

تدوین مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان

مرتضی حیدری^۱، غلامرضا شهبانی‌بهار^{۲*}، نصراله عرفانی^۳، مجید سلیمانی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران.

۳. دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، ایران.

۴. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران.

تاریخ دریافت: (۹۷/۰۹/۱۷) تاریخ پذیرش: (۹۸/۰۲/۱۸)

The developing structural modeling of organizational Innovation based on organizational happiness among youth and sport ministry staff

Morteza Heiadari¹, GholamReza Shabanibahar^{*2}, Nasrolah Erfani³, Majid Soleymani⁴

1. Ph.D. Student in Sport Management, Islamic Azad University, Hamedan, Iran.

2. Professor of Sport Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

3. Associate professor Department of Psychology, Payame Noor University, Hamedan, Iran

4. Assistant Professor of Department of Physical Education, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran.

Received: (2018 December 08)

Accepted: (2019 May 08)

Abstract

The aim of current investigation The developing structural modeling of organizational Innovation based on organizational Happiness among youth and sport ministry staff. This research is kind of descriptive- correlation research, and is done by Traversal- Field method by Using questionnaires were collected. The population of all employees of the Ministry of Sport and Youth (N =890), that That according to Krejcie & Morgan table 396 were selected by random method. Measurements tool in such study to gathering data were Organizational Innovation Jimenez and et al questionnaire (2008) and organizational Happiness Hill and Argyle questionnaire (2002). Content validity of both questionnaires confirmed by 15 Sport Management professors and reliability through Cronbach's alpha test In an early example of 30 number for Organizational Innovation and organizational Happiness respectively equal to $\alpha = 0/928$ and $\alpha = 0/94$ were reported. All data were analyzed by Structural Equation Modeling via Software SPSS23 and LISREL8.5. Results of the present study indicated that structural model of Organizational Innovation based on organizational Happiness confirmed that all of the questions Except for questions 6 and 13 have a significant effect on the developing structural model ($P < 0/01$). Fitting indicators structural model is a good fitness and organizational Innovation Could have a significant effect on organizational Happiness among youth and sport ministry staff ($P < 0/01$, $T = 11/19$, $\beta = 0/64$).

Keywords

Organizational Innovation, Organizational Happiness, youth and sport ministry staffs

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بوده که داده‌های آن به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند (N=890)؛ که با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۳۹۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری جمع‌آوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه نوآوری سازمانی جیمز و همکاران (۲۰۰۸) و پرسشنامه شادی سازمانی هیل و آرگیل (۲۰۰۲) بود. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی تایید گردید و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در یک نمونه اولیه ۳۰ نفره برای پرسشنامه نوآوری سازمانی و شادی سازمانی به ترتیب $\alpha = 0/928$ و $\alpha = 0/94$ گزارش شد. داده‌ها با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار SPSS23 و LISREL8.5 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی نشان داد که تمامی سؤالات به‌جز سؤالات ۶ و ۱۳ دارای اثر معناداری در مدل ارائه شده می‌باشند ($P < 0/01$). شاخص‌های برازش مدل ساختاری از برازندگی مناسبی برخوردار است و نوآوری سازمانی توانسته اثر معناداری بر شادی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد ($\beta = 0/64$, $t = 11/19$, $p < 0/01$).

کلید واژه‌ها

نوآوری سازمانی، شادی سازمانی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

امروزه سیاست‌گذاری علم، فناوری و نوآوری از اساسی‌ترین فعالیت‌ها و سازمان‌های جهانی و بین‌المللی در ارتباط با توسعه اقتصادی و اجتماعی محسوب می‌گردد (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). عصر حاضر عصری برای ظهور ایده‌های نو و ایجاد تغییرات و تحولات شگرف در تمامی زمینه‌ها است و سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان هم از این موضوع مستثنی نیستند (چهارباقی^۱، ۲۰۰۵). در جهان پرقاب و پویای امروز، برای این‌که سازمان‌ها توفیق حاصل نمایند و به اهداف خود برسند، باید تولیدات جدید و خدمات تازه‌ای را به مشتریان خود عرضه نمایند. پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها وابستگی زیادی به نوآوری دارد و سازمان‌هایی که در زمینه نوآوری عملکرد ضعیفی داشته باشند از ادامه رقابت بازمانده و در نهایت شکست خورده و نابود می‌شوند (سام خانیان، ۱۳۸۴). نوآور بودن به سازمان در هنگام مواجهه با محیط متلاطم خارجی کمک می‌کند که با پیچیدگی و تغییراتی که با سرعت در حال افزایش است، مقابله کند. در چنین شرایطی، سازمان‌هایی می‌توانند سریع‌تر به چالش‌ها پاسخ بدهند که ظرفیت نوآوری دارند و قادرند محصولات جدیدی را استخراج کنند و فرصت‌های بازاری بهتری را نسبت به شرکت‌ها و سازمان‌های فاقد نوآوری بدست آورند (جیمز-جیمز و واله^۲، ۲۰۱۱). نوآوری نقشی مهم در محیط بازرگانی دارد (الشامیری^۳، ۲۰۱۴). شادی و نشاط به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نیازهای روانی بشر و به دلیل تأثیرات عمده‌ای که بر زندگی افراد دارد، همواره ذهن انسان را به خود مشغول کرده است. انسان از دیرباز در پی این مسئله بوده که چگونه می‌تواند بهتر زندگی کند؛ چه چیزی رضایت او را بیشتر فراهم می‌آورد و با چه سازوکارهایی می‌تواند از زندگی در این دنیا لذت ببرد (دیکی^۴، ۱۹۹۹). از نظر جامعه‌شناسی، شادی نه‌تنها در بعد اقتصادی، بلکه در ابعاد سیاسی، فرهنگی و تربیتی تأثیر همه‌جانبه دارد؛ زیرا شادی، زیرساخت بسیاری از مسائل و نیروی محرکه جامعه است (خوش‌فر و همکاران، ۱۳۹۰). در مفهوم شادی حداقل سه جزء اساسی عاطفی، اجتماعی و شناختی وجود دارد. جزء عاطفی باعث حالات هیجانی مثبت، جزء اجتماعی منجر به روابط اجتماع گسترده و مثبت با دیگران و جزء شناختی موجب برخورداری از تفکری می‌شود که وقایع روزمره را با خوش‌بینی تعبیر و

