

## بررسی رابطه بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی در سازمان‌ها

رضا واعظی<sup>۱</sup>

داود حسین پور<sup>۲</sup>

فاطمه سهرابی<sup>۳\*</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۸/۲۷)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی است. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تعداد کل کارکنان اداری شهرداری مرکزی کرج (۳۷۴ نفر)، است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۹۰ نفر از آن‌ها بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردید. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش روایی سازه و پایایی نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. به منظور بررسی فرضیات و آزمون مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار لیزرل بهره گرفته شد. نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق حاکی از این است که میان نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از فرضیه‌های فرعی تحقیق نشان‌دهنده آن بود که میان نشاط حرفه‌ای و رضایت شغلی و نشاط حرفه‌ای و انعطاف‌پذیری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، میان نشاط حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** نشاط حرفه‌ای، موفقیت شغلی، رضایت شغلی، انعطاف‌پذیری نیروی انسانی، تمایل به ترک خدمت.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

<sup>۱</sup> دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، تهران، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، تهران، ایران

<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، تهران (نویسنده مسئول)

## مقدمه

از شاخص‌های مهم میزان برتری سازمان‌ها نسبت به یکدیگر، کارکنان آن‌ها می‌باشند که ارزشمندترین سرمایه هر سازمان به حساب می‌آیند و رفتار و عملکرد آن‌ها بر سیر صعودی یا نزولی سازمان مؤثر است (صمدی میارکلایی و صمدی میارکلایی، ۱۳۹۵). امروزه یکی از معضلاتی که سازمان‌ها به آن مبتلا هستند مشکل نیروی انسانی و ناتوانی سازمان‌ها در استفاده بهینه از پتانسیل کارکنان است. به همین جهت، سازمان‌ها به منظور ماندگاری و تأثیر بر محیط خود، همواره در جستجوی بهبود کیفی نیروی انسانی و بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های کارکنان خود هستند (شریعتی و همکاران، ۱۳۹۵). در این بین، نشاط نیز نقشی اساسی در سازمان‌ها و در محیط کاری وزندگی روزانه ایفا می‌کند. امروزه، داشتن کارکنان راضی، پرنرژی و خلاق، مهم‌ترین موضوع سازمانی در نظر گرفته می‌شود و شادکامی افراد، هنگامی پدیدار می‌شود که آن‌ها دارای احساس رضایت بیشتر از خود و محیط اطراف خود باشند (رنجیر، ۱۳۹۲). ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و بررسی آن در سازمان‌ها از آنجا ناشی می‌شود که نشاط در کار عواطف مثبت کارکنان را افزایش داده و از طرفی با کاهش عواطف منفی، منجر به افزایش بهره‌وری خواهد شد (فانی و آقا زیارتی، ۱۳۹۲). نشاط در کار اثرات بلندمدتی بر کارکنان و سازمان‌ها دارد. برای مثال، به‌طور مثبت بر رضایت شغلی، تعهد، خلاقیت، انرژی، رفتار شهروندی سازمانی و به‌طور منفی بر غیبت از کار، نگرانی، خستگی روحی، جابجا و سوخت شدن کارکنان تأثیر می‌گذارد (موسدیلی و اردیل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). همچنین، در محیط کاری شاد، جوی مثبت در سازمان‌ها برای جذب و نگهداشت کارکنان وجود دارد (چان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). از این رو، به دلیل اهمیت پدیده نشاط حرفه‌ای در زندگی سازمانی و مقدمات آن (که مبتنی بر ارزش‌های شخصی کارمند است)، به‌کارگیری و ارتقای کارکنانی با ارزش‌های مربوط به نشاط حرفه‌ای مهم است (حق‌گویان و همکاران، ۱۳۹۴). از این رو، این پژوهش درصدد است که با استفاده از پیشینه نظری و تجربی موجود، موضوع پژوهش را پوشش دهد و میزان رابطه نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی کارکنان شهرداری مرکزی کرج را مورد بررسی قرار داده و راهکارهای لازم را ارائه دهد؛ همچنین رضایت از شغل، انعطاف‌پذیری نیروی انسانی و کاهش تمایل به ترک خدمت به عنوان کلیتی از موفقیت شغلی در نظر گرفته شده است؛ زیرا که به‌طور کلی این موضوع باعث بهبود در فضای کاری که حامی رشد و تعالی سازمان است شده و تأثیر به‌سزایی بر بهبود خدمات خواهد داشت. همچنین، دستیابی کارکنان به اهداف و پیامدهای مطلوب و مورد انتظارشان، به احساس مثبت و انجام بهتر عملکرد، رضایت عمومی و تصویر مثبت سازمان در ذهن شهروندان و در نهایت، تحقق اهداف سازمان منجر خواهد شد. به همین جهت، مدیران سازمان می‌توانند در جهت بهبود عوامل و شرایط نشاط حرفه‌ای و فضای کار و در نهایت موفقیت شغلی کارکنان، برنامه ریزی و اقدام استراتژیک داشته باشند.

---

<sup>1</sup> Müceldili & Erdil<sup>2</sup> Chan

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### نشاط حرفه‌ای

با شروع دهه نود، فرهنگ جدیدی در شرکت‌های بزرگ با عنوان شادی پدید آمد. از سال ۱۹۶۰، پژوهش‌های مربوط به شادکامی افزایش یافت و سازمان‌های مختلفی به بررسی شادمانی پرداختند. بعضی از سازمان‌ها، سنجش میزان شادکامی و تهیه ابزارهایی برای سنجش شادکامی را هدف اصلی قراردادند. در برخی دیگر از پژوهش‌ها، شیوه‌های افزایش شادکامی ارزیابی شده است؛ اما به‌طور کلی، بررسی عوامل مؤثر بر شادکامی، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است (هیلز و آرگایل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). نشاط در محیط کار، عبارت است از هنر و مهارت سازگاری با شرایط نامطلوب و مشکلات و درعین حال خلق و ایجاد تجربه‌های مثبت و با نشاط در محیط کار. نشاط به دلیل اینکه موجب کاهش تنش می‌شود، می‌تواند توانایی کارمندان را برای رویارویی کارمندان با فشار عصبی در محیط کار بالا ببرد و باعث می‌شود آنها خلاقیت، انعطاف و نوآوری خود را تحت فشار نیز حفظ کنند (هادیان و رحمانزاده، ۱۳۹۷). در تعریف نشاط حرفه‌ای، پالمر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۱)، آن را به‌عنوان سینه‌ری بین رضایتمندی بالا، بهره‌وری و مشارکت در نظر می‌گیرند که به‌صورت حقیقی به افراد اجازه می‌دهد موفقیت حرفه‌ای‌شان را حداکثر کنند و به اهداف موسسه دست یابند. در واقع، نشاط حرفه‌ای به سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تلاش زیاد و مقاومت در برابر مشکلات کاری، اشاره دارد (بیکر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). کارل و پلوچت<sup>۴</sup> (۲۰۰۵)، نیز معتقدند که شادی در کار در ارتباط با احساس مثبت و تعهد کاری و با در نظر گرفتن عوامل احساسی و شناختی بررسی می‌شود. از دیدگاه پرایز - جونز<sup>۵</sup> (۲۰۱۰)، پنج عامل برای نشاط در محیط کار که از آنها با عنوان ۵C یاد می‌شود عبارت‌اند از:

- مشارکت: به میزان تلاش انجام‌شده توسط کارمند و ادراک از آن مربوط می‌شود.

