



ارتباط بین درگیری مثبت در کار و بهبود عملکرد از طریق ساختار سازمانی

غلامرضا صفری*، استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران.
نزهت السادات گرجیان: گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

چکیده

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین درگیری مثبت در کار و بهبود عملکرد از طریق ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می باشد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت از نوع توصیفی و همبستگی و از نظر اجرا می دانی بود. جامعه آماری این پژوهش، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که به شکل کل شمار مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد درگیری مثبت در کار قنبری و همکاران (۱۳۹۴)، بهبود عملکرد کوپر (۲۰۰۹) و ساختار سازمانی وود (۲۰۰۵) بود. برای توصیف داده ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده ها از روش های آماری استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که بین درگیری مثبت در محیط کار و ساختار سازمانی با بهبود عملکرد کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، درگیری مثبت در کار و ساختار سازمانی توانایی پیش بینی بهبود عملکرد آزمودنی ها را داشته است. در نهایت، ارتباط بین درگیری مثبت در کار و بهبود عملکرد کارکنان از طریق ساختار سازمانی، مثبت و معنادار می باشد.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵

شماره صفحات: ۱-۱۱

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



واژگان کلیدی: درگیری مثبت

در کار، بهبود عملکرد، ساختار

سازمانی، کارکنان.

استناد: صفری، غلامرضا؛ گرجیان، نزهت السادات. (۱۴۰۲). ارتباط بین درگیری مثبت در کار و بهبود عملکرد از طریق ساختار سازمانی، فصلنامه مدیریت نوآفرینی، سال ۳، شماره ۱، صص ۱-۱۱.

مقدمه

امروزه رقابت فزاینده و تغییرات نامنظم محیط کسب و کار سازمان‌ها و بویژه سازمان‌های ورزشی را مجبور کرده که به طور پیوسته با تغییرات تطبیق یابند، در این میان هرچند تغییر برای سازمان‌هایی که به دنبال ارتقای عملکرد هستند ضروری است. دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و حفظ آن نیازمند درگیری مثبت در کار و ساختار سازمانی مناسب است (Kokbi Saghi, 2017). به طوری که برای دستیابی به این مزیت رقابتی، نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان مهم‌ترین عامل شناخته شده است. در عصر حاضر اهمیت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی و بنگاه‌های صنعتی و اقتصادی و خدماتی بر هیچکس پوشیده نیست. تحولی که در دو دهه اخیر در زمینه مفاهیم و مباحث مربوط به این حوزه پدید آمده است، تلقی و تصور سنتی و رایج از حوزه مسئولیت منابع انسانی، یعنی انجام کارهای اداری را به سوی مفاهیم نوینی، همچون، مشارکت استراتژیک، ارزیابی متوازن، نقش‌ها و شایستگی‌های جدید منابع انسانی مدیریت تغییر، مدیریت فرهنگ، ساختن ارزش‌ها و دارایی‌های نامشهود، مدیریت استعدادها، سرمایه انسانی ارزش آفرین و مفاهیمی شبیه آن‌ها کشانده است (Sephovand, 2013). بنابراین در این راستا، جهان به سمت اقتصاد دانش بنیان در حال حرکت است به طوری که در این جهان سرمایه گذاری در منابع انسانی به منظور حفظ موقعیت رقابتی در سازمان‌ها و حصول اطمینان از بقا در آینده ضروری است. بنابراین منبع تولید ارزش و ثروت اقتصادی، خلق و مدیریت دارایی‌های نامشهود است که تحت عنوان دانش از آن یاد می‌شود. از طرفی وجود نیروی انسانی متعدد در هر سازمانی ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی باعث افزایش چشمگیر عملکرد مناسب در سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی اهداف سازمانی و دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (Hajizadeh & Sardari, 2017). در این راستا درگیری مثبت در کار نگرشی مثبت در ارتباط با کار است که با سطوح بالای تعهد مشخص می‌شود. کارکنانی که از سطوح بالای درگیری مثبت در کار برخوردار باشند، سطح بالایی از حفظ و نگهداری مشتری، بهره‌وری و سود را برای سازمان رقم می‌زنند و همچنین آن‌ها سرشار از انرژی و احساس تعلق کاری هستند و بهتر می‌توانند با تقاضاهای شغلی روبرو شوند (Bin Shmailan, 2016). پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند که افزایش درگیری مثبت در کار، بهره‌وری و عملکرد کلی سازمان را افزایش می‌دهد و یک محیط کاری بهتر و بهره‌ورتر ایجاد خواهد کرد (White et al, 2014) این افراد هستند که تصمیم می‌گیرند دانش و توانمندی‌های خود را در اختیار سازمان قرار دهند پس برای رسیدن به عملکرد بهتر در سازمان، توجه به نیروی انسانی و درگیر کردن آن‌ها در کارشان امری ضروری می‌باشد (Shahalizadeh, 2019). در محیط رقابتی کنونی که یکی از مشخصه‌های بارز آن کمیابی منابع است، مدیریت و توجه به بهبود عملکرد، نقشی حیاتی برای سازمان ایفا می‌کند. صاحب‌نظران و محققان معتقدند بهبود عملکرد، موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی است و مشکل بتوان سازمانی را پیدا کرد که دنبال تحقق بهبود عملکرد نباشد. سازمان‌ها جهت فراهم آوردن بازخورد به مدیران برای نیل به اهداف استراتژیک نیازمند توسعه و بهبود عملکرد می‌باشند (Hajizadeh & Sardari, 2017). امروزه سازمان‌ها برای موفق شدن و تداوم رشد و شکوفایی پیوسته دنبال کسب مزیت رقابتی هستند و این امر بدون توجه به بهبود عملکرد سازمانی محقق نخواهد شد.