تفسیر می‌کند (ظهور و همکاران، ۱۳۸۲). نوآوری یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت و بقای سازمان‌های دانش محور محسوب می‌شود. نوآوری، فرآیندی است که جهت ایجاد ارزش، طراحی و مدیریت می‌شود و به شکل خدمات، محصولات، فرآیندها، فناوری‌ها و سیستم‌های کسب و کار جدید ظاهر می‌شود. در این میان شناسایی رفتارهای نوآورانه افراد از زمان تولید ایده تا عملی کردن آن از مباحث مهمی است که در فرآیند نوآوری و گسترش فضای نوآورانه سازمان مطرح می‌شود. نگاه چند بعدی به رفتارهای نوآورانه، نوآوری را در انواع فردی و سازمانی شکل داده است. نوآوری فردی، نوآوری است که آغاز آن با شناخت مسئله و شکل‌گیری ایده نو است؛ اما با پذیرش و حمایت سازمان عملی می‌شود (اسکات و بروس^۵، ۱۹۹۴). از سوی دیگر نوآوری فرایند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسئله می‌باشد که شامل شکل گرفتن ایده، پذیرش و اجرای ایده‌های جدید در فرایند، محصولات و خدمات است و از به‌کارگیری موفق ایده‌های تازه ناشی می‌شود، از این رو لازم است که دو شرط در این باره رعایت شود: تازگی و سودمندی. به‌طور کلی پیش‌شرط تازگی گوناگونی است؛ چون فرآیند نوآوری یک اختراع، یک اکتشاف عملی یا یک فن تولید یا مدیریتی جدید را به جامعه عمل درمی‌آورد. پیش شرط سودمندی نیز از طریق کاربرد یا موفقیت تجاری آن برآورده می‌شود (دهقان نجم، ۱۳۸۸). نوآوری، یکی از مسیرهای رشد و عملکرد امید بخش سازمانی است و همچنین به آن به‌عنوان جزو ضروری حفظ رقابت و تضمین پتانسیل آینده سازمان اشاره می‌شود و به‌طور بالقوه باعث پاداش‌های بیشتر، فروش بیشتر، سودآوری و افزایش سهم بازار می‌شود. همچنین می‌تواند بازارهای فعلی را تخریب و جنبه‌های جدیدی را ایجاد نماید (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). نیروی انسانی خلاق و نوآور، نقش مهمی در رسیدن به اهداف سازمان دارد، اما استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی بر اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می‌آید. این اقدامات می‌تواند شامل حمایت‌های مادی و معنوی از کارکنان، توجه به عدالت سازمانی، امنیت شغلی، ایجاد انگیزش در کارکنان باشد. از طرف دیگر شادی یکی از مهم‌ترین و موثرترین نیازهای روانی است که آثار مثبت و مهمی در زندگی انسان دارد اما در بین مباحث روان‌شناسی نیز نادیده انگاشته شده است.

تعاملات سازنده، شرایط توسعه دانش را در سطوح مختلف سازمان به وجود آوردند. نتایج تحقیق کالاته سفیری (۱۳۹۵) نشان می‌دهد توانمندی‌های آینده پژوهی می‌تواند برای مدیران و کارکنان شبکه رادیو ورزش جهت انجام برنامه‌ریزی‌های بهتر به‌منظور بهبود مهارت‌های فردی مدیریت زمان و ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان و یافتن فرصت‌های مناسب رسانه‌ای برای کارکنان شبکه رادیو ورزش تاثیرگذار باشد. شعبانی‌بهار (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان تعیین رابطه بین شادی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان انجام دادند نتایج نشان داد که توجه به شادی سازمانی و عوامل پدیدآورنده آن می‌تواند به جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان کمک کند. نتایج تحقیق شکری (۱۳۹۳)، نشان داد بین مؤلفه تحلیل رفتگی شغلی با شادی رابطه معکوس معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان داد که شادی توانایی پیش بینی تحلیل رفتگی شغلی را دارد. حمیدی زاده و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی با تأکید بر نقش میانجی استراتژی‌های دوگانه مدیریت دانش» انجام دادند. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی و استراتژی‌های دوگانه مدیریت دانش و استراتژی‌های دوگانه مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارد. کیتی‌کانچوتیوت^۷ (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان «نقش سرمایه اجتماعی بر ظرفیت جذب و نوآوری سازمانی در بین ۱۱۹ مدیر اجرایی شرکت صادر کننده محصولات چرمی» به این نتیجه دست یافت که ابعاد رابطه‌ای و شناختی هر دو تأثیر مثبت معناداری در نوآوری و ظرفیت جذب دارد. کمپس و مارکوس^۸ (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای تحت عنوان «سرمایه اجتماعی چگونه نوآوری را تسهیل می‌کند: نقش توانمندسازهای نوآوری» به این نتیجه دست یافتند که ابعاد سه گانه سرمایه اجتماعی انواع مختلف قابلیت‌های نوآوری را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

از عوامل تعیین کننده در موفقیت و پیشرفت سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان، میزان شادی کارکنان آن برای انجام کار و انجام وظایف در سازمان و نوآوری در سازمان محل خدمت است. بسته به ماهیت یک سازمان نیز میزان شادی آن در سرنوشت و بقایش تأثیرگذار است. حال اگر این سازمان به اقتضای ماهیت خود با وظایف گسترده،

از جمله مزایای توجه به بهبود شادی کارکنان می‌توان به بهبود سطح خودکنترلی کارکنان، افزایش توانایی تمرکز بر شغل و حل مشکلات، ایجاد محیط مناسب برای کار گروهی، کاهش غیبت‌ها و ترک خدمات‌ها اشاره کرد. در واقع این مزایا نقش موثری در افزایش تولید، بهبود تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات در سازمان و در نهایت بهبود عملکرد سازمان خواهند داشت (باقری، ۱۳۹۵). از سوی دیگر با افزایش میزان شادی کارکنان در سازمان، می‌توان کارکنانی متعهدتر و خلاق‌تر داشت و در نتیجه با ایجاد رضایت شغلی در آنان نوآوری کارکنان را افزایش داد (صانعی و مقیمی، ۱۳۹۳). شادی در کار زمانی حاصل می‌شود که کارکنان کار بزرگی انجام می‌دهند و از انجام آن احساس افتخار می‌کنند؛ می‌دانند که کارشان از اهمیت بالایی برخوردار است؛ برای کارشان ارزش قائل‌اند؛ مسئولیت کار خود را می‌پذیرند؛ در محیط کار می‌آموزند و رشد می‌کنند؛ احساس انگیزش و انرژی می‌کنند و در محیط کارشان تفریح وجود دارد (داتون و ادموند^۶، ۲۰۰۷). صانعی و مقیمی (۱۳۹۳)، در بررسی رابطه شادکامی کارکنان و نوآوری در سازمان‌های دانش بنیان استان سمنان نشان دادند بین تمامی مؤلفه‌های شادکامی و متغیر نوآوری رابطه معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی بالای این رابطه لزوم به‌کارگیری استراتژی‌های عملیاتی موثری را در این راستا توسط مدیران نشان می‌دهد. سبحانی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش روی فدراسیون‌های ورزشی دریافتند که فناوری‌های اطلاعاتی رابطه مثبت و معناداری با مدیریت دانش دارند. نتایج تحقیق ایرجی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان تعیین مدل معادلات ساختاری مدیریت دانش با نوآوری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی نشان داد که بین مدیریت دانش با نوآوری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های ایجاد دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش، با نوآوری رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که انتشار دانش واجد شرایط پیش بینی نوآوری سازمانی است. با توجه به اینکه مدیریت دانش نقش بسزایی در بهبود نوآوری سازمانی دارد، مسوولان سازمان‌های ورزشی باید به دنبال ایجاد محیطی صمیمانه و قابل اعتماد همراه با ارتباطات مفید و سودمند در سازمان‌ها باشند و در پی آن بتوانند با

