

شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و

سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها

علی اصغر فانی^۱، مهدی آقازیرتی^{۲*}

۱. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تربیت مدرس

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تربیت مدرس

(تاریخ دریافت: ۹۱/۶/۵؛ تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲/۴)

چکیده

ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن در سازمان‌ها از آنجا ناشی می‌شود که شادی از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش داده و از طرفی با کاهش عواطف منفی، باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد. در این راستا، تحقیق حاضر درصدد است تا به بررسی سطح شادی در یکی از سازمان‌های پژوهشی بپردازد. بدین منظور پس از مطالعه ادبیات تحقیق، مؤلفه‌های شادی شناسایی گردیده و مورد تایید خبرگان قرار گرفت و پرسش‌نامه شادی در بین کارکنان توزیع گردید و با کمک نرم‌افزار SPSS وضعیت مؤلفه‌های مذکور مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و در نهایت، وضعیت شادی در سازمان مذکور در حد متوسط ارزیابی گردید و راه‌کارهای پیشنهادی جهت بهبود وضعیت شادی در این سازمان ارائه شد.

واژگان کلیدی

شادی، شادی فردی، شادی سازمانی، ارزیابی عملکرد.

مقدمه

امروزه سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. با سلامت افراد، سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود.

شادی^۱ در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید (دوتان^۲ و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۱۲).

شادی از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش می‌دهد و از سویی باعث کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه، افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود (اندرو^۳ و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۲۴). به اعتقاد کارشناسان هم اکنون نشانه‌های صریحی از افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در بعضی از سازمان‌ها به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر پایین آمدن سن خودکشی، افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی - اجتماعی را در برداشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و غم جانشین آن شده است. (آرگایل^۴، ۱۹۹۹، ص ۳۵۷).

سال‌های بسیاری است که توجه به سلامت جسمی کارمندان مورد توجه بوده است، ولی توجه به سلامت روحی آن‌ها چندین مورد توجه قرار نگرفته است. تا اندک زمانی پیش به وضعیت سلامت روحی کارکنان در محیط کار توجه نمی‌شد و حتی آموزشی هم در زمینه چگونگی ارتقای سلامت روحی برای کارکنان وجود نداشت و با وجود اهمیت

-
1. Happiness
 2. Dutton
 3. Andrew
 4. Argyle

علمی و اخلاقی این موضوع سازمان‌های کمی بودند که این موضوع را مورد توجه قرار داده باشند. در بهداشت روانی شادمانی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می‌دهد و از طرف دیگر، به افزایش رضایت‌مندی و در نتیجه، بهره‌وری منجر می‌گردد. لذا برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و با نشاط و به طور 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 خمودگی وای استایی نجات دهد. این مسأله نه تنها می‌تواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و رشدیابنده تبدیل نماید، بلکه می‌تواند بر خانواده پرسنل 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، عملکرد را نیز ارتقاء داد (فری^۱، ۱۹۹۵، ص ۱۲۶۵).

عوامل متعددی بر میزان شادی مؤثرند. از جمله عوامل فردی نظیر: سلامت جسمی و روحی فرد، توانمندی انجام کار یعنی توانایی فیزیکی برای انجام یک کار مشخص، انگیزه یعنی تمایل ذهنی و شور و شوق برای انجام دادن یک کار مشخص، رضایت شغلی، یعنی لذت بردن از انجام کار در یک حرفه مشخص، توانایی‌های تکنیکی، یعنی این که یک فرد بداند که کارش را چگونه باید انجام دهد. هم‌چنین عوامل سازمانی که بر عوامل فردی تأثیرگذارند نظیر: شرایط محیط کاری که فرد می‌باید آن کار کند (مواردی از قبیل نور کافی، دمای مناسب، تهویه، آلودگی هوا و مواردی از این قبیل)، خصوصیات مربوط به شغل چون حقوق، پاداش، فشار کاری و...، عوامل مربوط به سازمان از قبیل ساختار سازمان، نقش‌های مدیریتی و محیط اجتماعی آن، تسهیلات و خدمات موجود در سازمان، محیط بیرونی نظیر شرایط آب و هوایی و...، عوامل محیطی که بر شرایط درون محیط کار تأثیر می‌گذارد، از جمله نور کم یا بیش از حد و ناراحتی از نور خورشید، دمای نامناسب و رطوبت نامناسب (فورديس^۲، ۱۹۹۸، ص ۳۶۵).

