



ارتباط شادکامی در محیط کار با کارآفرینی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

حسین پورسلطانی زرنندی^{۱*}، عصمت طاهرخانی^۲ و شهرام شفیعی^۳

۱- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور استان البرز

۲- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

۳- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۴/۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۲۶

چکیده

هدف: هدف از تحقیق حاضر، تعیین ارتباط شادکامی در محیط کار با کارآفرینی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. **روش شناسی:** روش تحقیق، از نوع همبستگی بوده که به شکل میدانی انجام شد. از سه پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی، شادکامی در سازمان حسن زاده (۱۳۹۱) و کارآفرینی سازمانی صمد آقایی (۱۳۷۸) استفاده شد. جامعه آماری شامل، کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سال ۹۳-۱۳۹۲ ($N=745$ نفر) بود. نمونه آماری نیز به روش تصادفی ساده (۲۵۴ نفر) تعیین گردید که از این تعداد ($n=228$)، پرسشنامه به محقق عودت داده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها پس از اعمال نظرات ۱۲ نفر از متخصصان رشته مدیریت ورزشی و با استفاده از روش روایی سنجی لاوشی برای شادکامی در سازمان ($CVR = 0.87$) و کارآفرینی سازمانی ($CVR = 0.83$) تایید شد. ضریب پایایی پرسشنامه شادکامی ($\alpha = 0.89$) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی ($\alpha = 0.94$) بدست آمد. در بررسی آزمون فرضیه‌ها و نیز الگوریتم مدل ساختاری، از نرم افزارهای SPSS و PLS در سطح معنی داری ($P \leq 0.05$) استفاده شد.

یافته‌ها: بین شادکامی با کارآفرینی در سازمان، رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. وضعیت مولفه شادکامی در وزارت ورزش و جوانان در حد قابل قبولی بوده، اما وضعیت مولفه کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان در حد قابل قبولی نبود. همچنین شادکامی کارکنان ($\beta = 0.47$)، توانایی پیش‌بینی کارآفرینی در سازمان را داشت. طبق نتایج مدل ساختاری، شادکامی در محیط کار بر کارآفرینی کارکنان آن وزارتخانه تاثیرگذار بود.

نتیجه گیری: پیشنهاد می‌شود، مدیران وزارت ورزش و جوانان جهت افزایش کارآفرینی سازمانی، زمینه نشاط و شادکامی کارکنان را فراهم آورند.

واژه‌های کلیدی: شادکامی، کارآفرینی سازمانی، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

انسان همواره نیازمند امید و سرزندگی در عرصه‌های مختلف زندگی است تا احساس کمال‌گرایی در او پایدار و زنده باشد. امروزه افزایش نشاط، امید آفرینی فردی و اجتماعی، مفهومی بیش از یک احساس رضایت و خوش بینی سطحی دارد؛ زیرا که تأثیرات شگفت‌آور آن به شکل یک ابزار دگرگونی کارآمد اجتماعی، مورد توجه قرار گرفته است. نشاط و شادمانی به عنوان یکی از احساسات ریشه‌ای مثبت، نقش تعیین‌کننده‌ای در تأمین سلامت فرد و جامعه دارد؛ بطوری‌که همواره با خرسندی، خوش بینی و امید و اعتماد همراه است (چلبی و موسوی، ۱۳۸۷). شادی یک انبساط و نشاط درونی است که پایدار می‌باشد. این احساس لذت بخش همراه با بهجت است که موجب احساس خوشایند 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 هستند و دارای روابط اجتماعی قوی می‌باشند. انسان‌های شاد بهتر از انسان‌های غمگین می‌توانند، مشکلات روزمره را تحمل کنند. این افراد مسئولیت‌پذیرند و در انجام کارها بیشتر بر توانایی‌های خود تکیه دارند (زارعی متین، ۱۳۹۰). روانشناسان نظریه پرداز، نشاط را نوعی "هیجان مثبت" می‌دانند که تأثیر ژرفی بر سازوکارهای جسمانی، شناختی و روانی دارد و عملکرد کارکنان را در زمینه‌های مختلف از جمله خلاقیت و نوآوری در سازمان بهبود می‌بخشد (الیاسی، ۱۳۸۵). آرجیل^۱ (۲۰۰۱)، یکی از عوامل مهم مرتبط با نشاط در سازمان را میزان برخورداری از روابط حمایتگر اجتماعی و دوستی‌های صمیمانه می‌داند. به باور او بودن با دیگران و برخورداری از روابط عاری از تعارض و کشمکش با دیگران، سطح نشاط و شادابی را افزایش می‌دهد. به اعتقاد وی، گسسته شدن روابط اجتماعی، به ویژه در محیط سازمان، بیش از هر چیز سطح نشاط را تقلیل می‌دهد (به نقل از الیاسی، ۱۳۸۵). به عقیده زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، نشاط و خوشبختی واقعی، یکی از مولفه‌های انجام کارهای مفید و هدفمند بوده، هدفی فراتر از ارضای تمایلات فردی را دنبال می‌کنند. مشاغلی که برای افراد معنادار است، دست یافتن به شادی در محیط کاری را تسهیل می‌کند. به طور کلی، شادی در کار زمانی حاصل می‌شود که از کاری که انجام می‌دهید لذت ببرید. دوستی و پیوندهای دوستانه، از جمله عوامل اثرگذار در ایجاد نشاط در کار هستند. از همین رو افراد دارای پیوند اجتماعی بیشتر، احساس نشاط بیشتری در کارهای محوله می‌کنند؛ زیرا روابط دوستی به منزله سپری عمل می‌کنند که فرد را در برابر استرس و فشارهای مختلف زندگی، تحصیلی و اجتماعی محافظت می‌کند (الیاسی، ۱۳۸۵).