- باور: میزان انگیزش کوتاه‌مدتی است که فرد حین کار تجربه می‌کند.

- فرهنگ: نشان‌دهنده میزان احساس "تناسب" فرد با شغل است.

- تعهد: میزان انگیزش زیاد و درگیری فرد با شغل است.

- اعتمادبه‌نفس: اعتقادی است که فرد به خود و شغلش دارد (عسگری و همکاران، ۱۳۹۲).

بر این اساس، هنگامی که تمامی این مؤلفه‌ها در محیط کار به یکدیگر می‌پیوندند، هسته نشاط در کار که مبنی بر خودشکوفایی و دستیابی به استعدادهای فردی است، شکل می‌گیرد (پرایز - جونز، ۲۰۱۰: ۲۳).

از طرفی، مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که میان شادی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه مستقیمی برقرار است و با افزایش شادی کارکنان، بهره‌وری آنها نیز افزایش می‌یابد (زارعی متین و حق‌گویان، ۱۳۹۰؛ کارل و پلوچت، ۲۰۰۶؛ محمدی راد، ۱۳۹۱). همچنین، بر اساس پژوهش کارل و همکاران (۲۰۰۵)، کارکنانی که شادی را تجربه می‌کنند رضایت شغلی بیشتری دارند، زیرا کارکنان باور دارند که کارمندان سازمان افرادی متخصص و معتبر هستند و سازمان، محصولاتی قابل‌اعتماد، مسئولانه و مناسب ارائه می‌دهد. تیوز و

<sup>1</sup> Hilles & Argyle

<sup>2</sup> Palmer & et.al

<sup>3</sup> Bakker & et.al

<sup>4</sup> Karl & Peluchette

<sup>5</sup> Pryce-Jones

همکاران (۲۰۱۲) نیز عقیده داشتند که شاد بودن در کار دارد اثرات بلندمدتی بر کارکنان و سازمان دارد و شادی به طور مثبت بر رضایت شغلی، تعهد، خلاقیت، انرژی، رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری و به صورت منفی بر غیبت از کار، نگرانی، خستگی روحی، جابجا و سوخت شدن کارکنان تأثیر دارد. به طور کلی، افراد با احساسات مثبت، تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به نحو مؤثرتری درگیر کارها می‌شوند و بدین ترتیب، نشاط موجب افزایش موفقیت کارکنان از طریق ایجاد احساسات مثبت در آنها می‌شود (بوم و لیبومیرسکی، ۲۰۰۸). در مدلی که کرولف (۲۰۰۷)، برای شادی ارائه کرده، به شش اقدام توجه شده است که عبارت اند از: مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، علاقه و معنادار بودن زندگی.

مثبت اندیشی: افراد مثبت اندیش تمركز خود را روی راه حل‌ها، امکانات و نقاط قوت می‌گذارند. البته این بدان معنا نیست که آنها مسائل و تهدیدات را نادیده می‌گیرند، بلکه بدان معناست که آنها دریافته‌اند، مثبت اندیشی، آنها را شادتر و کارآمدتر می‌سازد (زارعی و دیگران، ۱۳۸۸).

یادگیری: یادگیری فرآیندی است که در آن رفتارها و مدل‌های ذهنی افراد تغییر می‌کند و افراد به گونه‌ی دیگر می‌اندیشند و عمل می‌کنند. یادگیری مستلزم آن است که افراد دانشی را که در سازمانشان به دست می‌آورند در رفتارشان به کار بندند (بنت، آ، بنت، دی، ۲۰۰۸).

خودگشودگی: خودگشودگی حدی است که افراد تمایل دارند اطلاعات مربوط به خود را با دیگران در میان بگذارند. زمانی که با گشودگی با افراد ارتباط برقرار می‌شود، از خلاقیت و انرژی آنها به بهترین نحو استفاده خواهد شد. اگر این کار انجام نشود افراد احساس می‌کنند که به منزله چرخ دنده ماشین می‌باشند و شاد نخواهند بود.

مشارکت: زمانی که ما در تصمیماتی که برایمان مهم است شرکت می‌کنیم و برای ساختن آینده‌ی خود فعالانه وارد عمل می‌شویم شادتر خواهیم بود. مدیریت مشارکتی یکی از شیوه‌های مؤثر برای مشارکت افراد در سازمان‌هاست.

علاقه به کار: در دنیا عشق قدرتمندترین نیرو است و دنیای کار را نیز در بر می‌گیرد. اشخاصی که با حرارت و عشق به کار فعالیت می‌کنند، کار و سرگرمی برای آنها لذت بخش است (زارعی و حق‌گویان، ۱۳۹۰).  
معنی دار بودن: معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند (اپلبام و هانگر، ۱۹۹۸).

### موفقیت شغلی

مباحث بسیاری در روانشناسی مدیریت مطرح شده است و یکی از موضوعات مورد علاقه این قشر، موضوع موفقیت شغلی می‌باشد. موفقیت شغلی مفهومی ارزیابی‌کننده است و رابطه بین پیشرفت کنونی و ایده آل‌های آینده در زمینه‌ی اشتغال را دربرمی‌گیرد (نصیری ولیک بنی و کارخانه، ۱۳۹۵). همچنین، موفقیت شغلی،

<sup>1</sup> Tews et.al

<sup>2</sup> Boehm & Lyubomirsky

<sup>3</sup> Bennet & Bennet

<sup>4</sup> Appelbaum & Hongger

یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار برای برداشتن گام‌های بلند به‌سوی ساختن و بهره‌وری یک کشور است (سانتوز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). مطابق مطالعات انجام‌شده، ویژگی‌های فردی، اجتماعی و متغیرهای جمعیت‌شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی، ظرفیت یادگیری، دانش و مهارت تخصصی، شایستگی مدیریت، معاشرت‌پذیری و قابلیت اعتماد با موفقیت شغلی ارتباط مثبتی و تأثیرگذار دارند (نصیری ولیک بنی و کارخانه، ۱۳۹۵).

