

مطالعه درگیری شغلی و عملکرد شغلی با توجه به نقش تعدیلگر ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

امید صفری*^۱، غلامرضا صفری^۱، فاطمه حسینی^۲، حدیث قاسمیان اصل^۲

۱. استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی

۲. فوق‌لیسانس مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی

چکیده

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین درگیری شغلی و عملکرد با توجه به نقش تعدیلگر ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می‌باشد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت از نوع توصیفی و همبستگی و از نظر اجرا میدانی 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 جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد درگیری شغلی قنبری و همکاران (۱۳۹۴)، عملکرد شغلی کوپر (۲۰۰۹) و ساختار سازمانی وود (۲۰۰۵) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین درگیری شغلی و ساختار سازمانی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین درگیری شغلی و ساختار سازمانی قابلیت پیش‌بین معنادار عملکرد شغلی آزمودنی‌ها را داشت و در نهایت ارتباط بین درگیری شغلی با عملکرد شغلی از طریق ساختار سازمانی مثبت و معنادار بود.

واژگان کلیدی: درگیری شغلی، عملکرد شغلی، ساختار سازمانی، کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان فارس

* Email: omidsafari11@yahoo.com

The study of job conflict and job performance according to the role of organizational structure moderator in the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars

Omid Safari ^{1*}, Gholamreza Safari ¹, Fatemeh Hosseni ², Hadis Ghasmian Asl ²

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

2. Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran

Abstract

The purpose of this study was the study of job conflict and job performance according to the role of organizational structure moderator 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 job conflict of Ghanbari et al. (2014), job performance 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.

Keywords: Job Conflict, Job Performance, Organizational Structure, employees, Fars Sports and Youth Directorate

* Corresponding Author; Email: omidsafari11@yahoo.com

۱. مقدمه

امروزه رقابت فزاینده و تغییرات نامنظم محیط کسب و کار سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های ورزشی را مجبور کرده که به‌طور 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 شغلی و ساختار سازمانی مناسب است (کوکبی سقی و همکاران، ۱۳۹۷). به‌طوری‌که برای دستیابی به این مزیت رقابتی، نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به‌عنوان 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 به‌سوی 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 ارزش‌آفرین و مفاهیمی شبیه آن‌ها کشانده است (سپهوند، ۱۳۹۳)؛ بنابراین در این راستا، جهان به سمت اقتصاد دانش‌بنیان در حال حرکت است به‌طوری‌که در این جهان سرمایه‌گذاری در منابع انسانی به‌منظور 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 (حاجی‌زاده و سرداری، ۱۳۹۷). در این راستا درگیری شغلی نگرشی مثبت در ارتباط با کار است که با سطوح بالای تعهد مشخص می‌شود. کارکنانی که از سطوح بالای درگیری شغلی 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 (بینشمیلان). پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند که افزایش درگیری شغلی، بهره‌وری و عملکرد کلی سازمان را افزایش می‌دهد و یک محیط کاری بهتر و بهره‌ورتر ایجاد خواهد کرد (ویت، ۲۰۱۴). 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 هست (شاهعلی‌زاده‌اصل، ۱۳۹۹).

