ایجاد نشاط و شادی در محیط کار هستند. از همین رو افراد دارای پیوند اجتماعی، احساس نشاط و شادی بیشتری در کارهای محوله می‌کنند زیرا روابط دوستی به منزله سپری عمل می‌کند که فرد را در برابر استرس و فشارهای مختلف زندگی، تحصیلی، شغلی و اجتماعی محافظت می‌کند (الیاسی، ۱۳۸۵).

تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها، امری اجتناب ناپذیر است. همان طور که تولد و مرگ سازمان‌ها به بینش، بصیرت و توانایی‌های موسسات دیگر بستگی دارد، رشد و بقا آنها نیز به عواملی نظیر توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است. امروزه سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تعداد لندکی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه به سازمانی چلبک، منعطف، فرصت‌گرا و کم هزینه تبدیل شوند، بلکه باید شرایطی را فراهم آورند تا همه کارکنان از چنین روحیه کارآفرینانه برخوردار و بتوانند به راحتی و به طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا درآورند. کارآفرینی، فرایندی است که عناصر خلاقیت و نوآوری از اجزاء اصلی آن محسوب شده و در تکامل آن نقش اساسی دارد. از دیدگاه سازمانی، کارآفرینی یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت و یا کیفیت فعالیت سازمان، مانند ارائه محصولات جدید، افزایش بهره‌وری، تولید و خدمات جدید. با توسعه روحیه کارآفرینی در سازمان‌ها، می‌توان سطح انعطاف‌پذیری، رشد و نوآوری را بالا برد. پرورش افراد کارآفرین در سازمان، مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب و ترویج روحیه کارآفرینی است. هر اندازه نقش و اهمیت کارآفرینان در رشد و توسعه اقتصادی بیشتر آشکار شود، ضرورت شناخت زمینه‌های کارآفرینی بیشتر احساس می‌شود (رسولی و همکاران، ۱۳۹۵). ورزش نیز جایگاه 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 تا از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی - اجتماعی بهره‌گیرند (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۴).

تحقیقات محدودی در زمینه ارتباط شادکامی و کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی انجام شده است. لازم به ذکر است که تحقیق حاضر جز معدود تحقیقاتی است که به بررسی رابطه شادکامی و کارآفرینی در یک سازمان ورزشی می‌پردازد. محقق بدلیل اهمیت موضوع و با توجه به مبانی نظری مورد مطالعه، پی به این موضوع برده است که پرورش افراد کارآفرین در سازمان، نیاز به فراهم آوردن بستری مناسب و ترویج روحیه کارآفرینی در بین کارکنان دارد. فروغی پور (۱۳۸۴) در تحقیقی به عنوان زمینه‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و متخصصان ورزش کشور و ارائه راه کار، به شناسایی هفت زمینه اصلی برای کارآفرینی (تبلیغات و مدیریت برنامه ریزی ورزشی، آموزش و پرورش در ورزش، امور ورزش همگانی، قهرمانی حرفه‌ای، ساخت وسایل و تجهیزات ورزشی، خدمات ورزشی و امور فرهنگی ورزشی) پرداخت. وی بیان می‌دارد که وجود محیط شاد در سازمان، ابزاری برای خلق ایده‌های جدید و نوآوری کارکنان می‌شود. زارع (۱۳۸۵) در تحقیقی تحت عنوان بررسی روابط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی کارشناسان، احساس معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس خود تعینی، احساس تاثیر، احساس اعتماد کارشناسان و کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان ایران، نشان داد رابطه معناداری بین این عوامل وجود دارد. امیدی (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان ارتباط ساختار سازمانی با کارآفرینی مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان نشان داد که بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. موسوی راد و فراهانی (۱۳۸۹) در تحقیقی به طراحی و تبیین مدل عوامل پیش برنده کارآفرینی سازمانی با ابعاد گرایش کارآفرینانه سازمانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ویلیامز (۲۰۰۱) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین کارآفرینی کارکنان و میزان آموزش مدیران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، و در ادامه اظهار داشت که موضوع آموزش مدیران برای ایجاد محیطی کارآفرین برای کارکنان خود در اکثر سازمان‌ها نادیده گرفته شده است. کاتز (۱۹۹۹) نشان داد که خیلی از مدیران باشگاه‌های ورزشی و سهامداران از نیازهای اساسی شرکت کنندگان، پرسنل پشتیبانی و تماشاگران بی اطلاع هستند. در صورتی که این عوامل جزء عوامل افزایش کارآفرینی محسوب می‌شوند. همچنین سه عامل اصلی هزینه، سهولت کاربرد و اطمینان و پایداری روش‌ها و نیز فرآیندها و تکنولوژی استفاده وسیع از کارآفرینی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۴).