درگیری مثبت در کار به میزان دل‌بستگی روانی فرد به شغل خود اطلاق می‌شود. محققان در جهت کشف روابط بالقوه بین درگیری مثبت در کار و متغیرهای مرتبط با عملکرد به نتایجی رسیده‌اند که بیانگر این نکته می‌باشد که افزایش درگیری مثبت در کار باعث ایجاد رقابتی اجباری در سازمان‌ها می‌شود (Mozafari, 2019). در سال‌های اخیر توجه

خاصی به درگیری مثبت در کار شده است به طوری که اکثر محققان بر این اعتقاد دارند که درگیری مثبت در کار و پیامدهای آن موفقیت‌های سازمانی را بدنبال خواهد داشت. درگیری مثبت در کار به طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات در ارتباط است (Kawamura et al, 2021). درگیری مثبت در کار نیز به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند، هرچه سطح درگیری مثبت در کار کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. در حقیقت کارکنانی که درگیری مثبت در کار بالایی دارند، تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. همچنین یک ساختار سازمانی، یک مفهوم در مدیریت است که رویکردهای انعطاف‌پذیری را برای بهبود ساختار سازمانی مناسب مورد بررسی قرار می‌دهد. این موضوع معمولاً رویکرد جامعی در بخش مدیریت را طلب می‌کند. رهبران سازمان برای بهبود روند سازمانی. نیاز به ایجاد ساختاری مستحکم و مناسب هستند. ساختار سازمانی مناسب یک زنجیره بین مؤلفه‌های بهبود سازمان ایجاد و سبب بهبود فرهنگ سازمانی، کاهش میزان فساد، جهت دهی رفتار سازمانی، کنترل اعمال افراد و ایجاد تخلفات کمتری در سازمان و بهبود عملکرد مدیران می‌شود (Sanati Zadeh et al, 2016). امروزه شاید یکی از عواملی که متأسفانه در سازمان‌های ورزشی ما و از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس مورد غفلت و یا کم توجهی شده است درگیر نکردن کارکنان متعهد و شایسته در امر تصمیم‌گیری‌های سازمانی و عدم وجود یک ساختار سازمانی مناسب به منظور قرار گرفتن این افراد متعهد در امر برنامه‌ریزی و تصمیمات سازمانی است که بتوانند از توانمندی‌های نیروی انسانی خود حداکثر بهره‌وری را ببرند. به طوری که توجه به نوع ساختار حاکم بر سازمان و اصلاح آن در جهت افزایش بهبود عملکرد ضرورت می‌یابد. بنابراین با توجه به نقش ساختار سازمانی در ابعاد رفتاری و عملکردی نیروی انسانی تحلیل نقش میانجی‌گری آن در رابطه درگیری مثبت در کار و بهبود عملکرد نیروی کار در سازمان‌های ورزشی و از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس، اهمیت می‌یابد تا جایی که ممکن است علت نداشتن کارکنان با انگیزه و بهره‌ور در این سازمان ورزشی، نداشتن ساختار سازمانی مناسب باشد. از این رو در این پژوهش، پژوهشگر بدنبال رفع این چالش می‌باشد و به تحلیل نقش ساختار سازمانی به عنوان متغیر میانجی در رابطه درگیری مثبت در کار و بهبود عملکرد نیروی کار می‌پردازد. در واقع پژوهشگر در این پژوهش بدنبال پاسخ به این سؤال است که بین درگیری مثبت در کار با بهبود عملکرد از طریق ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس ارتباط معناداری وجود دارد؟ و آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد:

