

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2024, 11(2), 129-144
<https://doi.org/10.22055/jiops.2024.47702.1425>

Received: 07.04.2024
Accepted: 23.08.2024

The Effect of Financial Well-Being on Productivity of Sports and Youth Department Employees: The Mediating role of Happiness

Hami Reza Ghezelsefloo^{1*}, Nasser Bay², Ali Chori³

1. Associate Professor, Department of Sports Science, Gonbad Kavos University, Gonbad Kavos, Iran
2. Assistant Professor, Department of Sports Science, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran
3. Assistant Professor, Department of Sports Science, Gonbad Kavos University, Gonbad Kavos, Iran

Citation: Ghezelsefloo, H. , Bay, N. & Chori, A. (2024). The effect of financial well-being on the productivity of sports and youth department employees: The mediating role of happiness feeling. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(2),129-144.

Abstract

Introduction

The productivity of human resources is one of the most important variables of the efficiency of the leading organizations in the present era, which can not only guarantee the durability and survival of the organizations of the third millennium by creating a special competitive advantage, but also turn the organization into a successful model in its field of activity. Therefore, it is necessary for these organizations to consider the factors affecting functional productivity in order to be successful in their mission. The purpose of this research was to investigate the role of financial well-being of employees of sports and youth offices on their job productivity with the mediating role of happiness.

Method

The current research is practical in terms of its purpose, and from the point of view of its data collection, it is a description of a survey type that was conducted in the field. The statistical population of this research included all the employees working in sports and youth departments of Golestan province, numbering 230 employees. To determine the sample size, the total number method was used and all 230 employees were considered as sample and after the final distribution of the research questionnaires, 213 completed questionnaires were collected and analyzed. The validity

* **Corresponding Author:** Hami Reza Ghezelsefloo

Email: h_ghezel@yahoo.com



© 2024 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

of the questionnaires was confirmed by five PhDs in sports management, and in a preliminary study, the results of Cronbach's alpha test showed that the reliability of the questionnaires was acceptable. The analysis of the collected data was done descriptively (mean and standard deviation) and inferentially (structural equation modeling).

Results

The results of the research showed that the effect of financial well-being on the feeling of happiness of the employees of sports and youth departments is positive and significant. Another part of the results showed that financial well-being has a positive and significant effect on the productivity of the employees of sports and youth departments. Finally, the positive and significant effect of financial well-being on the productivity of sports and youth department employees was confirmed with the mediating role of happiness.

Discussion

According to the results of the research, it can be concluded that the financial well-being of the employees of sports and youth departments can bring positive consequences such as feeling happy and increasing their productivity; therefore, it is suggested to consider programs to increase the financial well-being of employees in the macro policies of the Ministry of Sports and Youth.

Keywords: Sports and youth department, Productivity, Financial well-being, Happiness

اثر رفاه مالی بر بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی احساس شادکامی

حمیدرضا قزلسفلو^{۱*}، ناصر بای^۲، علی چوری^۳

۱. دانشیار گروه علوم ورزشی، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، ایران
۲. استادیار گروه علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران
۳. استادیار گروه علوم ورزشی، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، ایران

چکیده

هدف از انجام این پژوهش مطالعه اثر رفاه مالی بر بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان با نقش میانجی احساس شادکامی بود. این پژوهش کاربردی بوده و با استفاده از روش تحقیق پیمایشی اجرا شد. ۲۳۰ کارمند شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان گلستان جامعه آماری این پژوهش بودند که کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد و در نهایت ۲۱۳ پرسش‌نامه تکمیل شده گردآوری گردید. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های رفاه مالی (Bashir et al., 2024)، احساس شادکامی (Joseph et al., 2004) و بهره‌وری (Ellinger et al., 2008) بود. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط پنج دکترای مدیریت ورزشی تأیید شد و در یک مطالعه مقدماتی، نتایج آزمون آلفای کرونباخ نشان داد پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده قابل قبول می‌باشند. تحلیل داده‌های گردآوری شده به شکل توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) انجام گردید. نتایج پژوهش نشان داد اثر رفاه مالی بر احساس شادکامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان مثبت و معنی‌دار است. بخش دیگری از نتایج نشان داد رفاه مالی اثر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان دارد. در نهایت اثر مثبت و معنی‌دار رفاه مالی بر بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان با نقش میانجی احساس شادکامی تأیید گردید. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود رفاه مالی کارکنان ادارات ورزش و جوانان می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند احساس شادکامی و افزایش بهره‌وری آن‌ها را به همراه داشته باشد؛ لذا در نظر گرفتن برنامه‌هایی برای افزایش رفاه مالی کارکنان در سیاست‌های کلان وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه‌گان: ادارات ورزش و جوانان، بهره‌وری، رفاه مالی، شادکامی

مقدمه

در هزاره سوم، سازمان‌های ورزشی برای افزایش توان رقابتی خود نیازمند متحول‌سازی رویه‌های شغلی از طریق اعمال متغیرهای سازمانی و ابزارهای انسانی هستند تا بتوانند ضمن بهبود کارآمدی نیروی عملیاتی و کارآیی سازمانی، میزان دستیابی به اهداف و نتایج از پیش تعیین‌شده خود را تضمین نمایند (Shamunian et al., 2020). بهره‌وری منابع انسانی یکی از مهم‌ترین متغیرهای کارآمدی سازمان‌های پیشرو در عصر حاضر است که می‌تواند با ایجاد یک مزیت رقابتی ویژه، نه تنها دوام و بقای سازمان‌های هزاره سوم را تضمین نماید، بلکه سازمان را در عرصه فعالیت خود به یک الگوی موفق مبدل نماید (Sorgente et al., 2024). اما باید به این موضوع توجه داشت که هرگونه بهبود و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها در گروه رضایت‌مندی نیروی انسانی ارزشی و حرفه‌ای آن‌ها است که می‌تواند با خلق رویکردهای نو و اثربخش، فرآیندهای مرتبط با الزامات و وظایف شغلی خود را با صرف حداقل هزینه و هدر دادن منابع انجام دهند (Keshtegar et al., 2014). از این‌رو، در نظام متحول و پیشروی دهکده جهانی، اولین گام جهت حرکت به سوی بلوغ و موفقیت سازمانی، کوشش برای توسعه بهره‌وری و متعاقب آن تلاش برای تعیین عوامل مؤثر بر افزایش آن می‌باشد که اولین و اصلی‌ترین معیار تعیین‌کننده قدرت سازمان‌ها در جوامع بین‌المللی قلمداد می‌گردد (Darvishi & Kalateh Seifari, 2017). با توجه به اهمیت منابع انسانی در یک سازمان و نقش آن در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بهره‌وری منابع انسانی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران امروزی است (Elyasi et al., 2020). در همین راستا، بررسی‌های انجام‌شده بر روی سازمان‌های موفق مبین آن است که در این سازمان‌ها، حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، مستلزم استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و انسانی سازمان می‌باشد و دارایی سازمان از منابع مادی و مالی به سمت منبع انسانی کارآمد و دانش تغییر پیدا کرده است (Jodaki & Hasanpoor, 2017) و تنها در چنین فضایی است که می‌توان بدون متحمل شدن هزینه‌های مربوط به استقرار و به‌کارگیری فناوری و نیروی انسانی جدید، از امکانات، شرایط، توان و قابلیت‌های منابع انسانی ارزشی با ایجاد خاصیت زایشی و خلاقیت در راستای تحقق اهداف سازمان حداکثر بهره را برد (Ghotnian et al., 2021). در واقع، بهره‌وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فناوری، تدوین دستورکار و صدور بخشنامه حاصل نمی‌شود، بلکه توجه به شاخصه‌های اثربخشی کارکنان، محور هر نوع بهره‌وری فردی-اجتماعی و سازمانی است؛ از این‌رو باید بیشترین توجه و برنامه‌ریزی در بهره‌وری سازمانی معطوف به عوامل انسانی گردد (Barani et al., 2023). در سازمان‌های ورزشی که با مجموعه گسترده‌ای از وظایف و ارباب رجوع متنوع سروکار دارند، مقوله بهره‌وری و اثربخشی از ضرورت مضاعفی برخوردار می‌باشد. از آنجایی که توسعه فعالیت‌های ورزشی، ارائه خدمات ورزشی مناسب به اقشار مختلف جامعه، توجه به ملزومات ورزش همگانی و توسعه ورزش قهرمانی، تهیه وسایل و تجهیزات ورزشی و درنهایت برگزاری مسابقات ورزشی براساس تقویم ورزشی سازمان‌های بالادستی از جمله مهم‌ترین وظایف ادارات ورزش و جوانان قلمداد می‌شود، لذا بدون شک تحقق اهداف این سازمان‌ها در گرو عملکرد مطمئن و بهره‌وری مطلوب منابع انسانی می‌باشد (Keshtidar et al., 2024). بر این اساس، تدوین معیارهای عقلانی مرتبط با انتخاب اولیه و تربیت در استخدام منابع انسانی و همچنین انتصاب مدیران اثربخش، اولین گام در جهت اطمینان از بهره‌وری سازمان‌های ورزشی می‌باشد. (Shamunian et al., 2020) با اشاره به نقش چشم‌گیر رفتارهای فرانتشی کارکنان در ارتقای بهره‌وری، مؤلفه‌های مالی، مادی و انسانی را مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر بهره‌وری مطلوب فدراسیون‌های ورزشی معرفی نمودند. به اعتقاد آن‌ها وجود صندوق‌های حمایتی از منابع انسانی و ورزشکاران با هدف دستیابی به استانداردهای بالاتر در کیفیت زندگی فردی و شغلی راه کار عملی در کنترل استرس مالی نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی می‌باشد. اما باید اذعان داشت که ایجاد یک رویکرد پایدار در استقرار فرهنگ مدیریت بهره‌وری در ساختار سازمان‌های ورزشی از یک سو نیازمند حمایت همه‌جانبه از سوی مدیران ارشد بوده و از سوی دیگر در گرو مدنظر قرار دادن بهبود مستمر کیفیت زندگی شغلی منابع انسانی و پاسخ‌گویی فرآیندهای شغلی می‌باشد (Shin et al., 2023). تا جایی که در برنامه چهارم توسعه نیز پیش‌بینی شده بود که ارزیابی عملکرد دستگاه‌های