جوانان اهمیت خاصی دارد. لذا توجه به اهمیت شادی سازمانی در نوآوری سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی به ویژه وزارت ورزش و جوانان در اعتلای ورزش در هر یک از استان‌ها و لزوم سازگاری سازمان‌ها با دگرگونی‌های به وجود آمده و بهره‌گیری مطلوب از تغییرات حاصله به منظور بقای مؤثر، مسئله‌ای که باید مورد بررسی بیشتری قرار گیرد این است که سطح نوآوری سازمانی و شادی سازمانی در این جامعه آماری به چه میزان است؟ چه ارتباطی با هم دارند؟ بر این اساس، محقق در نظر دارد تا با در نظر گرفتن مبانی نظری پژوهش به دو سؤال ذیل پاسخ دهد:

۱) آیا مدل ساختاری نوآوری سازمانی می‌تواند اثر معناداری بر شادی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد؟

۲) آیا مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان از برازش مناسبی برخوردار است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بوده که داده‌های آن به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۶ به تعداد ۸۹۰ نفر بودند. به منظور تخمین و انتخاب حجم نمونه آماری از جدول کرجسی و مورگان^۹ (۱۹۷۰) تعداد ۲۵۰ نفر تعیین شد، به دلیل استفاده از روش مدل معادلات ساختاری^{۱۰} (SEM) و به منظور برازندگی مدل حجم نمونه در پژوهش حاضر ۳۹۶ نفر به روش تصادفی تعیین گردید. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، شامل پرسشنامه نوآوری سازمانی و پرسشنامه شادی سازمانی بودند. پرسشنامه نوآوری سازمانی توسط جیمز و همکاران (۲۰۰۸) ساخته شده است و مشتمل بر ۱۷ سؤال ۵ گزینه‌ای است. این پرسشنامه شامل ابعاد

مهم و حساس روبرو باشد، اهمیت شادی کارکنان دوچندان خواهد شد. از این رو برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمانی پویا و بانشاط و به‌طور کلی، برای افزایش عواطف مثبت، نیازمند راه‌کارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی، جامعه و زندگی افراد را از جمود، فرسودگی و ایستایی نجات دهد. این مسئله نه تنها می‌تواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و نوآور تبدیل کند، بلکه می‌تواند بر خانواده کارکنان نیز اثرگذار باشد و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد. به علاوه با توجه داشتن به اشتراک عوامل مؤثر بر شادمانی و عملکرد می‌توان علاوه بر افزایش شادمانی در سازمان، نوآوری در سازمان را نیز ارتقاء داد. به این ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان شادی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر در آن، اهداف مورد نظر خود را تحقق بخشند. شرایط محیطی به حدی پیچیده، پویا و نامطمئن شده که وزارت ورزش و جوانان نمی‌تواند با تغییرات سطحی و ظاهری در ساختارها، روش‌ها و سیستم‌ها، بقای بلند مدت خود را تضمین کند؛ بنابراین نوآوری در سازمان به‌عنوان یکی از راه‌های تفکر و رفتاری است که ارزش‌ها و گرایش‌های یک سازمان را ایجاد، توسعه و بنا می‌گذارد و آن شامل پذیرش و حمایت از ایده‌ها و تغییرات بهبود دهنده در عملکرد و کارایی سازمان و کارکنان می‌باشد. انتظار می‌رود که شادی سازمانی و عواملی که موجب ایجاد شادی و نشاط در محیط کار می‌شود، بر نوآوری سازمانی کارکنان تأثیر داشته باشد. وزارت ورزش و جوانان نیز به‌عنوان یک نهاد اجتماعی در راستای تحقق اهداف و مقاصد ورزش کشور باید به نیروی انسانی خود و نیازمندی‌های شغلی آنها در جهت آرمان‌ها، فضائل و مأموریت‌های موجود سازمان توجه خاص مبذول کند. در همین راستا با توجه به تحولات جدید در ساختار ورزش کشور و ایجاد بخش‌های تخصصی و تفکیک شده در وزارت، بررسی و دقت در اهمیت مسئولیت‌ها و وظایف محوله در هر بخش و در ادامه کارایی و اثربخشی این وظایف و همچنین شناخت عوامل مؤثر و مرتبط با وظایف جدید در وزارت ورزش و

جدول ۱. پایایی پرسشنامه‌های نوآوری سازمانی و شادی سازمانی

پرسشنامه	آلفای کرونباخ
نوآوری سازمانی	۰/۹۲۸
شادی سازمانی	۰/۹۴

جدول ۲. یافته‌های توصیفی در ارتباط با متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کم‌ترین	بیش‌ترین
نوآوری سازمانی	۳۹۶	۴۹/۳۵	۱۱/۴۲	۱۹	۸۵
شادی سازمانی	۳۹۶	۱۰۱/۰۲	۱۹/۲۴	۳۴	۱۴۵

برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون پایایی در جدول ۱ نشان داده شده است:

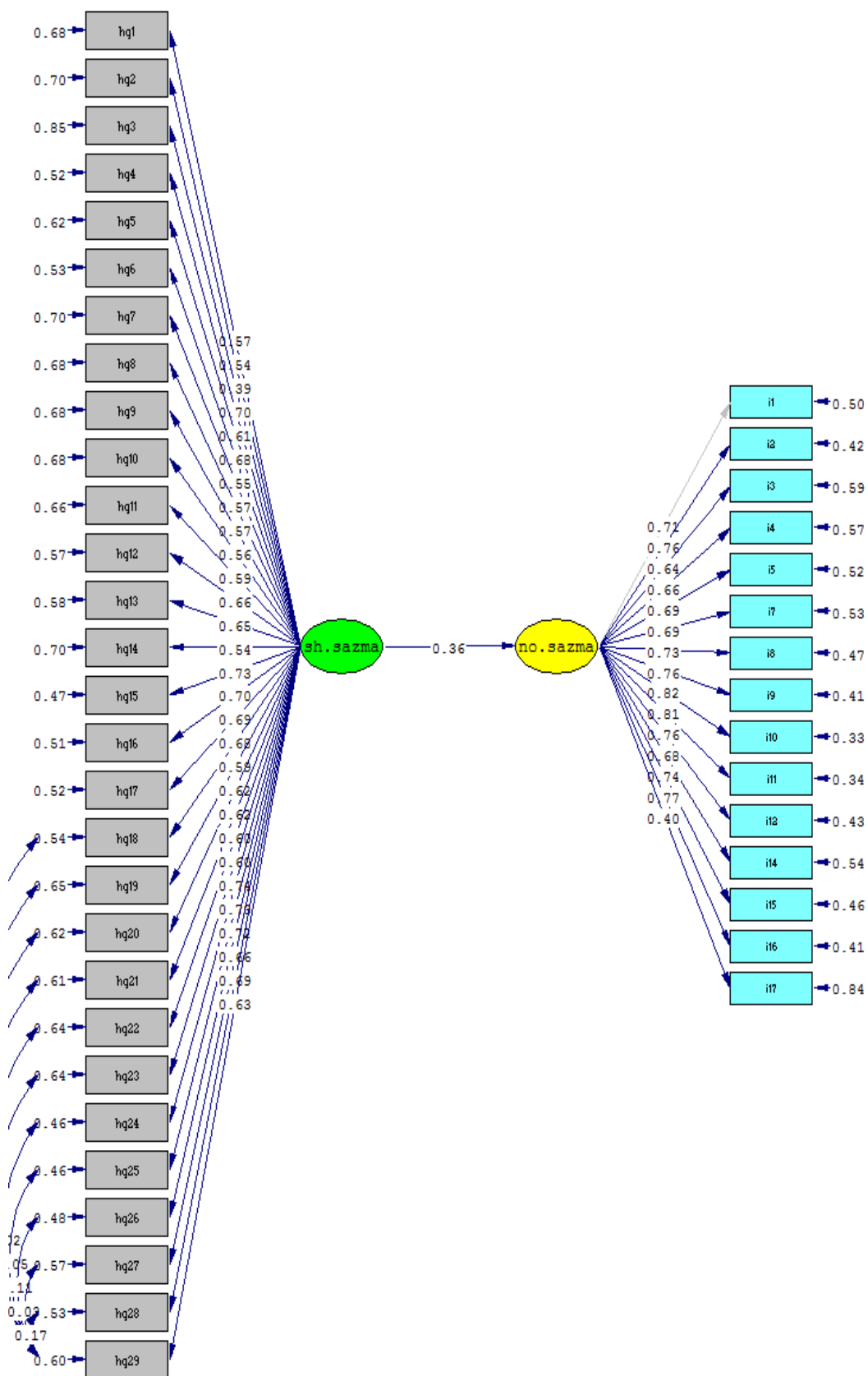
یافته‌های پژوهش

نتایج جمعیت شناختی بیانگر این است که ۶۹/۲ درصد مرد، ۳۰/۸ درصد زن بودند. از این تعداد ۸۸/۶ درصد متأهل و ۱۱/۴ درصد مجرد بودند. بیش‌ترین میانگین سن افراد نمونه در دامنه ۳۶-۴۵ سال (۲۱۵ نفر، ۵۴/۳٪) قرار داشت. بیشتر افراد دارای مدرک کارشناسی (۳۲/۳٪) بودند. (۲۰/۲٪) افراد دارای رشته غیر تربیت‌بدنی و (۷۹/۸٪) افراد دارای رشته تربیت‌بدنی بودند. همچنین بیش‌ترین سابقه خدمت افراد نمونه در دامنه ۱۱-۱۵ سال (۱۱۱ نفر، ۲۸/۰٪) قرار داشت و کم‌ترین سابقه خدمت در دامنه کمتر از ۵ سال (۱۶ نفر، ۴/۰٪) بود.

نتایج جدول (۲) اطلاعات توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، حداقل، حداکثر) متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

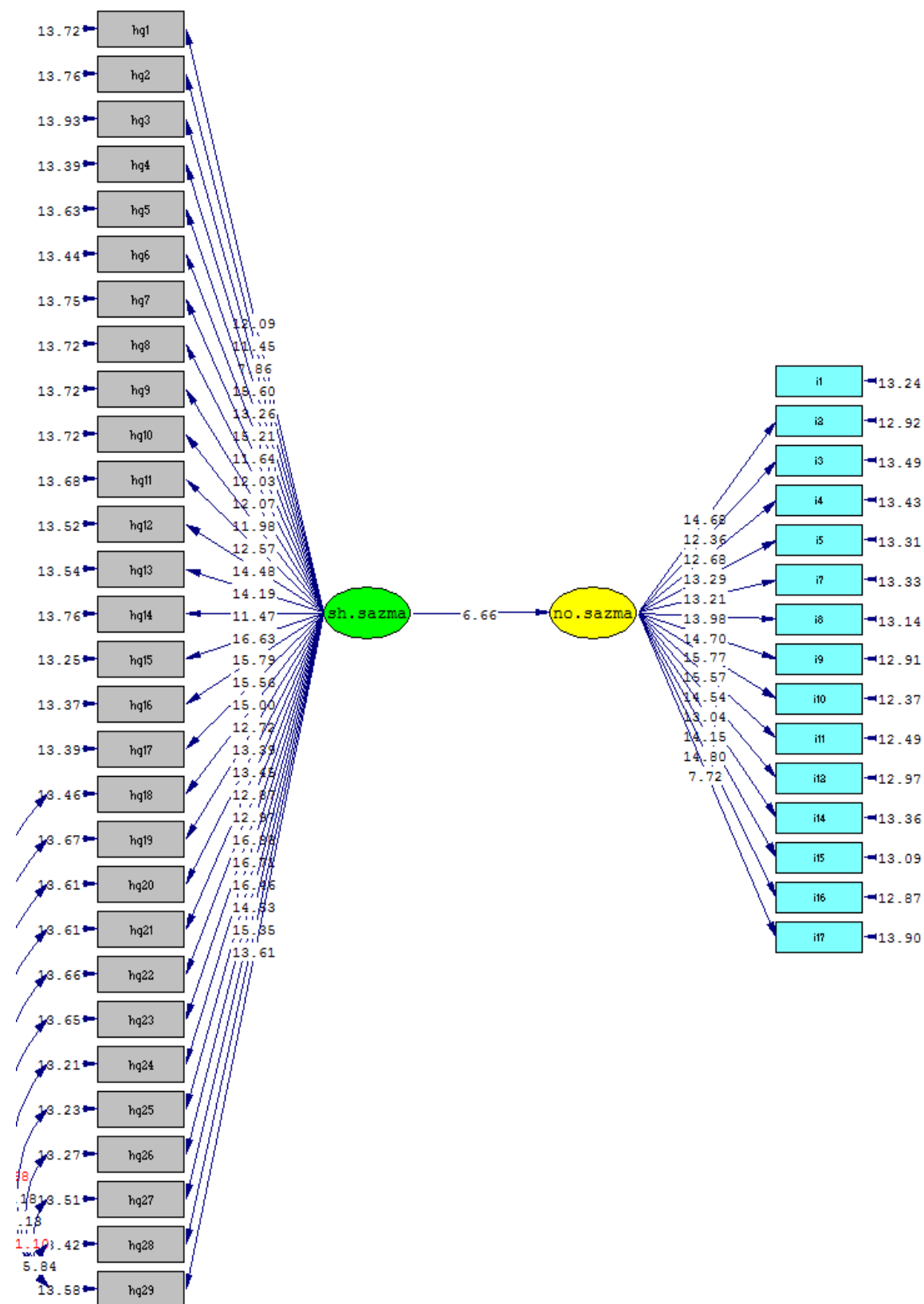
مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t، مقدار واریانس تبیین شده مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی

(۱) نوآوری تولیدی (سؤالات ۱-۷)، (۲) نوآوری فرایندی (سؤالات ۸-۱۳) و (۳) نوآوری اداری (سؤالات ۱۴-۱۷) را می‌سنجد. پرسشنامه شادی سازمانی توسط هیل و آرگیل (۲۰۰۲) ساخته شد که شامل ۲۹ سؤال ۵ گزینه‌ای می‌باشد که هفت بعد شامل (۱) خود پنداره (سؤالات ۱-۵-۶-۱۰-۱۳-۱۴-۱۹-۲۳-۲۴)، (۲) رضایت از زندگی (۳ سؤالات ۹-۱۲)، (۳) آمادگی روانی (سؤالات ۱۸-۲۰-۲۱-۲۵)، (۴) سر ذوق بودن (سؤالات ۱۱-۱۵)، (۵) احساس زیبایی شناختی (سؤالات ۲-۴-۷-۱۶-۲۷)، (۶) خودکارآمدی (سؤالات ۸-۱۷-۲۲-۲۶) و (۷) امیدواری (سؤالات ۲۸-۲۹) را می‌سنجد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. همچنین از نرم افزار SPSS^{۲۳} و LISREL^{8.5} استفاده شد. در این پژوهش تعداد ۴۲۰ پرسشنامه تکثیر و به صورت حضوری (دو هفته) در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان توزیع شد و در نهایت تعداد ۳۹۶ عدد از پرسشنامه‌ها عودت داده شد. پس از جمع‌آوری، کلیه پرسشنامه‌ها، کددهی و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها وارد رایانه شد. به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، با استفاده از روش روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۵ نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی قرار گرفت و نظرات اصلاحی ایشان در طراحی نهایی پرسشنامه‌ها منظور گردید.



Chi-Square=6928.13, df=2334, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

شکل ۱: مقادیر برآورد مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی (estimate)



Chi-Square=6928.13, df=2334, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

شکل ۲. مقادیر t مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی (t-value)

جدول ۳. مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t، مقدار واریانس تبیین شده و سطح معنی‌داری مدل اندازه‌گیری شادی سازمانی

ردیف	مدل اندازه‌گیری شادی سازمانی	بار عاملی (λ)	T-value	R ²
۱	همیشه در محیط کاریم وقتم را خیلی خوب تنظیم می‌کنم.	۰/۵۷	۱۲/۰۹	۰/۳۲
۲	همیشه متعهد و پایبند هستم	۰/۵۴	۱۱/۴۵	۰/۲۹
۳	به نظرم، حجم کار من کاملاً مناسب است.	۰/۳۹	۷/۸۶	۰/۱۵
۴	محیط کاریم برایم خوشایند است.	۰/۷۰	۱۵/۶۰	۰/۴۹۰
۵	احساس می‌کنم که مسئولیت‌هایم من در رابطه با کارم مناسب است.	۰/۶۱	۱۳/۲۶	۰/۳۷۲
۶	از وضعی که در آن هستم کاملاً لذت می‌برم.	۰/۶۸	۱۵/۲۱	۰/۴۶۲
۷	مدیر من اطمینان پیدا می‌کند که پیش از گرفتن تصمیمات شغلی دیدگاه‌های همه کارکنان شنیده شود.	۰/۵۵	۱۱/۶۴	۰/۳۰۲
۸	مدیر من به منظور اخذ تصمیمات شغلی اطلاعات صحیح و کاملی جمع‌آوری می‌کند.	۰/۵۷	۱۲/۰۳	۰/۳۲۴
۹	مدیر من تصمیمات متخذه را روشن می‌سازد و در صورت نیاز برای کارکنان اطلاعات اضافی فراهم می‌آورد.	۰/۵۷	۱۲/۰۷	۰/۳۲۴
۱۰	همیشه تأثیر قوی بر وقایع زندگی‌ام دارم.	۰/۵۶	۱۱/۹۸	۰/۳۱۳
۱۱	احساس می‌کنم بر تمام جنبه‌های زندگی‌ام کنترل دارم.	۰/۵۹	۱۲/۵۷	۰/۳۴۸
۱۲	وقتی تصمیمات در مورد شغلم گرفته می‌شود مدیر با مهربانی و ملایمت با من رفتار می‌کند.	۰/۶۶	۱۴/۴۸	۰/۴۲۲
۱۳	وقتی تصمیمات در مورد شغلم گرفته می‌شود مدیر با من با احترام و شایستگی رفتار می‌کند.	۰/۶۵	۱۴/۱۹	۰/۴۲۲
۱۴	وقتی تصمیمات در مورد شغلم گرفته می‌شود مدیر نسبت به نیازهای شخصی من حساسیت نشان می‌دهد.	۰/۵۴	۱۱/۴۷	۰/۲۹۱
۱۵	همیشه در محیط کاری احساس شادی و سبکی دارم.	۰/۷۳	۱۶/۶۳	۰/۵۳۲
۱۶	در مجموع از زندگی و کارم راضی هستم.	۰/۷۰	۱۵/۸۰	۰/۴۹
۱۷	احساس می‌کنم آینده‌ام سرشار از امید و خوشحالی است.	۰/۶۹	۱۵/۵۶	۰/۴۷۶
۱۸	فکر می‌کنم در محیط کار خیلی مفیدم.	۰/۶۸	۱۵/۰۰	۰/۴۶۲
۱۹	وقتی تصمیمات در مورد شغلم گرفته می‌شود مدیر توضیحاتی ارائه می‌دهد که برای من قابل قبول است و دیدم را نسبت به امور عوض می‌کند.	۰/۵۹	۱۲/۷۲	۰/۳۴۸
۲۰	مدیر درباره هر تصمیمی که در مورد شغلم گرفته می‌شود به نحو خیلی روشنی توضیح می‌دهد.	۰/۶۲	۱۳/۴۰	۰/۳۸۴
۲۱	احساس می‌کنم کاملاً هوشیار هستم.	۰/۶۲	۱۳/۴۵	۰/۳۸۴
۲۲	احساس می‌کنم انرژی بی‌پایانی دارم.	۰/۶۰	۱۲/۸۷	۰/۳۶
۲۳	احساس می‌کنم توانایی انجام هر کاری را دارم.	۰/۶۰	۱۲/۸۷	۰/۳۶
۲۴	به محیط کارم علاقه بسیاری دارم.	۰/۷۹	۱۶/۸۸	۰/۶۲۴
۲۵	من به کارم عشق می‌ورزم.	۰/۷۸	۱۶/۷۱	۰/۶۰۸
۲۶	احساس می‌کنم محیط زندگی و کارم سرشار از دلگرمی و تشویق است.	۰/۷۲	۱۶/۴۶	۰/۵۱۸
۲۷	آن قدر سلامت هستم که در نقطه اوج عملکردم قرار دارم.	۰/۶۶	۱۴/۵۳	۰/۴۳۵
۲۸	زندگی‌ام کاملاً معنادار و هدفمند است.	۰/۶۹	۱۵/۳۵	۰/۴۷۶
۲۹	هرگونه تصمیم‌گیری برایم آسان است.	۰/۶۳	۱۳/۶۱	۰/۳۵۹

