

شناسایی شاخص‌های موثر بر بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی

در سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان

مهدي شاکري^۱، نرگس عطریان^۲

۱. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد شاهین‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین‌شهر، ایران

۲. دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، واحد شاهین‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهین‌شهر، ایران

چکیده:

پژوهش حاضر باهدف شناسایی شاخص‌های موثر بر بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان انجام گردید. روش این پژوهش بنیادی به‌صورت اکتشافی بود که به روش کیفی و کمی انجام شد. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی، افراد نخبه و دارای تجربیات فرهنگی در سازمان‌های ورزشی و در بخش کمی کلیه کارکنان سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان به تعداد ۷۵۰ نفر بودند. حجم نمونه آماری در بخش کیفی به‌صورت گلوله برفی و در بخش کمی با استفاده از فرمول کرجسی و مورگان ۲۵۶ نفر به دست آمد. ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق مصاحبه و پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات؛ از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۹۴ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های این تحقیق از آزمون‌های t، معادلات ساختاری و فریدمن استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های پژوهش شامل: دین‌داری، کارایی رهبری، سیاست‌گذاری ورزشی، زندگی فرهنگی ورزشی، کارایی مدیریتی، کارایی مشارکتی، کارایی فنی و کارایی اجتماعی می‌باشد. درنهایت بهتر است که مجموعه‌ای از خط‌مشی‌ها، سیاست‌گذاری‌ها و اقدامات دولت، نهادهای عمومی و غیردولتی در راستای ایجاد عادت به ورزش در بین شهروندان و نیز تلاش برای تغییر در نگرش‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای جمع و یا گروهی از افراد در محیط ورزشی برای رفتار متناسب با هنجارهای فرهنگ عمومی و همچنین بهره‌گیری از ورزش در راستای تأثیر بر فرهنگ عمومی و حل مسائل فرهنگی و اجتماعی انجام شود.

واژگان کلیدی: بهره‌وری، فعالیت‌های فرهنگی، سازمان‌های ورزشی.

مقدمه:

ورزش، به‌عنوان یک پدیده اجتماعی به دلیل اثرات مستقیم و غیرمستقیمی که بر شاخص‌های توسعه هر کشور دارد و نیز امروزه در حوزه علوم یک صنعت محسوب می‌شود و از سازمان‌های خرد و کلان برخوردار است، بی‌تردید نیازمند برنامه‌ریزی مناسب از سوی سیاست‌گذاران و همسوسازی امکانات و زیرساخت‌های موجود، برای ترویج آن می‌باشد (راتن^۱، ۲۰۱۰). در سال‌های اخیر بهره‌وری به‌عنوان یک نهضت عظیم ملی در کشورها در اولویت قرار گرفته است. سازمان‌هایی که مسئولیت ورزش‌های قهرمانی را به عهده‌دارند، برای دستیابی به جایگاه مناسبی در صحنه رقابت‌های جهانی، الگوی کاملی از برنامه‌های آمادگی ورزشکاران را طراحی و برای دستیابی به آن تلاش می‌کنند. سازمان‌های ورزشی برای جذب بیشتر مشتری و کسب رضایت آنان در جست‌وجوی راه‌های جدید می‌باشند. سازمان‌هایی که آموزش ورزش برای کسب سلامت و بهداشت افراد جامعه را به عهده‌دارند، برای اثربخشی برنامه‌ها و ارتقای سطح سلامت جامعه تلاش می‌کنند (سلیمی، ۱۳۹۶). این تحقیق در جهت ارائه مدل برای افزایش بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان در تلاش می‌باشد.

تشریح موضوع:

بهره‌وری، استفاده مؤثر و بهینه از منابع و نهادهای مختلف چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد. به‌عبارت‌دیگر بهره‌وری، استفاده بهینه از نهادهای ورودی جهت دستیابی به خروجی‌های بیشتر می‌باشد. (کریمی شهبابی، ۱۳۹۵). با مروری در مفاهیم بهره‌وری در سازمان‌ها متوجه می‌شویم که بهره‌وری به‌عنوان یک دیدگاه فکری، به مفهوم هوشمندانه کار کردن و طرز تفکری برای تداوم پیشرفت و بهبود می‌باشد (اسمیت^۲، ۱۹۹۰). بهره‌وری برخلاف تصور بسیاری صرفاً یک معیار اقتصادی و مالی نیست. بهره‌وری در عمق معنای خویش نگرشی برای عقلانی کردن فعالیت‌هاست. (پریچارد^۳، ۱۹۹۲). هرچند برنامه‌ریزی برای بهبود بهره‌وری در سطوح مختلف سازمانی، منطقه‌های ملی و حتی زندگی شخصی انسان لازم و ضروری است، اما بهبود بهره‌وری در دنیای پررقابت کنونی، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اهداف و استراتژی‌های موفقیت هر سازمانی مطرح می‌باشد (ایورسون و زاتزیک^۴، ۲۰۱۱). در این بین توجه به سازوکارهای فرهنگی روند رو به افزایشی را پیدا نموده است، به‌گونه‌ای که طی سالیان اخیر وزن تأثیرگذاری عوامل فرهنگی نسبت به دیگر عوامل پیشی گرفته است (تسلیمی و همکاران، ۱۳۸۶).. از جمله این فعالیت‌ها می‌توان به مواردی همچون ایجاد هماهنگی و انسجام بین واحدهای سازمانی، نوآوری در راهبردها، فرایندها، فناوری‌ها و محصولات، مدیریت فرهنگ‌های متنوع، حمایت از فعالیت‌های تیمی، خلق انگیزه، دانش و انرژی اجتماعی و شدت یافتن روند توسعه و بالندگی سازمانی را برشمرد (ایوانز و باب^۵، ۲۰۰۵). از سوی دیگر، روند غلبه یافتن سهم منابع نخبگی بر سهم منابع مادی در بسیاری از سازمان‌های بالنده و پیشرو موجب گردید است تا این قبیل

