

## رابطه نشاط اجتماعی با بهره‌وری کارکنان اداره بهزیستی شهرستان مشهد

فاطمه باقری<sup>۱</sup>، حسین قره‌داغی<sup>۲</sup>، ابراهیم روزدار<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران

email: fatemehbaqeri.bl@gmail.com

<sup>۲</sup> استاد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران

email: gharehdaghy80@gmail.com

<sup>۳</sup> استاد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان، ایران

email: rozdare@yahoo.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین نشاط اجتماعی با بهره‌وری کارکنان اداره بهزیستی شهرستان مشهد می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره بهزیستی شهرستان مشهد در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ است که ۴۰۰ نفر بودند. از میان جامعه آماری، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (براساس لیست اسامی و به قید قرعه) ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب و به سه پرسشنامه نشاط اجتماعی آرگایل و لو (۱۹۹۰) و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) پاسخ داده شد. برای تحلیل داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS-22 تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان داد که انعطاف‌پذیری، روان‌نژندی، نشاط اجتماعی، دلپذیری و برونگرایی قادر به پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان هستند و انعطاف‌پذیری سهم بیشتری در این زمینه دارد. همچنین نتایج حاصل از بررسی همبستگی بین نشاط اجتماعی و حمایت سازمانی کارکنان و کمترین همبستگی بین نشاط اجتماعی و سازگاری محیطی می‌باشد. لذا توصیه می‌شود جهت افزایش بهره‌وری کارکنان، به نشاط اجتماعی آنها توجه ویژه شود.

### واژه‌های کلیدی

نشاط اجتماعی، بهره‌وری، کارکنان بهزیستی مشهد

#### مقدمه

بی تردید، سلامت جسم و روان، زیربنایی ترین عامل پیشرفت و تکامل یک جامعه است و امروزه برای دستیابی به این هدف با اجرای برنامه‌های پیشرفته بهداشتی و بهزیستی در بسیاری از کشورهای توسعه یافته افراد جامعه از دوران شیرخوارگی تا پایان زندگی تحت مراقبت قرار می‌گیرند و سازمان‌های ذی ربط با دقت در مواد غذایی و تغذیه، سالم سازی محیط زندگی، توسعه برنامه‌های مختلف پیشگیری، مانع بروز بسیاری از امراض و معلولیت‌ها می‌شوند تا سلامت مردم تأمین شود (کریمی، داودی و کرمی پور، ۱۳۹۹). رسالت مدیریت و هدف اصلی هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون مثل نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است، در این رسالت، استفاده بهینه از نیروی کار از اهمیت خاصی برخوردار است (فراریس و همکاران، ۲۰۱۹).