به اعتقاد بسیاری از کارکنان سازمان‌ها، بالا رفتن از نردبان ثروت و شهرت موفقیت محسوب می‌شود، اما در ادبیات شغلی و حرفه‌ای موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است (اسپورک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). موفقیت درونی یا ذهنی، از طریق متغیرهای روان‌شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی شناسایی می‌شود و به احساسات افراد و رفتار آن‌ها نسبت به مسیر شغلی‌شان مربوط است. در مقابل، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی، بر اساس معیارهای قابل‌مشاهده و عینی مانند حقوق، ارتقاء و رتبه و مقام تعیین می‌شوند (اسپورک و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). از این‌رو، با توجه به این‌که موفقیت شغلی دربرگیرنده ابعاد متفاوتی است، در این پژوهش، رضایت شغلی، انعطاف‌پذیری نیروی انسانی و کاهش تمایل به ترک خدمت، به‌عنوان موفقیت شغلی و پیامدهای شغل موردبررسی قرار می‌گیرد.

### رضایت شغلی

رضایت شغلی احساس مثبتی است که از ارزیابی شغل فرد یا تجارب شغلی نتیجه می‌شود. رضایت شغلی موضوعی مهم و اصلی در رشته مدیریت است که به قضاوت‌ها درباره ویژگی‌های شغل مانند شرایط شغلی و فرصت‌ها اشاره دارد (سالاس ولینا و دیگران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). رضایت شغلی ترکیبی از شرایط روان‌شناختی، فیزیکی و محیطی است که باعث می‌شود فرد از شغلش راضی باشد (هاپکاک<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵). درواقع، داشتن رضایت شغلی بالا بدان مفهوم است که فرد شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغل خویش ارزش زیادی قائل است (مقیم، ۱۳۸۹: ۲۸۳). از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جوسازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقا کارکنان می‌شود (رحمان سرشت و همکاران، ۱۳۹۵). در تمامی سازمان‌ها و مؤسسات، علاقه خاصی به بررسی رضایت شغلی صورت می‌گیرد و رضایت شغلی به‌عنوان موضوعی مشترک در تمام سازمان‌ها تلقی می‌شود. مدیران در زمان‌گزینش و استخدام افراد تنها به دنبال داوطلبانی نیستند که از توانایی‌ها، تجربه و انگیزه‌های لازم برخوردار باشند، بلکه نظام ارزشی کارکنان که متناسب با ارزش‌های سازمان باشد نیز موردتوجه قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، مدیران در حین کار به نگرش کارکنان و میزان رضایت شغلی آن‌ها تأکید دارند (امین و پورکیانی، ۱۳۹۲). اهمیت رضایت شغلی از یک‌سو به دلیل نقشی است که این مفهوم در پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت روان نیروی کار دارد و از سوی دیگر، علاوه بر تعاریف متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و مفهوم مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت، حتی اقتصاد و سیاست بوده است (زارع شاه‌آبادی و همکاران،

<sup>1</sup> Santos

<sup>2</sup> Spurk et.al

<sup>3</sup> Spurk et.al

<sup>4</sup> Salas-Vallina & etal

<sup>5</sup> Hoppcock

(۱۳۹۱). مطالعات مختلف در زمینه‌ی رضایت شغلی نشان می‌دهد که عوامل زیادی با رضایت شغلی در ارتباط است که می‌توان این عوامل را در چهار گروه طبقه‌بندی کرد:

عوامل سازمانی: این عوامل شامل حقوق و دستمزد، ترفیعات و خط‌مشی‌های سازمانی می‌شوند.

عوامل محیطی: این مورد دربرگیرنده مواردی از قبیل سبک سرپرستی، گروه کاری و شرایط کاری است.

ماهیت کار: این عامل دربرگیرنده محدوده شغلی و تنوع کاری است.

عوامل فردی: صفات و ویژگی‌های فردی نیز در رضایت شغلی افراد نقش به‌سزایی دارند، افراد با داشتن نگرشی منفی، همیشه از امور مربوط به شغل شکایت دارند؛ اما سن، ارشدیت و سابقه، تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی افراد در سازمان دارد (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷).

### انعطاف‌پذیری نیروی انسانی

سازمان‌ها در جنبه‌های زیادی به انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری با عدم اطمینان محیطی نیازمندند. به‌ویژه، در جنبه‌های نیروی انسانی، این توانایی سازگاری از اشکال مختلفی که عموماً به‌عنوان انعطاف‌پذیری نیروی انسانی تعریف شده‌اند، به دست می‌آید. در محیط نامطمئن، داشتن انعطاف‌پذیری منابع انسانی از طریق ایجاد مزیت رقابتی پایدار در بلندمدت، برای سازمان ارزش‌آفرین است (والوردا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰؛ کتکار و ست<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). شواهد نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری منابع انسانی اثر پویایی محیط را بر عملکرد شرکت تعدیل می‌کند و درنهایت به عملکرد بهتر سازمان منجر می‌شود. از مزایای انعطاف‌پذیری نیروی انسانی می‌توان به بهره‌وری نیروی کار، انگیزه و توسعه‌داری‌های فکری که اساس مزایای رقابتی سازمان‌ها می‌باشد، اشاره نمود (شاه‌محمدی مهرجردی و بردبار، ۱۳۹۵). همچنین، انعطاف‌پذیری نیروی انسانی برای کارفرمایان امکان صرفه‌جویی در کار را فراهم می‌کند و با کاهش یکنواختی کار و کار تکراری، منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شود و به رضایت بیشتر و معنی‌داری کار کمک می‌کند (کلیهر و ریلی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). به‌طور کلی، انعطاف‌پذیری منابع انسانی به انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای، مهارتی و رفتاری دسته‌بندی شود (والوردا و همکاران، ۲۰۰۰؛ کتکار و ست، ۲۰۱۰) که:

انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای: به معنی همه‌کاره و چندمنظوره بودن کارکنان است؛ به‌عبارت‌دیگر، انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای، تطبیق‌پذیری کارکنان و توانایی آن‌ها برای انجام وظایف گوناگون و جابجایی در مشاغل را دربر می‌گیرد؛ که این تغییرات می‌توانند بازار محور (مانند جابجایی کارکنان در میان خطوط تولید) تکنولوژی محور (مانند نیاز به دسترسی بیشتر به مهارت‌های تشخیصی و فرآیندی و توسعه بیشتر این مهارت‌ها نسبت به مهارت‌های دستی) و یا تحت تأثیر سیاست و خط‌مشی شرکت باشند (مانند استفاده از مهندسين به‌جای فروشندگان به‌منظور بهبود و توسعه مهارت‌های فنی نیروی فروش شرکت) (آتکینسون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴، ۵۲۳).

انعطاف‌پذیری مهارتی: دلالت بر سرعت و سهولت کسب توانایی‌های جدید و مهارت کارکنان دارد. در این مفهوم، زمانی که کارکنان آموزش و بازآموزی موردنیاز را دریافت می‌نمایند، برای یادگیری رویکردها و

<sup>1</sup> Valverde et.al

<sup>2</sup> Ketkar & Sett

<sup>3</sup> Kelliher & Riley

<sup>4</sup> Atkinson

روش‌های جدید انجام شغلشان اشتیاق دارند و یا نیازمندی‌های مهارتی آینده را پیش‌بینی می‌کنند (بلتران مارتین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸) و اگر کارکنان سازمان طیف وسیعی از مهارت‌ها را دارا باشند و بتوانند وظایف شغلی متفاوتی را انجام دهند، گفته می‌شود که سازمان درجه بالایی از انعطاف‌پذیری مهارتی را دارد. این نوع از انعطاف‌پذیری، به دلیل اینکه مهارت‌های متنوع، ارزشمند هستند و به‌سختی توسط رقبا تقلید و یا کپی می‌شوند، می‌تواند منبع مزیت رقابتی برای شرکت باشد (باتچریا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵).

انعطاف‌پذیری رفتاری: توانایی نشان دادن تنوعی از نقش‌های رفتاری در شرایط متفاوت است. رفتارهای کارکنان، اقدامات و یا ترتیبی است که کارکنان در شغلشان اتخاذ می‌کنند. تحمل بیشتر برای رفتار غیرتکراری، مفهوم انعطاف‌پذیری رفتاری را شکل می‌دهد که کارکنان با خلاقیت و بداهه‌گویی به شرایط جدید پاسخ می‌دهند (نه بر اساس الگوهای ثابت و از پیش تعیین‌شده) (رایت و اسنل<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸؛ بلتران-مارتین و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). به‌طور کلی، انعطاف‌پذیری رفتاری درجه‌ای است که اعضای شرکت خطوط رفتاری و جایگزین‌های آن را در شرایط متغیر دنبال می‌کنند و از سوی کارکنان و بسته به مطابقت آن‌ها در موقعیت رخ می‌دهد (شاه‌محمدی مهرجردی و بردبار، ۱۳۹۵).

### تمایل به ترک خدمت

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل‌انکار است و ممکن است عدم توجه به این مهم، مسائل زیادی را برای سازمان‌ها دربر داشته باشد. از این‌رو، نیاز سازمان‌ها به حفظ و نگهداری نیروی انسانی مبرم و بااهمیت است. ترک خدمت و تمایل به ترک خدمت از جمله عواملی است که سازمان را در دستیابی به اهداف دچار مشکل می‌سازد (شهبازی و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۳۸۷). ترک خدمت، تمایل کارکنان یک سازمان به علت دیگر است و معمولاً زمانی که فرد از شغل خود ناراضی بوده و از طرفی فشارهای محیطی نیز در اندازه‌ای نباشد که بتوانند مانع فرد از ترک سازمان شوند، رخ می‌دهد (افچه و صالح غفاری، ۱۳۹۲). مطابق یافته‌های علمی، تمایل به ترک خدمت از اراده آگاهانه شاغل برای ترک سازمان ناشی می‌شود و کارکنان به‌یک‌باره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به ترک شغل را به‌صورت تدریجی در خود پرورش داده و با در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک خدمت می‌نمایند (خواجه محمود و محمودی راد، ۱۳۹۶). تمایل به ترک خدمت یکی از عوامل مهم پیش‌بینی‌کننده ترک خدمت حقیقی است و آگاهی از اینکه چه عواملی باعث می‌شوند تا یک کارمند تصمیم به ترک خدمت بگیرد، در توانایی سازمان برای حفظ کارمندان بسیار حیاتی است. کارکنانی که نسبت به وظایف، شغل و سازمان خویش نگرش مثبت دارند، انگیزش زیاد، کیفیت کاری بهتر، رضایت شغلی بیشتر، غیبت، جابه‌جایی و ترک حرفه کمتر خواهند داشت (احمدزاده و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۳۹۶)؛ اما ترک خدمت کارکنان، هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان‌ها به همراه دارد. هزینه مستقیم ترک خدمت کارکنان در قالب یافتن، گزینش و آموزش فرد جدید تعریف می‌شود (دالتون و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۸۲). زیرا در آموزش افرادی که سازمان را ترک می‌کنند منابع زیادی صرف شده است و برای خود فرد نیز به این دلیل که باید انرژی زیادی را برای

<sup>1</sup> Beltran-Martin et.al

<sup>2</sup> Bhattacharya et.al

<sup>3</sup> Wright & Snell

<sup>4</sup> Dalton & et.al

جستجوی کار جدید و تطابق با وضعیت شغلی جدید اختصاص دهد، پرهزینه است (شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷). از طرفی دیگر، تضعیف فرهنگ سازمانی، کاهش وجدان کاری و اخلاقیات، فشار بر روی کارکنان باقیمانده، هزینه یادگیری و از دست رفتن سرمایه اجتماعی یا حافظه سازمانی، از جمله هزینه‌های غیرمستقیم ترک خدمت هستند (دس و شاو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱).

### فرضیه‌های تحقیق

نشاط در کار و حرفه، دارای پیامدهای بسیار چشمگیری در حوزه‌های سازمانی، مدیریتی و منابع انسانی می‌باشد و مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند از طریق آن منافع اجتماعی، فکری، کیفی و انگیزشی را بهبود دهند. مدل مفهومی این پژوهش الهام گرفته از مدل براچ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) است. احساس نشاط در کار و حرفه، به‌عنوان یک مکانیزم احساسی و شناختی به‌عنوان متغیری مستقل عمل می‌کند که از طریق آن موفقیت شغلی بررسی می‌شود.

