

## تحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری و شادمانی کارکنان در افزایش بهره‌وری (مورد مطالعه: کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان)

اعظم سنایی<sup>۱</sup>، جلال ریزانه<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه کیفیت زندگی کاری و شادمانی کارکنان در میان کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان به مرحله اجرا در آمده است. در این راستا از جامعه آماری (کلیه کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان) که حدود ۷۰۰ نفر بودند، تعداد ۲۴۹ نفر از کارکنان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. روش پژوهش، توصیفی همبستگی و از شاخه پژوهش‌های پیمایشی می‌باشد. پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش عبارت‌اند از: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی کاسیو با ۴۸ سؤال و پرسشنامه شادمانی آکسفورد با ۲۹ سؤال. روایی صوری و محتوایی این دو پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور تأیید گردیده است. ضریب آلفای کرونباخ هر دو پرسشنامه ۰/۹۴ به دست آمده که بیانگر پایایی بالای این پرسشنامه‌ها است. نتایج پژوهش نشان داد: بین کیفیت زندگی کاری و شادمانی ( $r=0/295$ ) رابطه معناداری وجود دارد ( $P=0/001$ ). اما نتایج بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و شادمانی بدین شرح است: بین مشارکت ( $P=0/702$ )، بهداشت و سلامتی ( $P=0/503$ )، امنیت شغلی ( $P=0/111$ )، پرداخت منصفانه ( $P=0/233$ )، ایمنی ( $P=0/275$ ) با شادمانی رابطه معناداری وجود ندارد. در صورتی که بین پیشرفت شغلی ( $P=0/011$ )، حل و فصل مشکلات ( $P=0/005$ )، ارتباطات ( $P=0/001$ )، غرور و افتخار شغلی ( $P=0$ ) و هویت سازمانی ( $P=0$ ) با شادمانی رابطه معنادار وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، شادمانی، کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، a\_sanaei110@yahoo.com

<sup>۲</sup> دکترای تخصصی مدیریت آینده‌پژوهی، jamalri\_3@yahoo.com

## مقدمه

بخشی از نیازهای اجتماعی انسان مانند نیاز به احترام، در محیط کار برآورده می‌شود، چائی که انسان‌ها می‌توانند یکدیگر را ملاقات کرده، با یکدیگر گفتگو نموده و تجربیات خود را عرضه نمایند. شغل یک فرد بستر مناسبی برای همراهی وی با دیگران بوده و به وضعیت اجتماعی و خانوادگی وی ارتباط دارد. شغل، از طریق فراهم نمودن زمینه مشارکت کارکنان در گروه‌های کاری، واحدهای سازمانی و کل سازمان در برآورده نمودن نیاز احترام به خویشتن نقش اساسی ایفا می‌کند.

کیفیت زندگی کاری، در عصر حاضر به یک موضوع اجتماعی عمده در سرتاسر جهان مبدل شده و بخش عظیمی از وقت، بودجه، توان و توجه صاحب‌نظران را به خود جلب نموده است. در حالی که درگذشته کانون توجه بر روی زندگی شخصی افراد بود و به کیفیت زندگی کاری بها داده نمی‌شد. لیکن امروزه، بهبود کیفیت زندگی کاری در دستور کار بسیاری از سازمان‌ها و مدیران قرار گرفته و به یک هدف مهم تبدیل گردیده است. همچنین خشنودی شغلی به طور مثبتی با خشنودی از زندگی ارتباط دارد. بنابراین خشنودی شغلی معیاری برای کیفیت زندگی کاری است. بدیهی است که افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان، باعث خشنودی شغلی در آنان شده که نهایتاً منجر به بروز شادمانی در پرسنل می‌گردد. وجود این دو (کیفیت زندگی کاری و شادمانی) بر هم تأثیر دارند. بخصوص کیفیت زندگی کاری بالا تأثیر مضاعفی بر افزایش شادمانی نیروی کار دارد.

## مروری بر ادبیات پژوهش

### کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری (QWL) یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود. یعنی این که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار، توسط مدیران برای کارکنان فراهم شده است. درجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق اندازه‌گیری رضایت، غیبت کم و انگیزه بالا در کارکنان برآورد می‌شود.