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی می‌باشد. وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می‌باشند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد (ابطحی و کاظمی، ۱۳۹۶). مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می‌تواند بر میزان بهره‌وری و تعمیر برای بهبود بهره‌وری بویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد. روح فرهنگ بهبود بهره‌وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد (جودکی و حسن پور، ۱۴۰۰). بهره‌وری استفاده مؤثر و کارآمد از ورودی‌ها یا منابع، برای تولید یا ارائه خروجی‌هاست. ورودی‌ها یا نهاده‌ها منابعی (نظیر انرژی، مواد اولیه، نیروی انسانی و سرمایه) هستند که برای خلق خروجی یا ستاده (که عبارت است از کالاهای تولید شده یا خدمات ارائه شده توسط یک سازمان) استفاده می‌شود (کاراگینیس و لاول، ۲۰۱۸). بدون تردید فرآیند بهره‌وری نیروی انسانی متأثر از عوامل خاصی نیست و نتیجه تکامل و ترکیب عوامل گوناگونی است. از آن جایی که بهره‌وری مقوله‌ای انتزاعی نبوده، پس لزوماً باید جنبه کاربردی داشته باشد (نیشیگاکا، ازو، کیتاجیما و هاتا، ۲۰۱۷). بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند، تفکری که هدف‌گیری آن به جای حال و گذشته، خلق و ساختن آینده است. با نگاهی به سازمان‌های موفق دیده می‌شود که این سازمان‌ها بهای لازم را به نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل تولیدی می‌دهند و در مقابل این نیرو با بالا بردن بهره‌وری خود در منافع حاصل از تولید سهیم می‌شوند (استوارت، برای، مک نیل و آکسنبریج، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر پژوهش جان علی زاده و غلامی (۱۳۹۸) نشان داد که یکی از متغیرهای پیش‌بینی کننده بهره‌وری کارکنان، نشاط اجتماعی می‌باشد. نشاط اجتماعی ناشی از احساس رضایت و خشنودی است که فرد از محیط اجتماعی مانند محیط کاری، جامعه، ارتباط با دیگران و در خانواده خود دارد. زمانی که کارکنان دارای نشاط، احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش مؤثر در سازمان باشند باعث بهره‌وری در کارشان می‌شود (سیبل و همکاران، ۲۰۱۶). متخصصان امور نیروی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان مطلوب و رضایت‌بخش باشد. سلامتی و نشاط از عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه هستند. هنگامی که شخص احساس تندرستی و نشاط کند به آسانی خسته نمی‌شود، کمتر بیمار می‌گردد، فعالیت و کار برای وی شوق‌انگیز و فرح‌بخش می‌شود و با انگیزه و شور و شوق مثبت به کار روی می‌آورد (نوردنمارک، ۲۰۱۸). طبق بررسی‌های به عمل آمده، هزینه تأمین تندرستی و نشاط کارکنان به جهت افزایش توان کاری و در نهایت سود شرکت، از هزینه درمان بیماری‌ها و عدم سود ناشی از سستی و رخوت کارکنان

1 Karagiannis, & Lovell

2 Nishigaki, Ezoe, Kitajima, & Hata

3 Sewart, Bray, Macneil, & Oxenbridge

4 Gele et al

5 Nordenmark

بیشتر نخواهد بود (بهلگردی، میری، نوروزی و شریف زاده، ۱۴۰۰). جونز<sup>۶</sup> (۲۰۱۴؛ به نقل از بهادری و سلیمانی، ۱۳۹۹) نشاط در محیط کار را نگرشی می‌داند که فرد را قادر می‌سازد عملکرد خود را به حداکثر رسانده و استعدادهای بالقوه خود را شکوفا نماید. نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خویش از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند..

با توجه به اهمیت و حساسیت بهره‌وری کارکنان بویژه در ارگان‌های حساسی همچون بهزیستی که نقش پررنگی در سلامت فرد خانواده و جامعه دارد و لزوم بررسی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده آن و با توجه به نبود پژوهشی منسجم، جامع و یکپارچه در خصوص موضوع، جهت برطرف کردن این خلأ پژوهشی و رفع نیاز ارگان‌هایی مانند بهزیستی به نتایج پژوهش، محقق در این پژوهش درصدد پاسخگویی به سؤال زیر برآمده است که آیا بین نشاط اجتماعی با بهره‌وری کارکنان اداره بهزیستی شهرستان مشهد رابطه وجود دارد؟

### روش پژوهش

نوع تحقیق، تحقیق میدانی، کاربردی و گذشته‌نگر بود. روش پژوهش، توصیفی-تحلیلی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش از نوع طرح‌های همبستگی بود.

### جامعه آماری، نمونه

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل بهزیستی استان خراسان رضوی در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود که ۴۰۰ نفر بودند. از میان جامعه آماری، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (براساس لیست اسامی و به قید قرعه) ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

