

Presentation of the psychological dimensions of the organizational happiness model at the Ministry of Economic Affairs and Finance

Mohammad JafarZadeh Varzi¹, Ali Mehdizadeh Ashrafi², Mohammad Jahangir Fard.³

1-PhD Student, Department of Management, Firoozkooh Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Management, Firoozkooh Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran (Corresponding Author). Email: mehdizadeh297@yahoo.com

3- Assistant Professor, Department of Management, Firoozkooh Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran.

Received: 23/05/2023

Accepted: 13/04/2024

Abstract

Introduction: Organizational happiness improves communication between people and leads to an improvement in their physical and mental health, as it increases positive emotions and improves the standard of living of employees.

Aim: The aim of this research was to examine the psychological dimensions of the organizational happiness model in the Ministry of Economic Affairs and Finance.

Method: The present study was qualitative and of the developmental type. The research community included senior and middle managers and academic experts in Tehran in 1400, so 10 senior and middle managers of the Ministry of Economic Affairs and Finance and 10 college professors of organizational behavior were selected by random selection method. The research instrument was the interview, and the thematic analysis method was used to determine the dimensions, components and indicators related to organizational happiness. Confirmatory factor analysis was then used to determine the significance of each component and indicator. To test the validity of the model, the questionnaire for measuring the model was created as a five-dimensional spectrum and presented to 15 experts in the field. The collected data was then analyzed using a single-sample test.

Results: The results showed that the components of individual characteristics, quality of life, social relationships, affiliation, physical health, self-evaluation, physical environment, quality of work life, organizational relationships, meaningfulness of work, flexible organizational structure and collaborative management were identified as psychological components of the organizational happiness model.

Conclusion: Based on the results of the present research, it is suggested that the psychological dimensions be taken into account in the model presented in order to increase the happiness and satisfaction productivity of employees in organizations.

Keywords: Organizational Happiness, Organization, Psychological Dimensions, Social Relationships, Quality of Life.

ارائه ابعاد روانشناختی مدل شادی سازمانی در وزارت امور اقتصادی و دارایی

محمد جعفر زاده ورزی^۱، علی مهدیزاده اشرفی^۲، محمد جهانگیر فرد^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران (مؤلف مسئول). ایمیل: Mehdezadeh297@yahoo.com

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۱/۲۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۰۲

چکیده

مقدمه: شادی سازمانی به دلیل افزایش احساسات مثبت و ارتقای سطح زندگی کارکنان، ارتباطات بین افراد را بهبود و منجر به بهبود سلامتی جسمانی و روانشناختی آن‌ها می‌شود.

هدف: پژوهش حاضر بررسی ابعاد روانشناختی مدل شادی سازمانی در وزارت امور اقتصادی و دارایی بود. **روش:** پژوهش حاضر کیفی و از نوع مطالعات توسعه‌ای بود. جامعه تحقیق شامل مدیران ارشد و میانی و خبرگان دانشگاهی شهر تهران در سال ۱۴۰۰ بودند. بر این اساس ۱۰ نفر از مدیران ارشد و میانی وزارت امور اقتصادی و دارایی و ۱۰ نفر از اساتید دانشگاهی در رشته مدیریت رفتار سازمانی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل مصاحبه بود و از روش تحلیل مضمون، به شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با شادی سازمانی پرداخته شد. سپس با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها تعیین شد. برای بررسی اعتبار مدل به‌دست آمده، پرسشنامه سنجش مدل به‌صورت طیف پنج‌درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. سپس داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد ارزیابی قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مؤلفه‌های ویژگی‌های فردی، کیفیت زندگی، روابط اجتماعی، تعلق خاطر، سلامت جسمی، ارزیابی خود، محیط فیزیکی، کیفیت زندگی کاری، روابط سازمانی، معنادار بودن کار، ساختار سازمانی منعطف و مدیریت مشارکتی به عنوان مؤلفه‌های روانشناختی مدل شادی سازمانی شناسایی شدند.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج تحقیق حاضر نشان داد پیشنهاد می‌شود جهت افزایش شادی و بهره‌وری کارکنان در سازمان‌ها، ابعاد روانشناختی در مدل ارائه شده مورد توجه قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: شادی سازمانی، سازمان، ابعاد روانشناختی، روابط اجتماعی، کیفیت زندگی.

مقدمه

داده‌اند، وضعیت‌های اجتماعی نابسامان، ملال‌آور و پراضطراب یکی از عوامل اصلی توقف استعدادها و باروری خرد و اندیشه در یک سازمان است که می‌تواند روابط فرد با سازمان را مختل نموده، به تدریج نیروی انسانی را ضعیف کرده، قوای جسمی و فکری را فرسوده و کارکنان را برای قبول ضعف و ناتوانی که مغایر با اصول تعالی سازمان است، آماده سازد. لذا برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و به طور کلی جهت افزایش عواطف مثبت نیازمند راهکارهایی هستیم که بتوانند با ایجاد مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمان، کارکنان سازمان را از خمودگی و ایستایی نجات دهند (کارلوس- لیجا، کاسترو، تولدو، بالستروس- والدس،^۲ ۲۰۲۳).