مطالعات متعددی به بررسی شادی در محیط کار پرداخته است که نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد که در سازمان‌ها می‌توان با مداخله و دستکاری برخی از متغیرها، جو سازمانی را تغییر داده و شادی و خشنودی شغلی و در پی آن بهره‌وری را افزایش داد (اسمیتسون، ۲۰۰۰). نوریان و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که بین میزان نشاط در سازمان‌ها با جنسیت و وضعیت تاهل در سازمان تفاوت معناداری وجود ندارد. آنها معتقد بودند که عامل مهمی که در بحث نشاط در یک سازمان مطرح است، وضعیت همبستگی اجتماعی است. افراد منزوی، از وضعیت میزان نشاط فردی پایینی برخوردار هستند و هرچه میزان مشارکت و همبستگی افراد در سطوح مختلف جامعه بیشتر شود، میزان انتقال و هم‌افزایی نشاط نیز در سازمان افزایش می‌یابد. کووما و همکاران (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند که رابطه با دوستان و ایجاد فضایی توأم با محبت، تجارت موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب، می‌تواند در رشد عواطف و بخصوص شادی موثر باشد. تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آنها در امور مربوط به کار و سازمان نیز می‌تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثر گذار باشد. نتایج پژوهش تکاچ و لیوبو میراسکی (۲۰۰۶) حاکی از آن است که کارکنان سازمان‌های ورزشی، قویترین

عامل تبیین کننده میزان شادی را تلاش بی وقفه جهت کسب مهارت‌های لازم برای شادی، همبستگی اجتماعی و عضویت در نهادهای رسمی و غیررسمی، گردش و تفریح با دوستان و خانواده و اوقات فراغت فعال و غیرفعال بیان کردند. به طور کلی ژنتیک میزان شادی در کارکنان را تعیین نمی‌کند، بلکه رفتارهای ارادی آنها است که شادی و نشاط را ایجاد می‌کند. دولان و متکافه (۲۰۱۲) در تحقیقی نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین نوآوری و احساس خوب بودن در سازمان وجود دارد. همچنین اگر کارکنان دارای همکاری با خلق و خوی شاد باشند، به ازاء هر نفر به لحاظ اقتصادی سالانه ۵۰۰۰ دلار به درآمد سازمان اضافه می‌شود. در کل باید اذعان داشت به عقیده محققان، کارکنان شاد مولدتر هستند (فانی و آقازیرتی، ۱۳۹۲). با استناد به نتایج این تحقیقات هنگامی که کارکنان این سازمان‌های ورزشی توانایی انجام کار در آنها افزایش می‌یابد، شادی نه تنها باعث بهبود کمی تولید می‌شود، بلکه با افزایش بهره‌وری موجب ایجاد محصول با کیفیت بهتر و همچنین افتخار و غرور و تعهد به کار در کارکنان ایجاد می‌شود. بنابراین افراد شاد، خلاق‌تر هستند. یک سازمان ورزشی به منزله زنجیری است که کارکنان حلقه‌های آن هستند، با شاد بودن تک تک حلقه‌های آن زنجیر، کل زنجیر شاد گردیده و شادی موجب افزایش قدرت کل سازمان می‌شود. به همان میزان که شاد نبودن موجب تضعیف قدرت سازمان می‌شود (نوریان و همکاران، ۱۳۹۱) و کووما و همکاران، (۲۰۰۴). با توجه به اینکه کارآفرینی موضوعی است که اخیراً در این سازمان‌های ورزشی رو به پیشرفت، مورد پژوهش قرار نگرفته، پژوهش حاضر در صدد این است که مطالعه کند، آیا بین شادکامی و نشاط با کارآفرینی سازمانی در در اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه وجود دارد؟ تا از این طریق توجه مدیران این سازمان ورزشی و دیگر سازمان‌های ورزشی را به اهمیت این مفاهیم در عرصه ورزش کشور معطوف داشته و با تکیه بر نظرات دانشمندان و صاحب‌نظران و همچنین تبیین تجارب سازمان‌های ورزشی سایر کشورها، سهم خود را در تحول باورها و بینش مدیریت کشور و در نتیجه گشودن نگاهی نو به نحوه افزایش نشاط و شادی در بین کارکنان و ارتقاء سطح بینش کارآفرینی در اداره کل ورزش و جوانان فارس و سایر سازمان‌های ورزشی کشور ایفا نماید.

### روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر بر اساس هدف، کاربردی، از لحاظ ماهیت همبستگی از شاخه میدانی و از لحاظ زمان مقطعی است، زیرا محقق به دنبال ارائه راه کارهایی برای بهبود وضعیت شادکامی و کارآفرینی از دیدگاه کارکنان می‌باشد و از آنجا که به دنبال مشخص کردن رابطه بین شادکامی و کارآفرینی بوده، این تحقیق بر اساس روش تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی است و داده‌های آن به روش میدانی جمع آوری شده است. بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، چون در این مطالعه به توصیف و تشریح رابطه میان متغیرها و توصیف دیدگاه‌ها و نظرات آزمودنی‌ها تحقیق در خصوص مولفه‌های موجود در پرسشنامه‌ها پرداخته شده، تحقیق پیمایشی است. بنابراین ماهیت این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بودند که بدلیل حجم کم جامعه آماری سعی شد که تمامی جامعه آماری به صورت در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شود ولی از این تعداد تنها ۹۳ نفر با محقق همکاری و در نهایت نمونه آماری تحقیق شامل همین ۹۳ نفر شد.

برای سنجش شادکامی در محیط کار که به عنوان متغیر پیش‌بین، از پرسشنامه استاندارد شادکامی آکسفورد منتشر شده توسط آرجیل و لو در سال (۲۰۰۲) که توسط زارعی در سال ۱۳۹۱ بومی سازی شده است با تعداد ۲۹ سوال در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات خبرگان و صاحب‌نظران، خوب ارزشیابی و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید.

برای سنجش کارآفرینی سازمانی که به عنوان متغیر ملاک بوده، از پرسشنامه استاندارد کارآفرینی سازمانی مارگریت هیل (۲۰۰۳) با تعداد ۴۸ سؤال در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقتاً کاملاً مخالفم) استفاده و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تأیید چندین تن از اساتید تربیت‌بدنی و روانشناسی رسیده و برای بدست آوردن پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شد. برای جمع آوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش از دو روش استفاده شده است:

الف - روش کتابخانه‌ای و اینترنتی: در این روش برای جمع آوری داده‌های مورد نیاز در خصوص مبانی نظری و پیشینه تحقیق از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، نشریات داخلی و خارجی و جهت دستیابی به مقالات مرتبط با موضوع تحقیق از سایت‌های علمی مختلف استفاده محقق با مراجعه به کتابخانه‌ها و مراکز علمی مانند دانشگاه‌ها اطلاعات مورد نیاز خود را گردآوری کرده است.