از سویی دیگر، تفکر نوآوری و کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها، امری اجتناب ناپذیر است. همانطور که تولد و مرگ سازمان‌ها به بینش، بصیرت و توانایی‌های موسسان بستگی دارد، رشد و بقای آنها نیز به عواملی نظیر، توانایی، خلاقیت و نوآوری منابع انسانی آنها وابسته است. امروزه سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با تعداد اندکی افراد خلاق و کارآفرین و با اجرای چند طرح کارآفرینانه به سازمانی چابک، منعطف، فرصت‌گرا و کم هزینه تبدیل شوند، بلکه باید شرایطی را فراهم آورند تا همه کارکنان از چنین روحیه کارآفرینانه‌ای بهره‌مند شده، بتوانند به راحتی و به طور فردی یا گروهی، فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا در آورند. کارآفرینی، فرآیندی است که عناصر خلاقیت و نوآوری از اجزا اصلی آن محسوب شده، در تکامل آن نقش اساسی دارد. از دیدگاه سازمانی، کارآفرینی یعنی ارایه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت و یا کیفیت فعالیت سازمان مثلاً ارائه محصول جدید، افزایش بهره‌وری، تولیدات و خدمات جدید (سیاری، ۱۳۸۱). با توسعه روحیه کارآفرینی افراد 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 (هادی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۴). متأسفانه در حال حاضر در اغلب سازمان‌ها از توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود. ایجاد و تاسیس مشاغل کارآفرینانه، سهم عمده‌ای از مشاغل ایجاد شده طی سال‌های اخیر را به خود اختصاص داده است (کیا، ۱۳۸۱). هر اندازه که نقش و اهمیت کارآفرینان در رشد و توسعه اقتصادی

بیشتر آشکار می‌شود، ضرورت شناخت زمینه‌های کارآفرینی بیشتر احساس می‌شود (هادی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۴). ورزش نیز، جایگاهی مناسب و متنوع برای ایجاد اشتغال و تولید فرصت‌های جدید فعالیت اقتصادی است. با شناخت زمینه‌های کارآفرینی در ورزش می‌توان، فرصت‌های جدیدی را به کارآفرینان و جامعه معرفی کرده تا از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی اجتماعی بهره گیرند (فروغی پور، ۱۳۸۴).

تحقیقات محدودی در زمینه ارتباط شادکامی و کارآفرینی در سازمان های ورزشی انجام شده است؛ اما تحقیقات مختلفی به طور مجزا به بررسی کارآفرینی و شادی در سازمان پرداخته‌اند. لازم به ذکر است، تحقیق حاضر برای نخستین بار به بررسی رابطه مولفه‌های شادکامی و کارآفرینی در سازمان های ورزشی ایران پرداخته است و تحقیقی مشابه با تحقیق حاضر یافت نشد. محقق به دلیل اهمیت موضوع و با توجه به مبانی نظری مورد مطالعه پی به این مساله برده است که پرورش افراد کارآفرین در سازمان، نیاز به فراهم آوردن بستری مناسب و ترویج روحیه کارآفرینی در بین کارکنان است. فروغی پور (۱۳۸۴)، طی تحقیقی با عنوان زمینه‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و متخصصان تربیت بدنی کشور و ارائه راه کار به شناسایی هفت زمینه اصلی برای کارآفرینی در ورزش منجر گردید که عبارتند از: کارآفرینی در زمینه‌های: تبلیغات و مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی؛ آموزش و پرورش در ورزش؛ امور ورزش همگانی؛ قهرمانی حرفه‌ای؛ ساخت وسایل و تجهیزات ورزشی؛ خدمات ورزشی و امور فرهنگی ورزشی که هر کدام شامل زیر مجموعه‌هایی بودند. وی بیان می‌دارد، وجود محیط شاد در سازمان ابزاری برای خلق ایده‌های جدید و نوآوری کارکنان می‌شود. زارع (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان به این نتیجه رسید که بین عوامل روانشناختی توانمندسازی کارشناسان، احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس خود تعیینی، احساس تاثیر، احساس اعتماد کارشناسان و کار آفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان رابطه معنی داری وجود دارد. که بالاترین رتبه مربوط به احساس شایستگی و دومین رتبه، مربوط به احساس خود تعیینی و احساس اعتماد در رتبه سوم قرار دارد. همچنین بین سابقه خدمت کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، رابطه معنی داری وجود داشت. امیدی (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین ساختار سازمانی با کارآفرینی مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان نشان داد که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان، رابطه معنی داری وجود داشت. همچنین بین پیچیدگی و کارآفرینی مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان، رابطه معنی داری وجود نداشت. از طرفی دیگر، بین رسمیت، تمرکز و میزان تحصیلات با کارآفرینی مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان، رابطه معنی دار و منفی وجود داشت. موسوی راد و فراهانی (۱۳۸۹)، در تحقیقی به طراحی و تبیین مدل عوامل پیش برنده کارآفرینی سازمانی با ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پرداخته و نشان داد که وضعیت موجود وزارت ورزش و جوانان در ارتباط با متغیرهای مورد مطالعه، غیر کارآفرینانه می باشد و بین عوامل پیش برنده کارآفرینی سازمانی با ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. ویلیامز^۱ (۲۰۰۱)، در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین کار آفرینی کارکنان و میزان آموزش مدیران، ارتباط معنی دار مثبتی وجود دارد و در ادامه اظهار داشت، موضوع آموزش مدیران برای ایجاد محیطی کارآفرین برای کارکنان خود در اکثر سازمان‌ها نادیده گرفته شده است. کاتز^۲ (۱۹۹۹)، نشان داد که خیلی از مدیران باشگاه‌های ورزشی و سهام داران از نیازهای اساسی شرکت‌کنندگان، پرسنل پشتیبانی یا تماشاگران (واقعی یا مجازی) بی‌اطلاع 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 یا تکنولوژی، استفاده وسیع از کار آفرینی را تحت تأثیر قرار

1 - Williams

2 - Katz

می‌دهد. بریزک^۱ (۲۰۰۳) نیز در تحقیقی نشان داده شد که بین کارآفرینی سازمانی و عملکرد مدیریت، رابطه معنی‌داری وجود دارد. جرمی^۲ (۲۰۰۶)، طی تحقیقی بیان می‌کند که بین مدیریت مشارکتی و کارآفرینی سازمانی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین کارآفرینی فردی و شادی در سازمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