### ابزار گردآوری داده‌ها

#### پرسشنامه نشاط اجتماعی

این مقیاس یک ابزار ۲۹ سؤالی برای ارزیابی شادکامی می‌باشد. این ابزار در سال ۱۹۹۰ توسط آرگایل و لو تهیه شده است. این پرسشنامه ۲۹ ماده ۴ گزینه‌ای دارد که گزینه‌های آن به ترتیب از ۰ تا ۳ نمره‌گذاری می‌شوند و جمع نمرات مواد ۲۹ گانه، نمره کل مقیاس را تشکیل می‌دهد. نمره کل آزمودنی از ۰ تا ۸۷ در نوسان است (آرگایل، ۲۰۱۴). آرگایل و لو (۱۹۹۰) ضریب ۰/۹۰ را با ۳۴۷ آزمودنی و فارنهام<sup>۷</sup> (۱۹۹۸) آلفای ۰/۹۰ را با ۱۰۱ آزمودنی برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. حکیم خانی و فخری آذر (۱۳۹۷) پایایی پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آوردند. پایایی بازآزمایی پرسشنامه بعد از سه هفته ۰/۷۹ بود. علاوه بر آن در تحقیق حکیم خانی و فخری آذر (۱۳۹۷) روایی این پرسشنامه با استفاده از نظر اساتید و خبرگان گروه مدیریت دانشگاه و کارشناسان سازمان تعیین شد. در این روش، پرسشنامه به متخصصین نشان داده شد و درمورد محتوا و شمول عام سؤالات طراحی شده نظر دادند و در نهایت اشکالات و موارد ابهام برطرف گردید.

#### پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳)

این پرسشنامه بر اساس مدل آچیو و توسط هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) ساخته شده که متشکل از ۳۲ سؤال می‌باشد که هر یک دارای ۵ گزینه و براساس مقیاس لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه براساس هفت شاخص توان انجام کار (۳ گویه)، وضوح یا ادراک نقش (۳ گویه)، حمایت سازمانی (۸ گویه)، تمایل به انگیزش (۶ گویه)، بازخورد (۵ گویه)، اعتبار (۵ گویه) و سازگاری محیطی (۲ گویه) مورد سنجش قرار می‌گیرد. طیف نمره بهره‌وری براساس این پرسشنامه بین ۳۲ تا ۱۶۰ می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه برابر ۰/۶۱ بود.

همچنین پایایی آزمون- بازآزمون پرسشنامه با محاسبه ضریب همبستگی پیرسون ارزیابی شد و ۰/۸۸۲ برآورد شد (به نقل از بهادری و سلیمانی، ۱۳۹۹).

#### یافته‌ها

توصیف نمونه بر حسب شاخص‌های جمعیت شناختی در جدول ۴-۱ آورده شده است.

جدول ۱: شاخص‌های جمعیت شناختی نمونه

شاخص	گروه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۰۲	۵۲/۰
	زن	۹۴	۴۸/۰
	کل	۱۹۶	۱۰۰/۰۰
سن	۲۵-۳۵ سال	۵۲	۲۶/۵
	۳۶-۴۵ سال	۶۰	۳۰/۶
	۴۶-۵۵ سال	۸۰	۴۲/۹
	کل	۱۹۶	۱۰۰/۰۰
تحصیلات	دیپلم	۱۴	۷/۱
	لیسانس	۷۸	۴۶/۲
	فوق لیسانس	۱۱۹	۶۰/۷
	کل	۱۹۶	۱۰۰/۰۰

نتایج جدول ۴-۱ نشان می‌دهد که ۵۲/۰ درصد کل نمونه مرد، ۴۸/۰ درصد نمونه زن بوده‌اند، ۲۶/۵ درصد ۲۵-۳۵ سال، ۳۰/۶ درصد ۳۶-۴۵ سال، ۴۲/۹ درصد ۴۶-۵۵ سال؛ و ۷/۱ درصد دیپلم، ۴۶/۲ درصد لیسانس، ۶۰/۷ درصد فوق لیسانس بوده‌اند.

جدول ۲، نتایج شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را به صورت مجزا و بر اساس ابعاد و مولفه‌های متغیرها نشان می‌دهد.