اجرائی بایستی براساس شاخص‌های بهره‌وری آن‌ها انجام شود. طی برنامه چهارم توسعه نیز نرخ رشد ۸ درصد پیش‌بینی شده بود که ۲۵ درصد آن بایستی از طریق بهره‌وری به‌دست می‌آمد؛ اما در طول برنامه چهارم توسعه شاخص بهره‌وری کل به‌طور متوسط سالانه ۰/۱ درصد کاهش یافت (Jodaki & Hasanpoor, 2017).

اثر بخشی و کارایی دو شاخص اصلی بهره‌وری هستند که بازتابی از میزان حصول اهداف و تناسب بین نتایج به‌دست آمده با منابع تخصیص داده شده در فرایندهای اجرایی می‌باشد، لذا سازمان‌های پیشرو همواره توجه ویژه‌ای به هر دو شاخص اثربخشی و کارایی دارند و بهره‌وری واقعی را مبتنی بر هر دو شاخص قرار می‌هند (Bashokouh Ajirlo & Naghavi, 2023). پر واضح است که میزان دستیابی به دو شاخص تعیین‌کننده بهره‌وری، ریشه در توانمندی‌های کارکنانی دارد که خود را معرف سازمان دانسته و متعهد به الزامات شغلی و فراشغلی باشند. در همین راستا، تحقیقات انجام‌شده در حوزه رفتارهای سازمانی مبین آن است که در رویکرد سنتی بهره‌وری، تمرکز بر متغیرهای سازمانی از قبیل سبک‌های مدیریتی، فرهنگ سازمانی (Zardoshtian & Reyhani, 2021)، فضای اقتصادی و محیطی (Bashokouh Ajirlo & Naghavi, 2023)، مشتری‌مداری، شناسایی و آموزش کارکنان و رهبری عالی مدیریت (Barani et al., 2023)، جنبه‌های مالی و پشتیبانی مدیریت (Keshtidar et al., 2024) می‌باشد. اما رویکردهای نوین بهره‌وری سازمانی مبتنی بر جنبه‌های فردی مرتبط با رضایتمندی و آسایش روانی کارکنان می‌باشد. آنچنان‌که توجه به عوامل سلامت کارکنان از قبیل شادکامی کارکنان، نه‌تنها منبع توانمندی در توسعه حمایت سازمانی و اجتماعی منابع انسانی می‌باشد، بلکه موجب مقاومت افراد در مواجهه با رویدادهای سخت، ناامیدی و افسردگی می‌گردد که این مقوله با ایجاد محیط‌های کاری شاد به کارکنان کمک می‌کند تا مهارت‌های زندگی شغلی مانند ارتباط سالم، تعهد شغلی، پذیرش الزامات شغلی و اهداف سازمانی و درنهایت رضایتمندی را بهبود می‌بخشد که کلیه این موارد بازتابی از بهره‌وری می‌باشد (Abdi et al., 2024). به همین دلیل استقرار رویکردهای جدید پرداخت در قالب پرداخت‌های حقیقی به‌جای پرداخت اسمی و سمتی و توسعه شاخصه‌های رفاه منابع انسانی توجه ویژه‌ای را به خود جلب نموده‌اند (Barani et al., 2023 & Bashir et al., 2024). در این رویکرد توجه به اقتصاد کارکنان در قالب رفاه مالی که به شکل احساس ثبات و امنیت در وضعیت مالی کارکنان پدیدار می‌گردد، می‌تواند از طریق ایجاد نشاط شغلی به‌عنوان یک محرک توانمند بسیج منابع انسانی را فراهم نماید (Eka et al., 2022؛ Barani et al., 2023). از این‌رو، علی‌رغم وجود پژوهش‌هایی در این حوزه، وجود یک پژوهش جامع که عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی را خارج از متغیرهای سازمانی و محیطی رایج و به‌صورت یکپارچه مورد مطالعه قرار دهد، ضروری به‌نظر می‌رسد. در همین زمینه (Yeo & Lee (2019) معتقد هستند زمانی که کارکنان استرس مالی ندارند، تصمیمات آن‌ها از اثربخشی بیشتری برخوردار است. همچنین رفتارهای فردی مخرب و آسیب‌زننده به بهره‌وری از قبیل غیبت‌های غیرواقعی، جستجوی کارهای شیفی، درخواست‌های مالی خارج از ضوابط از مشتریان و ناکارآمدی در اجرای بهینه الزامات شغلی به پایین‌ترین سطح کاهش می‌یابد. اما به‌نظر می‌رسد که وجود شادکامی و تجارب خوشایند در زندگی شغلی و حتی خارج از آن که ریشه در رفاه مالی کارکنان دارد یک تعدیل‌گر توانمند در ایجاد سازگاری رفتاری در فضای کاری و اثربخشی کارکنان می‌باشد (Riitsalu et al., 2023؛ Shin et al., 2023؛ Silva & Dias, 2023؛ Sorgente et al., 2024).