مطالعات متعددی نیز به بررسی شادی در محیط کار پرداخته اند که نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد که در سازمان‌ها می‌توان با مداخله و دست کاری بعضی از متغیرها، جو سازمانی را دگرگون کرد و شادی، خشنودی شغلی و در پی آن بهره‌وری را افزایش داد (اسمیتسون^۳، ۲۰۰۰). از جمله نوریان و همکاران (۱۳۹۱)، نشان دادند که بین میزان نشاط در سازمان با جنسیت و وضعیت تأهل، تفاوت معناداری وجود ندارد. آنها معتقد بودند، عامل مهمی که در بحث نشاط در سازمان، مطرح است، وضعیت همبستگی اجتماعی است. افراد منزوی از میزان نشاط فردی پایینی برخوردارند و هر چه مشارکت و همبستگی افراد در سطوح مختلف جامعه بیشتر شود، میزان انتقال و هم‌افزایی نشاط نیز در سازمان افزایش خواهد یافت. فانی و آقازارتی (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها، ابتدا مؤلفه‌های شادی مورد شناسایی قرار داده، پس از آن وضعیت هر یک از آنها و وضعیت شادی در یک سازمان پژوهشی، مورد سنجش قرار گرفت. در نهایت، وضعیت شادی در این سازمان در حد متوسط ارزیابی شد. به گفته پانتام و همکاران^۴ (۲۰۰۱)، میزان گستردگی روابط بر میزان شادکامی مؤثر است. همچنین کارکنانی که از نظر روابط اجتماعی مهارت بیشتری دارند و بهتر می‌توانند با دیگر افراد سازمان رابطه برقرار کنند، نسبت به افرادی که روابط اجتماعی مطلوبی ندارند؛ شادمان‌تر هستند (به نقل از میرشاه جعفری و عابدی، ۱۳۸۱). کووما و همکاران^۵ (۲۰۰۴) به این نتیجه رسیدند که رابطه با دوستان و ایجاد فضای توأم با محبت، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف و به خصوص شادی مهم باشد. همچنین 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 می‌تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثر گذار باشد (فانی و آقازارتی، ۱۳۹۲). نتایج پژوهش تکاچ و لیوبومیراسکی^۶ (۲۰۰۶)؛ حاکی از آن است که کارکنان سازمان‌های ورزشی، قویترین عوامل تبیین‌کننده میزان شادی را تلاش بی‌وقفه جهت کسب مهارت‌های لازم برای شادی، همبستگی اجتماعی و عضویت در نهادهای رسمی و غیررسمی، گردش و تفریح با دوستان و خانواده، اوقات فراغت فعال و غیرفعال بیان کردند. به طور کلی، ژنتیک، میزان شادی در کارکنان را تعیین نمی‌کند، بلکه رفتارهای ارادی آنان شادی را ایجاد می‌کند. دولان و متکافه^۷ (۲۰۱۲)، در تحقیقی نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری 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 سالیانه ۵۰۰۰ دلار به درآمد سازمان اضافه می‌کنند.

در کل باید اذعان داشت به عقیده محققان، کارکنان شاد مولدتر هستند (نوریان و همکاران، ۱۳۹۱، کووما و همکاران، ۲۰۰۴). با استناد به نتایج تحقیقات نوریان و همکاران (۱۳۹۱) و کووما و همکاران (۲۰۰۴)، هنگامی که کارکنان سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان شاد هستند، 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 می‌شود. افراد شاد خلاق‌تر هستند. سازمان ورزشی به منزله زنجیری است که کارکنان حلقه‌های آن هستند. با شادبودن تک تک حلقه‌های زنجیر، کل زنجیر شاد گردیده، شادی موجب افزایش قدرت کل سازمان می‌شود. به همان میزان، ناشادی سبب

1 - Brizek

2 - Jeremy

3 - Smithson

4 - Pantam & etal

5 - Koivumaa

6 - Thack & lywbomirsky

7 - Dolan & Metcalfe

تضعیف قدرت سازمان خواهد شد (نوریان و همکاران، ۱۳۹۱، کووما و همکاران، ۲۰۰۴). از این رو وزارت ورزش و جوانان که به عنوان مهمترین متولی ورزش کشور است با ارتقای شاخص‌های سلامتی روحی و روانی کارکنان می‌تواند عملکرد خود را بهبود بخشد. طبق نتایج تحقیقات بدست آمده شادی در محیط کار می‌تواند، در ارتقاء مولفه‌های سازمانی از جمله بهره‌وری، توانمندسازی سازمانی و تعهد سازمانی موثر باشد (فانی، ۱۳۹۲؛ اسمیتسون، ۲۰۰۰؛ دولان و متکافه، ۲۰۱۲). همچنین با توجه به این که کارآفرینی موضوعی است که اخیراً در جوامع رو به پیشرفت مورد پژوهش قرار گرفته است، پژوهش حاضر درصدد است تا ارتباط شادکامی و نشاط با کارآفرینی را در عرصه سازمان‌های ورزشی مورد بررسی قرار دهد. تا از این طریق، توجه مدیران سازمان‌های ورزشی را به اهمیت این مفاهیم در عرصه ورزش کشور معطوف داشته، با تکیه بر نظرات دانشمندان و صاحب‌نظران و همچنین تبیین تجارب سازمان‌های ورزشی سایر کشورها، سهم خویش را در تحول باورها و بینش مدیریت ورزش کشور و در نتیجه گشودن نگاهی نو به نحوه افزایش نشاط در بین کارکنان و ارتقاء سطح بینش کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان ایفا نماید.