امروزه فلسفه وجودی هر سازمان، اجرای مأموریت و تحقق اهداف آن است. اهداف سازمان، مشخص می‌سازد که چه مجموعه کارهایی باید انجام پذیرد و در این باره آنچه در کارها اهمیت می‌یابد، تأثیر عوامل داخلی و خارجی است. از میان عوامل داخلی، عامل نیروی انسانی همواره یکی از مهم‌ترین عوامل است. مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش و ... همگی شاخص‌هایی است که در بهره‌وری نیروی انسانی و به‌تبع آن بر عملکرد و بهره‌وری سازمان مؤثر است؛ بنابراین، هر چه کیفیت منابع انسانی بهتر و نقش‌ها و تعاملات سازمانی به‌طور منطقی برای استفاده بهینه از نیروی انسانی شکل گرفته باشد، می‌توان عملکرد بهتری از نیروی کار انتظار داشت (گورسینی، ۲۰۱۶). در دنیای پر رقابت کنونی، بهبود عملکرد به‌عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمان را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیره‌ای، فعالیت‌های بخش‌های مختلف جامعه را در برگیرد. این در حالی است که جهان امروز در مواجهه با رشد فن‌آوری و دگرگونی‌های متعاقب آن، به این واقعیت دست‌یافته است که عامل انسان، می‌تواند حیاتی‌ترین جزء مورد توجه در بررسی بهبود عملکرد در هر سازمانی باشد (پاتیل و مولمینا، ۲۰۲۱). امروزه متأسفانه ما شاهد کاهش عملکرد در سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های ورزشی هستیم که شاید یکی از عواملی که متأسفانه در سازمان‌های ورزشی ما و از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس مورد غفلت و یا کم‌توجهی شده است درگیر نکردن کارکنان متعهد و شایسته در امر تصمیم‌گیری‌های سازمانی و عدم وجود یک ساختار سازمانی مناسب به‌منظور قرار گرفتن این افراد متعهد در امر برنامه‌ریزی و تصمیمات سازمانی است که بتوانند از توانمندی‌های نیروی انسانی خود حداکثر بهره‌وری را ببرند. به‌طوری‌که 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 باانگیزه و بهره‌ور در این سازمان ورزشی، نداشتن ساختار سازمانی مناسب باشد. از این رو در این پژوهش، پژوهشگر به دنبال رفع این چالش می‌باشد و به تحلیل نقش ساختار سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه درگیری مثبت در کار و بهبود عملکرد نیروی کار می‌پردازد. در واقع پژوهشگر در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین درگیری شغلی و عملکرد شغلی با توجه به نقش تعدیلگر ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس ارتباط معناداری وجود دارد؟

۱-۱. فرضیه‌های پژوهش

- بین درگیری شغلی و ابعاد آن با عملکرد شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.
- بین درگیری شغلی 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 عملکرد شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.
- درگیری شغلی قابلیت پیش‌بین معنادار عملکرد شغلی را در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس دارد.
- ساختار سازمانی قابلیت پیش‌بین معنادار عملکرد شغلی را در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس دارد.
- درگیری مثبت در کار قابلیت پیش‌بین معنادار ساختار سازمانی را در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس دارد.
- بین درگیری شغلی با عملکرد شغلی از طریق میانجی‌گری ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد.

۲. روش تحقیق

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 به‌عنوان نمونه با محقق همکاری کردند. روش نمونه‌گیری کل شمار بود. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد پرسشنامه استاندارد ۹ سوالی درگیری شغلی قنبری و همکاران (۱۳۹۴)، پرسشنامه استاندارد ۱۲ سوالی عملکرد شغلی کوپر (۲۰۰۹) و پرسشنامه استاندارد ۲۰ سوالی 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 شغلی، ساختار سازمانی و عملکرد شغلی 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 به‌منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف اسمیرنوف 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 شد.

۳. یافته‌های تحقیق

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 شغلی و تمام مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن میزان عملکرد شغلی این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۱. همبستگی بین درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی

متغیرها	عملکرد شغلی	معناداری
درگیری شغلی	۰/۵۷**	۰/۰۰۱
شیفتگی	۰/۳۹**	۰/۰۰۱
سرزندگی	۰/۴۱**	۰/۰۰۱
وفاداری	۰/۴۶**	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر درگیری شغلی و تمام مؤلفه‌های آن با ساختار سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن میزان ساختار سازمانی این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۲. همبستگی بین درگیری شغلی و مؤلفه‌های آن با ساختار سازمانی

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

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

جدول ۳. همبستگی بین ساختار سازمانی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی

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

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

جدول ۴. خلاصه مدل پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس درگیری شغلی