-
1. Ferrie
 2. Fordyce

بهبود شرایط محیطی سبب شادمانی و سلامت روحی و راحتی کارکنان می شود. از منافع یک محیط کاری مناسب می توان به مواردی از قبیل کاهش هزینه ها، کاهش غیبت های کاری به علت بیماری، دست یافتن به سطح بهره وری ایده آل و افزایش راحتی کارکنان اشاره نمود. افراد مختلف به گونه های متفاوتی به شرایط محیطی پاسخ می دهند، اما تحقیقات نشان دهنده ارتباط مثبت بین شادمانی و عملکرد با راحتی در محیط کار هستند (بوهم^۱ و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۱۰۹).

از دیدگاه بعضی از صاحب نظران مفهوم مبهم و اسرار آمیز شادی، عبارت است از حالت خوشحالی، سرور و یا در رضایت زندگی کردن و لذت بردن از آن، بنابر این داشتن عواطف مثبت و رضایت مندی از عناصر اصلی زندگی می تواند شادی بخش و شادی آفرین باشد. روان شناسان معتقدند که عنصر سومی نیز وجود دارد که در شادی باید به آن توجه شود و آن کم کردن اضطراب و کاهش عواطف منفی است. البته شادی مانند هر مقوله دیگری دارای درجات پایین تا بالا است و معمولا افراد بین دو طیف کم و یا زیاد شادی قرار می گیرند. این که فرد در چه میزانی از شادی قرار دارد، تا حد زیادی بستگی به یادگیری، آموزش و داشتن نگرش مطلوب نسبت به محیط کار و زندگی دارد. این موضوع این مسأله را در پی دارد که اگر چه رابطه قوی بین برخی از صفات شخصیتی نظیر برون گرایی^۲ و روان شادی وجود دارد ولیکن ابعاد دیگری از شخصیت هستند که در حیطه سبک های تفکر و یادگیری قرار دارند و به طور غیر مستقیم باعث شادی می شوند. مثلا افراد شاد، عزت نفس^۳، حس کنترل و خوش بینی بیش تری دارند که این حالت از حس مقصودگرایی^۴ آنان که از داشتن هدف در زندگی مشتق می شود، بهره می گیرد. به عبارت دیگر، افراد دارای این ویژگی های شخصیتی چه به طور مستقیم و غیر مستقیم، شادترند و

-
1. Boehm
 2. Extra Version
 3. Self-Esteem
 4. Purpose

از زندگی بیش‌تر لذت می‌برند (استرابیریج^۱، ۱۹۹۸، ص ۱۲۳).

افزایش فعالیت‌های تفریحی نظیر افزایش تمرینات ورزشی شاد در درمان افسردگی و برای شادی افراد سالم مؤثر است. تفریح تحت کنترل خود ماست و به منظور افزایش شادی می‌توان آن را دست‌کاری کرد. افزایش شادی می‌تواند به صورت جمعی و یا یک موضوع نسبتاً فردی باشد. تفریح همراه با پیوستگی اجتماعی و یا داشتن روحیه سازمانی بالا می‌تواند عامل مؤثر در شادی جمعی باشد. شکل، ساختار، میزان مشارکت پرسنل در تصمیمات سازمانی عامل بسیار مهمی در افزایش نشاط است که با توجه به دو بعد اصلی شادی، یعنی افزایش رضایت‌مندی و عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی همراه است (کریس^۲ و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۱۲۵).

برای رشد عواطف مثبت کووما و همکاران (۲۰۰۴) حقیقی را انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رابطه با دوستان و ایجاد فضای توأم با محبت، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف و به خصوص شادی مهم باشد. همچنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت‌دادن آن‌ها در امور مربوط به کار و سازمان می‌تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثرگذار باشد. امروزه ثابت شده است که عوامل متعددی بر شادی کارکنان یک سازمان تأثیر دارد. برخی از این عوامل عبارتند از:

حقوق و سیستم پاداش نیز بر خوشنودی و در نتیجه شادی اثر قابل توجهی دارد (آدامز^۳، ۱۹۹۷، ص ۲۱۰). پرهیز از مقایسه نابجا با خوشنودی ارتباط دارد. تحقیقات نشان داده کسانی که احساس فاصله کمی با دیگران می‌کنند، شادترند؛ ولی کسانی که احساس فاصله زیادی با دیگران می‌کنند شادی کمی دارند. علاوه بر این میزان سازگاری در خوشنودی و افزایش شادی مؤثر است (کراس و استرنبرگ، ۱۹۹۷، ص ۲۹۰).