روش‌شناسی

روش تحقیق، از نوع همبستگی بوده که به شکل میدانی انجام شد. همچنین در این تحقیق نیز اطلاعات در یک برهه از زمان جمع‌آوری گردیده و به همین دلیل از نوع مقطعی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سال ۹۳-۱۳۹۲ (۷۴۵ نفر) تشکیل می‌دادند. حجم نمونه براساس فرمول کوکران، تعداد (۲۵۴ نفر) از کارکنان تمام وقت بوده که در مدت زمان توزیع پرسشنامه در محل وزارتخانه حضور داشتند. در نهایت، از این تعداد (۲۲۸) پرسشنامه به محقق عودت داده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد: الف. پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی ب. پرسشنامه شادکامی در سازمان آرجیل و لو^۱ (۲۰۰۲) که از ۲۹ سؤال تشکیل شده و به سنجش ۵ مولفه رضایت، خلق مثبت، سلامتی، کارآمدی و عزت نفس می‌پردازد. لازم به ذکر است، پرسشنامه شادکامی در سازمان توسط زارعی متین (۱۳۹۱) بومی‌سازی شده بود. ج. پرسشنامه کارآفرینی سازمانی صمدآقایی (۱۳۷۸) شامل ۳۰ سوال بوده، برای سنجش کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان استفاده شد. گزینه‌های هر دو پرسشنامه شادکامی و کارآفرینی، از نوع پاسخ بسته و هر کدام از سوالات، دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرتی شامل، خیلی مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و خیلی موافقم بوده که به ترتیب از ۱ تا ۵ ارزش گذاری شد. برای اطمینان از بومی‌سازی هر دو پرسشنامه شادکامی و کارآفرینی سازمانی مطابق با ویژگی‌های کارکنان وزارت ورزش و جوانان، پرسشنامه‌ها مجدداً مورد بررسی اولیه قرار گرفته، سپس با استفاده از نظرات اصلاحی ۱۲ نفر از متخصصان رشته مدیریت ورزشی و با استفاده از روش روایی سنجی^۲ روایی محتوایی، پرسشنامه شادکامی در سازمان (CVR^۳ = ۰/۸۷) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی (CVR = ۰/۸۳) تایید شد. روش روایی سنجی لاوشی، روشی است که به بررسی روایی محتوایی پرسشنامه‌ها قبل از توزیع آن می‌پردازد و دارای دامنه امتیازی (۰ تا ۱+) می‌باشد. بدین ترتیب که پرسشنامه‌ها نخست در اختیار ۱۲ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظر خود در خصوص هر یک از سوالات بیان نمایند. سپس پاسخ اعضا به سه صورت ضروری، ضروری، اما غیر مفید و غیر ضروری کدگذاری شدند. در روش لاوشی سوالاتی که از دیدگاه صاحب‌نظران ضروری است، مورد اهمیت قرار گرفته و ملاک بررسی روایی محتوایی قرار می‌گیرند. قرار نحوه کمی‌سازی نظرات متخصصان ورزشی با استفاده از فرمول زیر صورت گرفت:

1 - Argyle & Lu

2 - Lawshe

3 - Ratio Content Validity

$$CVR = \frac{ne - n/2}{n/2}$$

ne = تعدادی از متخصصان است که آن بعد یا سوال را ضروری دانستند.

$n/2$ = تعداد کل متخصصان تقسیم بر عدد دو

در صورتی که نتایج روش لاوشی از (۰/۸) بالاتر باشد، روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید بوده و می‌توان آن را بین آزمودنی‌ها توزیع نمود. همچنین از روش آلفا کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه‌های شادکامی و کارآفرینی سازمانی استفاده گردید. بدین صورت که ابتدا پرسشنامه‌های تحقیق بین ۳۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان توزیع گردید. پس از بررسی‌های اولیه، ضریب پایایی پرسشنامه شادکامی در سازمان ($\alpha = 0/89$) و پرسشنامه کارآفرینی سازمانی ($\alpha = 0/94$) تعیین گردید. همچنین از نرم افزار PLS^۱ جهت تعیین شاخص متوسط واریانس استخراج شده^۲ و پایایی ترکیبی^۳ سازه‌های پرسشنامه استفاده شد. متوسط واریانس استخراج شده، واریانس مستخرج برای هر سازه است. به عبارتی متوسط واریانس استخراج شده، نشان می‌دهد، مجموعه سوالات هر سازه چقدر توانسته است واریانس هر سازه را پوشش دهد.

جدول ۱- شاخص متوسط واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی سازه‌های پرسشنامه

ردیف	سازه	متوسط واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی
۱	رضایت (شادکامی)	۰/۳۷	۰/۷۳
۲	خلق مثبت (شادکامی)	۰/۴۵	۰/۶۸
۳	سلامتی (شادکامی)	۰/۴۳	۰/۶۶
۴	کارآمدی (شادکامی)	۰/۳۷	۰/۶۴
۵	عزت نفس (شادکامی)	۰/۵۲	۰/۹۲
۶	شادکامی کل	۰/۷۱	۰/۸۹
۷	کارآفرینی	۰/۸۲	۰/۹۴

برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف (جهت تعیین توزیع طبیعی داده‌ها)، ضریب همبستگی پیرسون (برای بررسی روابط بین متغیرها) و t تک نمونه‌ای (برای بررسی تفاوت بین میانگین‌ها و در نهایت بررسی وضعیت شادکامی و کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان) و روش‌های معادلات ساختاری استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها و نیز الگوریتم مدل ساختاری، از نرم افزارهای SPSS و PLS در سطح معنی داری ($P \leq 0/05$) استفاده گردید. PLS، رویکرد سریع و مفیدی برای شناسایی و پیش بینی مجموعه‌ای از متغیرها (مولفه‌های اصلی) بوده و این روش، در مدل‌های پیچیده و با متغیرهای پنهان بی رقیب است (به نقل از امانی و همکاران، ۱۳۹۱). لازم به ذکر است، با توجه به عدم حساسیت نرم افزار PLS به تعداد نمونه آماری برخلاف دیگر نرم افزارهای معادلات ساختاری، گروه تحقیق از این نرم افزار استفاده نموده است.

یافته‌ها

جدول (۲)، توزیع فراوانی و درصد فراوانی برحسب جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت کارکنان وزارت ورزش و جوانان را نشان می‌دهد.

1 - Partial Least Square

2 - Average Variance Extracted (AVE)

3 - Composite Reliability

جدول ۲ - توزیع فراوانی و درصد فراوانی برحسب جنسیت، سن، سطح تحصیلات

مشخصات	تعداد	درصد
جنسیت		
مرد	۱۴۵	۶۳/۸
زن	۸۳	۳۶/۲
سن		
زیر ۳۰ سال	۴۸	۲۱/۰۵
۳۱-۴۰ سال	۷۲	۳۱/۵۷
۴۱-۵۰ سال	۶۵	۲۸/۵۰
۵۱ سال به بالا	۴۳	۱۸/۸۵
سطح تحصیلات		
دیپلم	۷	۳/۰۷
فوق دیپلم	۳۹	۱۷/۱
لیسانس	۱۰۳	۴۵/۱۷
فوق لیسانس	۷۵	۳۲/۸۹
دکتری	۴	۱/۷۵
سابقه خدمت		
کمتر از ۵ سال	۸۲	۳۵/۹۶
۶-۱۰ سال	۷۵	۳۲/۸۹
۱۱-۱۵ سال	۴۸	۲۱/۰۵
۱۶ سال و بالاتر	۲۳	۱۰/۰۸

نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف در خصوص توزیع طبیعی داده‌ها نشان داد که توزیع داده‌های شادکامی در سازمان ($Z=1/62, P=0/471$) و کارآفرینی سازمان ($Z=1/594, P=0/386$)، دارای توزیع نرمال بود.