جدول ۲: نتایج شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
نمره کل	۱۹۶	۸۱/۸۰	۱/۴۶۴
توان انجام کار	۱۹۶	۱۰/۰۱	۰/۲۲۶
وضوح و ادراک نقش	۱۹۶	۸/۳۰	۰/۱۶۴

۰/۵۱۹	۱۶/۰۶	۱۹۶	حمایت سازمانی
۰/۴۴۶	۱۶/۰۹	۱۹۶	تمایل به انگیزش
۰/۳۵۲	۱۲/۶۸	۱۹۶	بازخورد
۰/۳۶۸	۱۳/۴۱	۱۹۶	اعتبار
۰/۱۷۱	۵/۲۵	۱۹۶	سازگاری محیطی
۱/۰۳۵	۵۴/۱۷	۱۲۷	نشاط اجتماعی

بر اساس نتایج جدول فوق، میانگین نمرات کل متغیرهای بهره وری ۸۱/۸۰ بوده و ویژگی شخصیتی بارز کارکنان مربوط به وظیفه شناسی با میانگین ۵۴/۱۷ بوده است.

جهت بررسی فرضیه فوق از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر ارائه شده است.  
جدول ۲: همبستگی نشاط اجتماعی با بهره وری کارکنان اداره بهزیستی

بهره وری کل	توان انجام کار	وضوح و ادراک نقش	حمایت سازمانی	تمایل به انگیزش	بازخورد	اعتبار	سازگاری
** ۰/۴۳۰	۰/۱۳۳	** ۰/۲۴۰	** ۰/۴۳۷	۰/۱۳۳	** ۰/۳۱۸	** ۰/۳۳۴	** ۰/۲۳۱

\*\* معناداری همبستگی در سطح ۵ درصد    \*\*\* معناداری همبستگی در سطح ۱ درصد    n.s: عدم معناداری همبستگی

همانگونه که داده های ارائه شده در جدول فوق نشان می دهد بیشترین همبستگی بین نشاط اجتماعی و حمایت سازمانی کارکنان ۴۳/۷ درصد؛ و کمترین همبستگی بین نشاط اجتماعی و سازگاری محیطی ۲۳ درصد؛ همبستگی مثبت و معنادار ( $p < 0/01$ ) مشاهده شد، بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده باید اظهار داشت که فرضیه پژوهشی تایید شده است.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش نشان داد که نشاط اجتماعی با بهره وری کارکنان رابطه معناداری دارد. این یافته با بسیاری از پژوهش های بررسی شده مانند نتایج پژوهش گلستانی (۱۴۰۰)، بهادری و سلیمانی (۱۳۹۹)، کاواکوبی و آراتا (۲۰۲۲) و فریز، هربرت و پات (۲۰۱۹) همخوانی داشت.

برخی از مطالعات نیز گزارش کرده اند که افراد با نشاط اجتماعی بالا انرژی روانی بیشتری دارند و احتمال بیشتری دارد که اعمال فداکارانه انجام دهند. نشاط اجتماعی به عنوان یک عاطفه مثبت می تواند روابط بین فردی را تسهیل کرده و ایثار، نوع دوستی و مهارت-

های گفتگو را ارتقاء دهد و پیامدهای مثبت گسترده ای بر شناخت، سطح فعالیت اجتماعی و سلامتی داشته باشد. از سوی دیگر بر اساس آنچه گفته شد، بدیهی است که رضایت مندی افراد از مشاغل خود، نسبتی مستقیم با بهره‌وری دارد. برای تبیین بهترین رابطه جا دارد به نقش سرمایه عظیم و ارزشمند نیروی انسانی در بهره‌وری اشاره شود. انسان محور بهره‌وری است. کلیه سازمان‌ها با هر ماموریتی که دارند باید بیشترین امکانات را به آموزش و پرورش انسان‌ها از ابعاد مختلف اختصاص دهد. مواردی همچون آموزش‌های رفتاری - شغلی - تخصصی - قوانین و مقررات و آموزش شرح وظایف، آموزش فکر، خودآموزی و دیگرآموزی، آموزش خانواده به ترتیب تقویت کار گروهی، تسلط بر شغل، شناخت داخل و خارج سازمان، شناخت حدود و عمق وظایف، نوآوری، پیدایش و توسعه اصل فرد و سازمان یادگیرنده، تفاهم فیما بین خانواده‌های شاغلین و سازمان را در پی خواهد داشت که در آخر به ایجاد و استقرار آن در سازمان خواهد انجامید. بنابراین، رویکرد منظم و مستمر انطباق فرد مناسب با شغل مناسب در زمان مناسب که در برگیرنده هر دو مفهوم رضایت شغلی و بهره‌وری می‌باشد بهترین گزینه و راهکار به شمار می‌رود. بنابراین افرادی که از نشاط اجتماعی بیشتری برخوردارند، در روابط بین‌فردی و محیط کارشان بهتر عمل نموده و بهره‌وری بیشتری نیز خواهند داشت.