یافته‌های پژوهش (Darvishi & Kalateh Seifari (2017) در تبیین رابطه بین بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان مبین آن است که مثبت‌اندیشی و داشتن نگرش مثبت مبتنی بر واقعیات خوشایند سرمنشأ پویایی و شادابی کارکنان هستند که به‌تبع آن مشارکت، معنادار بودن و علاقه به کار، خودگشودگی، مسئولیت‌پذیری و یادگیری سازمانی که از عوامل شکل‌دهنده بهره‌وری می‌باشند، فرصت رشد می‌یابند. این مقوله از طریق نظریه سازگاری شخصیت روانی قابل توجیه می‌باشد. زمانی که منابع انسانی بین وضعیت مالی و نیازهای اجتماعی و خانوادگی خود در تعارض قرار می‌گیرند نه‌تنها شادکامی فردی خود را از دست می‌دهند، بلکه رفتارهای جبرانی غیرقابل کنترل به شکل پرخاشگری و استرس در آن‌ها مشاهده می‌شود که این عوامل می‌توانند بهره‌وری نیروی انسانی را در محیط کاری خود تضعیف نمایند. از سوی دیگر تجارب مالی خوشایند در فضای کار به دلیل عملکرد مطلوب کارکنان که بر مبنای نظریه ارتباط عملکردی-پاداش

ایجاد می‌شود یک استراتژی برد-برد قلمداد می‌شود؛ چراکه از یک سو اطمینان و حس مثبتی از رفاه مالی را برای کارکنان رقم می‌زند و از سوی دیگر با تقویت اعتماد سازمانی رفتارهای خود وقفی منابع انسانی برای سازمان را تشدید می‌نماید و این دقیقاً همان فضای سازمانی کارآمدی است که دلخواه مدیران ارشد سازمانی می‌باشد (Shin et al., 2023).

از آنجایی که سازمان‌های ورزشی در ارتباط و تعامل مداوم با دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمان‌های ورزشی ملی و بین‌المللی و مهم‌تر از همه در تعامل دوسویه با عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هستند، این امر موجب می‌شود که آن‌ها در معرض خواسته‌های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند. از این‌رو ضروری است تا این سازمان‌ها برای موفق بودن در رسالت خود، عوامل اثرگذار بر بهره‌وری عملکردی را مدنظر قرار دهند (Eka et al., 2022). در همین راستا Bashokouh Ajirlo & Naghavi (2019) در ترسیم الگوی بهره‌وری منابع انسانی ادارت ورزش و جوانان بیان داشتند که هرچند شرایط استاندارد فضای کار و متغیرهای سازمانی و محیطی نقش غیرقابل انکاری در بهره‌وری سازمان‌های ورزشی دارند اما توجه به امکانات رفاهی و تسهیلات و شادابی محیط کنار به همراه پرداخت پاداش‌های نقدی و سیستم پرداخت دستمزد براساس عملکرد از نقش تعیین‌کننده‌ای در بهره‌وری پایدار سازمان‌های ورزشی برخوردار می‌باشند (Bashokouh Ajirlo & Naghavi, 2023). Barani et al. (2023) نیز بر این امر تأکید می‌کنند که بی‌شک فرآیندهای سازمانی به شکل اتخاذ ساختارهای کارا، ایجاد فرهنگ مناسب، استقرار فناوری و توجه به رویه‌های بازاریابی و مشتری مداری سنگ بنای بهره‌وری ادارات ورزش و جوانان می‌باشند، اما موفقیت دستیابی به این متغیرها مرهون عملکرد عالی منابع انسانی است که توجه به سیستم پرداخت مالی متقاعد کننده و آرامش روانی آن‌ها نقش محوری در این زمینه ایفاء می‌نماید. Ghotnian et al. (2021) نیز در ارزیابی بهره‌وری فدراسیون‌های ورزشی اظهار داشتند که تعالی سازمان‌های ورزشی از طریق ارزیابی‌های دوره‌ای و منظم کیفیت عملکرد منابع انسانی حاصل می‌شود. این مهم زمانی محقق می‌گردد که نگرش‌های انسانی به کیفیت زندگی فردی منابع انسانی به شکل ایجاد آرامش و رفاه مالی میسر گردد. به‌زعم (Ngoc & Tien 2023) بهره‌وری مطلوب منابع انسانی مستلزم یک برنامه استراتژیک است که ارتقای آن به‌عنوان یک ضرورت در مسیر موفقیت سازمان، در وهله نخست بستگی به عوامل موجود در فضای کاری مانند اعتماد، انسجام و فضای کاری بانشاط و بدون تنش دارد و در گام بعدی نیازمند توجه به عوامل انگیزشی فردی و شغلی کارکنان از قبیل امنیت مالی کارکنان، پاداش‌های مبتنی بر اثربخشی و محترم شمردن منابع انسانی و عملکرد شغلی آن‌ها می‌باشد. Choi et al. (2022) و Bashir et al. (2023) اظهار داشتند که غیبت‌های طولانی کارکنان به دلیل فقدان سلامت جسمانی و روانی مناسب ناشی از استرس مالی، عامل اصلی تهدیدکننده بهره‌وری در سازمان‌های امروزی می‌باشد. از سوی دیگر پدیدار شدن تعارض کار-خانواده از پیامدهای عدم رفاه مالی کارکنان می‌باشد که نه‌تنها نشاط فردی و روحیه کاری منابع انسانی را به سمت تحلیل سوق می‌دهد بلکه با کاهش تعهد، تمرکز و حضور پرتنری کارکنان، حتی الزامات معمول شغلی را نیز برآورده نمی‌نماید. از این‌رو به منظور افزایش بازدهی ناشی از ارتقاء بهره‌وری، سازمان‌های ورزشی باید فراتر از فرآیندهای مرسوم و دیدگاه‌های تک بعدی و سنتی مرتبط با بهره‌وری گام بردارند و از این طریق راهکارهای عملیاتی زودبازده در راستای افزایش بازدهی و بهره‌وری سازمان‌های ورزشی با هدف شناسایی عوامل مخل موفقیت و اثربخشی سازمان‌های ورزشی و به‌تبع آن آگاهی بیشتر مدیران ورزشی از کارکردهای توجه به رفاه مالی کارکنان و پیامدهای سازمانی آن فراهم نمود (Bashokouh Ajirlo & Naghavi, 2023 & Sorgente et al., 2024). لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش رفاه مالی کارکنان ادارات ورزش و جوانان بر بهره‌وری شغلی آن‌ها با نقش میانجی احساس شادکامی می‌باشد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

تحقیق حاضر به‌لحاظ هدف کاربردی بوده و از منظر شیوه جمع‌آوری داده‌های آن، توصیفی از نوع پیمایشی است که

به صورت میدانی انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان گلستان به تعداد ۲۳۰ کارمند بود. برای تعیین حجم نمونه از روش کل شمار استفاده شد و تمامی ۲۳۰ کارمند به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند که پس از توزیع نهایی پرسش‌نامه‌های پژوهش در نهایت ۲۱۳ پرسش‌نامه تکمیل شده گردآوری شده و مورد تحلیل قرار گرفتند. بعد از به پایان رسیدن فرایند روایی و پایایی سنجی ابزار پژوهش، ۲۳۰ پرسش‌نامه در اختیار نمونه قرار گرفت و در یک بازه زمانی ۳۸ روزه در نهایت ۲۱۳ پرسش‌نامه تکمیل شده گردآوری شد و مورد تحلیل قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌های گردآوری شده از دو روش توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در بخش توصیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ مواردی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف ویژگی‌های فردی نمونه پاسخ‌دهنده و متغیرهای پژوهش محاسبه گردید. در بخش استنباطی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ ابتدا ارزیابی کیفیت مدل ساختاری پژوهش و سپس آزمون فرضیه‌ها انجام گردید. قابل ذکر است که برای بررسی نقش میانجی متغیر شادکامی آزمون سوبل مورد استفاده قرار گرفت

ابزار پژوهش

گردآوری داده‌های پژوهش با استفاده از سه پرسش‌نامه استاندارد که دارای مقیاس پنج ارزیابی لیکرت می‌باشند (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵)، انجام گردید که این پرسش‌نامه‌ها در ادامه توضیح داده شده‌اند.