-
1. Strawbridge
 2. Cruise
 3. Adams

عوامل شناختی و نگرشی مانند خوشبین بودن و بدبین بودن روی رضایت‌مندی و خوشنودی مؤثر است. علاوه بر این، خودکنترلی عواطف را بالا می‌برد و باعث خوشنودی و در نتیجه شادی می‌شود. شوخی یک پدیده اجتماعی است که عاملی در پیوستگی اجتماعی و بخشی از مهارت‌های اجتماعی به شمار می‌آید که مردم را شاد می‌سازد و آن‌ها را تخلیه عاطفی می‌کند و همبستگی افراد با هم را افزایش می‌دهد. استفاده از این روش به طور هوشمندانه ارتباط عاطفی را افزایش می‌دهد و موجب احساس رضایت در زیردستان و حفظ ارتباط مثبت می‌شود و خوشنودی را به دنبال دارد.

کاهش فشار روانی و حذف عواطف منفی از فاکتورهای دیگر شادی هستند که باید به آن‌ها توجه شود. در محیط کار برای کسانی که دوره‌های آموزش کنترل استرس و حذف عواطف منفی را گذرانده، رضایت شغلی افزایش یافته (مورفی^۱، ۱۹۹۴، ص ۳۲). تحقیقات به عمل آمده نشان می‌دهد که بعضی از شرکت‌های آمریکایی با حذف اضطراب، افسردگی و حذف دیگر عواطف منفی توانسته‌اند از اثرات چشم‌گیر آن در افزایش شادی و رضایت‌مندی بهره ببرند.

حمایت‌های عاطفی کارکنان استرس را کاهش و ایمنی را افزایش می‌دهد و در شادی اثر دارد و در نهایت، باعث افزایش عملکرد و بهره‌وری می‌شود (ویکراما^۲، ۱۹۹۷، ص ۳۶۵). حمایت اجتماعی و سلامت خانواده می‌تواند در افزایش شادی و در نتیجه بهره‌وری اثرات چشم‌گیری داشته باشد، به طوری که پرسنلی که از حمایت خانوادگی بهتری برخوردار بوده‌اند، عواطف منفی خود را بهتر کنترل کرده و در نتیجه، نسبت به هم‌ردیف خود از شادی و رضایت‌مندی بهتری برخوردار بوده‌اند و در شدیدترین مراحل خود را کنترل نموده‌اند.

رضایت‌مندی از دیگر عوامل مهم در شادی است که در اثر عوامل گوناگون به وجود می‌آید. رضایت شغلی در اثر افزایش حقوق، افزایش مهارت، استقلال و تنوع شغلی

-
1. Murphy
 2. Wickrama

افزایش می‌یابد و جنبه اجتماعی آن بسیار مهم است. مثلاً روابط منفی و تعارض نقش در محیط کار رضایت‌مندی را کاهش می‌دهد. رضایت شغلی با سن و گذشت زمان ارتباط دارد. جایگاه شغلی و ارتباطات سازمانی می‌توانند در افزایش رضایت شغلی مؤثر باشند و در نهایت، با رضایت شغلی و افزایش شادی در محیط کار، عملکرد و بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد (نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۶).

مهم‌ترین عامل اثر بخشی در هر سازمان نیروی انسانی است، لذا برای افزایش اثر بخشی و در نتیجه بهره‌وری نیروی انسانی لازم است تا راهبردهای خاصی به کار گرفته شود. به کارگیری نیروی اثر بخش در دو عامل حیاتی سازمان، یعنی کاهش هزینه‌ها و افزایش راندمان و عملکرد نقش دارد و برون دادها را افزایش می‌دهد. هر چه مقابله مؤثر با فشار روانی و دور کردن کارکنان از فرسودگی و کاهش عواطف منفی بیش تر باشد و تلاش برای، بالابردن رضایت‌مندی و افزایش عواطف مثبت مؤثر باشد، بهره‌وری افزایش می‌یابد. مطالعات زیادی به بررسی این موارد در محیط کار پرداخته‌اند که نتایج آن‌ها نشان می‌دهد که در سازمان‌ها می‌توان با مداخله و دست‌کاری بعضی از متغیرها جو سازمانی را دگرگون کرد و شادی، خشنودی شغلی و در پی آن بهره‌وری را افزایش داد (اسمیت سون، ۲۰۰۰، ص ۶۹۱).

در بالا به برخی از مؤلفه‌ها یا به عبارتی عوامل مؤثر بر شادی اشاره گردید. در این قسمت به تعریف برخی دیگر از مؤلفه‌های شادی می‌پردازیم:

امنیت در محیط کار

احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آنچه را که شخص دارد و حصول اطمینان از تداوم برخورداری آن در آینده می‌باشد (صفری شالی، ۱۳۸۷، ص ۲۵). این سطح شامل اساسی‌ترین مبانی برای محیط کاری شاد است و شامل موارد زیر است:

- ایمنی: خطری در محیط کار شما را تهدید نمی‌کند.
- محیط کاری مناسب: مثل نور، دما، صدا، کیفیت هوا
- حقوق منصفانه: حقوقی که شما به راحتی بتوانید با آن زندگی کنید.