- بین درگیری مثبت در کار و ابعاد آن با بهبود عملکرد در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.
- بین درگیری مثبت در کار و ابعاد آن با ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.
- بین ساختار سازمانی و ابعاد آن با بهبود عملکرد در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.
- درگیری مثبت در کار قابلیت پیش بین معنادار بهبود عملکرد را در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس دارد.
- ساختار سازمانی قابلیت پیش بین معنادار بهبود عملکرد را در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس دارد.
- درگیری مثبت در کار قابلیت پیش بین معنادار ساختار سازمانی را در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس دارد.

بین درگیری مثبت در کار با بهبود عملکرد از طریق میانجی‌گری ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف پژوهش، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. روش اجرای این پژوهش توصیفی می‌باشد و چون در آن رابطه بین متغیرها مورد مطالعه قرار می‌گیرد، از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود که از این تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه با محقق همکاری کردند. روش نمونه‌گیری کل شمار بود. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد پرسشنامه استاندارد ۹ سؤالی درگیری مثبت در کار قنبری و همکاران (۱۳۹۴)، پرسشنامه استاندارد ۱۲ سؤالی بهبود عملکرد کوپر (۲۰۰۹) و پرسشنامه استاندارد ۲۰ سؤالی ساختار سازمانی وود (۲۰۰۵) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده گردید. میزان روایی صوری با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و به ترتیب ضرایب آلفای کرنباخ پرسشنامه‌های درگیری مثبت در کار، ساختار سازمانی و بهبود عملکرد ۰/۸۴، ۰/۹۵ و ۰/۷۸ بود که همگی بالاتر از ۰/۷۰ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف - سمرینوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و همچنین از معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد که ۷۹ درصد از نمونه تحقیق را مردان و ۲۱ درصد هم زنان، ۱۸ درصد از نمونه تحقیق افراد مجرد و ۸۲ درصد هم متأهل، تعداد ۱۵ نفر (برابر با ۱۵ درصد) دارای سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۴۵ نفر (برابر با ۴۵ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و تعداد ۴۰ نفر (برابر با ۴۰ درصد) دارای سن ۴۱ سال به بالا بودند. تعداد ۱۵ نفر (برابر با ۱۵ درصد) دارای تحصیلات کاردانی از آن، ۵۰ نفر (برابر با ۵۰ درصد) دارای تحصیلات لیسانس و تعداد ۳۵ نفر (برابر با ۳۵ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. تعداد ۲۱ نفر (برابر با ۲۱ درصد) دارای سابقه کاری ۱ تا ۱۰ سال، ۵۲ نفر (برابر با ۵۲ درصد) دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال و تعداد ۲۷ نفر (برابر با ۲۷ درصد) دارای سابقه کاری ۲۱ تا ۳۰ سال بودند.