¹ Ratten

² Smith

³ Prichard

⁴ Iverson & Zatzick

⁵ Evans & Bob

سازمان‌ها توجه به مراتب بالاتری را برای نقش دادن به عوامل فرهنگی در زمینه نحوه اداره کارکنان دانش‌محور خود معطوف نموده و از بهره‌گیری سازوکارهایی که مخصوص اداره کارکنان عملیاتی و غیر دانشی است فاصله گیرند (شاین، ۱۳۹۰). برای درک بیشتر از حوزه نفوذ و تأثیرگذاری عوامل فرهنگی بر عملکرد و میزان بهره‌وری سازمان کافی است اشاره شود که بر اساس نتایج یک مطالعه تطبیقی بین عملکرد شرکت‌های ژاپنی و آمریکایی در دهه ۸۰ میلادی، موفقیت نسبی شرکت‌های ژاپنی در مقایسه با شرکت‌های آمریکایی تا حدود زیادی مرهون برخورداری ژاپنی‌ها از فرهنگ قوی‌تر سازمانی قلمداد گردیده است (ساتی و دیویدسون، ۲۰۰۰). دنیسون^۷ (۱۹۹۵) در مطالعه موردی خود نشان می‌دهد که ساختارها، استراتژی‌ها و فرایندهای اجرایی حاصل از آن بیشتر در باورها و ارزش‌های بنیادین سازمان ریشه داشته و بر این اساس محدودیت ساز و یا فرصت‌آفرین بوده‌اند. وی تصریح می‌نماید که موضوع ارتقاء درجه اثربخشی سازمان باید بیشتر از هر چیز از منظر یک پدیده فرهنگی مورد مطالعه قرار گیرد... با توجه به رشد سریع تغییرات در سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های ورزشی، رقابتی بودن ورزش و برخورداری بودن این سازمان‌ها از ابعاد سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و تغییراتی که امروزه در سازمان‌های ورزشی با سرعت هر چه بیشتر در حال رخ دادن است، نقش فرهنگ در هدایت سازمان‌های ورزشی بیش از پیش مهم‌تر جلوه می‌کند. کمبود منابع اطلاعاتی و انجام نشدن تحقیق میدانی به‌طور اخص در زمینه فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی، لزوم شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی را ضروری می‌نماید. بنابراین مسئله اصلی پژوهش حاضر طرح این سؤال است که چه مؤلفه‌های در خصوص بهره‌وری مطلوب فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان می‌توان ارائه نمود؟

مبانی نظری پژوهش:

واژه بهره‌وری^۸، واژه‌ای انگلیسی است که به معنای «قدرت تولید، بارآور و مولد بودن است». واژه بهره‌وری که از نظر ادبی حاصل مصدر است از واژه بهره‌ور مشتق شده است و کلمه بهره‌ور به استناد فرهنگ فارسی معین بهره‌بر، سود برنده و کامیاب است و نتیجتاً بهره‌وری در ادبیات فارسی به معنی بهره‌وری، بافایده بودن، سود برندگی و کامیابی آمده است (حاجی کریمی، ۱۳۸۵). سازمان بین‌المللی کار بهره‌وری را این‌گونه بیان می‌کند که محصولات مختلف با ادغام چهار عامل اصلی تولید یعنی؛ زمین، سرمایه، کار و مدیریت تولید می‌شوند. نسبت ترکیب این عوامل بر محصولات، معیاری برای سنجش بهره‌وری است (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۸). سازمان بین‌المللی اروپا (EPA) بهره‌وری را به دو شکل متصور می‌داند: ۱- بهره‌وری عبارت است از درجه استفاده از یکی از عوامل تولید. ۲- بهره‌وری عبارت است از یک نوع طرز تفکر و این‌که هر کاری در فردا بهتر از امروز قابل انجام است در واقع رشد مداوم در پرتو این اعتقاد قابل دستیابی است. برای رشد، بشریت باید دائماً در فعالیت باشد (شیروانی و صمدی، ۱۳۸۶). افزایش بهره‌وری یکی از اساسی‌ترین راه‌های دستیابی به تولید بیشتر و درنهایت تأمین رفاه و بهزیستی افراد در جوامع مختلف است. فرهنگ نیز از جمله مهم‌ترین و پیچیده‌ترین مفاهیم موجود در سازمان‌هاست، بسیاری

6. Sathe & Davidson

7. Denison

8. Productivity

از مشکلات موجود در زمینه‌های برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، رهبری و ارزیابی فعالیت‌ها و امور فرهنگی در ایران، کاملاً با این ابهام مرتبط هستند (صالحی و کاوسی، ۱۳۹۲). باورها و مفروضات چه در جامعه و چه سازمان هسته فرهنگ را شکل می‌دهند و بر آنچه مردم واقعاً به آن‌ها اعتقاد دارند، دلالت داشته و بر ادراکات، نحوه تفکر و احساسات افراد نفوذ می‌کنند. در واقع مفروضات و باورها در انظار آحاد یک جامعه، حقایق قطعی تلقی می‌شوند که خارج از سطح آگاهی متداول قرار دارند (هتچ، ۱۹۹۷). از همین منظر شاین^۹ (۱۹۸۵) می‌نویسد فرهنگ الگویی است که در صورت کفایت، سودمندی و کارساز بودن اعتبار می‌یابد و در نتیجه به‌عنوان شیوه درست ادراک، پندار، تفکر، احساس و رفتار در مقابله با مشکلات، به اعضای جدید آموخته می‌شود (مولکای^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۶). به تبع تعاریف متعدد فرهنگ، تعاریف متنوعی از فعالیت فرهنگی، ارائه شده است از آن جمله: فعالیت فرهنگی، فعالیتی است که موجبات این را فراهم می‌آورد که افراد بتوانند در تمام ابعاد زندگی روزانه خود، چه به‌طور انفرادی و چه به‌طور جمعی، خود را به دیگران بفهمانند (مولکای^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۶). فعالیت فرهنگی عبارت است از مجموعه اقداماتی که برای تغییر در مجموعه توان انسانی یک جامعه صورت می‌گیرد (صالحی امیری، ۱۳۸۶). در مجموع می‌توان این تعریف را ارائه داد که فعالیت‌های فرهنگی، فعالیت‌هایی هستند که هدف آن‌ها تغییر، تقویت و یا توسعه ارزش‌ها، بینش‌ها و دانش‌های (اطلاعات) جامعه و در نتیجه روابط اجتماعی جامعه می‌باشد. بر پایه این تعریف، افراد و سازمان‌های بی‌شماری را می‌توان نام برد که با فعالیت‌های خود بر حوزه‌های فوق تأثیرات مختلف بر جای می‌گذارند. لیکن در میان این سازمان‌ها فقط تعدادی از آن‌ها باهدف انجام فعالیت فرهنگی تأسیس شده‌اند. با شناخت فعالیت‌های فرهنگی می‌توان به شناخت "بخش فرهنگ" به‌عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌های فرهنگی پرداخت. طبقه‌بندی‌های متنوعی از فعالیت‌های فرهنگی ارائه گردیده است. این طبقه‌بندی‌ها را به دودسته کلی تقسیم می‌کنیم: **الف) طبقه‌بندی‌های نظری** که این دسته از طبقه‌بندی‌ها، به‌منظور تعریف، تحلیل و پاره‌ای از فعالیت‌های کارشناسی در زمینه فرهنگ - و با توجه به نیاز و هدف محققین - ارائه گردیده‌اند فعالیت‌های فرهنگی برحسب نسبت ارتباط با فرهنگ به سه دسته قابل تفکیک هستند (مظاهری و همکاران، ۱۳۸۸) این سه دسته فعالیت فرهنگی موردنظر عبارت‌اند از: **الف) بخش‌های هنرهای زیبا:** این بخش با رشته‌های هنری رسمی حفظ میراث ملی، موزه‌ها، تئاترهای سیار تا کمک به آفرینش‌های در حال انجام سروکار دارد. **ب) بخش‌های سنتی:** بخش‌هایی که به‌طور سنتی مرتبط با فرهنگ در نظر گرفته می‌شوند. مانند آموزش و پرورش، آموزش‌های بزرگ‌سالان، بخش اطلاعات شامل ارتباطات، رادیو و تلویزیون. **ج) بخش‌های مرتبط با محیط زندگی:** خدماتی وجود دارد که در اصل به کار اشاعه و ارتقاء فرهنگ مربوط نمی‌شود. اما در شکل دادن به محیط زندگی کمک می‌کند و در توسعه فرهنگی مؤثر است. **ب) طبقه‌بندی‌های کاربردی** این طبقه‌بندی‌ها عمدتاً توسط سازمان ملل متحد، و سازمان علمی و فرهنگی یونسکو، باهدف جمع‌آوری آمار و اطلاعات از کشورهای عضو یا ایجاد نوعی هم‌زبانی و استاندارد نمودن فعالیت‌های