** $P < 0.01$, $n = 396$ معناداری ($P < 0.01$) در این مدل می‌باشند.

نتایج جدول فوق ارزیابی مدل اندازه‌گیری شادی سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی سؤالات دارای اثر

جدول ۴. مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t، مقدار واریانس تبیین شده و سطح معنی‌داری مدل اندازه‌گیری نوآوری سازمانی

شماره سؤال	مدل اندازه‌گیری نوآوری سازمانی	بار عاملی (λ)	T-value	R ²
۱	در این سازمان همواره خدمات جدیدی به مراجعان و بازار عرضه می‌شود.	۰/۷۱	-	۰/۵۰۴
۲	این سازمان همواره در عرضه خدمات جدید پیشتاز است.	۰/۷۶	۱۴/۶۸	۰/۵۷۷
۳	در این سازمان کارکنان برای نوآوردن آموزش داده می‌شوند.	۰/۶۴	۱۲/۳۶	۰/۴۰۹
۴	در این سازمان منابع مالی جهت انجام تحقیق و پروژه‌های جدید در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد.	۰/۶۶	۱۲/۶۸	۰/۴۳۵
۵	این سازمان در مقایسه با سایر سازمان‌ها، در عرضه تولیدات و خدمات جدید، مقام اول را دارد.	۰/۶۹	۱۳/۲۹	۰/۴۷۶
۷	در این سازمان همواره خدمات به اشکال جدیدی ارائه می‌شود.	۰/۶۹	۱۳/۲۱	۰/۴۷۶
۸	این سازمان همواره در فرایند ارائه خدمات تغییراتی را به وجود می‌آورد.	۰/۷۳	۱۳/۹۸	۰/۵۳۲
۹	این سازمان تکنولوژی جدید را زودتر از سایر سازمان‌های مشابه به کار می‌گیرد.	۰/۷۶	۱۴/۷۰	۰/۵۷۷
۱۰	این سازمان در ارائه خدمات روش‌های جدیدی را جستجو می‌کند.	۰/۸۲	۱۵/۷۷	۰/۶۷۲
۱۱	این سازمان همواره در ارائه روش‌ها و فرایندهای نوین خدماتی، پیشتاز است.	۰/۸۱	۱۵/۵۷	۰/۶۵۶
۱۲	این سازمان همواره با رویه‌ها و فرایندهای جدید سازمان‌های رقیب مقابله کرده و سعی می‌کند رویه‌ها و فرایندهای بهتری ارائه دهد.	۰/۷۶	۱۴/۵۴	۰/۵۷۷
۱۴	این سازمان همواره برای اداره بهتر سازمان، سیستم‌های نوین مدیریتی (مانند سیستم‌های جذب، استخدام و سیستم‌های جدید ارزیابی) را جستجو می‌کند.	۰/۶۸	۱۳/۰۴	۰/۴۶۲
۱۵	این سازمان همواره برای اداره بهتر سازمان از سیستم‌های نوین مدیریتی (مانند سیستم‌های جذب، استخدام و سیستم‌های جدید ارزیابی) استفاده می‌کند.	۰/۷۴	۱۴/۱۵	۰/۵۴۷
۱۶	این سازمان همواره در ارائه سیستم‌های نوین مدیریتی (مانند سیستم‌های جذب، استخدام و سیستم‌های جدید ارزیابی) پیشتاز است.	۰/۷۷	۱۴/۸۰	۰/۵۹۲
۱۷	این سازمان در معرفی و ارائه سیستم‌های نوین مدیریتی (مانند سیستم‌های جذب، استخدام و سیستم‌های جدید ارزیابی) محافظه‌کار است.	۰/۴۰	۷/۷۲	۰/۱۶۸

* * P < ۰/۰۱, n = ۳۹۶

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل تحلیل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول	مدل	نتیجه
شاخص‌های برازش مقتصد	کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	x ² /df	مقدار بین ۱ تا ۳	۲/۹۶	تأیید
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	RMSEA < ۰/۱۰	۰/۰۷۱	تأیید
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	بالاتر از ۵۰ صدم	۰/۹۵	تأیید
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	NNFI > ۰/۹۰	۰/۹۱	تأیید
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	NFI > ۰/۹۰	۰/۹۰	تأیید
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	CFI > ۰/۹۰	۰/۹۱	تأیید
	شاخص برازش افزایشی	IFI	IFI > ۰/۹۰	۰/۹۱	تأیید

شاخص‌های برازش مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی نشان می‌دهد که مدل ساختاری از برازندگی مناسبی برخوردار است.

نتایج جدول فوق ارزیابی مدل اندازه‌گیری نوآوری سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی سؤالات به جز سؤالات ۶ و ۱۳ دارای اثر معناداری (P < ۰/۰۱) در این مدل می‌باشند.

جدول ۶. اثر شادی سازمانی بر نوآوری سازمانی

ردیف	عامل‌ها	مقادیر برآورد	مقدار t	سطح معنی‌داری	R ²
۱	شادی سازمانی ← نوآوری سازمانی	۰/۳۶	۶/۶۶	۰/۰۱	۰/۱۲۹