جدول ۳ - نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای توزیع طبیعی داده‌ها

شاخص	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون (Z)	سطح معناداری
شادکامی در سازمان	۴/۲۵	۰/۳۶	۱/۶۲۵	۰/۴۷۱
کارآفرینی سازمانی	۲/۲۷	۰/۲۴	۱/۵۹۴	۰/۳۸۶

جدول (۴)، نتایج ضریب همبستگی در مورد رابطه شادکامی با کارآفرینی سازمانی را نشان می‌دهد. بر اساس داده‌های جدول (۴)، بین شادکامی با کارآفرینی، رابطه معناداری ($r=0/56, P=0/001$) وجود دارد. همچنین میزان اشتراک واریانس دو متغیر مذکور برابر با (۰/۳۱) است.

جدول ۴ - نتایج ضریب همبستگی در مورد رابطه شادکامی با کارآفرینی سازمانی

متغیرها	کارآفرینی (متغیر مستقل)
---------	-------------------------

ضریب همبستگی	۰/۵۳
ضریب تعیین	۰/۳۱
سطح معناداری	۰/۰۰۱

شادکامی (متغیر وابسته)

جهت بررسی وضعیت مولفه‌های شادکامی و کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده گردید. نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد، بین میانگین مشاهده شده با میانگین فرضی تصمیم گیری شادکامی در وزارت ورزش و جوانان ($P=0/001$ و $t(227)=4/37$)، تفاوت معنی داری وجود دارد. به طور کلی با توجه به بالاتر بودن میانگین مشاهده شده ($M_{obs}=4/25$) از میانگین فرضی ($M_{cri}=3$) می‌توان گفت، وضعیت مولفه شادکامی در وزارت ورزش و جوانان در حد بالای متوسط بود. همچنین نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد، بین میانگین مشاهده شده با میانگین فرضی کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان ($P=0/03$ و $t(227)=-2/31$)، تفاوت معنی داری وجود دارد. به طور کلی با توجه به پایینتر بودن میانگین مشاهده شده ($M_{obs}=2/27$) از میانگین فرضی ($M_{cri}=3$) می‌توان گفت، وضعیت مولفه کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان در حد زیر متوسط بود.

جدول ۵ - آزمون t تک نمونه‌ای در خصوص تفاوت میانگین مشاهده شده با میانگین فرضی شادکامی و کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان

متغیر	M_{cri}	$M \pm SD_{obs}$	Df	t	P
شادکامی	۳	$4/25 \pm 0/36$	۲۲۷	۴/۳۷	۰/۰۰۱
کارآفرینی	۳	$2/27 \pm 0/24$	۲۲۷	-۲/۳۱	۰/۰۳

جدول (۶)، الگوریتم مدل ساختاری بین عامل‌ها را نشان می‌دهد. باید اذعان داشت، مدل PLS برخلاف مدل لیزرل و یا مدل‌های مبتنی بر کوواریانس، فاقد شاخص‌های برازش مبتنی بر خیدو جهت بررسی برازش کلی مدل است؛ اما به باور تننهاوس^۱ و همکاران (۲۰۰۵)، شاخص نیکویی برازش^۲ در مدل PLS راه حلی عملی برای این مشکل بوده، همانند شاخص برازش کلی مدل عمل می‌کند و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک، نشانگر کیفیت مناسب مدل است (امانی و همکاران، ۱۳۹۱).

جدول ۶ - الگوریتم مدل ساختاری (شاخص برازش مدل در معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS)

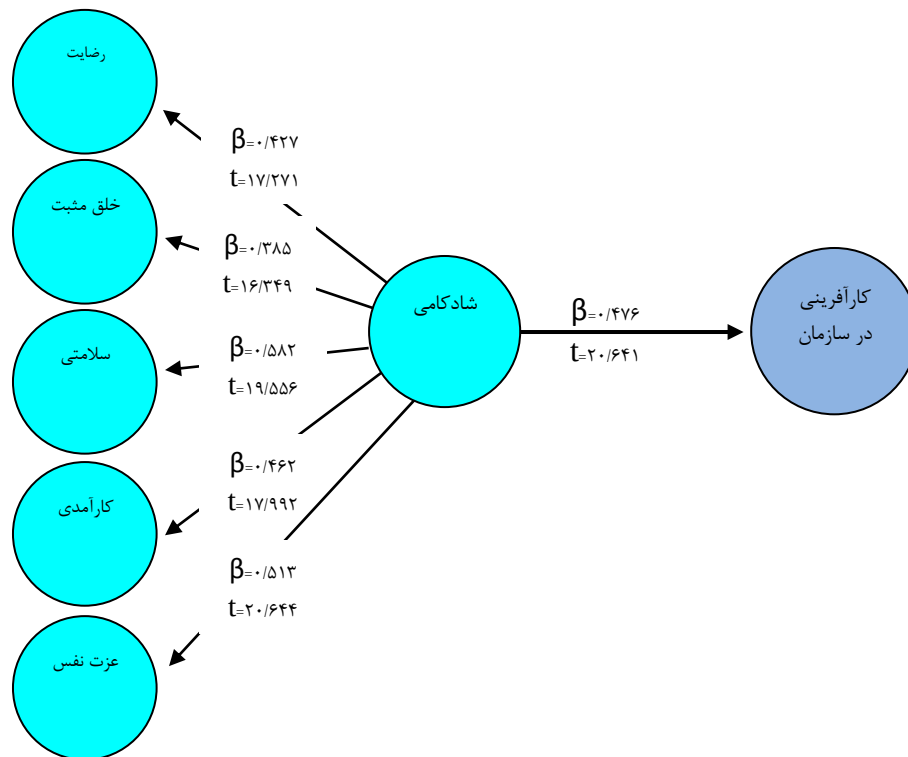
شاخص	مقدار برآورد	میانگین مولفه‌ها	خطای انحراف استاندارد	T-Statistic	برآزش مدل				نتیجه
					GOF مطلق	GOF نسبی	GOF درونی	GOF بیرونی	
رضایت (شادکامی)	۰/۴۲	۰/۳۴	۰/۰۷	۱۷/۲۷	۰/۸۴	۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۸۱	تایید*
خلق مثبت (شادکامی)	۰/۳۸	۰/۲۶	۰/۰۸	۱۶/۳۴	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۸۲	تایید*
سلامتی (شادکامی)	۰/۵۸	۰/۳۴	۰/۰۷	۱۹/۵۵	۰/۸۶	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۸۵	تایید*
کارآمدی (شادکامی)	۰/۴۶	۰/۲۳	۰/۰۶	۱۷/۹۹	۰/۸۴	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۸۰	تایید*
عزت نفس (شادکامی)	۰/۵۱	۰/۴۲	۰/۰۴	۲۳/۷۶	۰/۸۳	۰/۸۲	۰/۹۰	۰/۸۴	تایید*
شادکامی کل (کارآفرینی)	۰/۴۷	۰/۴۱	۰/۱۱	۲۰/۶۴	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۹۲	۰/۸۸	تایید*