⁹. Hatch

¹⁰. Schein

¹¹. Mulcahy

¹². Mulcahy

فرهنگی صورت گرفته است. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی نیز به منظور برنامه ریزی فعالیت های فرهنگی، طبقه بندی خاصی ارائه نموده است (مظاهری و همکاران، ۱۳۸۸). شاخص ها نمایانگر واقعیت های موجود در عرصه فعالیت های یک سازمان هستند و در نظام مدیریت ابزاری کارآمد برای ارزیابی کارایی برنامه ها و فعالیت ها می باشند و از طریق آن ها می توان از حصول به اهداف از پیش تعیین شده آگاهی یافت. توجه عمیق به شاخص های عملکردی در شناسایی و درک بهتر خلاء ها، نارسایی ها، کمبودها و در بهبود برنامه از جهت کمی و کیفی کمک شایانی می کند. ارزیابی عملکرد از راه تعیین معیارها و جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها به تصمیمات مدیر در خصوص عملکرد سازمان، مقایسه اطلاعات با معیارهای عملکرد، گزارش دهی، اطلاع رسانی و بررسی و توسعه مداوم این فرایندها کمک می کند (مایرز و جین^{۱۳}، ۲۰۱۳). برای نیل به اهداف، تعیین شاخص های ارزیابی و اینکه کدام یک بیشترین تأثیر را در روند رو به رشد سازمان دارد در اولویت قرار دارند. شاخص ها نمایانگر واقعیت های موجود در عرصه فعالیت های یک سازمان هستند و در نظام مدیریت ابزاری کارآمد برای ارزیابی کارایی برنامه ها و فعالیت ها می باشند و از طریق آن ها می توان از حصول به اهداف از پیش تعیین شده آگاهی یافت. توجه عمیق به شاخص های عملکردی در شناسایی و درک بهتر خلاء ها، نارسایی ها، کمبودها و در بهبود برنامه از جهت کمی و کیفی کمک شایانی می کند (پینگ و مینگ^{۱۴}، ۲۰۱۱). بنابراین برای موفقیت در عرصه جهانی، بایستی توجه خاصی به ایجاد انگیزه در ورزشکاران حرفه ای، توجه به شکایات و نیازهای ورزشکاران، توسعه و آموزش کارکنان فدراسیون، مشارکت دادن آن ها و همچنین تمرکز بر پژوهش و افزایش ارتباطات جهانی از شاخص های مؤلفه ساختار سازمانی و منابع انسانی داشته باشیم. بنابراین به نظر می رسد اهمیت دادن به مسائل فوق الذکر در فدراسیون های ورزشی بیشتر از تمرکز بر بخش مالی و سرمایه گذاری، نوآوری، و فرهنگ سازمانی اثرگذار است. اکثر شاخص ها نیازمند ایجاد بستری است که در آن اندازه گیری چنین شاخص هایی در سازمان مذکور ممکن باشد. براین اساس پیشنهاد می شود تا در مرحله اول اساساً دانش و نگرش لازم برای چنین تحولی در جامعه خصوصاً بین مدیران عالی و میانی سازمان های درگیر حاصل آید. دانش افزایی و ایجاد بستر برای تحقق نظام ارزیابی با شاخص های عملکردی در سطوح مختلف مدیریتی و اجرایی و کارکنان از پیش نیازهای دیگر چنین امری است (کاراکوز^{۱۵}، ۲۰۱۱). مطالعات نشان داده اند که فدراسیون های ورزشی در رفع تعارضات بین افراد، مشاجرات ورزشی، مسائل حقوقی و توسعه فرهنگ سازمانی کارکنان خود می توانند نقش بسیار مهمی را ایفا نمایند. به منظور ارتقای مسائلی مانند اثربخشی و عملکرد، نیل به اهداف بلندمدت سازمانی و شناخت پدیده مرتبط با انسان شناسی در حوزه سازمان های ورزشی، توجه به عامل مؤثر فرهنگ سازمانی حائز اهمیت است (کامرون و کوپین^{۱۶}، ۲۰۰۵)

اهداف پژوهش

- تعیین شاخص های مؤثر بر بهره وری فعالیت های فرهنگی.
- تعیین شاخص های کارآمد جهت افزایش بهره وری فعالیت های فرهنگی.

¹³. Myers & Jin

¹⁴. Peng & Ming

¹⁵. Karakus

¹⁶. Cameron and Quinn

- تعیین برازش مدل بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی.

سؤالات پژوهش

- شاخص‌های اثربخش بر بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی کدامند؟
- شاخص‌های کارآمد جهت افزایش بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی کدامند؟
- برازش مدل بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی چگونه است؟

روش پژوهش:

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از حیث هدف، کاربردی^{۱۷} است و ماهیت اکتشافی^{۱۸} دارد و هدف آن شناسایی شاخص‌های مؤثر و کارآمد بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان بودند. در مرحله اول تحقیق، در انتخاب نمونه آماری جهت مصاحبه‌های عمیق سعی شد تا از افراد نخبه و دارای تجربیات فرهنگی در سازمان‌های ورزشی استفاده شود و جهت نمونه‌گیری برای انجام مصاحبه‌های عمیق از روش نمونه‌گیری هدفمند^{۱۹} و تکنیک نمونه‌گیری گلوله برفی^{۲۰} استفاده شد. از فرآیند کدگذاری جهت استخراج داده‌ها و تجزیه و تحلیل بخش کیفی پژوهش استفاده شد. در مرحله دوم تحقیق، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعدادی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند که مجموعاً ۷۵۰ نفر تعداد اعضای جامعه و ۲۵۶ نفر تعداد اعضای نمونه می‌باشند. ابزار جمع‌آوری داده در این تحقیق، مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد. در بخش کمی ابزار اندازه‌گیری در این تحقیق پرسشنامه مربوط به بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان می‌باشد که بر اساس طیف لیکرت نمره ۱ تا ۵ به آن‌ها تعلق می‌گیرد. این پرسشنامه محقق ساخته است و مشتمل بر ۴۱ سؤال است و ۸ بعد دارد که سؤالات این پرسشنامه مربوط به مؤلفه‌های اثربخشی و کارایی مؤثر بر بهره‌وری بوده است. سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات، از طریق ضریب آلفای کرونباخ به شرح زیر استفاده گردید. محقق ابتدا به‌طور تصادفی ساده تعداد ۳۰ پرسشنامه را در جامعه تحت بررسی توزیع، پس از تکمیل و جمع‌آوری با محاسبه واریانس این نمونه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، پرسشنامه ۰/۹۴ به‌دست آمده است.