تحقیقات نشان داده است که افراد شاد کارایی بالاتری دارند، امیدوارتر هستند، بیشتر فکر می‌کنند و موفقیت تحصیلی بیشتری دارند (شجاعی، باقری، نیکبخت و بیگ زاده، ۱۳۹۹). آنها همچنین خودکنترلی، خودتنظیمی و قدرت سازگاری بالاتری دارند (تولدو و همکاران، ۲۰۲۲). از سوی دیگر، داشتن شادی و خلق خوب پیامدهای کاربردی و عملی در زندگی و عملکرد شغلی فرد دارد. شادی فعالیت فرد را برمی‌انگیزد، بر آگاهی او می‌افزاید، خلاقیت وی را تقویت می‌کند و روابط اجتماعی وی را تسهیل می‌نماید، شادی همچنین مشارکت سیاسی را رونق می‌بخشد و موجب حفظ سلامتی و طول عمر افراد می‌شود (لی^۳، ۲۰۱۱). همچنین شادی باعث افزایش عواطف مثبت کارکنان و کاهش عواطف منفی آنها می‌شود که در نتیجه بهره‌وری آنها را در کار بالا می‌برد (شریف زاده، قربانی پاچی و شیخ

مسائل روانی در چند دهه اخیر بر عملکرد فردی و سازمانی کارکنان تأثیر منفی گذاشته و این مسایل و تأثیر آن در قرن بیست و یکم فزاینده است به طوری که برنامه‌های بهبود سلامتی فقط شامل ارائه خدمات بهداشتی نمی‌گردد و بیش از گذشته باید به سلامتی روانی و فکری افراد توجه گردد، زیرا رفتار افراد تحت تأثیر سلامتی جسمی و روانی آنان قرار می‌گیرد. وقتی نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها، شاد و سالم باشند بی‌تردید میزان کارایی آنها نیز افزایش می‌یابد (سالاری نهند، ۱۳۸۹). شادی را این گونه بیان می‌کنند که شادی، یک زندگی برای رشد، شکوفایی و پیشرفت کردن را به ارمغان می‌آورد و جهان را در شرایط بهتر قرار می‌دهد. به طور کلی، شادی مربوط به این است که چگونه افراد در کل، زندگی خود را تجربه و ارزیابی می‌کنند. باطینه،^۱ ۲۰۱۹). در گزارش سال ۲۰۲۲ سازمان ملل متحد، ایران در میان شادترین کشورهای جهان در رتبه ۱۱۰ قرار گرفته است. این گزارش بیانگر عمق مسأله و ضرورت پرداختن به آن در سطح کلان جامعه و در سازمان‌ها می‌باشد. سال‌های بسیاری است که بررسی سلامت جسمی کارکنان مورد توجه بوده، ولی موضوع سلامت روانی آنها چندان مورد توجه قرار نگرفته است. تا پیش از این به وضعیت سلامت روانی کارکنان در محیط کار توجه نمی‌شد و حتی آموزشی هم در زمینه چگونگی ارتقاء سلامت روانی برای کارکنان وجود نداشت و با وجود اهمیت علمی و اخلاقی موضوع، سازمان‌های کمی بودند که سلامت روانی را مورد توجه قرار داده باشند (نصر آبادی و بهرامی، ۱۳۸۸). چنانکه برخی پژوهش‌ها نشان

¹ Batineh

² Charles-Leija, Castro, Toledo, Ballesteros-Valdés

³ Le

زاده، ۱۳۹۷، سیدجوادین، حسنقلی پور و آسترکی، ۱۳۹۵). شادی در محل کار برای افزایش بهره‌وری در سازمان ضروری است (توستن، شاهین و ارهان، ۲۰۱۸). به طور کلی، تحقیقات متعدد نشان داده است که کارکنان خوشحال، تولیدکننده‌تر هستند و همچنین خلاق‌تر و نوآورانه‌تر هستند؛ زیرا ایده‌های جدیدی را ایجاد می‌کنند و سعی می‌کنند همان شغل را به راه‌های مختلفی برای صرفه جویی در وقت و بهبود کارایی انجام دهند (کارلوس-لیجا و همکاران، ۲۰۲۳)، لذا شادی کارکنان نه تنها، وسیله‌ای برای کارکنان با بهره‌وری بالاتر است، بلکه به مشتریان بسیار بهتر خدمت ارائه می‌کند. (ژان وارسنو، ۲۰۱۵).