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر درگیری مثبت در کار و تمام مؤلفه‌های آن با بهبود عملکرد رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان درگیری مثبت در کار و مؤلفه‌های آن میزان بهبود عملکرد این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۱- همبستگی بین درگیری مثبت در کار و مؤلفه‌های آن با بهبود عملکرد

متغیرها	بهبود عملکرد	معناداری
درگیری مثبت در کار	۰/۵۷**	۰/۰۰۱
شیفتگی	۰/۳۹**	۰/۰۰۱
سرزندگی	۰/۴۱**	۰/۰۰۱
وفاداری	۰/۴۶**	۰/۰۰۱

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر درگیری مثبت در کار و تمام مؤلفه‌های آن با ساختار سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($P < ۰/۰۱$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان درگیری مثبت در کار و مؤلفه‌های آن میزان ساختار سازمانی این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۲: همبستگی بین درگیری مثبت در کار و مؤلفه‌های آن با ساختار سازمانی

متغیرها	ساختار سازمانی	معناداری
درگیری مثبت در کار	۰/۵۲**	۰/۰۰۱
شیفتگی	۰/۳۳**	۰/۰۰۱
سرزندگی	۰/۳۴**	۰/۰۰۱
وفاداری	۰/۳۱**	۰/۰۰۱

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر ساختار سازمانی و تمام مؤلفه‌های آن با بهبود عملکرد رابطه مثبت و معنادار ($P < ۰/۰۱$) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان ساختار سازمانی و مؤلفه‌های آن میزان بهبود عملکرد این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۳ همبستگی بین ساختار سازمانی و مؤلفه‌های آن بهبود عملکرد

متغیرها	بهبود عملکرد	معناداری
ساختار سازمانی	۰/۶۰**	۰/۰۰۱
رسمیت	۰/۵۷**	۰/۰۰۱
تمرکز	۰/۵۲**	۰/۰۰۱

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

جدول ۴، پیش‌بینی متغیر بهبود عملکرد بر اساس متغیر درگیری مثبت در کار را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۳۲۴) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۲۴ (تقریباً ۳۲٪) بهبود عملکرد از طریق درگیری مثبت در کار تبیین می‌شود.

جدول ۴: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی بهبود عملکرد بر اساس درگیری مثبت در کار

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۵۷	۰/۳۲۴	۰/۳۲۱	۰/۴۰۳

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

جدول ۵، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر ساختار سازمانی بر اساس درگیری مثبت در کار را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۲۷۱) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۷۱ (تقریباً ۲۷٪) متغیر ساختار سازمانی از طریق درگیری مثبت در کار تبیین می‌شود.

جدول ۵: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر ساختار سازمانی بر اساس درگیری مثبت در کار

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۳۷۷	۰/۲۳۸	۰/۲۷۱	۰/۵۲

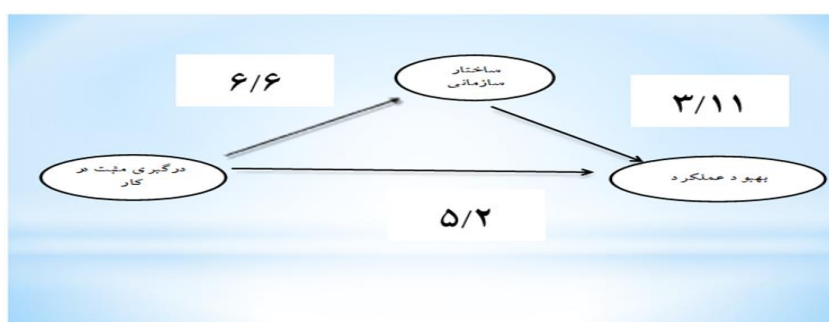
منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱

جدول ۶، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر بهبود عملکرد بر اساس متغیر ساختار سازمانی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (۰/۳۶) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۶ (تقریباً ۳۶٪) متغیر بهبود عملکرد از طریق متغیر ساختار سازمانی تبیین می‌شود.