یافته‌های پژوهش:

تجزیه و تحلیل داده‌ها:

کدهای مصاحبه (مؤلفه‌های فرعی پژوهش)

17. Fundamental research

18. Exploratory research

19. Purposive

در جدول زیر کدهایی مربوط به مؤلفه‌های فرعی پژوهش در اثربخشی و کارایی آورده شده است.

- **اثربخشی:** دین‌داری، شهدای ورزش شکار، سیاست‌گذاری ورزشی، زندگی فرهنگی ورزشی، پایبندی به شرع، فرهنگ پهلوانی و جوانمردی
- **کارایی:** موج‌آفرینی، رهایی بخشی، آگاهی بخشی، گفتمان‌سازی، الگوسازی، زمان‌شناسی، انعطاف‌پذیری، تداوم، مشارکت فعالانه، جذابیت مشروع، اصل هدایت، ساده‌سازی محتوا، فشرده‌سازی پیام‌ها، استفاده از تمام ظرفیت‌ها، جزءنگری، چابک‌سازی، رهبری فعالیت‌ها، فناوری جدید و نیازسنجی.

جدول (۴-۴) کدهای یافته شده در حوزه مؤلفه‌های فرعی پژوهش

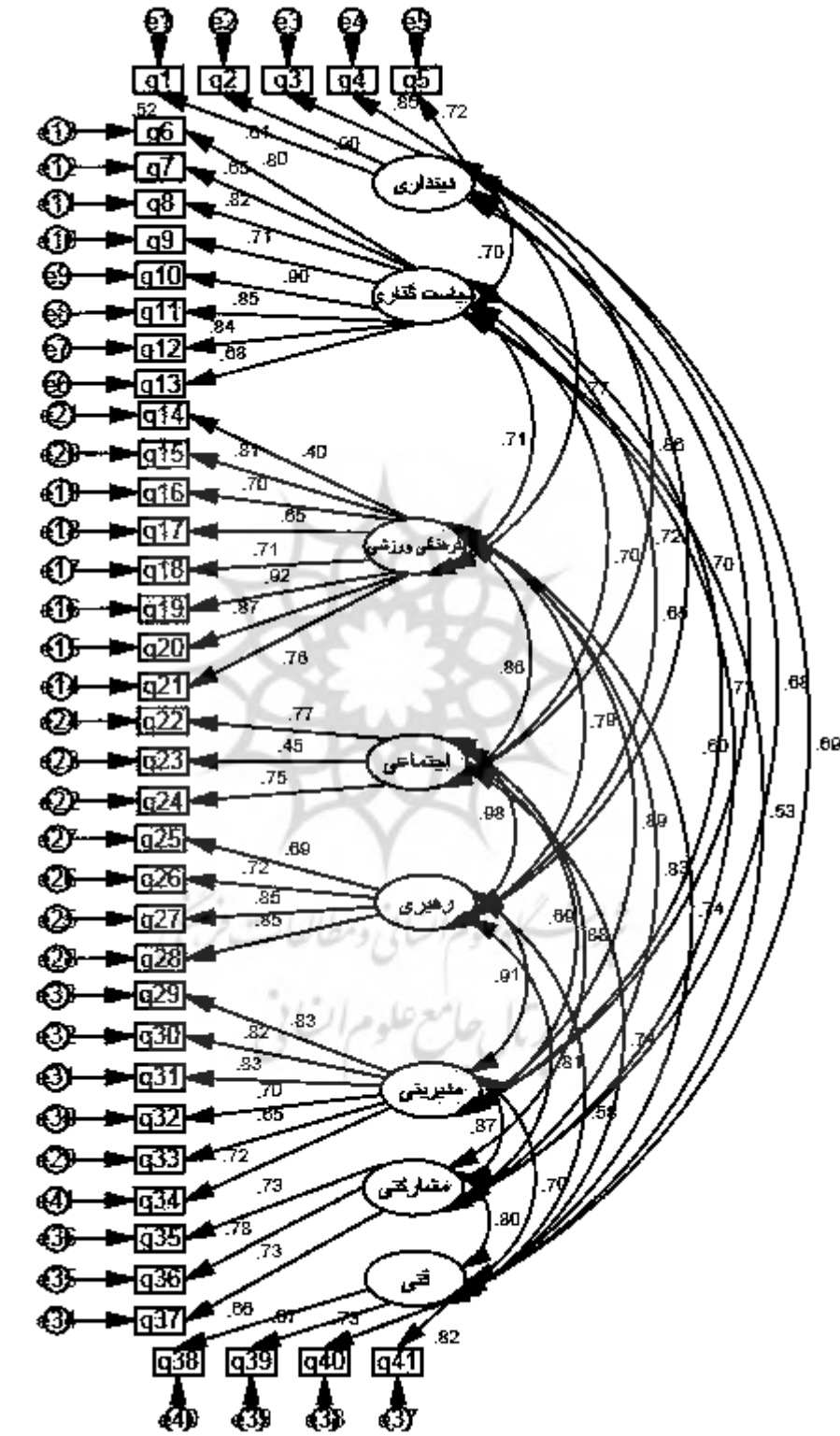
شماره	کدها
	اثربخشی
۱-	احیای فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر
۲-	تقویت پایبندی به احکام شرعی
۳-	تقویت بنیه معرفتی ورزشکاران و افزایش بصیرت اعتقادی، اخلاقی
۴-	معنوی کردن جو سازمان‌های ورزشی و تقویت ایمان و الهی کردن گرایش‌ها
	شهدای ورزشکار
۵-	باید در زمینه اخلاق، منش و رفتار شهدای ورزشکار در رسانه‌ها و سازمان‌ها بیشتر بازگو شود.
۶-	ترویج فرهنگ انقلاب اسلامی
۷-	تقویت هویت اسلامی - ایرانی برای پیشرفت و دفع ناهنجاری‌ها
	سیاست‌گذاری
۸-	تقویت بصیرت ورزشکاران و عقلانی کردن جو سازمان‌های ورزشی با گسترش فرهنگ آزاداندیشی
۹-	گسترش فرهنگ جهاد ورزشی و حضور در نهضت ورزش و کمک به پیشرفت
۱۰-	ایجاد هم‌دلی و همراهی میان فعالان فرهنگی

۱۱-	ترویج فرهنگی عفاف و حیا	
۱۲-	فراهم نمودن شرایط ورزشکاران جوانمرد	
۱۳-	ایجاد سلامت روانی در ورزشکاران و ایجاد فضای بانشاط و پرامید در سازمان‌های ورزشی	زندگی
۱۴-	هویت بخشی به اهالی ورزش	فرهنگی
۱۵-	اثر بخشی فعالیت‌های فرهنگی و ایجاد هم‌دلی میان فعالان فرهنگی - ورزشی	ورزشی
۱۶-	ایجاد جو سالم فرهنگی در سازمان‌های ورزشی	
۱۷-	باید توجه داشت که مأموریت جهاد فرهنگی، اصلاح فرهنگی موجود به فرهنگ اسلامی دین‌محوری و پایبندی به شرع است و قطعاً با ابزارها یا راه‌های مخالف شرع این آرمان محقق نمی‌شود.	پایبندی به شرع
۱۸-	بامطالعه سابقه و پیشینه فرهنگ اسلامی و ورزش در راستای اجرایی کردن این فرهنگ بومی تلاش صورت گیرد.	فرهنگ پهلوانی و جوانمردی
۱۹-	فعالیت‌هایی همچون گردهمایی، همایش و غیره می‌بایست قبل از برگزاری، راندمان آن بررسی شود.	بازده فعالیت‌ها
۲۰-	ارزیابی فعالیت‌های فرهنگی منوط به تغییرات اعمال شده در افراد و جامعه ورزشی انجام شود.	
۲۱-	تمامی اقشار و آحاد جامعه بتوانند در فعالیت‌های ورزشی مشارکت فعال داشته باشند.	شعار ورزش برای همه
	کارایی	شماره
۲۲-	موج‌آفرینی می‌تواند در جو عمومی حساسیت و انگیزه ایجاد نماید.	موج‌آفرینی