- امنیت: امنیت در قبال سوء استفاده‌های کاری و اخراج غیر منطقی

عدالت

اولین تعاریف عدالت به سقراط، افلاطون و ارسطو منسوب است. از نظر ارسطو، عدالت یعنی داشتن رفتار برابر با افراد برابر. بر اساس تئوری عدالت که توسط آقای آدامز مطرح شد، هر فردی نسبت نتایج حاصل از کار خود را به نهاده‌هایش در آن کار را با دیگران مقایسه می‌کند. فرد بر اساس این مقایسه احساس عدالت یا بی‌عدالتی می‌کند (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۲۷۵).

انواع عدالت در سازمان‌ها عبارتند از:

عدالت توزیعی: در این نوع عدالت پاداش‌ها و پیامدها مورد مقایسه قرار می‌گیرند که آیا نتایج و پیامدها در بین افراد عادلانه توزیع شده است یا خیر؟
 عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای را به منزله رعایت انصاف در فرآیندهایی که توسط آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند، تعریف می‌کنند.
 عدالت تعاملی (مراوده‌ای): این عدالت منصفانه بودن رفتار تصمیم‌گیرندگان را در فرآیند تصمیم‌گیری سازمان مدنظر قرار می‌دهد.

تعامل با همکاران

انسان اساساً موجودی اجتماعی است و تمایل به ارتباط با دیگران در طبیعت انسان ریشه‌ای ژرف دارد (وایر، ۱۳۸۲، ص ۳۰).
 تحقیقات پزشکی در مورد فواید جسمانی روابط صمیمانه نشان می‌دهد، افرادی که دوستی‌های صمیمانه‌ای دارند، در حملات قلبی و جراحی‌های بزرگ زودتر بهبود می‌یابند و کم‌تر در معرض بیماری‌هایی مثل سرطان یا عفونت‌های تنفسی قرار می‌گیرند (لاما و کاتلر، ۱۳۸۳، ص ۱۲۵). روابط صمیمانه و متعادل در محیط کار علاوه بر تندرستی بر سلامت روانی کارکنان نیز تأثیر مثبت دارد و یکی از فاکتورهای کلیدی برای شادی و نشاط، برخورداری از سلامت روانی می‌باشد.

ساختار منعطف

اگر قرار باشد کارکنان توانایی خود را به بهترین شکل بروز دهند باید میزان آزادی و

اختیار آن‌ها افزایش یابد. لذا می‌توان گفت بوروکراسی مانع موفقیت افراد شده و روحیه آن‌ها را نابود می‌کند (بنیس، ۱۳۸۱، ص ۲۲۰). مدیر عامل شرکت اتیکان در فصل دوم کتاب خود - پیروزی در جنگ با بوروکراسی - می‌نویسد:

«زمانی که سازمان‌ها بزرگ‌تر، قدیمی‌تر و موفق‌تر می‌شوند، لایه‌های مدیریتی، دپارتمان‌ها، جلسات، گزارشات و قوانین بیش‌تر می‌شوند. لذا سازمان‌ها به علت توسعه برنامه‌های کاری خود کارکنان و مشتریان خود را نادیده می‌گیرند. به تدریج، تماس مدیریت با سازمان کم‌تر و کم‌تر می‌شود به طوری که مغرور و خودبین به نظر می‌رسد. این امر موجب رنجش کارکنان می‌شود».

مثبت اندیشی

مراد از مثبت اندیشی تخیل مثبت نیست. زیرا تخیل مثبت پشتوانه واقعی ندارد و فرد را شکننده و آسیب‌پذیر می‌کند. مثبت اندیشی مبتنی بر کشف واقعیات خوشایند است (پسندیده، ۱۳۸۴، ص ۱۴۰). نگرش مثبت مبتنی بر واقعیات خوشایند سرمنشأ تلاش، پویایی و شادابی است (صفری شالی، ۱۳۸۷، ص ۴۵). ذهنیت مثبت می‌تواند سلامت جسمی را نیز ارتقا دهد (لاما و کاتلر، ۱۳۸۳، ص ۱۵۰).