**P < ۰/۰۱, n = ۳۹۶

از سازمان و محل کارشان و کاهش میزان نارضایتی می‌گردد. رضایت و نارضایتی کارمندان می‌تواند پیامدهای متعددی داشته باشد. عموماً نارضایتی کارکنان منجر به عواقبی چون: خروج از سازمان، غیبت، جابجایی، ایجاد سازمان‌های غیررسمی مخرب، ایجاد رفتارهای انحرافی در محیط کار و ... می‌شوند؛ همچنین رضایت‌مندی کارکنان پیامدهایی مانند عملکرد رضایت‌بخش، کاهش غیبت و تأخیر، بروز رفتار شهروندی سازمانی، وفاداری به سازمان، کاهش خسارات و حوادث ناشی از کار و ... را به دنبال خواهد داشت. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات شعبانی‌بهار (۱۳۹۵) کلاته سفیری (۱۳۹۵)، ایرجی و همکاران (۱۳۹۴)، سبحانی و همکاران (۱۳۹۲)، کمپس و مارکوس (۲۰۱۴) هم‌خوانی دارد. هرکدام از این محققان به نحوی در مطالعات خود نشان دادند که عوامل شادی مانند حقوق و دستمزد، سیستم پاداش دهی، تشویق و تنبیه، فراهم آوردن زمینه مناسب برای ریسک‌پذیری و تحمل شکست باعث افزایش میزان نوآوری سازمانی می‌شوند. در کل باید اذعان داشت به عقیده محققان، کارکنان شاد مولدتر هستند (نوربان نجف‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۱). با استناد به نتایج تحقیقات نوربان نجف‌آبادی و همکاران (۱۳۹۱) هنگامی که کارکنان سازمان‌های ورزشی از جمله وزارت ورزش و جوانان شاد هستند، توانایی انجام کار در آن‌ها افزایش می‌یابد. شادی نه تنها باعث بهبود کمی تولید می‌شود، بلکه با افزایش بهره‌وری، موجب ایجاد محصول باکیفیت بهتر و همچنین افتخار و غرور و تعهد به کار در کارکنان و درنهایت نوآوری سازمانی می‌شود. افراد شاد خلاق‌تر هستند. همچنین شادکامی و بهبود نوآوری سازمانی نیازمند عوامل زیر می‌باشد: ۱- ایجاد انگیزه و علاقه برای انجام بهتر کارها، ۲- ارائه روش‌های مؤثر برقراری ارتباطات افقی، عمودی و مورب و تغییر ساختار بوروکراتیک سازمان به ساختاری منعطف و ۳- افزایش فعالیت‌های گروهی و مشارکتی در میان کارکنان. سازمان ورزشی به‌منزله زنجیری است که کارکنان حلقه‌های آن هستند. با شاد بودن تک‌تک حلقه‌های زنجیر، کل زنجیر شاد گردیده، شادی موجب افزایش قدرت کل سازمان می‌شود. به همان میزان، ناشادی سبب تضعیف قدرت سازمان خواهد شد. از این رو وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان مهم‌ترین متولی ورزش کشور اساساً با ارتقاء شاخص‌های سلامتی روحی و روانی

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که در مدل ساختاری بالا شادی سازمانی ($\beta=0/36, t=6/66, P<0/01$)، توانسته اثر معناداری بر نوآوری سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نوآوری سازمانی از دیدگاه محققان زیادی به‌عنوان یک پدیده اجتماعی در نظر گرفته شده است که در شبکه‌های روابط اجتماعی شکل می‌گیرد، به‌بیان‌دیگر در حال حاضر شادی سازمانی به‌عنوان یک مشخصه اجتماعی باعث بروز خلاقیت، ایده‌پروری و تسهیل رفتارهای نوآورانه و ریسک‌پذیر می‌شود. هدف از این پژوهش نیز بررسی ارتباط دو متغیر نوآوری سازمانی بر شادی سازمانی بود. بدین منظور تعداد ۳۹۶ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نتایج حاصله از مدل ساختاری، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t، مقدار واریانس تبیین شده مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس شادی سازمانی دارای اثر معناداری ($P<0/01$) در مدل می‌باشند. همچنین مدل ساختاری از برازندگی مناسبی برخوردار است.

نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که بین تمامی مؤلفه‌های شادی سازمانی شامل: خود‌پنداره، رضایت از زندگی، آمادگی روانی، سر ذوق بودن، احساس زیباشناختی، خودکارآمدی، امیدواری با همه‌ی مؤلفه‌های نوآوری سازمانی یعنی نوآوری تولیدی، نوآوری فرایندی و نوآوری اداری یا مدیریتی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه با توجه به این رابطه معنادار و مثبت، می‌توان گفت شادی باعث افزایش نوآوری سازمانی می‌شود. شادی سازمانی نه تنها باعث افزایش بهره‌وری و راندمان در سازمان‌ها می‌شود؛ بلکه قادر خواهد بود اثرات خود را بر روی کارکنان و درنهایت جامعه نیز تسری بخشد. عوامل محیطی متنوعی بر شادی اثر زیادی دارند؛ عواملی از قبیل کار، پول، فعالیت‌های اوقات فراغت و در این میان از آنجاکه کار و محیط آن بیشترین زمان کارکنان را به خود اختصاص می‌دهد، اهمیت و نقش کار و محیط کاری در شادی و نشاط کارکنان و خلاقیت و نوآوری کارکنان صدچندان می‌شود. شادی سازمانی و شادمانی کارکنان عموماً موجب رضایت‌مندی کارکنان

ساختار مؤثر ارتباطی، بخش‌های مختلف سازمان برای جستجو، جمع‌آوری و انتشار اطلاعات، توانایی بهتری خواهند داشت. این به‌نوبه خود شانس تشخیص فرصت‌های نوآوری را از طریق ارتباط با سازمان افزایش می‌دهد؛ زیرساخت کاملاً توسعه‌یافته ارتباط داخلی، ارائه و انتشار ایده را ساده‌تر ساخته و به افراد امکان افزایش ارائه ایده‌ها و بهبود پذیرش ایده‌های جدید را می‌دهد. برای ایجاد جامعه‌ای سالم، پویا، بانشاط، نوآور و به‌طور کلی جهت افزایش عواطف مثبت نیازمند راه‌کارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی، جامعه و زندگی افراد را از جمود و ایستایی نجات دهد. این مسئله نه‌تنها می‌تواند محیط کار وزارت ورزش و جوانان را به محیطی پویا، خلاق و رشد‌یابنده تبدیل نماید، بلکه می‌تواند بر کارکنان نیز اثرگذار باشد و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد. به‌علاوه با توجه به داشتن اشتراک عوامل مؤثر بر شادمانی و نوآوری سازمانی، می‌توان علاوه برافزایش شادمانی در سازمان، نوآوری را در وزارتخانه نیز ارتقاء داد.

کارکنان، می‌تواند نوآوری خود را بهبود بخشد. طبق نتایج تحقیقات به‌دست‌آمده شادی در محیط کار می‌تواند، در ارتقاء مؤلفه‌های سازمانی از جمله بهره‌وری، توانمندسازی سازمانی و تعهد سازمانی مؤثر باشد (فانی و آقا زیارتی، ۱۳۹۲).

نتایج تحقیقات وانگ و پانگ^{۱۱} (۲۰۰۳) نشان داد که یکی از مهم‌ترین عوامل فردی تأثیرگذار در خلاقیت و نوآوری کارکنان، انگیزه آنان است. تشویق افراد و دادن پاداش مناسب به افراد خلاق و نوآور نیز به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر ایجاد انگیزه در افراد برای خلاقیت و نوآوری شناخته شد. با توجه به نتایج تحقیقات گذشته مشخص شد که حمایت سازمانی، انعطاف‌پذیری سازمان و ایجاد محیطی که کار تیمی و نوآوری را تشویق می‌کند؛ از جمله عواملی است که بر میزان نوآوری سازمانی تأثیر بسزایی دارد (وانگ و پانگ، ۲۰۰۳). بنابراین با توجه به نتایج پژوهش‌های قبلی و با استناد به نتایج این پژوهش، می‌توان گفت که عوامل شادی و برانگیختن کارمندان توسط سازمان باعث افزایش میزان نوآوری سازمانی می‌شود.