تحقیقات پیشین، تنها به شناخت ابعاد و مولفه‌های شادی سازمانی پرداختند، بطوریکه مرور ادبیات تحقیق نشان می‌دهد عدم بررسی شاخص‌های شادی سازمانی خلأی در توسعه مدل شادی سازمانی ایجاد نموده است. امروزه برخی از سازمان‌های تاثیر گذار در مدیریت کلان کشور همچون وزارت امور اقتصاد و دارایی با توجه به رسالت بس دشوار خود در چرخه اقتصادی، و نقش آفرینی در مدیریت کارآمد اقتصادی کشور نیازمند توجه مستمر به صلاحیت حرفه‌ای و روانشناختی کارکنان خود می‌باشند. به همین منظور لازم است تا با توجه به عوامل تنش‌زای محیطی که این سازمان با آن درگیر هستند، سازوکارهای ویژه‌ای به منظور بهبود وضعیت روانشناختی ارائه گردد. بر همین اساس جامعه مورد بررسی، کارکنان وزارت امور اقتصادی و دارایی تعیین گردید و در سازمان مذکور در ابتدا ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های روانشناختی شادی سازمانی شناسایی و وضعیت موجود آنها مورد بررسی قرار خواهد

گرفت. در نهایت با ارائه راهکارهای اجرایی، بسترها و موانع پیش رو، گامی اساسی در جهت ارائه مدل شادی سازمانی برداشته شد و به این سوال اصلی پژوهش پاسخ داده شد که برای ابعاد روانشناختی شادی سازمانی چه مدلی می‌توان ارائه داد؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع توسعه‌ای - کاربردی همچنین از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان، متخصصین و افراد آگاه به امر در زمینه شادی سازمانی در وزارت امور اقتصاد و دارایی در سال ۱۴۰۰ بود. خبرگان پژوهش افرادی بودند که از نظر آگاهی و اطلاعات در زمینه توسعه شادی سازمانی برجسته بوده و این که بتوانند با ارائه اطلاعات دقیق نمادی از جامعه باشند. برای تعیین نمونه‌های این پژوهش و تعیین این گروه از خبرگان از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند^۲ استفاده شد. در این پژوهش تعداد ۲۰ نفر به‌عنوان مصاحبه‌شونده با توجه به اصل اشباع در نظر گرفته شد. برای بررسی اعتبار مدل نهایی، پرسشنامه به‌صورت طیف پنج‌درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل مضمون^۳ استفاده شد. داده‌ها یا استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی و آزمون تی تک نمونه‌ای مورد ارزیابی قرار گرفتند. تمامی تحلیل‌ها در سطح معناداری ۰/۰۵ با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و لیزرل نسخه ۶ انجام شد.

³ Thematic Analysis

¹ Tosten, Sahin, & Erhan

² Goal oriented

ابزار

تحقیق نیز در حد بالایی به دست آمد که در بخش یافته ها به آن اشاره شده است.

ابزار پژوهش شامل مصاحبه بود و از روش تحلیل مضمون، به شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با شادی سازمانی پرداخته شد. سپس با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی میزان اهمیت هر یک از مولفه‌ها و شاخص‌ها تعیین شد. برای بررسی اعتبار مدل به دست آمده، پرسشنامه سنجش مدل به صورت طیف پنج‌درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. سپس داده‌های جمع‌آوری شده مورد ارزیابی قرار گرفت. روایی و پایایی ابزار

یافته‌ها

نتایج اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد دامنه سنی افراد مورد مطالعه ۳۵ تا ۵۵ سال بودند. همچنین ۲۵ درصد از خبرگان مورد مطالعه دارای مدرک کارشناسی، ۷۵ نیز درصد کارشناسی ارشد داشتند. ۷۰ درصد از آنها اقا و ۳۰ درصد نیز خانم بودند. در ادامه ابعاد و مولفه‌های مورد نظر در ابزار مطالعه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ابعاد و مولفه‌های مورد نظر در مدل شادی سازمانی

ابعاد	مولفه	شاخص	
فردی	ویژگی‌های فردی	جنسیت	
		سن	
		محل زندگی	
		مذهب	
		میزان درآمد	
		مالکیت منزل	
		شغل	
		نژاد	
		درآمد	
		نژاد	
	کیفیت زندگی	رضایت از بهداشت و استانداردهای زندگی	وضعیت تاهل
			جو لذت بخش در خانه
			روابط محبت آمیز با همسر
			حضور فعال در عرصه‌های سیاسی
			روابط خوب با اقوام و دوستان
			به اشتراک گذاشتن اطلاعات با دیگران
			سرزندگی
			فداکاری در زندگی
			عشق
			شور و اشتیاق
روابط اجتماعی	تعلق خاطر	وجود علائم حیاتی نرمال	
		قدرت بدنی کافی	
		شادابی جسمی	
		مقایسه خود با گذشته	
سلامت جسمی	ارزیابی خود		