یکی از آفت‌های مهم مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می‌باشد. این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد. به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان از کیفیت زندگی کاری، این مقوله تناسب و اندازه‌های واقعی خود را در سازمان‌ها از دست داده است (رضایی و نجیب‌نیا، ۱۳۸۸).

کیفیت زندگی کاری یک ساختار چندبعدی است که شامل مفاهیمی نظیر اقدامات رفاهی و خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، طراحی شغل، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش تعارضات و ابهامات شغلی، آموزش و سیستم‌های پاداش است (سارجی، ۲۰۰۶).

کیفیت زندگی کاری به مفهوم داشتن نظارت صحیح، شرایط کاری مناسب، پرداخت و مزایای مطلوب و مهم‌تر از همه، ایجاد فضای کاری چالش‌گرانه، مشارکتی و اقناع‌کننده است. زندگی کاری با کیفیت عالی از طریق توجه به فلسفه روابط کارکنان به دست می‌آید و عبارت است از به‌کارگیری کوشش‌هایی در استفاده از زندگی کاری با کیفیت، که خود، کوشش‌های منظم از سوی سازمانی است که به کارکنان فرصت‌های بزرگ‌تری برای اثرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کلی سازمان می‌دهد (جزنی، ۱۳۷۵).

کیفیت زندگی کاری را می‌توان به صورت دو مفهوم زیر تعریف نمود:

الف) تعریف عینی کیفیت زندگی کاری: مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان که شامل میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی، ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی، تنوع و چرخش کاری و غنی بودن مشاغل و ... می‌شود.

ب) تعریف ذهنی کیفیت زندگی کاری: تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به‌طور اخص، به عبارت دیگر کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی متفاوت ویژگی خاص خود را دارد (سیاحی، ۱۳۷۷؛ سلمانی، ۱۳۸۴، ص ۱۹).  
شادمانی:

سال‌های بسیاری است که توجه به سلامت جسمی کارمندان مورد توجه بوده است ولی توجه به سلامت روحی آن‌ها چندان 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 ارتقاء سلامت روحی برای کارکنان وجود نداشت و با وجود اهمیت 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 (بختیار نصرآبادی و بهرامی، ۱۳۸۸).

شادی احساس مثبتی است که از حس ارضا و پیروزی به دست می‌آید (ریو، ۱۳۸۱) و یکی از هیجانات اساسی انسان است (کالات، ۱۹۹۶). شادمانی متشکل از سه جزء اساسی بوده که عبارت‌اند از: هیجانات مثبت، رضایت از زندگی و فقدان عواطف منفی از جمله افسردگی و اضطراب (آرگایل، ۲۰۰۱) همچنین به درجه یا میزان قضاوت شخص درباره مطلوبیت کیفیت کل زندگی خود اطلاق می‌شود (وینهون، ۱۹۸۴) که قابل تعلیم و آموزش دادن می‌باشد (فوردایس، ۱۹۹۷).

شادی و نشاط از چند جهت حائز اهمیت است: یکی اینکه شادی یک امر مسری است، یعنی شادمانی یک فرد می‌تواند شادی چند نفر دیگر را نیز فراهم سازد و غبار اندوه را از چهره آن‌ها بزاید، دیگر اینکه بستگی‌های فرد را با محیط می‌گستراند و زندگی را دلپذیرتر می‌سازد (نقیب زاده، ۱۳۷۷).

ضرورت شادی در برنامه‌ریزی‌های اقتصادی و اجتماعی دولت‌ها خود را نشان می‌دهد. اگر دولت‌ها به بالا بردن سطح شادی در جامعه توجه کنند، در اجرای برنامه‌های خود موفق‌ترند چراکه با شاد و غمگین شدن یک نفر تمامی جامعه تأثیر می‌پذیرد، یعنی غم و شادی، فردی نیست و در یکجا باقی نمی‌ماند بلکه به همه افراد سرایت می‌کند (رحیمی یگانه، ۱۳۸۶).