ب - روش میدانی: با توجه به اهداف تحقیق و جهت صرفه‌جویی در زمان و هزینه کار در این تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. در تحقیق حاضر در گام نخست با استفاده از مطالعه منابع موجود، پرسشنامه‌های شادکامی در محیط کار و کارآفرینی سازمانی انتخاب شد. در گام

بعد سوالات پرسشنامه‌ها برای تعیین روایی صوری و محتوایی مورد ارزیابی تعدادی از متخصصان مدیریت ورزشی کشور در این زمینه قرار گرفت. بعد از این مرحله با مراجعه به اداره کل ورزش و جوانان فارس و انجام هماهنگی های لازم با این اداره کل، پرسشنامه‌ها به صورت در دسترس بین تمامی ۱۱۴ نفر کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس توزیع و ۹۳ نفر پرسشنامه‌ها را عودت دادند که در نهایت داده‌های حاصل از این پرسشنامه‌ها مبنای بررسی این تحقیق قرار گرفته است. برای تجزیه داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. که عبارت است از:

الف) روش آماری توصیفی: تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف از آنها توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. در این روش پژوهش گر داده‌های جمع آوری شده را با استفاده از شاخص‌های آماری توصیفی خلاصه و طبقه بندی شده است.  
ب) آزمون فرضیه‌ها: در این پژوهش، پژوهش گر از آمارهای استنباطی مانند آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق و از رگرسیون برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیر پیش بین استفاده شده است.

### یافته‌های تحقیق

نتایج حاصل از جدول ۱ نشان می‌دهد، ارتباط مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد بین شادکامی در محیط کار با کارآفرینی سازمانی وجود دارد ( $r = ۰/۵۱$  و  $p = ۰/۰۰۲$ ). بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین شادکامی در محیط کار با کارآفرینی سازمانی تأیید گردید. رابطه مثبت بین دو متغیر نشان می‌دهد با افزایش شادکامی در محیط کار، کارآفرینی سازمانی آنها افزایش می‌یابد.

جدول ۱: همبستگی بین شادکامی در محیط کار با کارآفرینی سازمانی

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)
شادکامی و کارآفرینی	۰/۵۱**	۰/۰۰۲

\*\* معنی‌داری در سطح ۹۹٪ \* معنی‌داری در سطح ۹۵٪ ns: عدم معنی‌داری

نتایج حاصل از جدول ۲ نشان می‌دهد، ارتباط مثبت و معنی‌داری بین تمامی مولفه‌ها با کارآفرینی سازمانی وجود دارد ( $p = ۰/۰۰۱$ ). بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین مولفه‌های شادکامی و کارآفرینی سازمانی در سطح ۹۹ درصد اطمینان تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین مولفه‌های متغیر شادکامی و کارآفرینی سازمانی مثبت می‌باشد، رابطه مستقیمی بین آنها وجود دارد. بنابراین با افزایش مولفه‌های شادکامی، میزان کارآفرینی سازمانی آنها افزایش می‌یابد.

جدول ۲: همبستگی بین مولفه‌های شادکامی با کارآفرینی سازمانی

متغیر	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی‌داری (p)
رضایت	۰/۳۰۲**	۰/۰۰۱
خلق مثبت	۰/۳۴۱**	۰/۰۰۱
سلامتی کارآمدی	۰/۲۹۵**	۰/۰۰۱
عزت نفس	۰/۳۶۸**	۰/۰۰۱
	۰/۵۴۷**	۰/۰۰۱

\*\* معنی‌داری در سطح ۹۹٪ \* معنی‌داری در سطح ۹۵٪ ns: عدم معنی‌داری

نتایج حاصل از جدول ۳ نشان دهنده پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی براساس شادکامی در محیط کار از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. بر اساس این جدول مقدار  $p = ۰/۰۰۱$  و چون این مقدار از  $۰/۰۱$  کمتر است بنابراین رابطه بین شادکامی در محیط کار و کارآفرینی سازمانی در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار می‌باشد. براساس نتایج ضریب بتا در ازای یک واحد افزایش در متغیر مستقل شادکامی حدود  $۰/۵۱$  به میزان متغیر وابسته کارآفرینی افزوده می‌شود. مقدار  $R^2$  برابر با  $۰/۲۵۸$  می‌باشد که نشان می‌دهد شادکامی  $۲۵/۸$  از واریانس کارآفرینی را پیش‌بینی می‌کند.