### منابع

- 1) ابطحی، سیدحسین و کاظمی، بابک. (۱۳۹۶). بهره‌وری. تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- 2) بهادری، مهدی و سلیمانی، مجید. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره‌وری (مورد مطالعه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان). *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۴ (۴۵)، ۱۹۲-۱۷۶.
- 3) بهلگردی، مریم؛ میری، محمدرضا؛ نوروزی، انسیه و شریف زاده، غلامرضا. (۱۴۰۰). بررسی عوامل فردی و سازمانی مرتبط با نشاط اجتماعی زنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند*، ۲۸ (۲)، ۱۷۸-۱۷۰.
- 4) جان علی زاده، حیدر و غلامی، علی اصغر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه نشاط اجتماعی با بهره‌وری علمی اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران). *توسعه اجتماعی*، ۱۳ (۳)، ۸۰-۵۷.
- 5) جودکی، مریم و حسن پور، حسینعلی. (۱۴۰۰). تحلیل و بررسی شاخص‌های موثر بر ارتقاء و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی: سازمان ملی استاندارد ایران). *فصلنامه مهندسی تصمیم*، ۳ (۱۰)، ۱۸۴-۱۵۴.
- 6) حکیم خانی، محمدتقی و فخری آذر، سیروس. (۱۳۹۷). بررسی رابطه نشاط اجتماعی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان سازمان آتش‌نشانی کلان‌شهر تبریز. *مطالعات علوم اجتماعی ایران*، ۱۵ (۵۷)، ۷۶-۶۵.
- 7) کریمی، الناز؛ داودی، رسول و کرمی پور، محمدرضا. (۱۳۹۹). مدلی به منظور ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در راستای بهبود اهداف سلامت عمومی سازمان بهزیستی. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۶۳، ۹۸-۸۵.
- 8) Cibele, S., Samuel, M., Herique, P., Graca, E., Rosa, M., & Manuel, L. (2016). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*; 27, 1-9.
- 9) Feriz, Herbert & Pott, H. A. (2019). The role of organizational vitality and job self-concept in predicting job performance in nurses. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 4, 89-92.
- 10) Jones, DC., Kalmi, P & Kauhanen, A (2017). Human resource management policies and productivity: new evidence from an econometric case study. *Oxford Review of Economic Policy*; 22 (4):526-38.
- 11) Karagiannis, G., & Lovell, C. K. (2018). Productivity measurement in radial DEA models with a single constant input. *European Journal of Operational Research*, 251 (1), 323-328.

- 12) Nishigaki, F., Ezoe, S., Kitajima, H., & Hata, K. (2017). Human resource development contributes to the creation of outstanding regenerative medicine products. *Regenerative Therapy*, 7:17-23.
- 13) Nordenmark, M. (2018). The Importance of Job and Family Satisfaction for Happiness among Women and Men in Different Gender Regimes. *Societies*, 1(8):1-10.
- 14) Stewart, A, Bray, M, Macneil, J & Oxenbridge, S (2015). Promoting Cooperative and Productive Workplace Relations: Exploring the Fair Work Commission's New Role' 27. *Australian Journal of Labour Law*, 58, 14-27.