۲۳-	رهایی بخشی زدودن ضد هنجارها و ضد ارزش‌ها و آداب‌ورسوم غلط از مهم‌ترین موانع رشد افراد است.
۲۴-	آگاهی بخشی در فضای فرهنگی، گاه اطلاعاتی که در جامعه بیش از همه در گردش است، تصویر و بینشی را در افراد جامعه نسبت به امور ایجاد می‌کند.
۲۵-	گفتمان سازی نمی‌توان به ترویج تک اندیشه اکتفا نمود، زیرا ترویج مجموعه‌ای منسجم از ارزش‌ها و اندیشه‌ها راحت‌تر و مؤثرتر از ترویج تک‌تک آن‌هاست. گفتمان سازی چنین ویژگی دارد.
۲۶-	الگوسازی وقتی ما برای جوانان الگوی مناسبی تبیین نمی‌کنیم دیگران به این مهم اهتمام می‌ورزند و متأسفانه الگوهای نامناسبی را در اختیار جوانان ما می‌گذارند.
۲۷-	زمان شناسی برخی زمان‌ها ظرفی مناسب برای اجرای اثربخش برنامه‌ها هستند، به‌طور مثال مناسبت‌های ورزشی
۲۸-	انعطاف پذیری اگر در حین فعالیت، ناکارآمدی یک جزء آشکار شد باید عملیات برای اصلاح انعطاف داشته باشد.
۲۹-	تداوم برنامه‌های موسمی و گذرا به اصلاح دائم منجر نمی‌شود، به‌ویژه درحالی که دشمن در حال اقدامات متنوع و مداوم است.
۳۰-	مشارکت فعالانه برای تثبیت عقاید و اندیشه و تأثیرگذاری بر رفتار افراد، گاهی باید از مشارکت فعالانه استفاده نمود؛ در این شیوه با تمرین و تجربه عملی به یادگیری و آموزش پرداخته می‌شود.
۳۱-	جذابیت مشروع زیبا گویی، فصاحت و بلاغت بهترین شیوه و اهرم برای جذب مردم است.
۳۲-	اصل هدایت برنامه‌های فرهنگی باهدف هدایت و اتمام حجت می‌باشد، نه دفع مخاطب
۳۳-	ساده‌سازی محتوا یکی از زیبایی‌های فرهنگ اسلامی سادگی و فطری بودن آن است که اقدامات تزیینی فاقد آن است و تجمل تنها چشم حس را برای لحظاتی ارضاء می‌کند.
۳۴-	فشرده‌سازی پیام‌ها فشرده‌سازی در قالب نمادها، شعارها و عناوین جذاب، عبارات کوتاه، ضرب‌المثل‌ها و دوبیتی‌های کوتاه ماندگار تأثیر بسزایی دارد.
۳۵-	استفاده از تمام ظرفیت‌ها گاه تعصبات بی‌جا یا رقابت‌های ناسالم سبب می‌شود برای اجرای یک عملیات از همه ظرفیت‌ها استفاده نکنیم یا ظرفیتی را که در اختیار داریم از مجری طرح دریغ کنیم.
۳۶-	جزء‌نگری برای انجام فعالیت‌های فرهنگی به تمام جزئیات در فرآیند توجه شود.

چابک سازی	باید به تغییرات محیطی، توجه ویژه‌ای داشت و متناسب با آن سریعاً وارد عمل شد.	۳۷-
رهبری فعالیت‌ها	با استفاده از جذابیت‌های ورزش، بتوان نفوذ فرهنگی را در جامعه افزایش داد.	۳۸-
فناوری جدید	استفاده از فناوری‌های جدید (در فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی) جهت تسریع در امور فرهنگی	۳۹-
نیازسنجی	باید فرهنگ‌سازی در ورزش متناسب با محیط‌های مختلف ورزشی صورت گیرد.	۴۰-



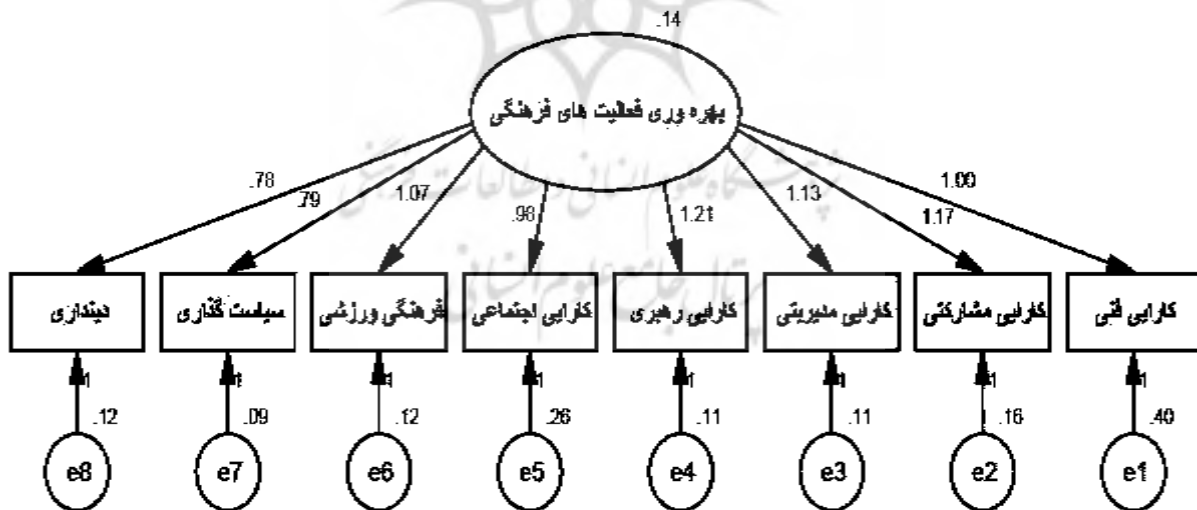


در شکل بالا که مربوط به ضرایب استاندارد شده می باشد؛ می توان ضرایب مسیر را باهم مقایسه نمود و بیشتر بودن ضرایب مسیر نشان دهنده اهمیت بیشتر آن ارتباط است.، مقادیر احتمال همه سؤالات کمتر از ۰/۰۱ است؛ بنابراین همه سؤالات در سطح معناداری ۰/۹۹ پذیرفته می شود.