یادگیری سازمانی

نقطه آغاز مباحث یادگیری سازمانی به اواخر دهه ۷۰ و اوایل دهه ۸۰ میلادی برمیگردد (سنگه، ۱۳۸۴، ص ۸۴). یادگیری سازمانی به معنای توانایی سازمان در کسب بصیرت و دانش از خود و سازمان‌های دیگر و ایجاد تغییر در عملکرد خود بر اساس بصیرت و دانش جدید می‌باشد. در یادگیری سازمانی، دانش جدید خلق می‌شود و از آن دانش در عمل استفاده می‌شود (زارعی متین، ۱۳۸۷، ص ۳۸۰). سیمون مدیر عامل شرکت هرمان میلر یادگیری سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: «یادگیری سازمانی عبارت است از جست و جو کردن، پذیرفتن و در آغوش گرفتن تغییرات» (سنگه، ۱۳۸۴، ص ۸۵).

خودگشودگی

خودگشودگی باعث شادی در محیط کار می‌شود و بالعکس پنهان کردن تفکرات و احساسات واقعی منجر به عدم نشاط و شادی در محیط کار خواهد شد. به اشتراک

گذاشتن اطلاعات باعث اعتماد در افراد شده و آن‌ها احساس ارزشمند بودن می‌کنند. گلמן معتقد است که زمانی که شما (مدیران) با گشودگی با افراد ارتباط برقرار می‌کنید، از خلاقیت و انرژی آن‌ها به بهترین نحو استفاده خواهید کرد. اگر شما (مدیران) این کار را انجام ندهید افراد احساس می‌کنند که به منزله چرخ دنده ماشین می‌باشند و شاد نخواهند بود (کولمن^۱، ۱۹۹۸، ص ۱۷۵).

مشارکت

مطالعات روان‌شناسی بارها نشان داده است که توانایی کنترل عوامل محیطی، اساسی‌ترین مؤلفه برای شادی می‌باشد. زمانی که ما در تصمیماتی که برای ما مهم است، شرکت می‌کنیم و برای ساختن آینده خود فعالانه وارد عمل می‌شویم شادتر خواهیم بود. مشارکت از دیدگاه اسلام باعث بهره گرفتن از توانمندی دیگران می‌شود و همدلی و صمیمیت را افزایش می‌دهد. مدیریت مشارکتی یکی از شیوه‌های نوین انگیزشی در اداره مؤثر سازمان‌های تولیدی و خدماتی در بخش‌های خصوصی و عمومی است. مدیریت مشارکتی بر این منطق استوار است که افراد در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌هایی که بر سرنوشت آن‌ها اثر می‌گذارد، مشارکت کنند، در کارهای خود آزادی عمل بیشتری داشته باشند و بر زندگانی کاری خود کنترل‌هایی اعمال نمایند (مک لگان و همکاران، ۱۳۷۷، ص ۵۰).

معنادار بودن کار

معنادار بودن کار و زندگی مهم‌ترین عاملی است که موجب انبساط روحی انسان می‌شود. بیش‌تر روان‌شناسان وجود معنا در زندگی را عامل اساسی برای واداشتن آدمیان به ادامه زندگی به طور عام و فراهم کردن زندگی شاد و همراه با خرسندی به طور خاص می‌دانند. اساسی‌ترین مفاهیمی که می‌توانند به زندگی انسان معنا دهند، ایمان به امور متعالی می‌باشد. انسان‌ها نه تنها در زندگانی دنبال هدف هستند، بلکه در محیط کار نیز می‌خواهند

1. Coleman

حکمت و معنای کار معلوم باشد (بنیس، ۱۳۸۱، ص ۲۲۵). بر اساس نظریه نشاط و خوشبختی واقعی، یکی از منابع نشاط انجام کارهای مفید و هدفمند است که به معنای انجام کارهایی است که به منظور دستیابی به ارزش‌ها صورت می‌گیرد و هدفی فراتر از ارضای تمایلات فردی را دنبال می‌کنند. مشاغل که برای افراد معنادار است، دست یافتن به شادی در محیط کاری را تسهیل می‌کند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۴۲).

با توجه به مرور ادبیات مربوط به شادی که در این قسمت به آن اشاره شد، ما در این تحقیق شادی را از دو منظر فردی و سازمانی در نظر گرفتیم که مؤلفه‌های هر یک در جدول یک ارائه می‌گردد. در این جا ذکر این نکته ضروری است که منظور از مؤلفه‌های شادی، همان عوامل مؤثر بر شادی هستند.