پرسش‌نامه رفاه مالی: داده‌های موردنیاز برای ارزیابی متغیر رفاه مالی با استفاده از پرسش‌نامه (Bashir et al. (2024) گردآوری شد. Bashir et al. (2024) در پژوهش خود میزان پایایی این پرسش‌نامه ۱۴ گویه‌ای را ۰/۸۲ برآورد و گزارش نموده‌اند که این عدد حاکی از کیفیت بالای این پرسش‌نامه می‌باشد. روایی ظاهری این پرسش‌نامه توسط ۵ متخصص مدیریت ورزشی بررسی گردید و با پیشنهاد این متخصصان در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد گردید تا فهم آن برای پاسخ‌دهندگان آسان‌تر شود. علاوه بر آن با استفاده از نظرات متخصصان ذکر شده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این پرسش‌نامه استفاده گردید و مقدار آن ۰/۸۶ برآورد گردید. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۴۰ کارمند ادارات ورزش و جوانان در آن مشارکت داشتند، بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۹ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

پرسش‌نامه احساس شادکامی: پرسش‌نامه ۶ گویه‌ای (Joseph et al. (2004) برای اندازه‌گیری میزان احساس شادکامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان مورد استفاده قرار گرفت. پایایی این پرسش‌نامه توسط (Joseph et al. (2004) مقدار ۰/۹۲ برآورد و گزارش شده است که این مقدار حاکی از مناسب بودن کیفیت آن می‌باشد. روایی صوری این پرسش‌نامه توسط ۵ متخصص مدیریت ورزشی بررسی و تأیید گردید. علاوه بر آن با استفاده از نظرات متخصصان ذکر شده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این پرسش‌نامه استفاده گردید و مقدار آن ۰/۸۸ برآورد گردید. همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۴۰ کارمند ادارات ورزش و جوانان در آن همکاری داشتند، بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۲ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

پرسش‌نامه بهره‌وری: داده‌های موردنیاز برای ارزیابی میزان بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان با به‌کارگیری پرسش‌نامه (Ellinger et al. (2008) گردآوری شد. Ellinger et al. (2008) میزان پایایی این پرسش‌نامه ۷ گویه‌ای را ۰/۹۱ برآورد و گزارش نموده‌اند که این مقدار حاکی از کیفیت بالای این پرسش‌نامه است. روایی صوری پرسش‌نامه بهره‌وری با همکاری ۵ متخصص مدیریت ورزشی بررسی گردید و با پیشنهاد این متخصصان در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها تغییراتی ایجاد گردید تا فهم آن برای پاسخ‌دهندگان آسان‌تر شود. علاوه بر آن با استفاده از نظرات متخصصان ذکر شده از شاخص روایی محتوایی (CVI) برای سنجش روایی این پرسش‌نامه استفاده گردید و مقدار آن ۰/۸۲ برآورد گردید.

همچنین میزان پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ای مقدماتی که ۴۰ کارمند ادارات ورزش و جوانان در آن مشارکت داشتند، بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۷ برآورد گردید که این مقدار نشان‌دهنده کیفیت مناسب آن است.

یافته‌ها

بخش نخست یافته‌های این پژوهش به نتایج تحلیل‌های توصیفی اختصاص دارد. درخصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان، نتایج پژوهش مشخص نمود، بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای سابقه خدمت ۲۱ سال و بیشتر از آن می‌باشند (۹۳ نفر). درخصوص میزان تحصیلات، نتایج نشان داد بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد هستند (۸۲ نفر). در نهایت نتایج مشخص نمود بیشترین فراوانی درخصوص سن پاسخ‌دهندگان به دامنه سنی ۴۱ سال و بیشتر از آن اختصاص دارد (۸۲ نفر).

Table 1. Description of research variables

Variable	Statistics		
	Number	Mean	Standard Deviation
Financial Well-Being	213	3.47	.75
Happiness Feeling	213	3.59	.84
Productivity	213	3.52	.83

در جدول ۱، نتایج حاصل از تحلیل‌های توصیفی انجام‌شده بر روی متغیرهای پژوهش گزارش شده است. همان‌گونه که در این جدول قابل مشاهده است میانگین و انحراف معیار سه متغیر رفاه مالی، احساس شادکامی و بهره‌وری به ترتیب $3/0 \pm 59/84$ ، $3/0 \pm 47/75$ و $3/52 \pm 83$ است.

Table 2. Convergent validity of research variables

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Financial Well-Being	0.943	0.951	0.584
Happiness Feeling	0.901	0.925	0.676
Productivity	0.897	0.920	0.624

در بخش نتایج استنباطی، ابتدا کیفیت مدل ساختاری پژوهش با شاخص‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفت و بعد از اطمینان درخصوص مناسب بودن کیفیت آن، آزمون فرضیه‌ها انجام شد. در راستای تحلیل کیفیت مدل ساختاری پژوهش ابتدا معیارهای روایی همگرا و واگرا (تشخیصی) مورد بررسی قرار گرفتند. از شاخص‌های پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج‌شده، آلفای کرونباخ و بارهای عاملی برای ارزیابی روایی همگرای متغیرهای پژوهش استفاده گردید. همان‌گونه که در جدول ۲ قابل مشاهده است مقادیر گزارش‌شده برای پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج‌شده و آلفای کرونباخ از سطوح مبنای خود که به ترتیب ۰/۷، ۰/۵ و ۰/۷ هستند بزرگ‌تر می‌باشند. همچنین مقادیر بارهای عاملی که در شکل ۱ برای هر گویه قابل مشاهده است. از سطح مبنای خود که ۰/۵ است بزرگ‌تر می‌باشند، لذا با در نظر گرفتن شاخص‌های ذکر شده می‌توان بیان کرد مدل پژوهش از روایی همگرای مناسبی برخوردار است.

Table 3. Divergent or diagnostic validity of research variables

Variable	1	2	3
1 Financial Well-Being	0.764		
2 Happiness Feeling	0.717	0.822	
3 Productivity	0.745	0.769	0.790

روایی تشخیصی یا واگرا که مکمل روایی همگرا در نظر گرفته می‌شود نشان‌دهنده میزان تمایز گویه‌های یک متغیر از گویه‌های متغیرهای دیگر در مدل پژوهش می‌باشد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان مجذور میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و سایر متغیرها در مدل ساختاری باشد. نتایج گزارش‌شده در جدول ۳ نشان‌دهنده مناسب بودن روایی واگرای سازه‌های پژوهش است.