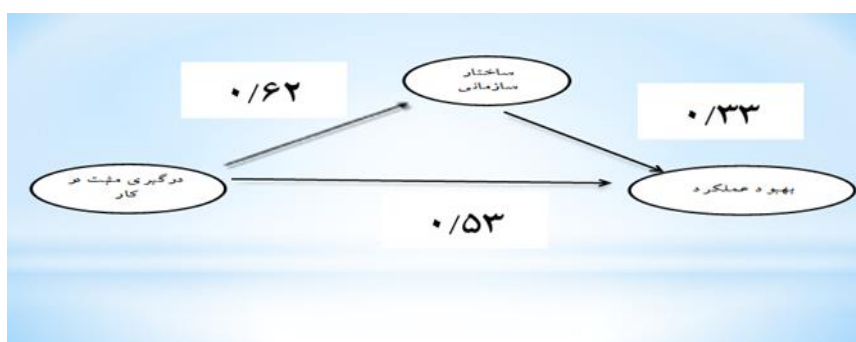
جدول ۶: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر بهبود عملکرد بر اساس متغیر ساختار سازمانی

خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۳۴۳	۰/۳۲۴	۰/۳۶	۰/۶۰

منبع: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۱



شکل (۱) رابطه علی متغیرها در حالت معناداری ملاک معناداری $\pm 1/96$ می‌باشد.



شکل (۲) رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

با توجه به جدول ۷ و شکل ۱ و ۲، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر درگیری مثبت در کار به بهبود عملکرد برابر $0/53$ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در درگیری مثبت در کار، بهبود عملکرد به میزان $0/53$ تغییر می‌کند. ضریب مسیر درگیری مثبت در کار به ساختار سازمانی برابر $0/62$ می‌باشد و این نشان می‌دهد که درگیری مثبت در کار به میزان $0/62$ بر ساختار سازمانی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر ساختار سازمانی به بهبود عملکرد برابر $0/33$ می‌باشد و این نشان می‌دهد که ساختار سازمانی به میزان $0/33$ بر بهبود عملکرد تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم درگیری مثبت در کار از طریق ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد به میزان $0/20$ می‌باشد.

جدول ۷: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیر مستقیم (میانجی)
۱	درگیری مثبت در کار به بهبود عملکرد	$0/53$	$5/40$	تأیید فرضیه	-
۲	درگیری مثبت در کار ساختار سازمانی	$0/62$	$6/6$	تأیید فرضیه	-
۳	ساختار سازمانی به بهبود عملکرد	$0/33$	$3/11$	تأیید فرضیه	-
۴	درگیری مثبت در کار به بهبود عملکرد ساختار سازمانی	-	-	تأیید فرضیه	$0/20$

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین درگیری مثبت در کار با بهبود عملکرد از طریق ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس پرداخته شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین درگیری مثبت در کار با بهبود عملکرد در آزمودنی‌های ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات پیروز، زارع و مهدی‌زاده رستم (۱۳۹۹)، کویکی سقی و همکاران (۱۳۹۷)، نصرآبادی، مرادی و خالق خواه (۱۳۹۴)، کوساکو کووامارا و همکاران (۲۰۲۱) و جوست و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌تواند اشاره کرد که درگیری مثبت در کار به عنوان یک عامل کلیدی تأثیرگذار بر پیامدها و برون داده‌های مهم سازمانی و فردی می‌باشد. درگیری مثبت در کار بالا یک ویژگی مطلوب است. در واقع، افراد دارای درگیری مثبت در کار بالا ظاهراً، از شغل خود رضایت دارند، روحیه‌ی مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل می‌اندیشند و انتظار می‌رود، سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند. متغیر درگیری مثبت در کار به عنوان نگرش شغلی و پیش‌بینی‌کننده بازده‌های کاری مانند ترک خدمت، تعهد حرفه‌ای و رفتار، احساس تملک روانی بر سازمان و عملکرد، کاهش تعارض نقش و ابهام نقش و آمادگی کارکنان برای تغییرات مهم می‌باشد. هر چه سطح درگیری مثبت در کار کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. افراد با درگیری مثبت در کار دارای سطح پایین فرسودگی شغلی و روان رنجوری و سطوح بالای برون‌گرایی هستند. این قبیل افراد از سلامت جسمانی و روانی خوب خود لذت می‌برند. درگیری مثبت در کار با منابع شغلی از جمله