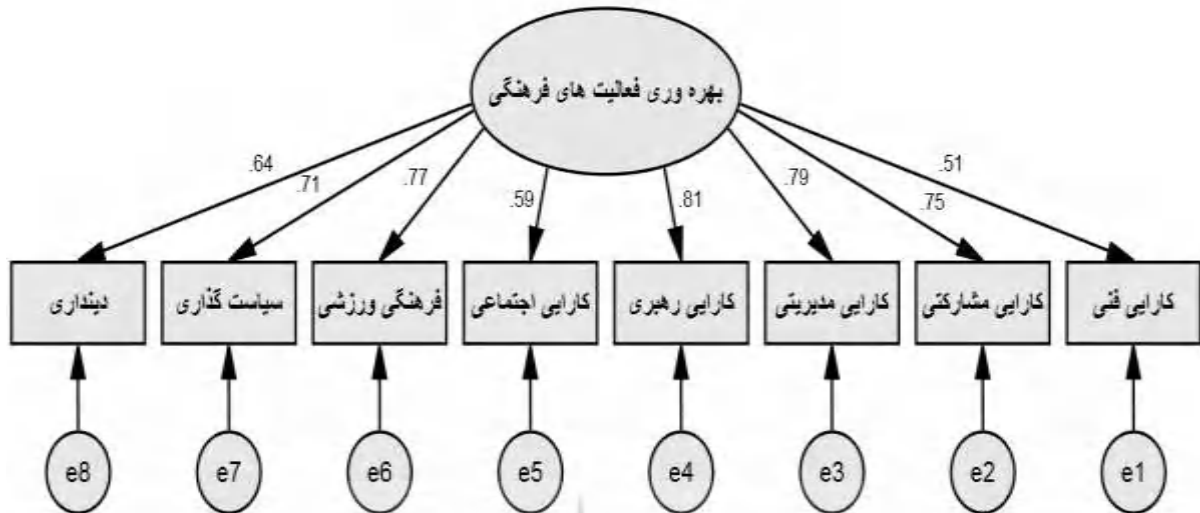
جدول (۴-۱۳) شاخص های برازش مدل

نام شاخص	مقدار	حد مجاز
(کای دو بر درجه آزاد)	۴/۲۴	کمتر از ۵
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۱۷	بالاتر از ۰/۰۹
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	۰/۸۷	بالاتر از ۰/۹
PCFI (شاخص برازش تطبیقی مختصر)	۰/۵۳	بالاتر از ۰/۵

شاخص های برازش مدل در جدول بالا ملاحظه می شوند که نشان دهنده برازش مناسب مدل است.



شکل (۴-۵) مدل ضرایب مسیر بهره وری فعالیت های فرهنگی



شکل (۴-۶) مدل ضرایب استاندارد شده بهره وری فعالیت های فرهنگی

در شکل بالا که مربوط به ضرایب استاندارد شده می باشد؛ می توان ضرایب مسیر را باهم مقایسه نمود و بیشتر بودن ضرایب مسیر نشان دهنده اهمیت بیشتر آن ارتباط است. مقادیر احتمال همه مؤلفه ها کمتر از ۰/۰۱ است؛ بنابراین همه مؤلفه ها در سطح معناداری ۰/۹۹ پذیرفته می شود.

جدول (۴-۱۵) شاخص های برازش مدل

نام شاخص	مقدار	حد مجاز
(کای دو بر درجه آزادی)	۴/۰۴	کمتر از ۵
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۱۷	بالاتر از ۰/۰۹
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	۰/۸۵	بالاتر از ۰/۹
PCFI (شاخص برازش تطبیقی مختصر)	۰/۵۸	بالاتر از ۰/۵

شاخص های برازش مدل در جدول بالا ملاحظه می شوند که نشان دهنده برازش مناسب مدل است.

جدول (۴-۱۶) آزمون معناداری عوامل مؤثر بر بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی

میانگین رتبه	عوامل مؤثر بر بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی
۵۰۰/۶۱	آزمون کی دو
۲۵۶	تعداد
۷	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری

بر اساس نتایج جدول آماره فریدمن در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده بنابراین بین میانگین رتبه عوامل مؤثر بر بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۴-۱۷) توزیع میانگین عوامل مؤثر بر بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی

میانگین رتبه	عوامل مؤثر بر بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی
۶/۵۵	دین‌داری
۴/۹۸	سیاست‌گذاری ورزشی
۴/۶۰	زندگی فرهنگی ورزشی
۲/۶۷	کارایی اجتماعی
۵/۶۹	کارایی رهبری
۴/۵۴	کارایی مدیریتی
۳/۷۲	کارایی مشارکتی
۳/۲۵	کارایی فنی

بر اساس نتایج جدول آماره فریدمن در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده بنابراین بین میانگین رتبه عوامل مؤثر بر بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در نتیجه با توجه به میانگین رتبه به‌دست‌آمده از مؤلفه‌های پژوهش، به

ترتیب دین داری، کارایی رهبری، سیاست گذاری ورزشی، زندگی فرهنگی ورزشی، کارایی مدیریتی، کارایی مشارکتی، کارایی فنی و کارایی اجتماعی دارای بالاترین اولویت بودند.

بحث و نتیجه گیری:

در بررسی شاخص اول یافته‌های تحقیق نشان داد که عامل رهبری، بیشترین تأثیرگذاری را در مدل مطلوب بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان دارد. نتایج این تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیق‌های ویز، مکین و کرلت (۲۰۱۰) و شریفی و منتظری (۱۳۹۵) همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می‌توان بیان نمود که درک روابط میان سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی موجب افزایش اثربخشی رهبری و در نتیجه اطلاعات ارزشمند برای سازمان می‌گردد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که کارایی مدیریتی از عوامل تأثیرگذار در مدل مطلوب بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان است همچنین هدف گذاری برای برنامه‌های ورزشی، آموزش نیروی انسانی و اصلاح ساختارهای سازمانی بیشترین تأثیر را در بهره‌وری سازمان‌های ورزشی دارد. وری فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان است عواملی که اجازه می‌دهند که مدیریت مشارکتی به گونه‌ای موفقیت آمیز اجرا شود. اول از همه، فرهنگ‌های ایجاد شده از سوی بنیان‌گذارانی با آن دسته خصوصیات فردی که سبک رهبری مشارکتی را رواج می‌دهند و بستر مساعدتری را برای ایجاد مشارکت به همراه خواهد داشت. بنیان‌گذاران، مسئولان اصلی برای خلق سیستم ارزشی هستند بنابراین، اگر آنان ارزش‌ها را به‌طور هماهنگ و منظم همراه یک سبک مدیریت مشارکتی انتقال نداده باشند از همان ابتدا فرهنگ از یک پایه نه‌چندان مناسب برای مشارکت برخوردار خواهد بود.