### رابطه کیفیت زندگی کاری و شادمانی

تقویت روحیه و افزایش انرژی روانی در محیط کار، کارایی شخصی و سازمانی را افزایش می‌دهد و وقتی افراد نسبت به کاری که انجام می‌دهند احساس خوبی داشته باشند، سعی می‌کنند آن را به بهترین نحو انجام دهند؛ و مهم‌تر از آن، تلاش می‌کنند راه‌های بهتر و مؤثرتری برای انجام کار پیدا کنند. در غیر این صورت نمی‌توان انتظار داشت، که برای انجام یا پیدا نمودن راه‌حل، تلاش فوق‌العاده‌ای از خود نشان دهند. پس بهتر است مدیران، فرهنگ کاری خود را به سمتی سوق دهند که در جهت تقویت روحیه کارکنان در محیط

کار، گام بردارند. دلیلی که باعث می‌شود افراد کارشان را دوست داشته باشند، این است که مدیریت به آن‌ها فرصت استفاده از شادی را در طول زندگی کاریشان می‌دهد. شادی به کارکنان امکان می‌دهد تا موقعیت خود را در کار ارزیابی کنند و احساس خوبی نسبت به مسئولیت‌ها و وظایفشان داشته باشند. شادی در کار محیطی را برای کارکنان ایجاد می‌کند که در آنجا کار خود را با عشق و علاقه انجام دهند. وقتی فردی روزانه ۸ ساعت و در هر هفته ۶ روز صرف کار می‌کند، کار به عنوان بخش مهمی از زندگی وی محسوب می‌شود.

تحقیقات نشان می‌دهد احتمال موفق شدن افراد شاد بیشتر است. این نکته شما را بسیار شگفت‌زده می‌کند وقتی که به خاطر می‌آورید افرادی که سر کارشان بیشتر شاد هستند؛ باانگیزه‌تر، باانرژی‌تر، دوست‌داشتنی‌تر، خلاق‌تر و مفیدتر هستند. شاد بودن در کار باید در اولین اولویت کارمندان و مدیران شرکت‌ها باشد. همیشه به این حقیقت توجه داشته باشید که شاد بودن در محل کار هم نکته بسیار مهمی است و هم رسیدن به آن راحت است و هم واقعاً برای شما و شرکعتان خوب است (جمال‌آبادی، ۱۳۸۹).

وضعیت اشتغال با شادمانی مرتبط است، افراد شاغل شادتر از افراد بیکارند و افرادی که به مشاغل حرفه‌ای و تخصصی اشتغال دارند از افرادی که در مشاغل غیر ماهر مشغول‌اند شادترند (آرجیل، ۲۰۰۱).

کار بالقوه یک سطح بهینه از تحریک را به وجود می‌آورد که افراد آن را لذت‌بخش می‌یابند، همچنین زمینه را برای ارضای سابق کنجکاو و پرورش مهارت‌ها و شبکه‌ای از حمایت اجتماعی و احساس هویت و معنا را فراهم می‌سازد. مشاغلی که ارضاکنده‌اند از تناسب شخص - محیط خوبی نیز برخوردارند و چنین مشاغلی ویژگی متمایزی دارند (وار، ۱۹۹۹).

### ضرورت و اهمیت پژوهش

دادگستری سازمانی است که به موجب قانون اساسی وظیفه گسترش عدالت، نظم و امنیت اجتماعی را بر عهده دارد و از آنجایی که فعالیت دادگستری، رسیدگی به دعاوی مردم و حل‌وفصل مشکلات آن‌ها می‌باشد. لذا کارمندان این سازمان همه روزه با حجم عظیمی از ارباب رجوع مواجه می‌شوند که اکثر آن‌ها دارای مشکلات متعددی بوده و از نظر روحی در وضعیت مساعدی نیستند، همچنین کمبود نیروی انسانی، فشار کار و... زمینه‌ساز

کاهش عملکرد شغلی و مشکلات روانی - اجتماعی و در نتیجه فرسودگی شغلی در کارکنان می‌شود. لذا به نظر پژوهشگر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و ارتقای شادمانی در دادگستری ضروری می‌باشد.