با توجه به یافته‌های حاصل از مدل ساختاری، شادی سازمانی ($\beta=0/36, t=6/66 P,<0/01$)، توانسته اثر معناداری بر نوآوری سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد. در تبیین نتایج این پژوهش می‌توان بیان کرد نتایج پژوهش لیوبومیرسکی^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۵) حاکی از آن است که کارکنان سازمان‌های ورزشی، قوی‌ترین عوامل تبیین‌کننده میزان شادی را، تلاش بی‌وقفه جهت کسب مهارت‌های لازم برای شادی، همبستگی اجتماعی و عضویت در نهادهای رسمی و غیررسمی، گردش و تفریح با دوستان و خانواده، اوقات فراغت فعال و غیرفعال بیان کرده‌اند. به‌طور کلی، ژنتیک، میزان شادی در کارکنان را تعیین نمی‌کند، بلکه رفتارهای ارادی آنان، شادی را ایجاد می‌کند.

با توجه به یافته‌ها، نتایج پژوهش حاضر بیانگر آن است که یک مدیر موفق وقتی در جهت بهبود نوآوری سازمانی خود اقدام به اجرای شادی سازمانی در محیط سازمان نماید، این عمل علاوه بر تحقق اهداف سازمانی موج‌عظیمی از شادی و سلامت اجتماعی را در جامعه به پا خواهد داشت. شادی سازمانی و نوآوری سازمانی عموماً موجب رضایت‌مندی کارکنان از سازمان و محل کارشان و کاهش میزان نارضایتی می‌گردد. بهبود شرایط محیطی سبب شادمانی و سلامت روحی و روانی کارکنان می‌شود. باوجود

REFERENCES

- Alshamri, A.A., Rasli, A., Alnajem, M. & Arshad, A.Sh. (2014). "an exploratory study on the relationship between organizational innovation and performance of non-profit organizations in Saudi Arabia", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129: 250-256.
- Bagheri, M. (2016). The Study of Relation of Happiness and Performance of Employees at Shahrood Medical Sciences University. 11(2): 54-59.
- Camps, S. Marques, P. (2014). " Exploring how social capital facilitates innovation: The role of innovation enablers", *Technological Forecasting & Social Change*, 88: 325-348.
- Chaharbaghi K. (2005). "Organizations, transformability and the dynamics of strategy", *Management Decision* 43(1): 6-12.
- Dehghan Najm, M. (2009). "Knowledge Management and Its Role in Organizational Innovation", *Automotive and Industrial*
- Dickey, M.T. (1999). "the pursuit of happiness", <http://www.Dickey.Org/happy>.
- Dutton. M. V and Edmund. D.L (2007). "A model of workplace happiness", *Journal of selection and development review*, 23 (3): 3-17.
- Fani, A., Aghaziarati, M. (2013). Identification of individual and organizational happiness

- Factors and assessment of this Factors. *Organizational Culture Management*, 11(1), 69-86.
- Guan, J., & Ma, N. (2003). "Innovative capability and export performance of Chinese firms", *Technovation*, 23(9): 737-747.
 - Hamidizadeh, A., Kouchakzadeh, Z., Hajkarimi, F. Studying Effect of Social Capital on Organizational Innovation with Mediating Role of Dual Knowledge Management Strategies. *Social Capital Management*, 2017; 4(1): 75-94.
 - Iraj Noghondar, R. Hadavi, F. Tondnevis, F. (2015). Determining the Structural Equation Model of Knowledge Management and Organizational Innovation in Employees of Sport and Youth Offices in Khorasan Razavi Province. *Journal of Sport Management*, 7(3), 403-419.
 - Jiménez-Jiménez, D. & Valle, R.S. (2011). "Innovation, organizational learning, and performance", *Journal of Business Research*, 64(4): 408-417.
 - Kalateh Seyfari, M. Mohammadi, F. Ghasemi, H. (2016). Editor abilities futures model of personal time management skills and creativity and innovation Sports Radio Network's media companions. *Journal of future studies management*. 27(107): 75-87.
 - Khoshfar G, Janalizadeh H, Akbarzadeh F, Dehghani H. The Impact of Social Capital on the Youth' Happiness (Case Study: Babolsar Cit. Social Welfare). 2014; 13 (51):283-314.
 - Kittikunchotiwiut, P. (2015). "The Role of Social Capital on Absorptive Capacity and Organizational Innovation", *Proceedings of the Second European Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking (EAR15Swiss Conference)* ISBN: 978-1-63415-477-2 Zurich, Switzerland, 3-5 July, 2015 Paper ID: Z547.
 - Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., Schkade, D. (2005). "Pursuing Happiness, The Architecture of Sustainable Change", *Review of General Psychology*, 9(2): 111-131. DOI: 10.1037/1089-2680.9.2.111.
 - Moradi, M., Yakideh, K., Abdollahian, F., Safardoust, A. (2013). Investigation on the Effect of Error Management Culture on Organizational Innovation. *Organizational Culture Management*, 11(2), 87-114.
 - Nourian Najaf Abadi, M. Mohammadi, A. Ghanbari, N. (2012). "Investigating the Relationship between Social Trust and Social Welfare (A Case Study of Tehran University Payame Noor Students). *Collection of Articles of the Sixth Conference of Research Week in Payame Noor University of Isfahan*.
 - Safarzadeh, H. Tadayon, A. HorMohammadi, M. (2012). The Evaluation of Effects of Knowledge Management Strategy on Organizational Innovation and Performance (A case study in community health centers of north part of Fars province), *The Journal of Toloo-e-behdasht*, 11(1): 65-76.
 - Sam Khanian, M. (2005). "Creativity and Innovation in Educational Organization (Concepts, Theories, Techniques and Measurement)", Tehran, Specialized Media Publishing, First Printing, 49-80.
 - Saneyi, M., Moghimi, Z. (2015). Investigate the Relationship Between Employee Welfare and Innovation in the Knowledge Base. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1393(19), 39-46.
 - Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). "Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace", *Academy of management journal*, 37(3): 580-607.
 - Shabanibahar, Gh. Shokri, M. Khadabandlo, V. (2016). Determining the Relationship between Organizational Happiness and Job Burnout in the Staff of Sport and Youth Offices of Hamedan Province. *New trends in sport management sport management association*, 4 (14):95-105.
 - Shekari, Mozhdeh (1393). "The Relationship between Organizational Happiness and Job Burnout in Employees of the Department of Sports and Youth of Hamedan Province", Master's thesis, Islamic Azad University, Hamedan Branch, Faculty of Humanities.
 - Wong, S. Pang, L(2003). "Motivators to creativity in the hotel industry - Perspectives of managers and supervisors", *Journal of Tourism management*, 24(5): 551-559.
 - Zohoor A, Fekri A. Students' Happiness of School of Management and Medical Information Sciences Iran University of Medical Sciences and Health Services. *Armaghane danesh*. 2003; 8 (2):63-72.