در تبیین این نتایج می‌توان بیان نمود که دین داری و شبکه معرفت دینی، شامل اعتقاد و عمل به نظام و شبکه‌ای از باورها، اخلاق و اعمال عبادی می‌شود که میان آن‌ها رابطه علی تشکیکی برقرار است. همچنین در میان باورها، احکام و اعمال عبادی نیز رابطه شبکه‌ای برقرار است؛ به گونه‌ای که هرچه باورها، امور اخلاقی و اعمال عبادی به هسته مرکزی دین نزدیک‌تر باشند، دارای ثبات، کلیت و گاه عقلانیت بیشتری هستند و در مقابل، آن دسته از باورها، اخلاقیات و اعمال عبادی که از هسته مرکزی دین دورتر می‌شوند، به حاشیه دین داری و شبکه معرفت دینی نزدیک‌تر شده، تماس بیشتری با اجتماع، فرهنگ و معیشت مردم دارند در ادامه بررسی‌ها یافته‌های تحقیق نشان داد که کارایی اجتماعی از عوامل تأثیرگذار در مدل مطلوب بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان است. در راستای این نتایج می‌توان بیان نمود که سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان به مواردی همچون: توجه بیشتر به کیفیت بهره‌گیری از رسانه‌های جدید ارتباطی توسط کارکنان، آموزش‌های مستمر درباره قابلیت‌های نرم‌افزاری رایانه و اینترنت، افزایش سرعت و فراگیر بودن اینترنت در محلی سازمان، ارائه خدمات و معرفی منابع عملی و آموزشی اینترنتی، معرفی و تحلیل برنامه‌های گوناگون علمی، سیاسی، اجتماعی و مذهبی تلویزیون ماهواره‌ای در قالب برگزاری جلسه‌های هم‌اندیشی توجه داشته باشند. نتایج نشان می‌دهد کارایی فنی از عوامل تأثیرگذار در مدل مطلوب بهره‌وری فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان است نتایج پژوهش نشان داد که ورزش و مسابقات ورزشی نقش مهمی در شناخت مشارکت و تشریک مساعی بین افراد، مسئولیت‌پذیری و بروز استعدادها، تحکیم ارتباطات اجتماعی، تقویت همبستگی و مشارکت اجتماعی، ارتقا سلامت روانی و جسمی، پرورش اخلاق انسانی و اجتماعی، تقویت و ارتقاء سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و انسانی، گسترش روابط بین‌الملل و ارتباطات میان فرهنگی، تقویت تفاهم، صلح و غیره دارد. در تبیین این نتایج می‌توان بیان نمود که ورزش به‌عنوان یکی از مسائل فرهنگی - اجتماعی عمومی و همگانی از اهمیت خاصی در جوامع مختلف برخوردار بوده که نقش و کارکردهای متعدّد اجتماعی، فرهنگی و ارتباطی داشته و تأثیرات و تحولات زیادی را بر مناسبت‌های بین‌المللی برجای می‌گذارد. بر اساس

نظریات مختلف ارتباطی و جامع شناسی از جمله دیدگاه کارکردگرایی، ورزش و مسابقات ورزشی می‌تواند در نقش مهمی شناخت مشارکت و تشریک‌مسابی بین افراد، مسئولیت‌پذیری و بروز استعدادهاى اجتماعى، تحکیم و گسترش ارتباطات اجتماعى، تقویت همبستگی و مشارکت اجتماعى، ارتقاء سلامت روانی و جسمی، پرورش اخلاق انسانی و اجتماعى، تقویت و ارتقاء سرمایه‌های اقتصادى، اجتماعى، فرهنگى و انسانى، گسترش روابط بین‌المللى و ارتباطات میان فرهنگى، تقویت تفاهم و توسعه صلح، ایجاد نشاط اجتماعى و هیجان‌ات عمومى و پربار شدن اوقات فراغت، تقویت همبستگی یا تعلق اجتماعى، بسترسازی برای گسترش گردشگری ورزشی و فرهنگى، اطلاع‌رسانى و آگاهی‌بخشى از طریق فراهم نمودن زمینه نقد و گفتگو بین گروه‌های مختلف و غیره ایفا نماید؛ از این رو بهتر است که گسترش ورزش در ابعاد مختلف اجتماعى و فرهنگى مورد توجه ویژه قرار گیرد.

تشکر و قدردانى:

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانى را از کلیه كسانى كه در انجام این مطالعه همكارى نمودند، به عمل مى‌آورند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع:

- ابطحی، ح؛ کاظمی، ب. (۱۳۸۸). بهره‌وری، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران.
- ابطحی، س.ح. (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی، کرج: مؤسسه آموزش و تحقیقات مدیریت وابسته به وزارت نیرو.
- آیتی، ح. (۱۳۸۹). الگوی تحول‌آفرین فرهنگ‌سازمانی و نقش آن در بهره‌وری منابع انسانی، رساله دوره دکتری مدیریت، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- بلقیسی پی. (۱۳۸۵). بهره‌وری سازمانی و بررسی روش‌ها، مجله تحول اداری، شماره ۸ و ۹.
- بیرو، آ. (۱۳۹۱). فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران: کیهان.
- تسلیمی، م.س؛ سنجقی، م؛ ایزدی، م. (۱۳۸۶). طراحی و تبیین الگوی تحول فرهنگ‌سازمانی با رویکرد افزایش بهره‌وری سازمان‌های دولتی، دانشور رفتار مدیریت و پیشرفت، سال هفدهم، شماره ۴۱.
- جبار زاده. (۱۳۹۲). شناسایی شاخص‌های مؤثر در سنجش بهره‌وری کارکنان، مطالعه موردی بازرسی کل ناجا. فصلنامه نظارت و بازرسی، سال هفتم، شماره ۲.
- جعفری‌نیا، ش. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- حاجی کریمی، ع؛ پیرایش، ر. (۱۳۸۵). تبیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر، مجله فرهنگ میراث، شماره ۱۴.
- رفیع، ج. (۱۳۹۰). فرهنگ مهاجم، فرهنگ مولد، انتشارات اطلاعات.
- روحانی، م. (۱۳۹۱). بررسی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان لیگ برتر باشگاه‌های فوتبال ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه گیلان ص ۵.
- رهنمایی، س.ا. (۱۳۸۸). آسیب‌شناسی فرهنگی، مجله معرفت، ش ۳۰، ص ۲۸.
- سلیمی، م. (۱۳۹۶). ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۱.
- سیدعامری، م. (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی و بهره‌وری مدیران در ادارات تربیت‌بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی. نشریه حرکت، شماره ۳۵، صص ۱۵۸-۱۴۳.
- سیدعامری، م.ح. (۱۳۹۳). تبیین فرهنگ‌سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی با رویکرد نظری مدل دنیسون. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۲، ص: ۲۴۲-۲۲۹.
- شاین، ا. (۱۳۹۰). مدیریت فرهنگ‌سازمانی و رهبری، مترجمان: برزو فرهی بوزنجانی و شمس‌الدین نوری نجفی، تهران، سیمای جوان.
- شیروانی، ع؛ صمدی، ب. (۱۳۸۶). مفهوم بهره‌وری و راه‌های ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی. مجله تحول اداری، شماره ۱۹.