حمایت از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد تسهیلات آموزشی مرتبط است. به علت دو جانبه بودن ماهیت درگیری مثبت در کار و تنوع بالا در روابط بین درگیری مثبت در کار، نوع خاصی از پیامدهای آن می‌تواند قابل قبول باشد. درگیری مثبت در کار به عنوان یک سطح فردی از هویت روان شناختی، بر تحقق اهداف سازمانی اثرگذار است و موجب حمایت یک فرد از اهداف سازمانی می‌شود و بنابراین باعث پیشرفت در تولید و کارایی می‌شود و خود درگیری مثبت در کار طبق یافته‌های پژوهشی اثر مهم و برجسته‌ای را بر روی عملکرد داراست. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین درگیری مثبت در کار با ساختار سازمانی در آزمودنی‌های ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج‌ها با نتایج تحقیقات کوبکی سقی و همکاران، (۱۳۹۷) و سالاری محمد آباد و مازیاری (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌تواند اشاره کرد که درگیری مثبت در کار به عنوان درجه‌ای مفهوم‌سازی شده است که در آن یک نفر از روی شناخت از قبل در مورد آن شغل اشتغال ذهنی داشته و با آن درگیر بوده و در مورد شغل حاضر خودش نگران و درارتباط است. درگیری مثبت در کار می‌تواند تحت تأثیر عوامل موقعیتی مانند تجارب و واکنش‌های روانی نسبت به کار و ساختار سازمانی قرار گیرد. احتمالاً یک کارمند را ضی از کار در یک ساختار سازمانی مناسب، یک رفتار وابستگی قوی را برای سازمان گسترش می‌دهد که دارای یک اعتبار و حیثیت خاصی به عنوان قسمتی از رابطه فرد با کارش می‌باشد که هویت قوی همراه با سازمان یک شخص، ممکن است به درجه بالایی از درگیری مثبت در کار تبدیل شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ساختار سازمانی و بهبود عملکرد در آزمودنی‌های ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج‌ها با نتایج تحقیقات مظفری (۱۳۹۹)، کوبکی سقی و همکاران، (۱۳۹۷)، صنعتی‌زاده و همکاران (۱۳۹۶)، پشتکار و یوسف سلطان (۱۳۹۴) و مجیدی، محمدی مقدم و قاسمی (۱۳۹۰) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌تواند اشاره کرد که منظور از ساختار، روابط موجود میان فعالیت‌های گوناگون که در یک سازمان انجام می‌گردد و فراهم آوردن نظم و ترتیب میان کارکردهای سازمان برای نیل به اهداف سازمانی می‌باشد. ابعاد ساختاری سازمان نمایشگر ویژگی‌های درونی سازمان شامل رسمی بودن و متمرکز بودن می‌باشد. بنابراین نتایج این تحقیقات نشان داد که عواملی چون رسمیت و تمرکز می‌تواند باعث افزایش عملکرد در سازمان‌ها شود. شاید دلیل اینکه چنین ساختارهایی در سازمان ورزش و جوانان فارس که باعث افزایش عملکرد شده از نگاه کارکنان این باشد که در سیستمی که کارکنان انگیزه‌ای لازم برای کار کردن نداشته باشند و نیازهای مادی و معنوی آن‌ها تأمین نمی‌شود و افراد متعهد و کاردان کمتری وجود دارد، بنابراین در چنین سیستمی احتمالاً ساختار سازمانی که رسمیت و تمرکز بالاتری داشته باشد، بهتر می‌تواند کارایی و اثر بخشی در سازمان ایجاد کند. انگیزها و رفتار و ویژگی‌های آدمی نقش بسیار مهمی را در به حداکثر رساندن کارایی و اثربخشی سازمانی بدون در نظر گرفتن رشد فنی (فناوری) بازی می‌کند، برای نیل به این هدف نیاز به این می‌باشد که این نیازها، رفتارها و ویژگی‌های شخصیتی وجود داشته باشد و یا ایجاد شود که اگر چنین بستری فراهم باشد ساختار سازمانی ارگانیکی بهتر جواب خواهد داد و در صورت مهیا نبودن و نداشتن چنین محیطی ساختار سازمانی مکانیکی مؤثرتر خواهد بود.