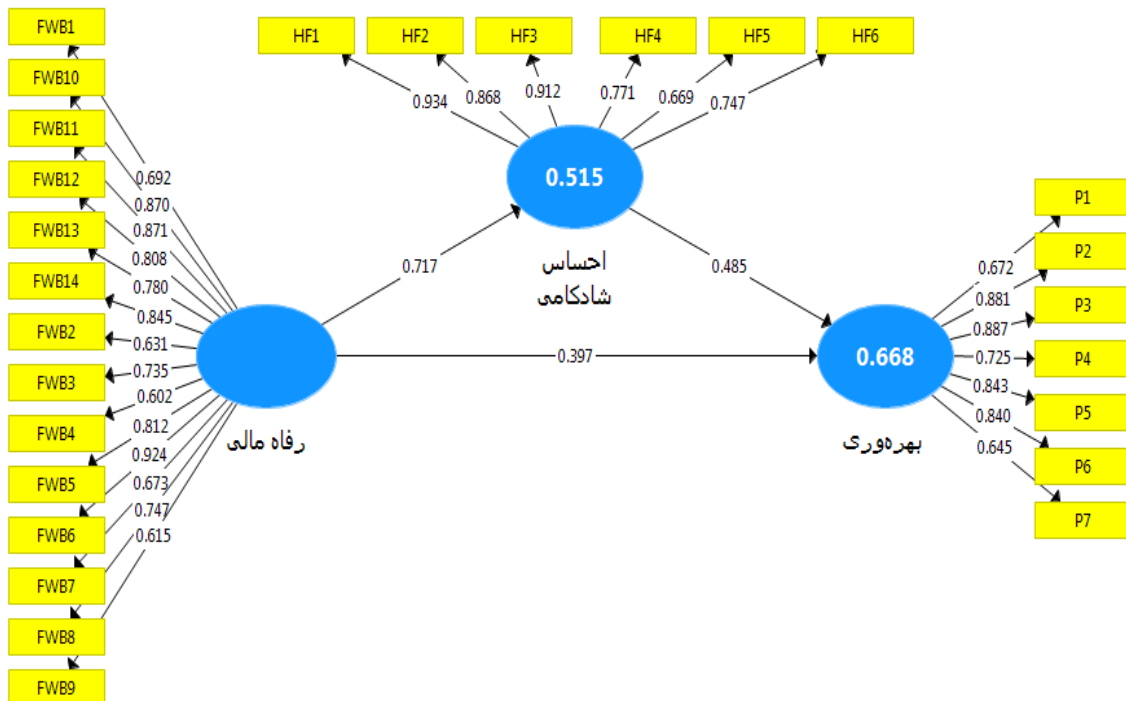


Figure 1. The tested model in the standard estimation mode

Table 4. Coefficient of determination of endogenous variables

Variable	R2
Happiness feeling	0.515
Productivity	0.668

ضریب تعیین (R2) که برای متغیرهای مکنون درون‌زا محاسبه می‌شود یکی دیگر از شاخص‌های مهم برای ارزیابی مدل ساختاری پژوهش است. مقادیر ۰/۶۷۰، ۰/۳۳۰ و ۰/۱۹۰ این شاخص به ترتیب نشان‌دهنده مطلوب بودن، متوسط بودن و ضعیف بودن مدل ساختاری ترسیم‌شده هستند. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ضرایب تعیین به دست‌آمده برای متغیرهای احساس شادکامی و بهره‌وری به ترتیب ۰/۵۱۵ و ۰/۶۶۸ می‌باشد که بر این اساس می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش مطلوب است.

Table 5. Cross validated communality of research variables

Variable	1-SSE/SSO	SSE	SSO	Predictive Power
Financial well-being	0.494	1508.191	2982	Strong
Happiness feeling	0.527	604.540	1278	Strong
Productivity	0.487	764.391	1491	Strong

اعتبار اشتراک (Q2) که بیانگر قدرت پیش‌بینی مدل پژوهش است نیز برای برازش ساختاری پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. مدل‌هایی که در پی‌ال‌اس دارای برازش ساختاری قابل قبولی می‌باشند، بایستی دارای قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مرتبط با متغیرهای درون‌زای مدل را نیز داشته باشند. در شرایطی که یک متغیر درون‌زا مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به خود اختصاص دهد، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی آن متغیر می‌باشد. برای ارزیابی این شاخص، مجموع مجزوات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون (SSO) و مجموع مجزور خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون (SSE) در نظر گرفته می‌شوند. با توجه به نتایج جدول ۵ می‌توان چنین بیان کرد که متغیرهای این پژوهش دارای اعتبار اشتراک مناسبی هستند.

Table 6. Hypothesis test results

Effects in the model	Path (β)	t	p
Financial well-being -> Happiness feeling	0.717	21.807	0.001
Financial well-being -> Productivity	0.397	6.703	0.001
Productivity with mediating role of happiness feeling -> Financial well-being	0.352	7.576	0.001

در جدول ۶ اثرات مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد اثر رفاه مالی بر احساس شادکامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان مثبت و معنی‌دار است (۰/۰۰۱). بخش دیگری از نتایج مشخص نمود رفاه مالی اثر مثبت و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان دارد (۰/۰۰۱). در نهایت، یافته‌های آزمون سوبل نشان داد اثر رفاه مالی بر بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان با نقش میانجی احساس شادکامی مثبت و معنی‌دار است (۰/۰۰۱).