مقایسه خود با ایده آل های خود		
مثبت اندیشی		
مقایسه خود با دیگران	محیط فیزیکی	
ایجاد محیط امن و سالم		
نور مناسب فضا		
عدم وجود صداهای مزاحم		
عدم وجود آلودگی در فضای کار		
تنوع در فضای کار		
ارضای شغلی		
فرصت هایی برای پیشرفت در سازمان		
زمان کاری مناسب		
فعالیت های دوستانه در خارج از ساعات اداری		
رضایت از حقوق دریافتی	روابط سازمانی	
رفتار مطلوب رهبر		
ارتباط کلامی بین مدیر سازمان و سایر کارکنان		
روابط دوستانه با همکاران	معنادار بودن کار	
حقوق منصفانه		
انجام کارهای چالش برانگیز		
دستیابی به ارزش در کار		
انجام کارهای مفید و هدفمند	ساختار سازمانی منعطف	
میزان آزادی و اختیار		
قوانین و مقررات منعطف		
افزایش همکاری مابین مدیران ارشد و سطوح اجرایی پایین تر		
میزان دسترسی به منابع و نیازهای عینی و ذهنی افراد		
کاهش بروکراسی	مدیریت مشارکتی	
تلاش فعالانه برای آینده خود		
سبک رهبری مشارکتی		
آزادی عمل		
مشارکت در تصمیم گیری های گروهی		

در ادامه براساس خروجی مدل شادی سازمانی، اولویت شاخص ها به صورت زیر در جدول ۲ ارائه است.

جدول ۲. بارهای عاملی و اولویت مولفه ها و شاخص های شادی سازمانی

رتبه	بار عاملی	شاخص	رتبه	بار عاملی	مولفه
۶	۰,۷۰۰	جنسیت	۵	۰,۷۷۲	ویژگی های فردی
۱	۰,۸۱۱	سن			
۸	۰,۶۸۷	محل زندگی			
۱۰	۰,۵۴۰	مذهب			
۳	۰,۷۵۲	میزان درآمد			
۴	۰,۷۵۰	مالکیت منزل			
۶	۰,۷۲۶	شغل			
۵	۰,۷۳۰	نژاد			

۲	۰,۷۷۲	درآمد			
۹	۰,۶۵۵	نژاد			
۷	۰,۷۱۵	وضعیت تاهل			
۱	۰,۸۴۹	رضایت از بهداشت و استانداردهای زندگی	۲	۰,۸۹۴	کیفیت زندگی
۲	۰,۸۲۱	جو لذت بخش در خانه			
۳	۰,۷۶۳	روابط محبت آمیز با همسر			
۲	۰,۸۹۹	حضور فعال در عرصه‌های سیاسی	۳	۰,۷۹۶	روابط اجتماعی
۱	۰,۹۰۵	روابط خوب با اقوام و دوستان			
۳	۰,۷۱۳	به اشتراک گذاشتن اطلاعات با دیگران			
۱	۰,۸۲۷	سرزندگی	۱	۰,۸۹۶	تعلق خاطر
۲	۰,۸۰۰	فداکاری در زندگی			
۴	۰,۷۵۰	عشق			
۳	۰,۷۵۳	شور و اشتیاق			
۲	۰,۸۴۶	وجود علائم حیاتی نرمال	۶	۰,۷۰۷	سلامت جسمی
۱	۰,۸۸۸	قدرت بدنی کافی			
۳	۰,۸۳۶	شادابی جسمی			
۴	۰,۷۸۵	مقایسه خود با گذشته	۴	۰,۷۸۴	ارزیابی خود
۳	۰,۸۷۴	مقایسه خود با ایده آل های خود			
۲	۰,۸۸۳	مثبت‌اندیشی			
۱	۰,۸۹۲	مقایسه خود با دیگران			
۲	۰,۷۴۷	ایجاد محیط امن و سالم	۱	۰,۹۰۰	محیط فیزیکی
۴	۰,۷۰۷	نور مناسب فضا			
۳	۰,۷۳۸	عدم وجود صداهای مزاحم			
۵	۰,۶۶۶	عدم وجود آلودگی در فضای کار			
۱	۰,۷۹۳	تنوع در فضای کار			
۴	۰,۷۶۵	ارضای شغلی	۶	۰,۷۷۲	کیفیت زندگی کاری
۱	۰,۸۶۶	فرصت هایی برای پیشرفت در سازمان			
۳	۰,۷۸۴	زمان کاری مناسب			
۲	۰,۸۴۵	فعالیت های دوستانه در خارج از ساعات اداری			
۵	۰,۶۸۵	رضایت از حقوق دریافتی			
۱	۰,۸۴۹	رفتار مطلوب رهبر	۳	۰,۸۹۵	روابط سازمانی
۲	۰,۸۲۱	ارتباط کلامی بین مدیر سازمان و سایر کارکنان			
۳	۰,۷۶۲	روابط دوستانه با همکاران			
۲	۰,۸۲۲	حقوق منصفانه	۲	۰,۸۹۷	معنادار بودن کار
۱	۰,۸۳۶	انجام کارهای چالش برانگیز			
۳	۰,۷۳۴	دستیابی به ارزش در کار			
۴	۰,۶۶۷	انجام کارهای مفید و هدفمند			
۳	۰,۷۵۱	میزان آزادی و اختیار	۴	۰,۸۵۹	ساختار سازمانی منعطف
۴	۰,۷۴۱	قوانین و مقررات منعطف			
۲	۰,۷۶۶	افزایش همکاری مابین مدیران ارشد و سطوح اجرایی پایین تر			
۵	۰,۷۲۸	میزان دسترسی به منابع و نیازهای عینی و ذهنی افراد			