از طرفی دیگر، رابطه نشاط حرفه‌ای به‌عنوان متغیر مستقل با متغیرهای وابسته رضایت شغلی، انعطاف‌پذیری نیروی انسانی و تمایل به کاهش ترک خدمت، مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

در مطالعه حاضر، بنا به مدل مفهومی، فرضیه زیر به‌عنوان فرضیه اصلی تحقیق در نظر گرفته شده است: بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین فرضیه‌های زیر به‌عنوان فرضیه‌های فرعی تحقیق در نظر گرفته شده‌اند: فرضیه فرعی اول: بین نشاط حرفه‌ای و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرضیه فرعی دوم: بین نشاط حرفه‌ای و انعطاف‌پذیری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

<sup>1</sup> Dess & Shaw

<sup>2</sup> Baruch et.al



فرضیه فرعی سوم: بین نشاط حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت کارکنان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

### چهارچوب روش‌شناختی

این پژوهش میدانی، به صورت یک مطالعه مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است که رابطه بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی را مورد بررسی قرار داده است، از این رو، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش، در زمره پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی است که در مقطعی از زمان انجام گرفته است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کارکنان اداری شهرداری مرکزی کرج به تعداد ۳۷۴ نفر است که ۱۹۰ نفر از آن‌ها با توجه به فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش‌های گردآوری داده‌ها و اطلاعات نیز شامل روش‌های میدانی برای جمع‌آوری داده‌ها و روش کتابخانه‌ای برای بررسی ادبیات و مبانی نظری پژوهش است. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز برای آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز از پرسشنامه‌های نشاط حرفه‌ای کرولف<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، با ۲۲ سؤال، رضایت شغلی سوزان (۲۰۰۳)، با ۷ سؤال، انعطاف‌پذیری نیروی انسانی بلترام مارتین (۲۰۰۸)، با ۱۰ سؤال و ترک خدمت داس و شاو (۲۰۰۱)، با ۳ سؤال استفاده شد. همچنین، سوال‌های دیگری به منظور دریافت اطلاعات بیشتر مانند میزان تحصیلات، سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه خدمت در پرسشنامه طرح شده بود.

برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها، از روایی محتوا و روایی سازه استفاده شد. روایی محتوای پرسشنامه‌ها با بهره‌مندی از نظر اساتید و کارشناسان خبره به تأیید رسید. برای تعیین روایی سازه نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و بر اساس نتایج، تمام سؤال‌ها بار عاملی بالا و معناداری داشتند و در روند پژوهش، برای مدل‌سازی معادلات ساختاری باقی ماندند. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه‌ها از روش ثبات درونی استفاده شد. معمول‌ترین روش محاسبه ثبات درونی، ضریب آلفای کرونباخ است که با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ ۰,۹۱۱، برای پرسشنامه نشاط حرفه‌ای، ضریب آلفای کرونباخ ۰,۷۹۸، برای پرسشنامه رضایت شغلی، ضریب آلفای ۰,۸۲۶، برای پرسشنامه انعطاف‌پذیری نیروی انسانی و ضریب آلفای ۰,۹۲۶، برای پرسشنامه تمایل به ترک خدمت به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌های استفاده‌شده است. برای تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده گردید. جدول (۱)، اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد.

جدول (۱): اطلاعات جمعیت شناختی جامعه

متغیر	ابعاد	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۸۷	۴۵,۸
	مرد	۱۰۳	۵۴,۲
سن	۲۰-۳۰	۵۸	۳۰,۵
	۳۱-۴۰	۸۹	۴۶,۸
	۴۱-۵۰	۳۸	۲۰,۰
تحصیلات	بیشتر از ۵۰	۵	۲,۶
	دکتری و فوق لیسانس	۷۳	۳۸,۴
	لیسانس	۸۱	۴۲,۶

<sup>۱</sup> Kjerulf

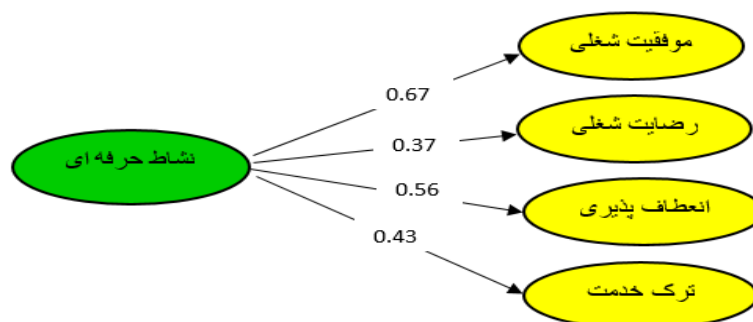
۹,۵	۱۸	فوق دیپلم	سابقه کاری
۸,۹	۱۷	دیپلم	
۰,۵	۱	زیر دیپلم	
۰,۵	۱	بیشتر از ۳۵ سال	
۷,۴	۱۴	۳۵-۲۵	
۱۵,۳	۲۹	۱۵-۲۴	
۴۵,۸	۸۷	۵-۱۴	
۳۰,۵	۵۸	کمتر از ۵	
۳۶,۳	۶۹	رسمی	
۵۵,۳	۱۰۵	قراردادی	
۶,۸	۱۳	سایر	نوع استخدام
۱,۶	۳	اظهار نشده	

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل آزمون شدند. مهم‌ترین پیش شرط استفاده از نرم‌افزار لیزرل نرمال بودن داده‌هاست. برای تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.  $P\text{-value} > 0/05$  در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بیانگر نرمال بودن تمامی متغیرهای مورد مطالعه می‌باشد (جدول ۲).

جدول (۲): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

وضعیت	P-value	Z	انحراف معیار	میانگین	متغیر
نرمال	۰,۳۹۱	۰,۵۷	۴,۲۰	۲۷,۲۰	نشاط حرفه‌ای
نرمال	۰,۳۵۷	۰,۶۶	۶,۳۵	۲۱,۲۳	رضایت شغلی
نرمال	۰,۳۵۵	۰,۸۷	۴,۲۳	۲۶,۸۸	انعطاف پذیری نیروی انسانی
نرمال	۰,۳۵۵	۰,۷۹	۳,۲۶	۲۸,۸۸	ترک خدمت

پس از اطمینان از نرمال بودن داده‌ها از نرم‌افزار لیزرل برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. شکل زیر مدل نهایی ارائه شده در نرم‌افزار لیزرل را با در نظر گرفتن تاثیر و شدت رابطه بین متغیرها نشان می‌دهد:



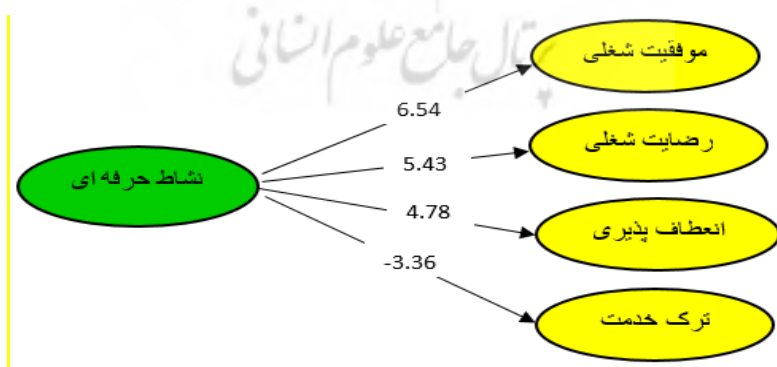
شکل (۲): مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