1 - Tenenhaus

2 - Goodness Of Fit (GOF)

*ملاک تایید عامل ها بالاتر بودن T-Statistic از $(\pm 1/96)$ می باشد.

شکل (۱)، الگوریتم مدل ساختاری شاخص‌های شادکامی در وزارت ورزش و جوانان را نشان می‌دهد. باید توجه داشت ملاک تایید شاخص‌ها بالاتر بودن T-Statistic از $(\pm 1/96)$ است. نتایج شکل (۱) نشان می‌دهد، الگوریتم مدل ساختاری در تمامی شاخص‌ها مورد تایید و در حد قابل قبولی قرار گرفت. به عبارت دیگر، شادکامی بر کارآفرینی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ($\beta = 0/476$ و $t = 20/641$) تاثیرگذار بود. با توجه به ضریب تعیین بدست آمده ($R^2 = 0/22$) تغییرات کارآفرینی، توسط شادکامی کارکنان تبیین می‌شود.



شکل ۱ - مدل ساختاری عامل‌های شادکامی و کارآفرینی در سازمان

بحث و نتیجه‌گیری

در جهان امروز، نوآوری و کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان، امری حیاتی تلقی می‌شود. لذا باید شرایطی فراهم آورد تا همه کارکنان وزارتخانه از روحیه کارآفرینی بهره‌مند شده، به راحتی بتوانند به طور فردی یا گروهی فعالیت‌های کارآفرینانه خود را به اجرا در آورند. در شرایطی که وزارت ورزش و جوانان تحت تأثیر رقابت‌های بیرون از محیط خود می‌باشند، ضرورت توجه به کیفیت کاری و بهره‌وری سازمانی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار گردیده است. از این رو مدیریت وزارتخانه، برای این که بتواند عملکرد سازمان متبوع خود را بهبود بخشد، بایستی با دید کیفی به وزارت ورزش و جوانان نگرسته و تلاش نماید، تا آن جا که ممکن است با ارائه راهبردهای اجرایی، کیفیت عملکرد کاری کارکنان تحت امر خود را در سطح مطلوب حفظ کند. یکی از مولفه‌های مهم در هر سازمانی انگیزه، نشاط و شادکامی نیروی انسانی آن مجموعه است. شادی در سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان، دارای اهمیت خاصی بوده، براساس مطالعات صورت گرفته رابطه مستقیمی بین شادی در سازمان و بهره‌وری کارکنان وجود داشته و با افزایش شادی کارکنان بهره‌وری آنها نیز افزایش یافته است. لذا فراهم کردن زمینه‌های شادی و احساس خوب داشتن کارکنان از قبیل، برخورداری از عزت نفس، احساس کارآمدی

داشتن در وزارتخانه و رضایت از محیط کاری، دارای مزایای زیادی بوده و با صرف اندک هزینه‌ای می‌توان به مزایای پایدار فردی و سازمانی دست یافت. تحقیق حاضر، از محدود تحقیقاتی است که شادکامی کارکنان را در سازمان های ورزشی ایران مورد بررسی قرار داده است.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که بین شادکامی و کارآفرینی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. به عبارت دیگر، هر چه میزان شادکامی کارکنان بیشتر شود، میزان کارآفرینی سازمانی افزایش می‌یابد و نهایتاً منجر به بوجود آمدن سازمانی کارآفرین خواهد شد. این موارد را نیز زارع (۱۳۸۵) و پانتام و همکاران (۲۰۰۱) اشاره نموده‌اند. فانی و آفازیارتی (۱۳۹۲)، در تحقیقی وضعیت شادی در یک سازمان پژوهشی را مورد سنجش قرار داد و در نهایت، وضعیت شادی در این سازمان را در حد متوسط ارزیابی کرد. وی معتقد بود، نشاط و شادی در هر سازمانی از جمله برای رشد و پیشرفت کارکنان امری ضروری است و سطح پایین این متغیر می‌تواند دیگر شاخص‌های موفقیت سازمانی از جمله خلاقیت کارکنان و بهره‌وری سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد. مسئولان وزارتخانه، می‌توانند با اندیشه‌های سالم خود محیطی شاد، با نشاط و با بهره‌وری بالا را بوجود آورند و همین مسئولان می‌توانند با اندیشه‌های تنگ نظرانه یا به دور از عزت نفس، افسردگی و اضطراب را در بین کارکنان افزایش دهند. با توجه به رابطه مثبت و معنی دار شادکامی کارکنان و کارآفرینی در وزارت ورزش و جوانان ضروری است، مدیران این وزارتخانه مهم که متولی ورزش کشور هستند، به راه‌هایی برای افزایش سطح شادی نیروی انسانی خود بپردازند. نتایج تحقیق نشان داد که وضعیت مولفه شادی در وزارت ورزش و جوانان در سطح مطلوبی قرار داشت. در همین راستا، کووما و همکاران (۲۰۰۴) و دولان و متکافه (۲۰۱۲) معتقد بودند که کارکنان شاد مولدتر هستند. هنگامی که کارکنان شاد هستند، توانایی انجام کار در آنها افزایش می‌یابد. مدیران وزارت ورزش و جوانان باید بدانند که برخی عوامل می‌توانند در بالابردن میزان شادی موثر باشند. همکاران پشتیبان و صمیمی، کار لذت بخش، بخشی از یک تیم موفق بودن، تعادل کاری و زندگی مناسب و وجود مافوق خوب از جمله این موارد هستند.