شد. سپس داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است:

برای بررسی اعتبار مدل نهایی، پرسشنامه سنجش مدل برای تعیین درجه تناسب مدل به صورت طیف پنج‌درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده

جدول ۳- نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی جهت ارائه مدل نهایی

میانگین مورد انتظار = ۳						
ردیف	آیتم	سوالات	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	معناداری
۱	تطبیق	آیا مفاهیم از داده‌های بررسی شده تولید شده است؟	۳,۷۸	۰,۴۴۶	۶,۲۰۷	۰,۰۰۱
۲	قابلیت فهم	آیا مفاهیم تشخیص داده می‌شوند و به شکل کلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند؟	۳,۷۴	۰,۵۳۲	۱۳,۸۶	۰,۰۰۱
		آیا مقوله‌ها به خوبی تدوین شده‌اند؟	۳,۸۹	۰,۴۳۳	۶,۰۲۳	۰,۰۰۱
۳	قابلیت تعمیم	آیا نظریه چنان تبیین شده که تغییر شرایط متفاوت را در نظر بگیرد؟	۳,۸۵۳	۰,۴۲۰	۹,۶۴۷	۰,۰۰۱
		آیا شرایط کلان‌تری که ممکن است بر پدیده مورد مطالعه اثر گذارد، تشریح شده است؟	۳,۹۳	۰,۴۸۶	۵,۴۴۳	۰,۰۰۱
۴	کنترل	آیا یافته‌های نظری با اهمیت به نظر می‌رسند؟	۳,۶۹	۰,۴۶۳	۶,۲۱۲	۰,۰۰۱

از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء کنترل مدل محسوب می‌شود.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد در تطبیق، آماره t محاسبه شده (۶,۲۰۷) در سطح ۰,۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳,۷۸) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد که تطبیق مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات قابلیت فهم، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰,۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء قابلیت فهم مدل محسوب می‌شود. در رابطه با سوالات قابلیت تعمیم، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰,۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء قابلیت تعمیم مدل محسوب می‌شود. در رابطه با سوالات کنترل، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰,۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال

بحث

هدف از انجام این پژوهش شناسایی ابعاد روانشناختی مدل شادی سازمانی بود. نتایج نشان داد شادی سازمانی شامل مولفه های ویژگی های فردی، کیفیت زندگی، روابط اجتماعی، تعلق خاطر، سلامت جسمی، ارزیابی خود، محیط فیزیکی، کیفیت زندگی کاری، روابط سازمانی، معنادار بودن کار، ساختار سازمانی منعطف و مدیریت مشارکتی است. در این راستا شجاعی و همکاران (۱۳۹۹) و رحمانزاده (۱۳۹۶) و حق گویان و همکاران (۱۳۹۴) و دمیر و زینسرلی (۲۰۲۱) و لو و شیخ (۲۰۱۸) و هیلز و آرگایل (۲۰۱۷) و لیما و همکاران (۲۰۱۶) و بال (۲۰۱۶) و کافمن (۲۰۱۵) در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند.

مهارت های زندگی مجموعه ای از توانایی هایی هستند که قدرت سازگاری و رفتار مثبت و کارآمد را افزایش می دهند و باعث می شوند افراد مسئولیت های مربوط به نقش خانوادگی و اجتماعی خود را بپذیرند و بدون صدمه زدن به خود و دیگران با چالش ها و مشکلات زندگی روبه رو شوند و انتخاها و رفتارهای سالمی در سراسر زندگی خویش داشته باشند. این مهارت ها شامل مواردی نظیر برنامه ریزی، حل مساله، ارتباط مؤثر، کنترل خشم و تصمیم گیری اند. پژوهش ها نشان می دهند خانواده هایی که از روش های مؤثر برای حل مشکلات شان استفاده می کنند، از سازگاری بهتری برخوردارند. در این راستا شجاعی و همکاران (۱۳۹۹) و مدحی و نجفی (۱۳۹۷) و فروتن نژاد (۱۳۹۶) و حق گویان و همکاران (۱۳۹۴) سلیمانی و همکاران (۱۳۹۴) و وانگ و همکاران (۲۰۱۶) و گوکلر و همکاران (۲۰۱۵) و ویسینا و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند.