شاخص‌های برازش، یکی از مهم‌ترین مراحل در تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری می‌باشند. این معیارها نشان می‌دهند که آیا مدل بازنمایی شده توسط داده‌ها، مدل اندازه‌گیری پژوهش را تأیید می‌کند یا خیر. شاخص‌های برازش در جدول ۴ نشان داده شده است که می‌توان به برازش مدل تدوین شده تأکید داشت.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	نتایج	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۵	$\geq$ GFI ۰/۹۰
	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰/۸۹	$\geq$ AGFI ۰/۸۰
	شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	۰/۹۱	$\geq$ NNFI ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۷	$\geq$ NFI ۰/۹۰
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۶	$\geq$ CFI ۰/۹۰
	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۶	$\geq$ RFI ۰/۹۰
	شاخص برازش فزاینده	IFI	۰/۹۵	مقدار بین ۰ تا ۱
شاخص‌های برازش مقتصد	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۷۰	$\geq$ PNFI ۰/۵
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۸۵	$\leq$ RMSEA ۰/۱۰
	کای مربع به هنجار شده	$X^2/df$	۴/۳۳	$<$ ۵

پس از تأیید برازش نمونه و مناسب بودن آن، فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند تا تأیید یا عدم تأیید آن‌ها مشخص گردد. در ادامه، فرضیه‌های پژوهش با به کارگیری مدل معادلات ساختاری بررسی و الگوی پیشنهادی پژوهش ترسیم شده است. فرضیه‌های تحقیق زمانی تأیید می‌شوند که ضرایب به دست آمده برای هر یک از فرضیه‌ها معنادار باشد، یعنی مقدار ضریب معناداری (T-values) بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از -۱/۹۶ باشد. شکل (۳) ضریب معناداری (T-value) مدل پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب معناداری میان نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی، نشاط حرفه‌ای و رضایت شغلی، نشاط حرفه‌ای و انعطاف پذیری نیروی انسانی، نشاط حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت به ترتیب ۶/۵۴، ۵/۴۳، ۴/۷۸، ۳/۳۶- می‌باشد؛ که نشان دهنده ارتباط و تأثیر متغیر اصلی پژوهش یعنی نشاط حرفه‌ای بر سایر متغیرهای تحقیق می‌باشد.



شکل (۳): مدل پژوهش در حالت ضرایب معناداری (T-value)

بنابراین با توجه به مطالب فوق و جدول (۴) مشاهده می‌شود که هر چهار فرضیه پژوهش دارای ضریب معناداری (T-value) بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشند که نشان دهنده مورد تأیید بودن تمامی فرضیه‌ها است.

جدول (۴): نتایج حاصل از تحلیل مدلسازی معادلات ساختاری جهت رد یا تأیید فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	میزان تأثیر	T-value	نتیجه آزمون
نشاط حرفه‌ای - موفقیت شغلی	۰/۶۷	۶/۵۴	تأیید فرضیه
نشاط حرفه‌ای - رضایت شغلی	۰/۳۷	۵/۴۳	تأیید فرضیه
نشاط حرفه‌ای - انعطاف پذیری نیروی انسانی	۰/۵۶	۴/۷۸	تأیید فرضیه
نشاط حرفه‌ای - تمایل به ترک خدمت	۰/۴۳	-۳/۳۶	تأیید فرضیه

### تحلیل و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها هر روز بیش‌ازپیش پی می‌برند که نشاط در کار، کارکنان را متعهدتر و توانمندتر می‌کند و می‌تواند عملکرد آن‌ها را بهبود بخشد. کسب‌وکارهایی که در آن رفاه کارکنان مورد توجه جدی قرار می‌گیرد، در حال متحول کردن چشم‌انداز محیط کار هستند و استانداردهای تازه‌ای برای گروه‌های منابع انسانی ایجاد می‌کنند. نشاط در کار و حرفه، مفهومی فراتر از شادمانی است و عناصری از جمله تعهد، انگیزش، اشتیاق و علاقه، مشارکت، یادگیری در کار و انعطاف‌پذیری ذهنی را در برمی‌گیرد. از طرفی، شادمانی در کار یعنی احساس تعهد و تکامل به‌واسطه سلامت و رفاه فردی و اجتماعی. هدف از این تحقیق، بررسی رابطه نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی در میان کارکنان شهرداری مرکزی کرج بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که نشاط حرفه‌ای با موفقیت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. به‌طوری‌که هرچه نشاط در حرفه و کار افزایش یابد، پیامدهای مثبت ناشی از آن و موفقیت در شغل نیز افزایش خواهد یافت؛ اما به‌طور کلی تعریف دقیق و مشخصی از موفقیت شغلی وجود ندارد و برخی از صاحب‌نظران، آن را شامل ابعاد درونی و بیرونی در نظر گرفته‌اند. ابعاد درونی به مفاهیم انتزاعی و ذهنی از شغل از جمله رضایت از شغل، تعهد به شغل و یا احساس مسئولیت اشاره دارد؛ و ابعاد بیرونی دربرگیرنده مواردی همچون جایگاه فرد در سلسله‌مراتب سازمانی و حقوق و مزایا هست. می‌توان گفت که در صورت وجود نشاط حرفه‌ای، پیامدهای مثبتی بروز می‌کنند که عنوان کلی موفقیت شغلی را به خود می‌گیرند. از جمله مواردی که به‌عنوان موفقیت شغلی مطرح می‌شود، رضایت شغلی است. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از وجود ارتباط مثبت بین نشاط حرفه‌ای و رضایت شغلی هست. به‌طوری‌که با افزایش نشاط حرفه‌ای، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. این مورد با تحقیقات براچ و همکاران (۲۰۱۴)، تیوز و همکاران (۲۰۱۲)، کاتچر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، چان (۲۰۱۰)، فلمینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) و کارل و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)، مبنی بر این‌که نشاط حرفه‌ای منجر به رضایت شغلی می‌شود، همسو و هم‌جهت است. درواقع، اگرچه مفهوم نشاط حرفه‌ای دربرگیرنده مؤلفه‌هایی چون داشتن احساس مثبت، علاقه و اشتیاق به کار است، اما در صورت وجود نشاط حرفه‌ای می‌توان به نگرش کلی و احساس مثبتی نسبت به شغل دست‌یافت که از آن با عنوان رضایت شغلی یاد می‌شود. همچنین، یافته حاصل از فرضیه فرعی دوم تحقیق، بر وجود رابطه مثبت میان نشاط حرفه‌ای و انعطاف‌پذیری نیروی انسانی دلالت دارد. این مورد بیانگر این است