**جدول ۳: نتایج رگرسیون خطی جهت پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی براساس شادکامی در محیط کار**

متغیر	R	R <sup>2</sup>	ضریب B	ضریب Beta	مقدار t	p
سرمایه اجتماعی	۰/۵۱۵	۰/۲۵۸	۰/۴۳	۰/۵۱۵	۱۳/۷۸	۰/۰۰۱

**بحث و نتیجه‌گیری**

در جهان امروز، نوآوری و کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی امری ضروری بحساب می‌آید، لذا باید شرایطی را فراهم آورد که همه کارکنان سازمان از روحیه کارآفرینی بهره‌مند شده و به راحتی بتوانند به طور فردی یا گروهی فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا در آورند. در شرایطی که سازمان تحت تاثیر رقابت‌های بیرون از محیط خود می‌باشد، ضرورت توجه به کیفیت کاری و بهره‌وری سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد، از این رو مدیریت سازمان برای اینکه بتواند عملکرد سازمان را بهبود بخشد، باید بتواند با دید کیفی به سازمان نگاه و تلاش کند تا آنجا که ممکن است با ارائه راهبردهای اجرای کیفیت، عملکرد اجرایی کارکنان خود را در سطح مطلوبی حفظ نماید. یکی از مولفه‌های مهم و اساسی در هر سازمانی انگیزه، نشاط و شادکامی در آن سازمان می‌باشد. شادی و نشاط در سازمان‌های ورزشی دارای اهمیت خاصی است به طوری که بر اساس مطالعه انجام شده بین شادی در محیط کار و کارآفرینی سازمانی ارتباط مثبت و در سطح بالاتر از حد متوسط وجود دارد. بنابراین فراهم آوردن زمینه شادی، نشاط و احساس خوب داشتن در محیط کار دارای مزیت بوده و با صرف حداقل هزینه در این زمینه به مزایای پایدار فردی و سازمانی دست یافت. این تحقیق یکی از محدود تحقیقاتی است که در سازمان‌های ورزشی و بویژه در اداره کل ورزش و جوانان فارس صورت گرفته است. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج تحقیقات زارع (۱۳۸۵)، پانام و همکاران (۲۰۰۱)، فانی و آقا زیارتی (۱۳۹۲) و پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۴) همخوان می‌باشد. به طوری که نتایج حاصل از این تحقیقات نشان داد که نشاط و شادی در هر سازمانی می‌تواند برای رشد و شکوفایی آن سازمان امری ضروری باشد و سطح پایین این متغیر می‌تواند دیگر شاخص‌های موفقیت سازمانی از جمله خلاقیت کارکنان و بهره‌وری سازمانی را تحت تاثیر خود قرار دهد. بنابراین مدیران و مسولان سازمان می‌توانند با اندیشه‌های تنگ نظرانه و یا به دور از عزت نفس، افسردگی و اضطراب را در بین کارکنان ایجاد یا برعکس با اندیشه‌های نو و دارای عزت و احترام به کارکنان، روح شادی و نشاط را تزریق نمایند. با توجه به ارتباط مثبت و معنادار متغیرها، مدیران سازمان که جزء متولیان ورزش کشور می‌باشند، باید به راه کارهایی برای ایجاد نشاط و شادی در کارکنان خود بپردازند. نتایج تحقیق نیز نشان داد که بین مولفه‌های شادکامی با کارآفرینی سازمانی نیز ارتباط مثبت، و معناداری نیز وجود دارد و همچنین وضعیت مولفه‌های شادکامی در وضعیت مناسب و مطلوبی می‌باشد. که با نتایج تحقیقات کوما و همکاران (۲۰۰۴) و پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۴) همخوان و نتایج حاصل از تحقیقات آنها نشان داد که کارکنان شادتر نیز مولدتر می‌باشند. هنگامی که کارکنان شاد هستند توانایی انجام کار نیز در آنها افزایش می‌یابد، بنابراین مدیران سازمان باید با مولفه‌هایی که با شادکامی کارکنان در ارتباط هست، مانند همکاری صمیمانه و دوستانه، ایجاد فضای کاری لذت‌بخش، همکاری تیمی و گروهی، توجه به مسائل مادی و معنوی کارکنان و غیره را شناسایی به این امور نیز توجه ویژه نمایند.