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

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

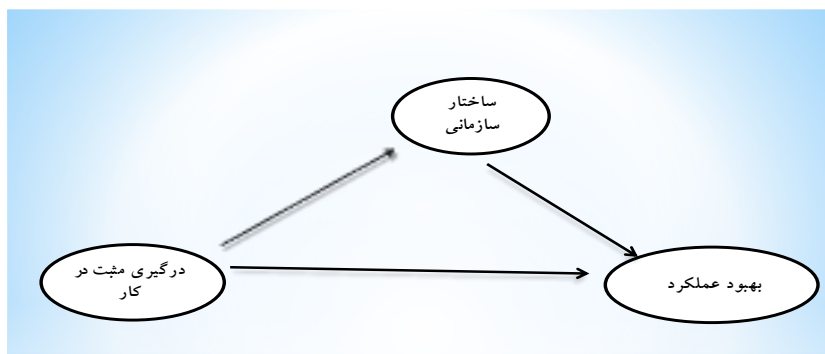
جدول ۵. خلاصه مدل پیش‌بینی متغیر ساختار سازمانی بر اساس درگیری شغلی

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

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

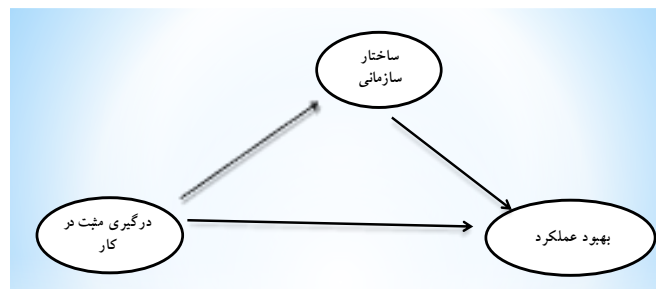
جدول ۶. خلاصه مدل پیش‌بینی متغیر عملکرد شغلی بر اساس متغیر ساختار سازمانی

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



شکل ۱. رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

❖ ملاک معناداری ۱/۹۶ ± می‌باشد.



شکل ۲. رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

طبق 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 شغلی به عملکرد شغلی برابر $0/53$ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در درگیری شغلی، عملکرد شغلی به میزان $0/53$ تغییر می‌کند. ضریب مسیر درگیری شغلی به ساختار سازمانی برابر $0/62$ می‌باشد و این نشان می‌دهد که درگیری شغلی به میزان $0/62$ بر ساختار سازمانی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر ساختار سازمانی به عملکرد شغلی برابر $0/33$ می‌باشد و این نشان می‌دهد که ساختار سازمانی به میزان $0/33$ بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیرمستقیم درگیری شغلی از طریق ساختار سازمانی بر عملکرد شغلی به میزان $0/20$ می‌باشد.

جدول ۷: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	درگیری شغلی ← عملکرد شغلی	$0/53$	$5/4$	تأیید فرضیه	-
۲	درگیری شغلی ← ساختار سازمانی	$0/62$	$6/6$	تأیید فرضیه	-
۳	ساختار سازمانی ← عملکرد شغلی	$0/33$	$3/1$	تأیید فرضیه	-
۴	درگیری شغلی ← عملکرد شغلی ← ساختار سازمانی	-	-	تأیید فرضیه	$0/204$