<sup>1</sup> Kutcher et.al

<sup>2</sup> Fleming

<sup>3</sup> Karl et.al

که در صورت برخورداری از نشاط در حرفه و به عبارتی داشتن تعهد، اشتیاق و رضایت از کار، انعطاف‌پذیری در رفتار، مهارت‌ها و وظیفه نیز افزایش خواهد یافت و فرد در مقابل تغییرات و پویایی‌های محیطی نیز مقاومت کمتری اعمال خواهد کرد. در این باره تنها بوم و لیوبمیسکی (۲۰۰۸)، نشان دادند که نشاط در کار می‌تواند انعطاف‌پذیری نیروی انسانی را افزایش دهد و پژوهش‌های بیشتری که به صورت دقیق و جزئی به این موضوع پرداخته باشد، وجود ندارد. علاوه بر این، بر اساس یافته پژوهش، نشاط حرفه‌ای با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی دارد. نتایج تحقیق محققانی همچون موسدلی و اردیل (۲۰۱۶)، براچ و همکاران (۲۰۱۴)، تیوز و همکاران (۲۰۱۲) و بوم و لیوبمیسکی (۲۰۰۸)، نیز بیانگر این است که برخورداری از نشاط در کار باعث می‌شود که افراد شغل خود را کمتر ترک کنند. به عبارتی هرچه نشاط حرفه‌ای افزایش یابد، تمایل به ترک خدمت کارکنان کاهش می‌یابد. این مورد به وضوح بیان‌کننده این است که فردی که اشتیاق، تعهد، انعطاف‌پذیری ذهنی و رضایت از شغل دارد و پذیرای مشارکت در کار می‌باشد، تمایل چندانی به ترک سازمان خود نخواهد داشت. در نهایت، در بیشتر سازمان‌ها درک صحیح و کاربردی از نشاط حرفه‌ای وجود ندارد از این رو داشتن درک صحیحی از پدیده نشاط حرفه‌ای و به تبع آن موفقیت شغلی، می‌تواند تأثیر مضاعفی بر تعالی و رشد اقتصاد کشور و در نهایت، بهبود کیفیت سطح زندگی افراد جامعه داشته باشد؛ اما مسئولیت نهایی ایجاد نشاط در محیط کاربر عهده خود فرد می‌باشد؛ که در کوتاه‌مدت نشاط فرد با احساس او مبنی بر عملکرد مؤثر و پیشرفت به سمت اهداف تعیین‌شده مرتبط است. در دوره‌های طولانی‌تر، افراد می‌بایست در پی تناسب بین خود و شغلشان و تناسب بین خود و سازمان موردنظر باشند و انتظارات خود را با واقعیات موجود تطبیق دهند. همچنین، کارکنان می‌توانند با مدیریت مؤثر زمان، بهبود ارتباطات خود در سازمان و دریافت آموزش‌های شغلی به نشاط حرفه‌ای و در نهایت موفقیت شغلی دست یابند. مدیران نیز می‌توانند با راهکارهایی از جمله توانمندسازی کارکنان برای انجام امور محوله، رفتار منصفانه با کارکنان و احترام به آن‌ها، ایجاد امنیت شغلی، ایجاد گروه‌های کاری و توجه به نظرات کارکنان، نشاط و شادکامی را در آن‌ها افزایش داده و زمینه عملکرد مؤثرتر و موفقیت بیشتر، رضایت شغلی، انعطاف‌پذیری و کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان را فراهم آورند. علاوه بر این، نشاط در کار و حرفه می‌تواند پیامدهای دیگری نیز داشته باشد، به طور مثال به پژوهشگران توصیه می‌شود تا تأثیر نشاط در کار بر بهره‌وری و یا جابجایی را مورد بررسی قرار دهند. همچنین رفتارهای فردی و یا گروهی می‌توانند تأثیر چشمگیری در مقوله نشاط در کار داشته باشند، از این رو می‌توان متغیرهایی همچون تعهد سازمانی، هوش سازمانی و یا فرهنگ سازمانی را به عنوان متغیرهای وابسته، مستقل و یا میانجی در پژوهش‌های مربوط به نشاط در کار مورد بررسی قرار داد.

## منابع

۱. احمدزاده، سلیمان، صیادی، سعید و سلاجقه، سنجر (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رفتار مدیر به‌عنوان مربی با تمایل بر ترک خدمت کارکنان: با تبیین نقش میانجی نگرش‌های شغلی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۲۱، شماره ۱، ۷۹-۵۷.
۲. افجه، سید علی اکبر و صالح غفاری، عادل (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر نگهداری و ترک خدمت کارکنان دانش‌محور مورد مطالعه: جهاد دانشگاهی واحد تهران، راهبرد فرهنگ، شماره ۲۱، ۱۱۲-۷۹.
۳. امین، فرشته و پورکیانی، محسن (۱۳۹۲). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان، ماهنامه مهندسی مدیریت، سال ششم، شماره ۵۱، ۴۳-۳۴.
۴. حق‌گویان، زلفا؛ زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا و رحمتی، محمدحسین (۱۳۹۴). فهم فرآیند شکل‌گیری نشاط با استفاده از نظریه داده بنیاد، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. سال چهارم، دوره ۱۳، شماره ۲، ۱۴۱-۱۱۹.
۵. خواجه محمود، فاطمه و محمودی راد، غلامحسین (۱۳۹۶). بررسی تمایل به ترک خدمت و برخی عوامل مرتبط با آن در پرستاران شاغل بیمارستان‌های دانشگاهی زابل، مجله بالینی پرستاری و مامایی. دوره ۶، شماره ۱، ۸۳-۷۳.
۶. رحمان سرشت، حسین، علیزاده، محمود و عبدالهی، هادی (۱۳۹۵). آثار ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۰، شماره ۴، ۱۷۰-۱۴۷.
۷. رنجبر، ندا (۱۳۹۲). رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۸. زارع شاه‌آبادی، اکبر، ترکان، رحمت اله و حیدری، محمود (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و سوم، دوره ۴۸، شماره چهارم، ۱۸۸-۱۶۵.
۹. زارعی متین، حسن و حق‌گویان، زلفا. (۱۳۹۰). شادی و نشاط در محیط کار و زندگی، چاپ اول، قم، نشر الهادی.
۱۰. زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا و حق‌گویان، زلفا. (۱۳۸۸). شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۲۹): ۴۸-۳۵.
۱۱. شاه‌محمدی مهرجردی و بردبار (۱۳۹۵). ارائه الگوی تأثیر انتقال و یکپارچه‌سازی دانش بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هشتم، دوره ۲۳، شماره ۱، ۲۶۰-۲۳۷.
۱۲. شریعتی، مسعود؛ ولی پور، مهدی، نوبخت، امید. طراحی مدل توانمندسازی کارکنان سازمان فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان عقیدتی سیاسی ناجا) (۱۳۹۵). بصیرت و تربیت اسلامی، سال سیزدهم، شماره ۳۸، ۷۵-۹۶.
۱۳. شهبازی، محمد، علی‌اکبری، آرش، اسعدی، علی و جواهری کامل، مهدی (۱۳۸۷). تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۹، ۴۷-۱۵.