از دیگر نتایج حاصل تحقیق پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی از طریق شادکامی در محیط کار بود. به طوری که نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که شادکامی در محیط کار قابلیت پیش‌بینی معناداری برای کارآفرینی سازمانی در سازمان می‌باشد. با استناد به نتایج حاصل از این تحقیق و تحقیقات مشلبه مانند بریزک (۲۰۰۳)، جرمی (۲۰۰۶)، دولان و متکافه (۲۰۱۲) و پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۹۴)، می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان شادتر بهره‌وری بیشتری دارند و این امر باعث غیبت کمتر، خستگی و تنش کمتر در محیط کاری می‌شود. کارکنان شاد بیشتر بر کار خود تمرکز کرده و می‌توانند بر چالش‌ها غالبه کنند و این چالش‌ها را تبدیل به فرصت‌های نو برای سازمان نمایند.

به طور کلی از نتایج حاصل از این تحقیق و تحقیقات مشابه می‌توان نتیجه‌گیری کرد: شادی و نشاط نه تنها باعث بهبود کمی تولید و خدمات می‌شود، بلکه با افزایش بهره‌وری موجب ایجاد محصولات با کیفیت بهتر و همچنین افتخار و غرور و و تعهد به کار در کارکنان هر سازمانی می‌شود، و این افراد شاد نیز دارای ذوق و سلیقه بهتری هستند و در نتیجه می‌توانند کارآفرینان مناسب‌تری برای هر سازمانی باشند. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سطح کارآفرینی سازمانی از طریق شادکامی در محیط کار در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

(۱) با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیر شادکامی در محیط کار با متغیر کارآفرینی سازمانی در آزمودنی‌ها در حد متوسط بوده، بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور بیشتر شدن کارآفرینی سازمانی آزمودنی‌ها، توجه بیشتری به متغیر شادکامی در محیط کار شود.

۲) با توجه به اینکه ارتباط بین اکثر مولفه‌های شادکامی در محیط کار با کارآفرینی سازمانی آزمودنی‌ها پایین تر از حد متوسط بوده، بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور ارتقاء کارآفرینی سازمانی به این مولفه‌هایی که ارتباط ضعیفتری با کارآفرینی سازمانی داشته‌اند، توجه بیشتر شود.

#### منابع:

- الیاسی، م. ح. (۱۳۸۵). عوامل موثر بر شادکامی دانشجویان بسیجی، فصلنامه مطالعات بسیج، ۹، (۳۳)، ۱۵-۳۴.
- پورسلطانی زرنندی، ح.، طاهرخانی، ع.، شفیع، ش. (۱۳۹۴). ارتباط شادکامی در محیط کار با کارآفرینی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، مجله مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۲، شماره ۲، ص ۱۱۷-۱۲۸
- رسولی، ف.، محبی فر، ر.، عظیمیان، ج. (۱۳۹۵). ارتباط بین شادکامی و کیفی خدمات پرستاری در بیمارستان های آموزشی درمانی شهر ایلام، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشت درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی قزوین، دانشکده بهداشت و پیراپزشکی.
- زارعی متین، ح.، حق گوین، ز. (۱۳۹۰). شادی و نشاط در زندگی و محیط کار. انتشارات آگاه.
- زارع، ق. (۱۳۸۵). ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
- فانی، ع.، آقازارتی، م. (۱۳۹۲). شناسایی مولفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مولفه ها، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی ۱۱ (۱)، ۶۹-۸۶.
- نوریان نجف آبادی، م.، محمدی، ع.، قنبری، ن. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اعتماد اجتماعی و نشاط اجتماعی، مجموعه مقالات ششمین کنفرانس دانشگاه پیام نور استان اصفهان.

Koivumaa H, Koskenvuo M, Honkanen RJ. (2004). Life dissatisfaction and subsequent work disability in an 11 year followup. *Psychological medicine*. 34 (2). 222-228.

Smithson J. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29. 680-698.