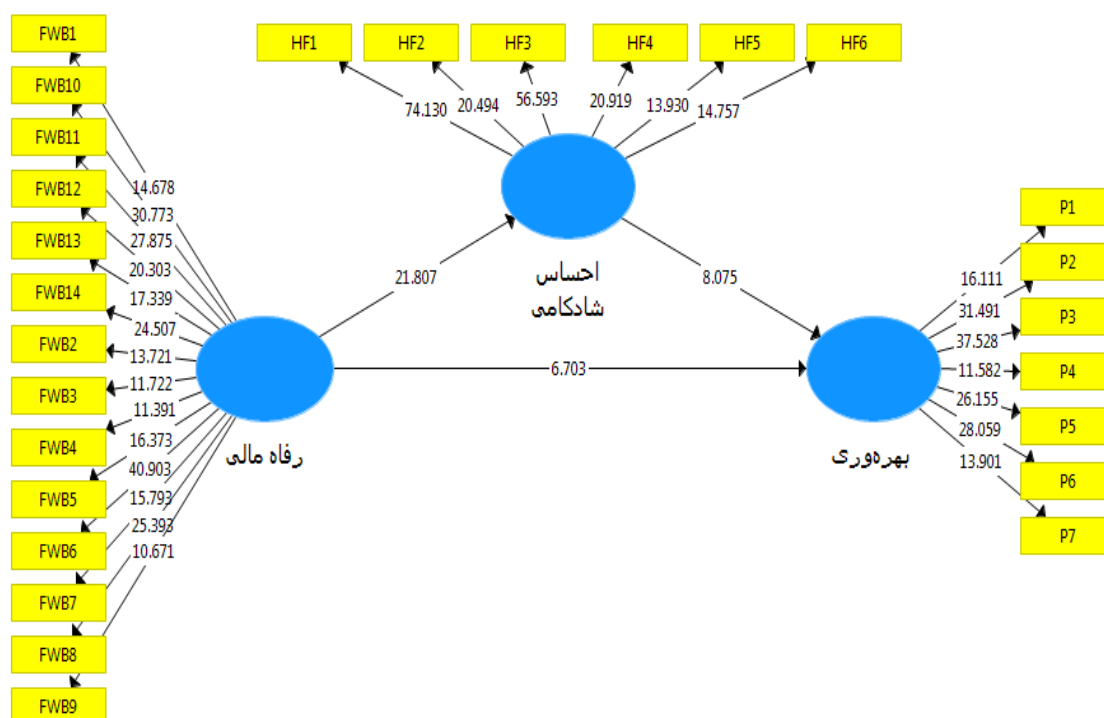


Figure 2. Tested model in the significant numbers mode

بحث و نتیجه‌گیری

ارزیابی مستمر عملکرد سازمان‌های ورزشی که در قالب بهره‌وری سازمانی تجلی می‌یابد، همواره به‌منزله رشد کیفی و ارتقای آن‌ها در ارائه خدمات و تصمیمات فراکنشی و اثرگذار قلمداد می‌شود. از این‌رو، در عصر حاضر بهره‌وری و عوامل مؤثر بر توسعه آن، به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران سازمان‌های ورزشی مبدل گشته است (Ghotnian et al., 2021). این تحقیق با هدف مطالعه اثر رفاه مالی بر بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان با نقش میانجی احساس شادکامی انجام گردید. نتایج تحلیل اولین مسیر الگوی پژوهش نشان داد که رفاه مالی کارکنان اثر مستقیم و معنی‌داری بر بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان دارد که با نتایج تحقیقات (Bashokouh Ajirlo & Naghavi (2023)؛ Barani et al. (2023)؛ Ghotnian et al. (2021)؛ Shamunian et al. (2021)؛ Bashir et al. (2024)؛ Ngoc & Tien (2023)؛ She et al. (2022) که رابطه مستقیم و معنی‌داری را بین رفاه مالی و بهره‌وری گزارش کردند، همسو بود. Keshtidar et al. (2024) در بررسی بهره‌وری سازمان‌های ورزشی گزارش کردند که بهبود عملکرد از طریق بهبود انگیزه کارکنان با توجه به جنبه‌های مالی و سیستم جبران خدمات، ارتقاء بهره‌وری فردی و سازمانی را به همراه خواهد داشت. بنابر یافته‌های (Jodaki & Hasanpoor (2022) عوامل شغلی و عوامل فردی در کنار یکدیگر ایجادکننده توسعه بهره‌وری پایدار می‌باشند. از آنجایی که تغییر عوامل شغلی به ساختار و ضوابط سازمانی بستگی دارد، بازبینی و تغییر در عوامل آسایش و رضایتمندی فردی از قبیل عوامل رفاهی کار و توجه به متغیرهای زندگی غیرشغلی از راه‌کارهای رایجی هستند که توسط مدیران سازمان‌های موفق اتخاذ می‌شوند. به‌زعم (Bashokouh Ajirlo & Naghavi (2023) بهره‌وری سازمانی پیامد نهایی هم‌افزایی سه مؤلفه عوامل سازمانی، عوامل محیطی و عوامل مربوط به کارکنان است. چنان‌چه هر یک از این سه مؤلفه در شرایط بهینه‌ای قرار نگیرند، بهره‌وری پایدار محقق نخواهد شد. حمایت‌های مالی مدیران، پیش‌بینی پاداش‌های مالی مبتنی بر عملکرد و همچنین ارائه تسهیلات مادی و امکانات رفاهی نقش بسزایی در بهبود بهره‌وری کارکنان دارند. در تحقیق (Shin et al. (2023) که با هدف بررسی ارتباط بین رفاه مالی با بهره‌وری سازمان‌های موفق کشور کره انجام گردید، مشخص گردید که افزایش رفاه و امنیت مالی کارکنان با رضایتمندی، تعهد سازمانی بالا، توسعه روابط بین‌فردی و سلامت جسمانی کارکنان ارتباط مستقیم دارد. مدیران سازمان‌های موفق اظهار داشتند که ایجاد امنیت مالی نه‌تنها یک استراتژی مؤثر در نگاهداشت منابع انسانی متخصص و سپری کردن زمان بیشتری در فضای کاری می‌باشد، بلکه محرکی توانمند در استفاده بهینه از دانش و ویژگی خودوقفی کارکنان است که این مقوله اثربخشی فردی و درنهایت بهره‌وری مثبت کارکنان را موجب می‌شود، که این موارد در راستای نتایج پژوهش حاضر بود. همچنین در یک مطالعه مشابه توسط (She et al. (2022) یافته‌هایی مبنی بر این‌که استرس مالی کارکنان بر آرامش روانی و رفتارهای شغلی کارکنان اثرات مخربی دارد، گزارش گردید. این محققان دریافتند رفتارهای ناکارآمد کارکنانی که از امنیت مالی برخوردار نیستند از قبیل عدم توجه به خواسته‌های مشتریان، زودرنجی، پرخاشگری و تلاش بر بطالت گذراندن زمان خود در کار از تواتر بالایی برخوردار هستند و این موارد موجب افت بهره‌وری کارکنان می‌شوند. (Nanda & Banerjee (2021) بر این امر تأکید می‌کنند که بهره‌وری کارکنان نمادی از رضایتمندی و تناسب مزایای کار-زندگی می‌باشد. چنان‌چه سیستم پرداخت سازمان متناسب با نیازهای اجتماعی و خانوادگی کارکنان باشد، وظایف شغلی محوله به کارکنان با دقت بیشتری انجام می‌شود. همچنین جستجوی راه‌کارهای جایگزین برای جبران نیازهای مالی کارکنان به پایین‌ترین سطح در سازمان می‌رسد. از سوی دیگر، با افزایش رفاه مالی رفتارهای ناکارآمد شغلی از قبیل نگاه درآمدگونه به مشتری و سازمان که پیامدهای مخربی مانند بدنامی سازمان را به همراه دارند از بین می‌روند که به تبع آن کارایی فردی و بهره‌وری مطلوب محقق می‌گردد. بنابراین از آنجایی که زندگی روزمره کارکنان، امرار معاش و هزینه‌های زندگی آن‌ها تحت تأثیر مستقیم شرایط اقتصادی قرار می‌گیرد، لذا توجه به رفاه مالی کارکنان و انجام اقدامات مناسب توسط

مدیران و سازمان‌ها در این خصوص از اهمیت خاصی برخوردار است (Boon et al., 2019). همچنان که در دوره‌های مختلف ممکن است سازمان‌ها شرایط رکود و یا بحران‌های محیطی را تجربه نمایند ضروری است که مدیران همگام با شرایط موجود برنامه‌های مربوط به سیستم پرداخت به منابع انسانی خود را تغییر دهند؛ به گونه‌ای که تمایل به ترک سازمان در کارکنان شکل نگیرد و با انتخاب راهکارهای جبرانی از قبیل حقوق بالاتر، منافع بیشتر و بهتر و همچنین ایجاد شرایط کاری مساعدتر، توسعه بهره‌وری منابع انسانی میسر گردد (Meshki Majelan et al., 2020). بنابراین مدیران ارشد سازمان‌های ورزشی می‌توانند با تعیین شاخص‌های عینی و مورد توافق عملکرد در راستای تقویت شیوه‌های پرداخت گام بردارند. همچنین با پرداخت حقوق مکفی با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی، اعطای تسهیلات مالی، مزایای مالی ناشی از عملکرد خارج از الزامات فراشغلی، امنیت مالی را برای کلیه کارکنان فراهم سازند تا از این طریق توسعه و ارتقاء بهره‌وری کارکنان فراهم شود.