- صالحی امیری، س.ر؛ کاووسی، ا. (۱۳۹۲). فرهنگ و مدیریت سازمان‌های فرهنگی، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- صالحی امیری، س.ر. (۱۳۸۶). مفاهیم و نظریه‌های فرهنگی، تهران، انتشارات ققنوس.
- صفاری، م؛ شهرزاد، ن. (۱۳۸۹). رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در سازمان تربیت‌بدنی از نظر کارشناسان این سازمان. نشریه حرکت، شماره ۴.
- قاسمی منفرد، م. (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی زمان در نهج‌البلاغه. ناشر فرهنگ مکتوب.
- قائدعلی، ح.ر؛ عاشوری، م و کرمی، ر.ع. (۱۳۹۳). کاستی‌ها و مشکلات اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی در دانشگاه؛ پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، سال سوم، شماره ۹.
- کریمی، ز. (۱۳۸۷). نقدی بر کتاب استراتژی توسعه درون‌زا، کتاب توسعه، تهران: نشر توسعه.
- کریمی شهبایی، ا؛ معمار زاده، غ؛ الوانی، س.م؛ مدیری، م. (۱۳۹۵). طراحی مدل بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران. مدیریت بهره‌وری، سال دهم، شماره ۳۷، ص: ۲۷-۷.
- مظاهری، م.م؛ کاووسی، ا؛ موسوی، س.ر. (۱۳۸۸). ارائه الگوی مناسب جهت تعیین اولویت‌های مراکز فرهنگی و تحول آن‌ها بر اساس رویکرد اسلامی - ایرانی، بصیرت، شماره ۴۴.
- مولینیر، پ. (۱۳۸۹). آموزش حرفه‌ای مدیران فرهنگی، مترجم: علی هاشمی گلپایگانی، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، معاونت پژوهشی، مرکز پژوهش‌های بنیادی.
- نادریان جهرمی، م؛ امیرحسینی، س.ا؛ سلطان حسینی، م. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر برافزایش بهره‌وری سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان، مجله حرکت، شماره ۳۴، ص: ۶۸-۵۹.
- هنری، ح. (۱۳۸۹). طراحی و تبیین مدل نظام اطلاعاتی و سیستم بهره‌وری منابع انسانی در سازمان تربیت‌بدنی، فدراسیون‌های ورزشی منتخب و کمیته ملی المپیک. رساله دوره دکتری تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- Cameron, k. S., & Quinn, R. E. (2005). Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework. The Jossey-Bass. Business & Management Series.
- Chalitpol, S.; Sombat, K.; , Tepprasit, G. (2019). Managing Community Sports and Recreation in Local Administrative Organizations in Thailand, International Journal of Interdisciplinary Research, Volume 8, Number 1.
- Cyert. R. M. & March. J. G, (2007). "A behavioral theory of the firm", Prentice hall, Upper saddle river, NJ, 128-287.
- Denison, D.R. (1995). Corporate Culture and Organizational Effectiveness, John Wiley, N.Y., U.S.A.
- Evans, Ph & Walf, B. (2005), Collaboration Rules, Harvard Business Reviw, Jul.- Aug. p.3
- Eydi, H., Ramezanineghad, R., Yosefi, B., Sajjadi, S. N., & Malekakhlagh, E. (2011). Compressive Review of Organizational Effectiveness in Sport. Sport Management International Journal, 7 (1): 5-21.
- Hofstede, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. Administrative Science quarterly. 35, PP 286-316.

- Hulme, A., McLean, S., Read, G. J. M., Dallat, C., y Bedford, A., Salmon P. M. (2019). Sports Organizations as Complex Systems: Using Cognitive Work Analysis to Identify the Factors Influencing Performance in an Elite Netball Organization, *Front. Sports Act. Living*, 04 November.
- James, p. (1998). organization Structure, *Pacific Sociological Review*, 20(2), April.
- Kallithea, T. J. (1999). A confirmatory factor analysis of the competing value instrument. *Educational and Psychological measurement*. 59, PP 143- 158.
- Karakus, S. (2011). Evaluation of the factors that affect performances of active football referees in Turkey. *African journal of business management vol. 5(20)*, pp.8215- 8223, 16 september,.
- Kasraie, A.R. & Alirahimi, M.M. (2009). "The relationship between organizational structure and effectiveness of communication in the Retirement organization country in terms of employees, *Journal of Insight*, year 16Th, 44.
- Kordanae ich, A., Moghimi, S.M., qanati, S., Yazdani, H.R. (2009). Relationships between elements of organizational structure and entrepreneurial culture at Tehran University. *Public Administration*, 1(3), 119-134.
- Myers, N. D., & Jin, Y. (2013). Exploratory structural equation modeling and coaching competency. In P. Potrac, W. Gilbert, & J. Dennison (Eds.), *Routledge handbook of sports coaching*, 81- 95, London: Routledge.
- O'Neil, J, Beauvais, L, Scholl, R. (2006). The use of organizational culture and Structure to guide.
- Peng, Y and Ming L. (2011). Evaluation Index System on Performance Management of Universities High-Level Wushu, *Proceedings of the 7th International Conference on Innovation & management*, 814 - 818.
- Peters, T., & Waterman, R. (1982). *In search of excellence: Lessons from American s best run companies*. New York. Harper & Row.
- Peterson, D, Nix, C.L, (2010). The Effect of the coaches use humor on female volleyball players evaluation of their coaches. *Journal Of Sport Behavior*, PP: 14-20.
- Prichard. R.D (1992), *Hand book of Industrial psychology*, 2ed, vol3, Palo atto, CA: Consulting psychology press.
- Robbins, S.P. (1999). *Organization theory (structure, design, applications)*, translated by Seyyed Mehdi Alvani, Hassan Danae'i Fard, Tehran, Safar, 2Th.
- Smith, E.A. (1990). The Productivity Manual: Methods and Activities for involving employees. In *productivity improvement: Houston: Gulf publishing company*. The value of showing consideration for employees' morale and welfare in high-performance work systems, *Human Resource Management*, 50 (1), pp.29- 44.

Identifying indicators affecting the productivity of cultural activities in sports organizations in Isfahan

Mehdi Shakri¹, Narges Atrian² *

1. Master of Cultural Planning, Shahin Shahr Branch, Islamic Azad University, Shahin Shahr, Iran

2. PhD in cultural planning and management, Shahin Shahr Branch, Islamic Azad University, Shahin Shahr, Iran

Abstract:

The aim of this study was to develop an optimal model of productivity of cultural activities in sports organizations in Isfahan. The method of this basic research was exploratory which was done qualitatively and quantitatively. The statistical population of the study in the qualitative part, elite people with cultural experience in sports organizations and in the quantitative part of all employees of sports organizations in Isfahan was 750 people. The statistical sample size in the qualitative part was snowball and in the quantitative part using Krejcie and Morgan formula was 256 people. The measurement tool in this study was an interview and a researcher-made questionnaire. After conducting a preliminary study and determining the variance of the questions; Through Cronbach's alpha coefficient, the reliability coefficient of the questionnaire was 0.94. T-test, structural equations and Friedman test were used to analyze the findings of this study. the results showed that the components of the research include: religiosity, leadership efficiency, sports policy, cultural and sports life, managerial efficiency, participatory efficiency, technical efficiency and social efficiency. Finally it is better to have a set of policies, policies and actions of government, public and non-governmental institutions in order to develop the habit of sports among citizens and also try to change the attitudes, values and norms of a group or a group of Individuals in the sports environment to behave in accordance with the norms of public culture and also to use sports in order to influence public culture and solve cultural and social problems.

Keywords: Productivity, Cultural Activities, Sports Organizations

* Correspondence: na.atrian@gmail.com