آدم های شاد نه تنها به تسلط داشتن بر دیگران اهمیت نمی دهند، بلکه به قرار گرفتن در مقام های بالا هم تمایلی ندارند. کسانی که زحمت های دیگران را در نظر می گیرند و لذت پیروزی را آزادانه با دیگران به اشتراک می گذارند، از زندگی شادتری برخوردارند. به گفته دیوید مایرز روانشناس، موضوع شادی به برخی از خصوصیات شخصیت فرد و مهارت های او، داشتن روابط نزدیک با دیگران و برخورداری از اعتقادات مذهبی و عمل کردن به آنها مربوط است. در این راستا شجاعی و همکاران (۱۳۹۹) و حق گویان و همکاران (۱۳۹۴) و طاهریان و همکاران (۱۳۹۳) و وانگ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند. تعلق خاطر کاری به عنوان یکی از پارادایم های جدید حوزه منابع انسانی به طور

مثبت بر روی تعهد سازمانی کارکنان تاثیرگذار است و بخش زیادی از تغییرات در تعهد سازمانی را پیش بینی می کند. یکی از دغدغه های مدیران و رهبران سازمانی، ایجاد اشتیاق و دلبستگی به کار و سازمان در میان کارکنان است. وقتی افراد حس می کنند کاری که انجام می دهند بخشی از یک کار بزرگ تر است و وجود آن ها اهمیت دارد، انرژی می گیرند. این حس برانگیزاننده، حس غیرمعمول برای کارمندان در کسب و کار نیست. بسیار اهمیت دارد که آن ها فکر کنند بخشی مهم از یک دست آورد قابل توجه هستند. انسان ها به طور ذاتی گرایش به سمت اهداف بزرگ تر و خاص تر دارند تا این که فقط علایق شخصی خودشان را دنبال کنند. به همین خاطر هرکسی تمایل دارد کاری را انجام دهد که مؤثر واقع شود. مشخص است هر چه افراد از کارشان راضی تر باشند، برای سازمان خود مفیدتر واقع می شوند. هر چه افراد تعلق خاطر و دلبستگی تام و تمام بیشتری نسبت به کار و سازمان داشته باشند، کیفیت کارشان بالاتر می رود (حق گویان و همکاران، ۱۳۹۴).

فقدان سلامتی موجب مختل شدن فرایند دستیابی به اهداف می گردد و از تأثیری منفی بر شادمانی برخوردار می باشد. فقدان شادمانی استرس زا است و استرس می تواند بیماری های خطرناکی تولید کند. فرد شادمان در صورت مواجهه با یک بیماری سخت بهتر می تواند از پس آن برآید و در کل شادمانی برای رشد روانی فرد لازم و مفید است، زیرا شادمانی به شخص کمک می کند که با فشارهای روانی مقابله کند. اولاً فقدان شادی استرس زا است و استرس می تواند بیماری های خطرناکی تولید کند. ثانیاً فرد شادمان در صورت مواجهه با یک بیماری سخت بهتر می تواند از پس آن برآید و ثالثاً شادمانی برای رشد روانی فرد لازم و مفید

تفریح همراه با پیوستگی اجتماعی و یا داشتن روحیه سازمانی بالا می تواند عامل مؤثر در شادی جمعی باشد. شکل، ساختار، میزان مشارکت پرسنل در تصمیمات سازمانی عامل بسیار مهمی در افزایش نشاط است. کارکنان باید بدانند به کجا می خواهند برسند؛ دانستن اهداف کاری، فقط برای کارکنان مهم نیست، بلکه برای سازمان نیز مهم است. رابطه بین مدیران و کارکنان، زمانی بهتر می شود که همگی هدف یکسان و مشارک داشته باشند. اگر افراد احساس کنند که نتیجه تلاش آنها در مسیر هدفشان نیست، انگیزه خود را از دست می دهند. برعکس اگر انسان بداند سعادت و کمال نهایی مرهون و نتیجه کار و تلاش اوست، انگیزه لازم برای تلاش به دست می آورد؛ لذا با مشخص بودن اهداف کاری و سازمانی، قابل دستیابی بودن اهداف و داشتن انگیزه کافی، موجب افزایش شادی خواهد شد. همچنین مهپالان و همکاران (۲۰۱۹) و رحمانزاده (۱۳۹۶) و حق گویان و همکاران (۱۳۹۴) و ازافا و محمد (۲۰۲۱) و عیسی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ادارک افراد از سبک رهبری، بر شادی کارکنان تاثیرگذار است. محمد (۲۰۱۹) و یاماتو و ناکامورا (۲۰۱۸) و لو و شیخ (۲۰۱۸) و وانگ و همکاران (۲۰۱۶) همچنین بر روابط و حمایت همکاران اشاره کرد. نتایج همچنین نشان داد از میان ابعاد فردی، تعلق خاطر در اولویت اول قرار دارد. حس تعلق همان چیزی است که باعث می شود نیروهای سازمان به جای فکر کردن به ساعت کاری و سریع تر به خانه رسیدن، به ارتقای سازمان، رشد مجموعه و موفقیت آن فکر کنند. در واقع حس تعلق سازمانی، دقیقاً نقطه مخالف این تفکر است که: من صرفاً باید وظیفه خودم را به اندازه دستمزدی که می گیرم انجام بدهم. هرکسی احتیاج دارد که پذیرفته شود، نقش بگیرد،

است. زیرا شادمانی به شخص کمک می کند که با فشارهای روانی مقابله کند. در این راستا سامانی و همکاران (۱۳۹۵) و حق گویان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند.