تحلیل مسیر دوم الگوی پژوهش نشان داد که نقش رفاه مالی بر بهره‌وری کارکنان زمانی که با شادکامی همراه باشد از ضریب اثرگذاری بالاتری برخوردار می‌باشد که این نتیجه با نتایج (Bashokouh Ajirlo & Naghavi (2023)؛ Darvishi (2017)؛ DiMaria et al. (2020)؛ Riitsalu et al. (2023)؛ Shin et al. (2023)؛ Sorgente et al. (2024)؛ & Kalateh Seifari, همخوانی دارد. Silva & Dias (2023) ضمن اشاره بر ارتباط مستقیم بین شادکامی با بهره‌وری کارکنان، در مطالعه خود بیان داشتند که رفاه مالی یک حالت روانی مثبت را در کارکنان ایجاد می‌نماید که در قالب رویکرد لذت‌گرایی منجر به پیامدهای کارایی سازمانی می‌گردد. براساس این رویکرد، رفاه مالی فراتر از یک حالت خوشایند بوده و تقویت‌کننده رفتارهای مثبت و کارآمد افراد می‌باشد. این رویکرد دو بعد اثرگذار بر خوشایندی کارکنان را فعال می‌نماید. بعد شناختی که شامل رضایت از زندگی می‌باشد و بعد اثربخشی که در آن افراد تلاش می‌کنند که رفتارهای اثربخش مثبت شغلی را که به تشویق و پاداش منجر می‌شود را تکرار کرده و از رفتارهای ناکارآمد خودداری نمایند. به تبع بروز چنین رفتارهایی با افزایش بهره‌وری کارکنان همراه خواهد بود. (Bashokouh Ajirlo & Naghavi (2023) در بررسی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری سازمان‌های ورزشی دریافته‌اند که تقویت احساسات خوشایند و آرامش در فضای کاری کارکنان از طریق ایجاد امنیت مالی، ضمن تقویت نگرش مثبت کارکنان نسبت به کار و سازمان، پاسخگویی مناسب به ارباب رجوع، وجدان کاری، بروز خلاقیت را موجب می‌شوند که این عوامل در کنار یکدیگر روند افزایشی بهره‌وری را به همراه خواهند داشت. در همین راستا (Darvishi & Kalateh Seifari (2017) در بررسی اثرگذاری نشاط بر بهره‌وری کارکنان ادارت ورزش و جوانان گزارش کردند کارکنانی که از شادکامی بالاتری برخوردار بودند در شاخص‌های خودگشودگی، علاقه به کار، مثبت‌اندیشی و یادگیری فزاینده در وضعیت بهتری قرار داشتند. این محققان در توجیه پیامدهای کارایی شادکامی اظهار داشتند که شادکامی از یک سو عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد و از سویی موجب کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه افزایش بهره‌وری را موجب می‌شود. از این‌رو با وجود چالش‌هایی که ادارات ورزش و جوانان با آن مواجه هستند، ایجاد سازمانی با سطوح بالایی از نشاط و شادکامی یکی از نیازهای راهبردی برای موفقیت و کارآمدی کارکنان قلمداد می‌شود و به‌طور مستقیم و غیرمستقیم پیامدهای مثبت فردی و سازمانی را فعال می‌کند که بر بهره‌وری کارکنان اثر چشمگیری خواهند داشت. همچنین به‌زعم (Aghili et al. (2021) سازمان‌ها برای حفظ بقاء و پیشرفت خود به بهبود مستمر عملکردشان نیاز دارند و منابع انسانی به‌عنوان سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها، منشاء هرگونه تحول و نوآوری تلقی می‌شوند. این موارد زمانی محقق می‌گردد که مدیران ارشد سازمانی از طریق آموزش‌های شادکامی بتوانند تمایل به اعمال تلاش بیشتر و نوآوری را که به بهره‌وری کارکنان منجر می‌گردد را تقویت نمایند. از جمله مطالعات همسو با تحقیق حاضر یافته‌های (Abdi et al. (2024)؛ Sorgente et al. (2024) و Shin et al. (2023) بود. آن‌ها با بررسی و ثبت نقاط فعال در سیستم عصبی مرکزی کارکنان اظهار داشتند کارکنانی که میزان مطلوبی از نشاط و شادکامی برخوردار هستند، از فعالیت مغزی بیشتری در مراکز تعقل و تفکر منطقی

برخوردار می‌باشند. این گروه از کارکنان به دلیل خوش‌رویی و انعطاف‌پذیری، پویایی و سازگاری بیشتری در فضای کاری خود نشان می‌دهند. همچنین شادکامی ناشی از رفاه مالی در کارکنان در ایجاد جو مثبت، کنترل و مدیریت عواطف منفی، تلاش در تعامل با همکاران و یادگیری، توسعه روزافزون سازمان را موجب می‌شوند که این همان کارآمدی و هدف‌نهایی مدیران ارشد می‌باشد. به نظر (Abdeldayem & Aldulaimi (2023) رفاه مالی به‌منزله کنترل و رضایت از وضعیت مالی است؛ به نحوی که افراد توان مالی خود را متناسب با ضروریات زندگی خود و خانواده می‌دانند. واضح است که تجارب وضعیت‌های مالی غیرچالشی که متناسب با شرایط اجتماعی افراد می‌باشند، با تقویت رضایتمندی از کار می‌توانند منبع توانمندی از احساس شادکامی و پرنرژ بودن در فضای کاری و زندگی فردی را فراهم نمایند. از این‌رو نه‌تنها تعاملات بین‌فردی در فضای کاری بر مبنای عاطفه و احساس تعلق شکل می‌گیرد، بلکه کارکنان تجارب خوشایند رفتاری خود را به ارباب‌رجوع منتقل می‌کنند و این مقوله به‌عنوان فلسفه سازمان‌ها در خصوص محترم شمردن مشتری و انجام درست خواسته‌های آن‌ها می‌باشد که به‌تبع به‌عنوان بهره‌وری افزایشی قلمداد می‌گردد. (Riitsalu et al. (2023 و Ruggeri et al. (2021 در این خصوص معتقد هستند که کسب درآمد بیشتر به‌طور مطلق به نشاط و رضایتمندی کارکنان موجب نمی‌شود، بلکه شادکامی ناشی از امنیت مالی پیامدهای رفتاری کارایی را ایجاد می‌کند که به‌طور مستقیم بر بهره‌وری کارکنان اثرگذار می‌باشد. از مهم‌ترین پیامدهای شادکامی کارکنان احساس مهم بودن و معناداری و همچنین هدفمند بودن در محیط کار می‌باشد. بنابراین چنین مشخصه‌هایی منجر به کارایی بالا و بهره‌وری مطلوب کارکنان می‌شوند. از این‌رو از آنجایی که توجه به شاخصه‌های نشاط و شادکامی ناشی از توان مالی مناسب کارکنان می‌تواند پیامدهای چشمگیری بر بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان ایجاد نماید، به مدیران این سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد که از طریق ایجاد صندوق‌های حمایتی، تعیین سیستم پرداخت‌های متغیر و تعیین پاداش بر مبنای بهبود کارایی و بهره‌وری کارکنان و همچنین پیش‌بینی تسهیلات رفاهی و کمک‌های مالی، عوامل فردی اثرگذار بر بهره‌وری از قبیل تعهد سازمانی، وجدان کاری و انجام بهینه وظایف شغلی را تقویت نمایند تا از این طریق به بهره‌وری مطلوبی دست یابند. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به جنسیت، محدوده جغرافیایی، کیفیت زندگی، فرهنگ خانوادگی حاکم بر زندگی شخصی کارکنان و همچنین پست سازمانی افراد مشارکت‌کننده در این پژوهش اشاره داشت. از آنجایی که کارکنان از کیفیت زندگی متفاوتی برخوردار می‌باشند، همچنین به دلیل وجود اقوام مختلف در استان گلستان، فرهنگ‌های متفاوتی از ادراک شادی و تمایل به پذیرش شادی وجود دارد که این موارد در خوداظهاری صادقانه نمونه‌های مشارکت‌کننده در پژوهش اثرگذار می‌باشد. همچنین پژوهش حاضر در محدوده جغرافیایی استان گلستان انجام شده است. از این‌رو تعمیم یافته‌های این مطالعه مستلزم انجام پژوهش‌های جامع در دیگر استان‌ها می‌باشد. از دیگر محدودیت‌هایی که پژوهشگران با آن مواجه بودند، پست سازمانی و کسب اطلاعات دقیق از میزان رفاه مالی کارکنان بود. به‌نظر می‌رسد زمانی که کارکنان از دایره اختیارات و استقلال در تصمیم‌گیری بیشتری برخوردار بوده و درگیری شغلی پایین‌تری دارند، عامل رفاه مالی می‌تواند بر تقویت احساس شادکامی کارکنان نقش چشمگیری داشته باشد و از آنجایی که میزان درآمد ماهیانه از محدودیت‌های اثرگذار بر شادکامی کارکنان می‌باشد که در این پژوهش به‌ویژه در بین مدیران صفی و ارشد ادارات ورزش و جوانان قابل کنترل نبود.

تشکر و قدردانی

از تمامی عزیزانی که در اجرای این پژوهش همکاری نمودند، به‌خصوص کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان تقدیر و تشکر می‌شود.