از دیگر نتایج تحقیق، پیش بینی کارآفرینی سازمانی، براساس شادکامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. برخی تحقیقات نشان دادند که کارمندان شاد بهره‌وری بیشتری دارند و این امر باعث غیبت کمتر، خستگی کمتر و تنش کاری کمتر می‌شود. وقتی کارمندان شاد هستند، بیشتر بر کار خود متمرکزند و می‌خواهند به چالش‌های نو و کارآفرینانه بپردازند. آنها انعطاف پذیرند، بیشتر اهل خطر کردن هستند و راحت‌تر از بقیه می‌توانند، بعد از اشتباهات و شکست‌های احتمالی، خود را بازیابی کنند. کارمندان شاد، نوآور و خلاق‌تر هستند و بابت وظایف روزانه خود، کمتر دچار تشویش و نگرانی می‌شوند. این محققان معتقدند کارمندان شاد در کارهای گروهی بهتر از دیگران عمل می‌کنند. آنها بیشتر تمایل دارند به دیگران کمک کنند و قادرند با مشکلات بزرگتری روبه‌رو شوند؛ بنابراین امروزه افزایش شادی در سازمان، یکی از اولویت‌های اساسی در سازمان‌ها شده است. نتایج معادلات ساختاری جهت یافتن قوی‌ترین عوامل تاثیرگذار شادکامی براساس مولفه‌های کارآفرینی سازمانی نشان می‌دهد خرده مقیاس‌های سلامتی، عزت نفس، کارآمدی، رضایت و خلق مثبت به ترتیب، بیشترین میزان تاثیرگذاری مستقیم بر مولفه شادکامی کل داشته و شادکامی کل نیز به میزان مناسبی بر کارآفرینی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تاثیرگذار بود. برخورداری از سلامتی، یکی از شاخص‌های مهم شادی و نشاط افراد بوده، کارکنانی که سلامتی جسمی و روحی مناسبی دارند، در امور روزمره زندگی و کارهای محوله در سازمان موفق‌تر هستند. یکی دیگر از ویژگی‌های افراد شادکام، داشتن خصوصیات اخلاقی شایسته از جمله، کرامت انسانی، عزت نفس و خلق مثبت است. کارکنانی که دارای این ارزش‌های انسانی هستند، در محیط کار پرتلاش و کارآمد بوده، خلاقیت و ایده‌های مناسب تری ارائه داده و زود از کار خسته نمی‌شوند. اندیشه‌های سالم کارکنان اعتقاد به عدالت سازمانی در سازمان را افزایش داده، باعث به وجود آمدن محیطی شاد، با نشاط و با بهره‌وری بالا می‌شود. نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات بریزک (۲۰۰۳) و جرمی (۲۰۰۶) همخوان بود. دولان و متکافه (۲۰۱۲)

معتقدند، اگر کارکنان دارای همکاری با خلق و خوی شاد باشند به ازاء هر نفر به لحاظ اقتصادی سالیانه ۵۰۰۰ دلار به درآمد سازمان اضافه می‌کنند. وی معتقد بود، 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 می‌شود. برخی محققان بیان می‌کنند، افرادی که به عدالت سازمانی اعتقاد دارند، میزان رضایت و شادمانی در آنها سیزده برابر دیگران است. افراد شاد خلاقتر بوده و از ذوق و سلیقه بهتر و در نتیجه کارآفرینی مناسبتری در کار خود برخوردارند. از جمله راهکارهایی که می‌تواند به بالابردن سطح کارآفرینی سازمانی براساس شادکامی کارکنان بیانجامد، نظم بخشیدن به کارها و برنامه ریزی صحیح، متعادل ساختن سطح توقعات و انتظارات کارکنان، مسئولیت پذیری، پذیرش اشتباهات خود و عذرخواهی بلافاصله بعد از آن، دور کردن اضطراب و نگرانی از کارکنان، خوش بینی نسبت به کار، ایجاد فضای سبز در محیط سازمان، برگزاری جشن سالروز تاسیس سازمان، روابط صمیمانه و علاقه مند بودن به همکاران است. در پایان با عنایت به اهمیت شادی و نشاط کارکنان وزارت ورزش و جوانان به عنوان ارزشمندترین سرمایه آن سازمان و تاثیر این مولفه بر کارآفرینی سازمانی این وزارتخانه پیشنهاد می‌شود، مسئولان با نظرخواهی از کارکنان برای ایجاد محیط شاد در سازمان تلاش نموده، در نهایت به ارتقای سازمان خود بکوشند.