یافته‌های حاصل از فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که ارتباط بین درگیری مثبت در کار با بهبود عملکرد از طریق ساختار سازمانی در آزمودنی مثبت و معنادار است. به طوری که نقش میانجی‌گری ساختار سازمانی در ارتباط بین درگیری مثبت در کار با بهبود عملکرد مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج با نتایج تحقیق کوبکی سقی و همکاران، (۱۳۹۷) همسو بود. در تبیین این فرضیه می‌تواند چنین اشاره کرد که در نتیجه طراحی مناسب سازمان می

توان در افزایش درگیری مثبت در کار و بهبود عملکرد گام برداشت. در واقع ساختار سازمانی نباید به عنوان یک مانعی در مقابل کارکنان با سطوح بالای درگیری مثبت در کار با شد و باید به آنها برای ارایه راه حل‌ها نوآورانه در موقعیت‌های مختلف سازمانی آزادی عمل بدهد. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سطح بهبود عملکرد از طریق درگیری مثبت در کار و ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

(۱) با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیر درگیری مثبت در کار با متغیرهای ساختار سازمانی و بهبود عملکرد در آزمودنی‌ها در حد متوسط بوده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور بیشتر شدن ساختار سازمانی و بهبود عملکرد آزمودنی‌ها، توجه بیشتری به متغیر درگیری مثبت در کار شود.

(۲) با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیر متغیرهای ساختار سازمانی و بهبود عملکرد در آزمودنی‌ها در حد متوسط بوده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور بیشتر شدن بهبود عملکرد آزمودنی‌ها، در جهت ایجاد یک ساختار سازمانی مناسب اقدامات لازم انجام شود.

(۳) با توجه به ارتباط معنادار بین متغیرهای تحقیق به مدیران این سازمان ورزشی توصیه می‌شود به منظور بهبود در عملکرد سازمانی، کارگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت مناسب در ارتباط با ساختار سازمانی مناسب و درگیری مثبت در کار به منظور کارایی و اثر بخشی هر چه بیشتر برگزار نمایند.

(۴) با توجه به اینکه الگوی ارائه شده پژوهش در ارتباط با درگیری مثبت در کار با بهبود عملکرد از طریق ساختار سازمانی از برازش مناسب برخوردار بود، بنابراین توصیه می‌شود که از این الگو جهت کارایی و اثر بخشی بیشتر استفاده شود.

References

1. Bin Shmailan, A. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
2. Hajizadeh, P. , & Sardari, A. (2017). The effect of knowledge management on improving the innovative performance of the organization with emphasis on the mediating role of organizational learning (case study: Quaid Basir Petrochemical Production Holding). *Quarterly of Strategic Management of Organizational Knowledge of Imam Hossein University (AS)*, 1(2), 63-93. (in Persian).
3. Joost W van den Berg, C. P. M. Verberg, A. J. J. A. Scherpbier, A. D. C. Jaarsma, O. A. Arah, & K. M. J. M. H. Lombarts (2018). Faculty's work engagement in patient care: impact on job crafting of the teacher tasks. *BMC Medical Education*, 18(1), 312.
4. Kawamura, K. , Shimada, A. , & Morioka, I. (2021). Relationship between Work Improvement and Work Engagement in the Financial Industry: Examination Based on the Level of Sense of Coherence. *Nihon Eiseigaku Zasshi*, 76(0). doi: 10. 1265/jjh. 21005.
5. Kokbi Saghi, F. , Qolipour Sote, G. M. , & Pirannejad, A. (2017). A relational study of positive involvement in work and knowledge productivity of the workforce with the mediating role of organizational structure. *Journal of Public Management Research*, 11(39), 229-247. (in Persian).