تضاد منافع

هیچگونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Abdeldayem, M., & Aldulaimi, S. (2023). Developing an Islamic crowdfunding model: A new innovative mechanism to finance SMEs in the Middle East. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2623-2644. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2022-3159>.
- Abdi, A., Azizi, N., & Mirzaei, Z. (2024). Causal relationship of perceived social and organizational support with organizational happiness: Mediating role of quality of work-life. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 11(1), 63-80. [In Persian]. <https://doi.org/10.22055/jiops.2024.43239.1341>.
- Aghili, M., Seyf Hosseini, A., Asghari, A., & Namazi, M. (2021). The effectiveness of happiness training on self-efficacy and work motivation. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 427-444. [In Persian]. <https://doi.org/10.22055/jiops.2022.37928.1230>.
- Barani, M., Talebpour, M., & Keshtidar, M. (2023). Structural model design the role of total quality management in the productivity of sports organizations. *Contemporary Studies in Sports Management*, 13(25), 53-63. [In Persian] <https://doi.org/10.22084/smms.2021.23975.2835>
- Bashir, I., Qureshi, I. H., & Ilyas, Z. (2024). How does employee financial well-being influence employee productivity: A moderated mediating examination? *International Journal of Social Economics, ahead-of-print*, 1-10. <https://doi.org/10.1108/IJSE-09-2023-0676>.
- Bashokouh Ajirlo, M., & Naghavi, S. A. (2023). Designing a simulation model for human resource productivity development in sports and youth general directorate of Yazd province. *Human Resource Management in Sports*, 2023, 10(2), 231-252. [In Persian] <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12757.2534>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498-2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Choi, S. L., Heo, W., Cho, S. H., & Lee, P. (2022). The links between job insecurity, financial well-being and financial stress: A moderated mediation model. *International Journal of Consumer Studies*, 44(4), 353-360. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12571>
- Darvishi, A., & Kalateh Seifari, M. (2017). The effect of organizational exhilaration on the productivity of employees in sport and youth general office of Mazandaran province. *New Trends in Sport Management*, 5(16), 9-19 [In Persian] [Http://ntsmj.issma.ir/article-1-882-fa.html](http://ntsmj.issma.ir/article-1-882-fa.html)
- DiMaria, C. H., Peroni, C., & Sarracino, F. (2020). Happiness matters: Productivity gains from subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139-160. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00074-1>
- Eka, S., Hafat, D., & Ali, H. (2022). Literature review determination of work quality and work productivity: Analysis of commitment and work culture. *International Journal of Management Science*, 3(5), 877-887. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i5.1227>
- Ellinger, A. E., Ketchen Jr, D. J., Hult, G. T. M., Elmadağ, A. B., & Richey Jr, R. G. (2008). Market orientation, employee development practices, and performance in logistics service provider firms. *Industrial Marketing Management*, 37(4), 353-366. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2007.01.002>
- Elyasi, G., Amirtash, A. M., & Safania, A. M. (2020). Structural relationships among organizational identity, organizational commitment, organizational voice, and employee productivity in physical education departments of Islamic Azad universities. *Sport Management Journal*, 11(3), 561-579. [In Persian] <https://doi.org/10.22059/jsm.2018.239009.1909>

- Ghotnian, S., Hosseinzadeh Lotfi, F., Tojari, F., & Zarei, A. (2021). Calculation of efficiency, effectiveness and productivity of sport federations using data envelopment analysis (DEA). *Sport Physiology & Management Investigations*, 13(2), 9-27. [In Persian] DOR: 20.1001.1.1735.5354.1400.13.2.1.4.677
- Jodaki, M., & Hasanpoor, H. A. (2017). Prioritization of factors effective in improving employee productivity using the technique of network analysis process (ANP) (Case study: Iran's National Standards Organization). *Scientific Quarterly Journal of Standard and Quality Management*, 8(29), 38-65. [In Persian] https://www.jstandardization.ir/article_81589.html
- Joseph, S., Linley, P. A., Harwood, J., Lewis, C. A., & McCollam, P. (2004). Rapid assessment of well-being: The Short Depression-Happiness Scale (SDHS). *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 77(4), 463-478. <https://doi.org/10.1348/1476083042555406>
- Joseph, S., Linley, P. A., Harwood, J., Lewis, C. A., & McCollam, P. (2004). Rapid assessment of well-being: The Short Depression-Happiness Scale (SDHS). *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 77(4), 463-478. <https://doi.org/10.1348/1476083042555406>
- 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). *Journal of Economics and Management*, 3(8), 27-42. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:8,3>
- Keshtidar, M., Rasekh, N., Maghsoudi Eiman, H. R., Ghasemi, H., & Darabi, M. (2024). Designing a productivity management model for physical education departments in universities and higher education institutions in Iran with the aim of improving the accountability system. *Human Resource Management in Sport*, 11(1), 151-176. [In Persian] <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12678.2527>
- Meshki Majelan, M., Satari, S., Soleimani, T., & Mirzaee Daryani, S. (2020). Human resource productivity indicators factor analysis: Emphasizing scientific and ethical factors. *International Journal of Ethics and Society*, 1(4), 35-45. <https://ijethics.com/article-1-59-en.pdf>
- Nanda, A. P., & Banerjee, R. (2021). Consumer's subjective financial well-being: A systematic review and research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, 45, 750-776. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12668>
- Ngoc, N. M., & Tien, N. H. (2023). Solutions for development of high quality human resource in Binh Duong Industrial Province of Vietnam. *International Journal of Business and Globalization*, 4(1), 1-23. <https://www.researchgate.net/publication/364994952>
- Riitsalu, L., Sulg, R., Lindal, H., Remmik, M., & Vain, K. (2023). From security to freedom-the meaning of financial well-being changes with age. *Journal of Family and Economic Issues*, 45, 56-69. <https://doi.org/10.1007/s10834-023-09886-z>
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, A., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1), 192-203. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Shamunian, E., Mohammadian, F., & Nobakht Ramezani, Z. (2020). Determining the productivity of sports federations in the championship category with emphasis on financial, material and human components. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 19(48), 219-238. [In Persian] https://faslname.msy.gov.ir/article_383.html
- She, L., Rasiyah, R., Turner, J. J., Guptan, V., & Sharif Nia, H. (2022). Psychological beliefs and financial well-being among working adults: The mediating role of financial behavior. *International Journal of Social Economics*, 49(2), 190-209. <https://doi.org/10.1108/IJSE-07-2021-0389>

- Shin, W. U., Jyung, M., Choi, I., & Sul, S. (2023). Perceived financial well-being and its association with frontostriatal functional connectivity, real-life anticipatory experiences, and everyday happiness. *Scientific Reports*, 13, 18739. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-44001-0>
- Silva, A. J., & Dias, R. (2023). The role of financial status, attitudes, behaviors and knowledge for overall well-being in Portugal: The mediating role of financial well-being. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(7), 3668-3685. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2022-3385>
- Sorgente, A., Atay, B., Aubrey, M., Bhatia, S., Crespo, C., Fonseca, G., & Lanz, M. (2024). One (financial well-being) model fits all? Testing the multidimensional subjective financial well-being scale across nine countries. *Journal of Happiness Studies*, 25, 13-32. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00708-z>
- Yeo, J., & Lee, Y. G. (2019). Understanding the association between perceived financial well-being and life satisfaction among older adults: Does social capital play a role? *Journal of Family and Economic Issues*, 40, 592-608. <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09634-2>
- Zardoshtian, S., & Reyhaninia, J. (2021). The effect of organizational culture on productivity by mediating the role of creativity and innovation in the Ministry of Sport and Youth of Iran. *Sport Management Studies*, 13(67), 288-316. [In Persian] <https://doi.org/10.22089/smrj.2020.9123>