۴. بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین درگیری شغلی با عملکرد شغلی از طریق ساختار سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس پرداخته شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین درگیری شغلی با عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات پیروز و همکاران (۱۳۹۹)، کوبکی سقی و همکاران (۱۳۹۷)، نصرآبادی و همکاران (۱۳۹۴) کوسک کاوامورا و همکاران (۲۰۲۱)، جوست وان دن برگ و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان اشاره کرد که درگیری شغلی به‌عنوان یک عامل کلیدی تأثیرگذار بر پیامدها و برون دادهای مهم سازمانی و فردی می‌باشد. درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است. در واقع، افراد دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً، از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. چنین افرادی به‌ندرت به انصراف از شغل می‌اندیشند و انتظار می‌رود، سال‌ها برای سازمان متبوع خودکار کنند. متغیر درگیری شغلی به‌عنوان 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 شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. افراد با درگیری شغلی 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 شغلی 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 دوجانبه بودن ماهیت درگیری شغلی و تنوع بالا در روابط بین درگیری شغلی، نوع خاصی از پیامدهای آن می‌تواند قابل قبول باشد. درگیری شغلی به‌عنوان یک سطح فردی از هویت روان‌شناختی، بر تحقق اهداف سازمانی اثرگذار است و موجب حمایت یک فرد از اهداف سازمانی می‌شود و بنابراین باعث پیشرفت در تولید و کارآیی می‌شود و خود درگیری شغلی طبق یافته‌های پژوهشی اثر مهم و برجسته‌ای را بر روی عملکرد داراست.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین درگیری شغلی با ساختار سازمانی در آزمودنی‌های ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات تحقیقات کوکبی سقی و همکاران (۱۳۹۷) و سالاری محمد آباد و مازیاری (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌تواند اشاره کرد که درگیری شغلی به‌عنوان 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 شغلی می‌تواند تحت تأثیر عوامل موقعیتی مانند تجارب و واکنش‌های روانی نسبت به کار و ساختار سازمانی قرار گیرد. احتمالاً یک کارمند راضی از کار در یک ساختار سازمانی مناسب، یک رفتار وابستگی قوی را برای سازمان گسترش می‌دهد که دارای یک اعتبار و حیثیت خاصی به‌عنوان قسمتی از رابطه فرد با کارش می‌باشد که هویت قوی همراه با سازمان یک شخص، ممکن است به درجه بالایی از درگیری شغلی تبدیل شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ساختار سازمانی و عملکرد شغلی در آزمودنی‌های ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات مظفری (۱۳۹۹)، کوکبی سقی و همکاران (۱۳۹۷)، صنعتی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، پشتکار و یوسف سلطان (۱۳۹۴) و مجیدی و همکاران (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 دستگاهی که کارکنان انگیزه‌های 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 اثربخشی در سازمان ایجاد کند. انگیزه و رفتار و ویژگی‌های آدمی نقش بسیار مهمی را در به حداکثر رساندن کار آبی 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 ارگانیک‌تری 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 شغلی با عملکرد شغلی با توجه به نقش تعدیلگر ساختار سازمانی در آزمودنی مثبت و معنادار است. به‌طوری‌که نقش تعدیلگر ساختار سازمانی در ارتباط بین درگیری شغلی با عملکرد شغلی مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج با نتایج تحقیق کوکبی سقی و همکاران (۱۳۹۷) همسو بود. در تبیین این فرضیه می‌توان چنین اشاره کرد که نگرش اقتضای یکی یک تفکر غالب در تئوری سازمان است، بر این نکته تأکید دارد که اعتبار، اثربخشی و کارایی و بهره‌وری ساختار سازمانی به عوامل اقتضایی، استراتژی، تکنولوژی، محیط، فرهنگ سازمانی و اندازه سازمان بستگی دارد. باید توجه داشت که آنچه امروز یک عامل مهم اقتضایی برای سازمان تلقی می‌شود، در آینده ممکن است با عامل دیگری جایگزین شود و یک ساختار سازمانی کارا و اثربخش باید بتواند بین سازگاری داخلی و سازگاری خارجی سازمان تعادل برقرار کند. توجه به عوامل اقتضایی در محیط متلاطم امروزی امری حیاتی است و در مواردی بقای سازمان را رقم می‌زند. از این رو ساختار باید با در نظر داشتن این عوامل، طراحی شود تا بتواند زمینه تحقق اهداف و استراتژی‌های سازمان را فراهم کند؛ بنابراین در نتیجه طراحی مناسب سازمان می‌توان در افزایش درگیری شغلی و عملکرد شغلی گام برداشت. درواقع ساختار سازمانی نباید به‌عنوان یک مانعی در مقابل کارکنان با سطوح بالای درگیری شغلی باشد و باید به آن‌ها برای ارائه راه‌حل‌ها نوآورانه در موقعیت‌های مختلف سازمانی آزادی عمل بدهد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش و به‌منظور کمک به ارتقاء سطح عملکرد شغلی از طریق درگیری شغلی 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 شغلی با متغیرهای ساختار سازمانی و عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها در حد متوسط بوده است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور بیشتر شدن ساختار سازمانی و عملکرد شغلی آزمودنی‌ها، توجه بیشتری به متغیر درگیری شغلی شود.
۲. با توجه به این که ضریب همبستگی بین متغیر متغیرهای ساختار سازمانی و عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها در حد متوسط بوده است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور بیشتر شدن عملکرد شغلی 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 شغلی به منظور کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر برگزار نمایند.
۴. با توجه به اینکه الگوی ارائه شده پژوهش در ارتباط با درگیری شغلی با عملکرد شغلی از طریق ساختار سازمانی از برآزش مناسب برخوردار بود، بنابراین توصیه می‌شود که از این الگو جهت کارایی و اثر بخشی بیشتر استفاده شود.