جدول ۱: مؤلفه‌های شادی

احساس عزت نفس	فردی	شادی
خودگشودگی		
رضایت از زندگی		
خلق خوش		
آرامش		
احساس کارآمدی		
مثبت اندیشی		
سلامت بدنی		
ساختار منعطف	سازمانی	
معنادار بودن کار		
سیستم پاداش و حقوق و دستمزد		
محیط فیزیکی کار		
امنیت کاری		
مدیریت مشارکتی		
فرهنگ سازمانی		
احساس عدالت		
علاقه به کار و سازمان		
یادگیری سازمانی		
تعامل با همکاران		

در خصوص عملکرد نیز با توجه به این که تحقیق پیش رو در یک سازمان پژوهشی انجام گرفته است، از شاخص‌ها و مؤلفه‌های مورد استفاده آن سازمان در ارزیابی عملکرد استفاده شد که شاخص‌های مذکور عبارتند از:

جدول ۲: شاخص‌های عملکرد در سازمان مذکور

عملکرد	شاخص‌ها
توسعه	
رفتار	
پیشنهاد	
تشویقات	

در این راستا، تحقیق حاضر درصدد است تا سطح شادی را در سازمان مذکور اندازه‌گیری کند و سپس با توجه به عوامل اثرگذار شادی، میزان اثرگذاری هر عامل را بر ارزیابی عملکرد پرسنل سازمان مذکور مشخص نماید.

روش تحقیق، جامعه آماری

نوع تحقیق از نظر هدف تحقیقی کاربردی و از نظر روش، تحقیقی توصیفی و از شاخه پیمایشی می‌باشد.

برای انجام این مطالعه لیست پرسنل سازمان که دارای نمرات ارزش‌یابی عملکرد (کارکنان رسمی و پیمانی) بودند، اخذ شد و پرسش‌نامه در میان همه این افراد توزیع گردید. روش گردآوری اطلاعات بدین شکل بود که ابتدا مؤلفه‌های شادی در اختیار ۱۰ تن از اساتید و خبرگان دانشگاهی قرار گرفت تا روایی مؤلفه‌ها تعیین گردد، سپس برای سنجش پایایی پرسش‌نامه‌ای بر اساس مؤلفه‌های تاییدی و مشتمل بر ۶۹ سوال طراحی گردید و در بین ۳۰ نفر از جامعه آماری به صورت پایلوت توزیع گردید و آلفای کرونباخ آن ۰/۹۴۳ به دست آمد. و در نهایت، پرسش‌نامه‌ها در میان سایر کارکنان توزیع گردید و نمرات ارزیابی عملکرد نیز از کارگزینی اخذ گردید و با نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مقاله برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف - اسمیرنف، آزمون میانگین یک جامعه آماری و آزمون فریدمن استفاده شد. برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده گردید، بر اساس نتایج این آزمون همه متغیرهای تحقیق نرمال هستند. هم‌چنین به منظور بررسی وضعیت

مؤلفه‌های شادی و نشاط از آزمون میانگین یک جامعه آماری استفاده گردید. مؤلفه‌های خودگشودگی، آرامش، ساختار منعطف، سیستم پاداش و حقوق و دستمزد، مدیریت مشارکتی، فرهنگ سازمانی، احساس عدالت و یادگیری سازمانی در وضعیت نامناسبی قرار دارند.

متغیرهای احساس عزت نفس، رضایت از زندگی، خلق خوش، احساس کارآمدی، مثبت اندیشی، سلامت بدنی، محیط فیزیکی کار، امنیت کاری، علاقه به کار و سازمان، تعامل با همکاران در حد متوسط می‌باشند.

و در نهایت، تنها مؤلفه‌ای که در وضعیت خوبی قرار دارد مؤلفه معنادار بودن کار می‌باشد.

جدول ذیل وضعیت مؤلفه‌های شادی را در سازمان مذکور به طور خلاصه نشان

می‌دهد:

جدول ۳: وضعیت کلی میانگین مؤلفه‌های شادی و نشاط در سازمان مذکور

مؤلفه	میانگین	وضعیت
احساس عزت نفس	۳.۴۶	متوسط
خودگشودگی	۲.۹۳۱۲	نامناسب
رضایت از زندگی	۳.۳۳۱۲	متوسط
خلق خوش	۳.۴۲۳۸	متوسط
آرامش	۲.۹۵	نامناسب
احساس کارآمدی	۳.۴۸۷۵	متوسط
مثبت اندیشی	۳.۴	متوسط
سلامت بدنی	۳.۱	متوسط
ساختار منعطف	۲.۶۶۶۷	نامناسب
معنادار بودن کار	۴.۰۲۵۰	خوب
سیستم پاداش و حقوق و دستمزد	۲.۵۸۷۵	نامناسب
محیط فیزیکی کار	۳.۱۳۷۵	متوسط
امنیت کاری	۳.۴۸۳۳	متوسط
مدیریت مشارکتی	۲.۶	نامناسب
فرهنگ سازمانی	۲.۶۰۸۳	نامناسب
احساس عدالت	۲.۶۸۵۰	نامناسب
علاقه به کار و سازمان	۳.۷۹۸۳	متوسط
یادگیری سازمانی	۲.۴۹۳۸	نامناسب