مولفه ارزیابی خود نشان می دهد شادی در محیط کار زمانی حاصل می شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی و استعدادهای خود استفاده کند. همچنین عوامل شناختی و نگرشی مانند خوشبین بودن و بدبین بودن روی رضایت مندی و خوشنودی موثر است. مراد از مثبت اندیشی تخیل مثبت نیست. زیرا تخیل مثبت پشتوانه واقعی ندارد و فرد را شکننده و آسیب پذیر می کند. مثبت اندیشی مبتنی بر کشف واقعیات خوشایند است. نگرش مثبت مبتنی بر واقعیات خوشایند سرمنشأ تلاش، پویایی و شادابی است ذهنیت مثبت می تواند سلامت جسمی را نیز ارتقاء دهد. پرهیز از مقایسه نابجا با خوشنودی ارتباط دارد. تحقیقات نشان داده کسانی که احساس فاصله کمی با دیگران می کنند، شادترند؛ ولی کسانی که احساس داده کسانی که احساس فاصله کمی با دیگران می کنند، شادترند؛ ولی کسانی که احساس خوشنودی و افزایش شادی مؤثر است. در این راستا شجاعی و همکاران (۱۳۹۹) و رحمانزاده (۱۳۹۶) و حق گویان و همکاران (۱۳۹۴) و طاهریان و همکاران (۱۳۹۳) و زارعی متین (۱۳۸۸) و آدلر و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود به نتایج مشابهی دست یافتند.

افزایش فعالیت های تفریحی نظیر افزایش تمرینات ورزشی شاد در درمان افسردگی و برای شادی افراد سالم مؤثر است. تفریح تحت کنترل خود ما است و به منظور افزایش شادی می توان آن را دست کاری کرد. افزایش شادی می تواند به صورت جمعی و یا یک موضوع نسبتاً فردی باشد.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد، با تکیه بر نظرات خبرگان، مدل این پژوهش از اعتبار لازم برخوردار است. به همین منظور باید مأموریت ها، رسالت و اهداف سازمانی را به طور روشن و شفاف مشخص نمود تا کارکنان بتوانند شادی سازمانی مطلوب داشته باشند. الگوی ارائه شده در این تحقیق بدین جهت پیشنهاد می شود که در سطح اساتید مطرح دانشگاهی و خبرگان حوزه رفتار سازمانی صورت گرفته و با توجه به اینکه این افراد در شکل گیری رفتار کارکنان نقش بسزایی دارند، می توان بر نتایج این تحقیق اعتماد کرد. با توجه به اینکه این تحقیق ابعاد متنوع و جامعی را مدنظر قرار داده است، می توان گفت خلاهای موجود در سایر تحقیقات را تا این دوره زمانی پوشش داده اند، لذا پیشنهاد می شود مدل ارائه شده در سایر سازمان های دولتی و غیر دولتی مورد ارزیابی قرار گیرد.

سپاسگزاری

تحقیق حاضر حاصل رساله دکتری در دانشگاه آزاد واحد فیروزکوه می باشد. تمامی مراحل پژوهش تحت نظر کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی با کد IAUFB.REC.1400.23345 انجام شد. این تحقیق هیچ حمایت مالی نداشته و تعارض منافع نیز وجود ندارد. از تمامی افرادی که مشتاقانه و دلسوزانه با ما همکاری صمیمانه داشتند، تشکر و قدردانی می شود.

شنیده شود و قسمتی از چیزی بزرگ تر از خودش باشد. این یک نیاز اساسی انسانی مهم همچون غذا یا سقف بالای سر است. حس تعلق فقط یک نیاز ذاتی انسان نیست، بلکه از عناصر اولیه ساخت یک تیم با کیفیت عملکرد بالا و قوی در محل کار است. حس تعلق سازمانی برای عملکرد مؤثر سازمانی امری حیاتی است و نبود آن، سازمان را متحمل هزینه های زیادی می کند. بدون احساس تعلق و ارزشمندی، انگیزه و تعهد کمتر می شود. همچنین از میان شاخص های تعلق خاطر، سرزندگی در اولویت اول قرار گرفت. سرزندگی سازمانی به میزان شادی و نشاط درونزای فردی و گروهی جهت انجام هدف های سازمانی اشاره دارد. حاکمیت شادمانی و نشاط در جو سازمانی عامل اساسی انگیزش شغلی و رضایت کارکنان است. سرزندگی سازمانی به معنای وجود یک محیط با کیفیت و بهداشتی است که رفاه و تندرستی کارکنان را در پی دارد. نشاط عاملی برای بهبود عملکرد و افزایش بهره وری است. در زمینه سازمانی، شادابی یک مفهوم نوظهور است که پژوهشگران سبب افزایش کیفیت زندگی کاری می شود. همچنین بر عملکرد بهتر، بهبود ارتباطات، رضایت شغلی، افزایش خلاقیت و نگهداشت کارکنان می شود.