6. Mozafari, M. (2019). Analytical investigation of the organizational structure and improving the performance of municipal employees. In Proceedings of the 6th International Conference on Management and Human Sciences, Tehran, December 2019. (in Persian).
7. Majidi, A. , Mohammadi Moghadam, Y. , & Qasmi, F. (2013). The effect of organizational structure on the improvement of the performance of the Deputy Education Department of the University of Police Sciences. *Development Quarterly*, 6(21), 90-115. (in Persian).
8. Nasrabadi, H. , Moradi, B. , & Khaliqkhan, A. (2014). Examining employee involvement and participation to improve their performance. In Proceedings of the National Conference on Training and Development of Human Resources, March 2014. (in Persian).
9. Piroz, P. , Zare, S. , & Mehdizadeh Rostam, M. M. (2019). Investigating the impact of employees' job involvement with professional development. In Proceedings of the Second International Conference on Innovation in Business Management and Economics, March 2019. (in Persian).
10. Pashtekar, S. , & Yusuf Sultan, A. (2014). Investigating the effect of organizational structure on the improvement of organizational management performance (in the Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality). In Proceedings of the International Conference on Management and Human Sciences, November 2014. (in Persian).
11. Sephovand, R. (2013). The role of the organization's investment methods on the value creation of human resources with the mediating role of human capital. *Scientific Quarterly of Management Studies Research (Improvement and Transformation)*, 23(76), 117-140. (in Persian).
12. Salari Mohammad Abad, M. , & Maziar, M. (2016). The effect of organizational structure on the job involvement of employees of sports and youth departments: the mediating role of psychological empowerment. *Sports Management Journal*, 8(2), 281-297. (in Persian).
13. Shahalizadeh Asal, E. (2019). The mediating role of strategic measures of human resources management in relation to knowledge management with evaluation of organizational performance and productivity in the General Directorate of Cooperation, Labor, and Social Welfare of Ardabil province. *Bimonthly scientific-specialist journal of applied studies in management and development sciences*, 5, 8, 25-36. (in Persian).
14. Sanati Zadeh, S. , Shaimi Barzouki, A. , & Nilipour Tabatabai, S. A. A. (2016). Presenting the model of the effect of organizational structure on performance with the mediating role of success in the country's tax affairs organization. *Scientific Quarterly of Standard and Quality Management*, 7(2), 110-125. (in Persian).
15. White, M. , Wells, S. G. J. , & Butterworth, T. (2014). The impact of a large-scale quality improvement programme on work engagement: Preliminary results from a national cross-sectional survey of the 'Productive Ward' a Nursing & Midwifery Planning & Development Unit. *International Journal*, 51, 1634-1643



Research Paper

The relationship between positive work engagement and performance improvement through organizational structure

Gholamreza Safari*: Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Department of Education, Noorabad Mamasani, Iran.

Nozhat Al-Sadat Gorjian: Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran.

ARTICLE INFO

Received: 2023/03/05

Accepted: 2023/04/25

PP: 1-11

Use your device to scan and read
the article online



Keywords: positive work Engagement, performance improvement, organizational structure.

Abstract

The purpose of this study was the relationship between positive work Engagement with performance improvements through mediation Organizational Structure in the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars. The research method was applied in terms of objective, descriptive and correlational in nature and field implementation. The statistical population of this research was all the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars in the number of 114 people, who were studied as a total number.. The tools of data collection were the standard questionnaires of positive work Engagement Ghanbari and et al. (2014), performance improvements of Cooper(2009) and organizational structure of Wood (2005). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, linear regression, and structural equations were used to analyze the data. The results of the research showed that there was a positive and significant relationship between job conflict and organizational structure with job performance. Also, job conflict and organizational structure had the ability to significantly predict the job performance. And finally, the relationship between job conflict and job performance through organizational structure was positive and significant.

Citation: Safari, GH; Gorjian, N.(2023 **The relationship between positive work engagement and performance improvement through organizational structure**, Journal of Innovation Management, Vol 3, No 1, PP: 1-11.