وضعیت	میانگین	مؤلفه
متوسط	۳۶	تعامل با همکاران
متوسط	۳.۲۳۸۰	شادی فردی
متوسط	۳.۰۶۱۹	شادی سازمانی
متوسط	۳.۱۳۶۰	شادی

و در پایان وضعیت شادی کارکنان سازمان مذکور هم در حالت فردی و هم در حالت سازمانی و به صورت کلی در حد متوسط قرار دارد.

در مورد رابطه بین شادی و عملکرد در سازمان مذکور پس از این که رابطه بین نمرات ارزیابی و شادی در نرم افزار spss بررسی شد، هیچ رابطه معناداری بین این دو به دست نیامد که در قسمت بحث و نتیجه گیری به دلایل آن اشاره خواهد شد.

نتیجه

در این مطالعه ابتدا مؤلفه های شادی مورد شناسایی قرار گرفت و پس از آن وضعیت هر یک از آن ها و وضعیت شادی در یک سازمان پژوهشی مورد سنجش قرار گرفت و در نهایت وضعیت شادی در این سازمان در حد متوسط ارزیابی شد.

برای سنجش رابطه بین شادی و عملکرد انواع آزمون ها به کار گرفته شد. از جمله آزمون های همبستگی، انواع رگرسیون، ولی در نهایت بین ارزیابی عملکرد و شادی رابطه معناداری یافت نشد، دلیل آن هم به نمرات ارزیابی عملکرد سازمان مرتبط می شود، زیرا در ارزیابی ها اکثر نمرات در یک سطح قرار گرفته اند و به نوعی نمرات به سمت بالا تورش داشته و همه کارکنان در سطح مطلوب ارزیابی شده اند. بنابراین در این صورت رابطه معناداری بین شادی و عملکرد یافت نشده است و در صورتی که بتوان نظرات شخصی مدیران را به عنوان عامل مداخله گر در ارزیابی عملکرد کنترل کرد، امکان دارد بتوان رابطه مستقیم بین شادی و عملکرد را بررسی نمود، که در تحقیق حاضر امکان این کار نبوده است.

به منظور بهبود مؤلفه های خودگشودگی، آرامش، ساختار منعطف، سیستم پاداش و حقوق و دستمزد، مدیریت مشارکتی، فرهنگ سازمانی، احساس عدالت و یادگیری سازمانی که در وضعیت نامناسبی قرار دارند پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. در مورد افزایش متغیر خودگشودگی در سازمان مدیران و کارکنان باید اطلاعات

- مربوط به علایق و احساسات خود را صریحاً بیان نمایند.
۲. مدیران از طریق گفت و گو و تبادل نظر زمینه را برای تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار فراهم نمایند.
۳. پیشنهاد می‌شود که به کارکنانی که فعالانه در امور مربوط به سازمان مشارکت می‌کنند، پاداش داده شود.
۴. برای ایجاد ساختار منعطف پیشنهاد می‌شود که سطوح سازمانی کاهش یافته و سازمان به سازمانی تخت تبدیل شود.
۵. به منظور ایجاد عدالت در سازمان پیشنهاد می‌شود که سامانه ارزیابی عملکرد کارکنان به طور مستمر مورد اصلاح قرار گیرد و پاداش‌ها بر اساس نتایج حاصل از ارزیابی‌ها صورت پذیرد تا کارکنانی که عملکرد بهتری دارند نتایج بیش‌تری دریافت نمایند.
۶. مدیران باید سعی کنند تا جوی شاد و سرزنده در سازمان به وجود آورند و با تقویت فرهنگ شادی و نشاط در سازمان زمینه‌ای را فراهم آورند تا در نهایت سازمانی سرزنده و پویا داشته باشند.
۷. مدیریت عالی سازمان نسبت به توسعه فرهنگ مشارکت جویی در بین رده‌های پایین سازمانی اقدام نمایند.