References

- Abdul Quddus M. (2019). Workplace Happiness and Positivity: Measurement, Causes and Consequences . International Journal for Research in Engineering Application & Management (IJREAM), 5, 165-172.
- Adler MD, Dolan P, Kavetsos G. (2017). Would you choose to be happy? Tradeoffs between happiness and the other dimensions of life in a large population survey. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 139, 60-73.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Azafah RY, Mohammed NJ. (2021). Sustainable leadership and its impact on organizational happiness Analytical research in the General Tourism Authority in Baghdad. *Journal of Economics And Administrative Sciences*, 27(125). 12-24.
- Barron K, Chou SY. (2017). Toward a spirituality mode of firm sustainability strategic planning processes, *Society and Business Review*, 12 1, 23-31.
- Boehm KJ, Lyubomirsky S (2017), Does happiness promote career Success? *Journal of career assessment*, vol. 16, 1; 101-116.
- Çayak S. (2021). The Mediating Role of Organizational Happiness in the Relationship Between Work Engagement and Life Satisfaction: A Study on Teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.
- Charles-Leija H, Castro CG, Toledo M, Ballesteros-Valdés R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *Int J Environ Res Public Health*. 17;20(4):3565.
- Darvishi A, KAlateh Sifari M. (2018). The Effect of Organizational Exhilaration on the Productivity of Employees in Sport and Youth General Office of Mazandaran Province. 3, 5 (16) :9-19. In Persian
- Demir H, Zincirli M. (2021). The Relationship between Teachers' Perceptions of Organizational Justice and Authentic Leadership and Their Levels of Organizational Happiness. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(37), 3976-3998.
- Diener E, Diener C, Choi H, Oishi S. (2017). Revisiting Most People Are Happy and discovering when they are not. *Perspectives on psychological science*, 13(2), 166-170.
- Erickson K. (2018). Creating happy, healthy lives for animals: Solidifying the Animal Humane Society brand and building a content strategy. 2(11); 22-31.
- Fani AA, Aghaziarati M. (2013). Identification of individual and organizational happiness Factors and assessment of this Factors, *Organizational Culture Management*, 11(1), 69-86. In Persian
- Fernández JF, Gamez MF, De Querol Aragón N, Gil AC. (2018). Happiness at work, business behaviour and worker perceptions: A case study. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, 8, 33–64.
- Fisher CD. (2017). *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12, 384–412 .
- Hejazi M, TAghipour Farshi F. (2017). Investigating the Effect of Fun at Work on Human Resource Productivity (Case study: Islamic Azad University, Tabriz Branch). *The Journal of Productivity Management*, 9, 2(33), 77-92. In Persian
- Hemmati R. (2018). The Sense of Happiness and its Academic Determinants (Case Study: Female Students of University of Isfahan), *Journal of Applied Sociology*, 29(4), 21-38. In Persian
- Keisling B, Laning, M. (2016). We are happy to be here: The onboarding experience in

- academic libraries. *Journal of Library Administration*, 56(4), 381-394.
- Khairunesa I, Siti Solehah T, Asliaty A, MatJam N. (2019) . Leading Happiness: Leadership and Happiness at a Workplace . *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8, 3: 33-39.
- Lu L, Shih JB. (2018). PersonalLiLity and happiness: Is mental health a mediator. *Personality and Individual difference* 25: 91_102
- Mirshah Jafari E, Abedi M R, Drikvandi H. (2004). Happiness and its effecting factors. *Advances in Cognitive Sciences*; 4 (3) :50-58. In Persian
- Pincheira F, Javier D. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work . *Contaduría Administración*, 63 (4), 2018, 1-14.
- Shojaei P, Bagheri M, Nikbakht A, Mohseni Beykzadeh M. (2020). Modeling Factors Affecting Organizational Happiness Using Total Interpretive Structural Modeling (TISM) Approach. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9(2), 129-158. In Persian
- Silva Munar JL, Juana-Espinosa D, Martínez-Buelvas L, Vecchiola Abarca Y, Orellana Tirado J. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: A prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(24), 10502.
- Taherian H, Feiz D, Heydarkhani Z. (2016). Studying the Effective Managerial and Organizational Factors on the Happiness and Joy in the Universities and their Effects on the Knowledge Production, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 20(2): 99-116. In Persian
- Toledo M, Charles-Leija H, Castro CG, Guerrero I, Ballesteros-Valdés R. (2022). The IWH-BEAT Questionnaire Validation. *Int. J. Environ. Res. Public Health*.19:3559-72.
- Tosten RA, Sahin Y, Erhan A. (2018). The Relations between the Organizational Happiness and the Organizational Socialization Perceptions of Teachers: The Sample of Physical Education and Sport . 7, 1, 151 - 157.
- Wang P, Sang J, Li P, Zhao J. (2016). How to Make a Newcomer Happy? The Mediating Role of Career Commitment on the Relationship between Unmet Expectations and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, 127(1), 401-412.
- Yamato S, Nakamura Y. (2018). Mental health status, social participation and happiness. *Journal of Japan Society of Sports Industry*, 28(3), 235-240.
- Zarei Matin H, Jandaghi GR, Haghgooyan Z. (2009). The Identifying of Factors of Happiness at Work and Survey that Factors in Administrative Organizations. *Journal of Public Administration*, 1(2), 35-48. In Persian