منابع

- الیاسی، محمدحسین. (۱۳۸۵). *عوامل مؤثر بر شادکامی دانشجویان بسیجی*. فصلنامه مطالعات بسیج، ۹(۳۳)، ۱۵-۳۴.
- امانی، جواد. (۱۳۹۱). *معرفی مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجنورات جزئی (PLS-PM) و کاربرد آن در پژوهش‌های رفتاری*. مجله برخط دانش روان‌شناختی، ۱(۱)، ۴۱-۵۵.
- امیدی، علی. (۱۳۸۵). *بررسی ارتباط ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
- چلبی، مسعود؛ و موسوی، سید محسن. (۱۳۸۷). *بررسی جامعه شناختی عوامل مؤثر بر شادمانی در سطوح خرد و کلان*. فصلنامه جامعه شناسی ایران، ۹(۲ و ۱)، ۳۴-۵۷.
- حسن‌زاده رنگی، ناهید؛ الهیاری، ترمه. (۱۳۹۱). *طراحی پرسش‌نامه شکست‌های شناختی شغلی، تعیین روایی و قابلیت اعتماد ابزار (مروری بر روش لاوشی)*. فصلنامه سلامت کار ایران، ۹(۱)، ۲۹-۴۰.
- زارع، قاسم. (۱۳۸۵). *ارتباط بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
- زارعی متین، حسن؛ و حق‌گویان، زلفا. (۱۳۹۰). *شادی و نشاط در زندگی و محیط کار*. انتشارات آگاه.
- سیاری، علی اکبر. (۱۳۸۱). *بررسی نقش کارآفرینی در بهبود بازار کار بخش بهداشت و درمان*. مجموعه مباحث و مقالات اولین کنگره کارآفرینی در بخش بهداشت و درمان، تهران، سیمای فرهنگ.
- صمدآقایی، جلیل. (۱۳۷۸). *سازمان‌های کارآفرین، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی*، چاپ اول، ۱۱-۸۴.
- فانی، علی اصغر؛ و آقازبارتی، مهدی. (۱۳۹۲). *شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها*. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱(۱)، ۶۹-۸۶.
- فروغی پور، حمید. (۱۳۸۴). *زمینه‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و متخصصان تربیت بدنی کشور و ارائه راه کار*. رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- کیا، آرش. (۱۳۸۱). *بررسی نقش کانون‌های پژوهشی به‌عنوان بستر کارآفرینی*. مجموعه مباحث و مقالات اولین کنگره کارآفرینی در بخش بهداشت و درمان، تهران، سیمای فرهنگ.

موسوی‌راد، سیده طاهره؛ و فراهانی، ابوالفضل. (۱۳۸۹). طراحی مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر رابطه راهبرد سازمانی با ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۲، ۲۰۱-۲۱۷.

میرشاه جعفری، احمد؛ عابدی، محمد. (۱۳۸۱). شادمانی و عوامل مؤثر بر آن، تازه‌های علوم شناختی، ۴(۳)، ۳۵-۲۱.

نوریان نجف آبادی، محمد؛ محمدی، عبدالمجید؛ و قنبری، ندا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اعتماد اجتماعی و نشاط اجتماعی (مطالعه موردی دانشجویان پیام نور مرکز تهران). مجموعه مقالات ششمین همایش هفته پژوهش دانشگاه پیام نور استان اصفهان.

هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ و رحیمی فیل آبادی، فرج الله. (۱۳۸۴). کارآفرینی سازمانی. تهران، جانان.

- Brizek, M. G. (2003). *An empirical investigation of corporate entrepreneurship intensity within the casual dining restaurant segment*. Doctoral dissertation, Falls Church, Virginia.
- Dolan, P., & Metcalfe, R. (2012). *The relationship between innovation and subjective wellbeing*. Research Policy, 41(8), 1489-1498.
- Jeremy, P. W. H. (2006). *The vital role of entrepreneurship in academic departments Kingston general hospital*. Queens University.
- Katz, D. M. (1999). Entrepreneurship in sport as functional concept for future. Journal of Sport Psychological, 43, 43-65.
- Koivumaa-Honkanen, H., Koskenvuo, M., Honkanen, R. J., Viinamaki, H., Heikkila, K., & Kaprio, J. (2004). *Life dissatisfaction and subsequent work disability in an 11-year follow up*. Psychological medicine, 34(2), 221-228.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). *Is job insecurity changing the psychological contract?* Personnel Review, 29, 680 - 698.
- Thack, N., & lywbomirsky, C. (2006). *How do people pursue happiness?* Happiness studies, 7, 183-225.
- Williams, S. (2001). *Increasing employees' entrepreneurship by training their managers*. Journal of Industrial and Commercial Training, 33, 63-77.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

پورسلطانی زرنندی، حسین؛ طاهرخانی، عصمت؛ و شفیع، شهرام. (۱۳۹۴). ارتباط شادکامی در محیط کار با کارآفرینی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۲)، ۱۱۷ - ۱۲۸.



The relationship of Happiness at work with organizational entrepreneurship of employees of the Ministry of Sport and Youth

Hosein Poursoltani Zarandi¹, Esmat Taherkhani², and Shahram Shafiee

¹ – Assistance Professor of Sport Management, Payame Noor University

² – M. A. in Sport Management

³ - Assistance Professor of Sport Management, University of Guilan

Received: 16 March 2015

Accepted: 27 June 2015

Abstract

Purpose: The aim of this study was to determine the relationship of Happiness at work with organizational entrepreneurship of employees of the Ministry of Sport and Youth.

Methodology: This was a correlational study, which was conducted in survey method. Three questionnaires of demographic characteristics, happiness in organizations hasanzadeh (2012) and organizational entrepreneurship samad aghaei (1999) were used. Statistical society was includes employees of Ministry of Sport and Youth in 2013-2014 (N = 745). Statistical Sample were determined randomly (n=254 person), from which (n=228) questionnaires were returned to the researcher. Face and content validity of the questionnaires was confirmed after the opinions of 12 experts in sports management field and with using the Lawshe Validation for happiness in organization (CVR=0.87) and organizational entrepreneurship (CVR= 0.83). Reliability coefficient of Happiness questionnaire ($\alpha=0.89$) and organizational entrepreneurship questionnaire ($\alpha=0.94$). In examining the test of hypotheses and the algorithm of structural model were used PLS and SPSS, in significance level of ($P \leq 0.05$).

Finding: There were positive and significant relationship between happiness and entrepreneurship in organization. The state of happiness in the Ministry of Sport and Youth was at an acceptable level, but the state of entrepreneurship in the Ministry of Sport and Youth was not acceptable. The happiness of employees ($\beta = 0.47$) was able to predict entrepreneurial organization. According to the results of structural model, happiness at work in the ministry was influential in entrepreneurial employees.

Conclusion: It is suggested that the Ministry of Sport and Youth Leaders for increasing organizational entrepreneurship, provide Context of joy and happiness staff.

Keywords: happiness, Organizational entrepreneurship, Ministry of Sport and Youth.

To cite this article:

Poursoltani Zarandi, H., Taherkhani, E., & Shafiee, S. (2015). The relationship of Happiness at work with organizational entrepreneurship of employees of the Ministry of Sport and Youth. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 2(2), 117 - 128.