۵. منابع

- 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.
- Hajizadeh, Peyman. and Sardari, Ahmed. (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)*, first year, number 2, pp. 63-93. (in Persian).
- Joost W van den Berg, Christel P M Verberg, Albert J J A Scherpbier, A Debbie C Jaarsma, Onyebuchi A Arah, Kiki M J M H Lombarts (2018). Faculty's work engagement in patient care: impact on job crafting of the teacher tasks. *BMC Medical Education*. 2018 Dec 19;18(1):312.
- Kosuke Kawamura, Aya Shimada, Ikuharu Morioka (2021). Relationship between Work Improvement and Work Engagement in Financial Industry: Examination Based on the Level of Sense of Coherence. *National library of medicine, Nihon Eiseigaku Zasshi*. 2021;76(0). doi: 10.1265/jjh.21005.
- Guercini, S. (2016). New qualitative research methodologies in management. *Management Decision*, 2 (10), 1-19.
- Kokbi Saghii, Fahima. Qolipour Sote, God's mercy. Pirannejad, Ali (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*, Year 11, Number 39, Spring 2017, Pages 229-247. (in Persian).
- Mozafari, Mohsen (2019). Analytical investigation of the organizational structure and improving the performance of municipal employees, the 6th International Conference on Management and Human Sciences, Tehran, December 2019. (in Persian).
- Majidi, Abdallah. Mohammadi Moghadam, Youssef. Qasmi, Fatemeh (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*, year 6, number 21, pp. 90-115. (in Persian).
- Nasrabadi, Hossein, Moradi, Behzad. Khaliqkhan, Ali (2014). Examining employee involvement and participation to improve their performance, *National Conference on Training and Development of Human Resources*. March 2014. (in Persian).
- Patil, M. R., & Mulimani, C. F. (2021). Improving Police Efficiency. *Our Heritage*, 68(1), 813- 819.
- Piroz, Piman. Zare, Shkofeh. Mehdizadeh Rostam, Mohammad Mahdi (2019). Investigating the impact of employees' job involvement with professional development, the second international conference on innovation in business management and economics. March 2019. (in Persian).
- Pashtekar, Samia and Yusuf Sultan, Abolqasem (2014). Investigating the effect of organizational structure on the improvement of organizational management performance (in the Cultural and Artistic Organization of Tehran Municipality), *International Conference on Management and Human Sciences*, November 2014. (in Persian).

- Sephovand, Reza. (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 - management studies research (improvement and transformation)*, year 23, number 76, pp. 117-140. (in Persian).
- Salari Mohammad Abad, Mohammad. Maziari, Mohammad (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*, Volume 8, Number 2, pp. 281-297. (in Persian).
- Shahalizadeh Assal, Elham. (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*, fifth year, number 8, pp. 25-36. (in Persian).
- Sanati Zadeh, Star. Shaimi Barzouki, Ali. Nilipour Tabatabai, Seyed Ali Akbar (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*, year 7, number 2, serial 24, pp. 110-125. (in Persian).
- White, M., S.G. Wells, 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 of Nursing Studies*, 51, 1634- 1643.