۱۴. صمدی میارکلایی، حسین و صمدی میارکلایی، حمزه (۱۳۹۵). ارتقای سطح تعهد سازمانی در سازمان‌های مردم‌نهاد: تبیین نقش راهبردی رضایت شغلی از طریق مدل معادلات ساختاری، *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، دوره ۸، شماره ۳، ۱۶۵-۱۴۱.
۱۵. عسگری، غلامرضا، محمدی، محمود و اسماعیل‌زاده، مهدی (۱۳۹۲). شناخت عوامل شادی ساز در میان نسل‌های شاغل در سازمان‌های امروزی، *مدیریت دولتی*، دوره ۵، شماره ۱، ۱۶۶-۱۴۹.
۱۶. فانی، علی‌اصغر و آقا زیارتی، مهدی (۱۳۹۲). شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها، *فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۱، شماره ۱، ۸۶-۶۹.
۱۷. محمدی راد، منصور (۱۳۹۱). *بررسی عوامل اقتصادی- اجتماعی مؤثر بر شادی و ارتباط آن با بهره‌وری نیروی کار*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اقتصادی، گروه اقتصاد، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی.
۱۸. مقیمی سید محمد (۱۳۸۹). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*، تهران، انتشارات ترمه.
۱۹. نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و کارخانه، سمیه (۱۳۹۵). بررسی افزایش موفقیت شغلی کارکنان در پرتو شایستگی‌های مدیران در دانشگاه بوعلی سینا همدان، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، سال دهم، شماره ۱، ۱۲۸-۱۲۱.
۲۰. هادیان، مهدی و رحمانزاده، آروین (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران، *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، سال هشتم، شماره ۲۷، ۱۵۳-۱۷۴.

21. Appelbaum, S.H., & Hongger, K. (1998). Empowerment: a contrasting overview of organizations in general and nursing in particular—an examination of organizational factors, managerial behaviors, job design and structural power. *Journal of Empowerment in Organization*, 6(2), 29-50.
22. Atkinson, J. (1994, August). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 28-31
23. Baruch, Y., Grimland, Sh., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal* 32, 518-527
24. Bakker, A.B., Emmerik, H.V. & Euwema, M.C. (2006). Crossover of Burnout & Engagement in Work Teams. *Work and Occupation*, 33(4), 464-489
25. Bennet, A., & Bennet, D. (2008). *The partnership between organizational learning based on knowledge management*. available online at: <http://www.wiki.nasa.gov>
26. Beltran-Martin, I., Roca-Puig, V., Escrig-Tena, A., & Bou-Llugar, J. C. (2008). Human Resource flexibility as a Mediating Variable between High Performance Work Systems and Performance. *Journal of Management*, 34, 1009-1044.
27. Bhattacharya, M., Gibson, D., & Doty, D. (2005). The Effects of Flexibility in Employee Skills, Employee Behaviors, and Human Resource Practices on Firm performance. *Journal of Management*, 31, 622-640.
28. Boehm, K.J., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career Success? *Journal of career assessment*, 16(1):101-116.

29. Chan, S (2010). Does workplace fun matter? Developing a useable typology of workplace fun in a qualitative study *International Journal of Hospitality Management*, 29, 720–728
30. Dalton, D. R; Todor, W. D; and Krackhardt, D. M. (1982): Turnover overstated: A functional taxonomy, *Academy of Management Review*, 7, pp. 117–123.
31. Dess G.D and Shaw J.D (2001): Voluntary turnover, social capital, and organizational performance, *Academy of management review*, 26 (3), pp 446
32. Fleming, P. (2005). Workers' playtime? Boundaries and cynicism in a "culture of fun" program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(3), 285-303.
33. Hilles, P., & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major diemension of happiness. *Personality and Individual Differences*, 31, 1357-1364
34. Hoppcock, R. (1995). Factors Influences Job Satisfaction of Extension Agents in the Mississippi State University Extension Service. Retrieved from <http://www.clemson.edu/agcom/saerc-2007/papers/g-1.pdf>
35. Karl, K., Peluchette, J.H. Harland, L.L., (2005). Attitudes toward workplace fun: A three sector comparison. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(2), 1-17.
36. Karl, K., Peluchette, J.H. Harland, L.L., (2005). Attitudes toward workplace fun: A three sector comparison. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(2), 1-17.
37. Ketkar, S., & Sett, P. (2010). Environmental dynamism, human resource flexibility, and firm performance: analysis of a multi-level causal model. *The International Journal of Human Resource Management*, 21.
38. Kelliher, C., & Riley, M. (2003). Beyond Efficiency: Some By-products of Functional Flexibility. *The Service Industries Journal*, 23, 98-113.
39. Kjerulf, A. (2007). Brading yourself with happiness (guest post by Dan Schawbel). Retrieved from <http://positivesharing.com/2007/12/branding-yourself-with-happiness/>.
40. Kutcher, EJ. Bragger, J D., Rodriguez- Srednicki, O., & Masco, JL. (2010). the role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 95, 319–337.
41. Müceldili, B. & Erdil, O. (2016). Finding Fun in Work: The effect of workplace fun on taking charge and job engagement *12th International Strategic Management Conference, ISMC 2016, Antalya, Turkey*
42. Palmer, M. M., Dankoski, M. E., Smith, J. S., Brutkiewicz, R. R., & Bogdewic, S. P. (2011). Exploring changes in culture and vitality. *The Journal of Faculty Development*, 25, 21–27.
43. Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. West Sussex, United Kingdom: Wiley- Blackwell
44. Salas, V.A, Alergre, J., Guerrero, R.F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*. 24. 149-159



45. Santos, G. G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. *Career Development International*, 21(1), 60-84.
46. Spurk, D., Abele, A., & Volmer, J. (2014). The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment*, 10, 1-19.
47. Tews, M.J., Michel, J.W. & Barlett A. (2012). The fundamental role of workplace fun in applicant attraction. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 19, 1, 105-114
48. Wright, P., & Snell, S. (1998). Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 23, 756-772
49. Valverda, M., Tregaskis, O., & Brewster, C. (2000). Labor Flexibility and Firm Performance. *IEAR*, 6