منابع و مأخذ

۱. الوانی، سید مهدی (۱۳۷۹)، *مدیریت عمومی*، چاپ پانزدهم، نشر نی.
۲. بنیس، وارن (۱۳۸۱)، *مدیران کهنه کار، زمانه‌ای نو*، مترجم فضل الله امینی، انتشارات فرا.
۳. پسندیده، عباس (۱۳۸۴)، *رضایت از زندگی*، چاپ اول، انتشارات دارالحدیث.
۴. بختیار نصرآبادی، حسنعلی و همکاران (۱۳۸۶)، *بررسی عوامل شادی بخش در کارخانه ذوب آهن و ارتباط آن با بهبود بهره‌وری*، اولین همایش سراسری علوم انسانی سلامت.
۵. زارعی متین، حسن (۱۳۸۷)، *رفتار سازمانی پیشرفته*، انتشارات آگاه.
۶. زارعی متین، حسن و همکاران (۱۳۸۸)، *شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم*، نشریه مدیریت دولتی.
۷. سنگه، پیتر (۱۳۸۴)، *پنجمین فرمان: خلق سازمان‌های یادگیرنده*، مترجم حافظ کمال هدایت، چاپ پنجم، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۸. صفری شالی، رضا (۱۳۸۷)، *پروژه بررسی عوامل نشاط‌انگیز در بین جوانان استان قم و ارزیابی فرهنگ نشاط و امید در بین جوانان*، به نمایندگی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم.
۹. لاما، دالایی؛ کاتلر، هواردسی (۱۳۸۳)، *هنر شادمانی: گامی به سوی صلح درون و صلح بیرون*، مترجمان تینا حمیدی و نغمه میزانیان، چاپ اول، نشر قطره.
۱۰. مک لگان، پاتر شیا و نل، کریستینو (۱۳۷۷)، *عصر مشارکت*، چاپ دوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۱. وایر (۱۳۸۲)، *روش‌های برقراری رابطه با دیگران*، نشر کتاب مهربان.
12. Adams VH, (1997), *A Paradox in African American quality of life. Social Indicators Research*, 42, pp: 205-219.
13. Andrew J. Oswald, Eugenio Proto and Daniel Sgroi (2010), *Happiness and*

- Productivity*, Department of Economics University of Warwick.
14. Argyle, M. (1999), *Causes and correlates of happiness*. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.). *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 353-373).
 15. Boehm. K. J & Lyubomirsky. S (2007), *Does happiness promote career Success?*, *Journal of career assessment* , vol. 16,no. 1,pp. 101-116.
 16. Coleman. D(1998), *Emotional intelligence at work*, printed in great Britain By Clays Ltd, Ives plc, p. 175.
 17. Cruise, S. M. , Lewis, C. A. , & McGuckin, C. (2006), *Internal reliability and temporal stability of the Oxford Happiness Questionnaire short-form: Test-retest data over two weeks*. *Social Behavior and Personality*, 34, pp. 123-126.
 18. Dutton. M. V and Edmund. D. L (2007), *A model of workplace happiness*, *Journal of selection and development review*, 23, pp. 9-14.
 19. Ferrie JE, Shipley MJ, Marmot MG, et al. (1995), *Health effects of anticipation of job change*, And non-employment: Longitudinal data from the Whitehall II study. *British Medical Journal*,311, pp. 1264–1269.
 20. Fordyce, M. W. (1998), *A Review of Reserach on The Happiness Measures; A Sixty Second Index of Happiness and Mental Health*, *Social Indicators Research*, 20, pp 355-381.
 21. Koivumaa-Honkanen H, Koskenvuo M, Honkanen RJ, Viinamaki H, Heikkila K, Kaprio J. Life dissatisfaction and subsequent work disability in an 11-year follow up. *Psychol Med*. 2004 Feb;34(2):221-8
 22. Krause JS, Sternberg M. (1997), *Aging and adjustment after spinal cord injury: the roles of chronological age, time since injury, and environmental change*, *Rehabilitation Psychology*, 42, pp. 287-302
 23. Murphy LR. (1994), *Workplace interventions for Stress reduction and prevention*, In Cooper CL, Payne R. *Causes, coping and consequences of stress at work*. (PP. 301-339). Chichester, UK: Wiley. activity and the incidence of coronary heart disease.
 24. Smithson J, Lewis S. (2000), *Is job insecurity changing the psychological contract* *Personnel Review*, 29, pp. 680–698.
 25. Strawbridge WJ, Shame SJ, Cohen RD, Roberts RE, Kaplan GA. (1998), *Religiosity buffers effects of some stressors on depression but exacerbates others*, *Journals of Gerontology: Series B. Psychological Sciences and Social Sciences*, 53, pp. 118-126.
 26. Wickrama KAS, Lorenz FO, Conger RD, Matthews L, Elder GH. (1997), *Linking occupational conditions to physical health through the marital, social and interpersonal processes*, *Journal of health and social behavior*, 38, 363-370.