اهمیت متغیرهای کیفیت زندگی کاری و شادمانی در موفقیت و کارآمدی افراد در سازمان و همچنین هم جهت بودن آن‌ها از دیدگاه روانشناسی مثبت‌گرا (هر دو جنبه‌های مثبت نگرشی و روانی می‌باشد) می‌تواند بیانگر وجود رابطه احتمالی بین این دو متغیر باشد. به همین دلیل مسئله اصلی این تحقیق رابطه بین کیفیت زندگی کاری و شادمانی کارکنان است.

با توجه به اینکه محقق خود از کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان است و از نزدیک با مسائل این سازمان آشنا است و از آنجایی که در اثر کار در این سازمان کارکنان تحت تأثیر استرس و فشارهای مضاعف روحی قرار دارند و به نوعی از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، لذا مطالعه مسئله اصلی در این سازمان علاوه بر اینکه سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان و شادمانی آن‌ها را ارزیابی و در اختیار مدیران قرار می‌دهد، وجود رابطه احتمالی بین آن‌ها می‌تواند به مدیران کمک کند تا از طریق ارتقاء هر کدام از متغیرهای سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان و شادمانی، دیگری را نیز افزایش داده و در نهایت از هم‌افزایی این رابطه در جهت استفاده کارآمدتر از نیروی انسانی بهره بگیرد.

فرضیه‌های تحقیق:

۱- بین کیفیت زندگی کاری و شادمانی کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان رابطه وجود دارد.

- ۱-۱ بین مشارکت و شادمانی رابطه وجود دارد.
- ۲-۱ بین پیشرفت شغلی و شادمانی رابطه وجود دارد.
- ۳-۱ بین حل‌وفصل مشکلات (تضادها) و شادمانی رابطه وجود دارد.
- ۴-۱ بین ارتباطات و شادمانی رابطه وجود دارد.
- ۵-۱ بین بهداشت و سلامتی و شادمانی رابطه وجود دارد.
- ۶-۱ بین امنیت شغلی و شادمانی رابطه وجود دارد.
- ۷-۱ بین پرداخت منصفانه و شادمانی رابطه وجود دارد.
- ۸-۱ بین غرور و افتخار شغلی و شادمانی رابطه وجود دارد.

- ۹-۱ بین ایمنی و شادمانی رابطه وجود دارد.
- ۱۰-۱ بین هویت سازمانی و شادمانی رابطه وجود دارد.

### الگوها و نظریه‌های کیفیت زندگی کاری

مدل و نظریه‌های مختلفی در زمینه کیفیت زندگی کاری وجود دارد، که در این پژوهش به بررسی تعدادی از آن‌ها می‌پردازیم.

#### مدل والتون

مدل والتون یکی از اولین الگوهای ارائه شده در زمینه کیفیت زندگی کاری می‌باشد. والتون در یک طبقه‌بندی هشت‌گانه، کیفیت زندگی کاری را در چهار زمینه مدیریتی مورد بررسی قرار می‌دهد زمینه اول، به چالشی بودن و معنی‌دار بودن شغل یا محتوای شغل مربوط می‌شود و شامل استفاده از استعدادها، خلاقانه افراد می‌شود. دومین مورد، به زمینه شغل مربوط می‌شود و شامل مشاغل غنی شده به منظور ایجاد انگیزش و تعهد است. این مورد به فعالیت‌های مدیریتی مثل استفاده مؤثر از سیستم‌های پاداش و رهبری نیز مربوط می‌شود. زمینه سوم، پتانسیل شغل می‌باشد که منظور از آن فرصت یادگیری مهارت‌های جدید، فرصت برای پیشرفت در کار و امنیت شغلی می‌باشد. چهارمین زمینه کیفیت زندگی کاری، رابطه اجتماعی کار یا اهمیت کار فرد برای اجتماع می‌باشد (هاروی و براون، ۱۹۸۸). والتون یک چهارچوب تحلیلی که در آن هشت شاخص وجود دارد، جهت بررسی این چهار زمینه ارائه می‌کند، این هشت شاخص شامل:

- ۱) پرداخت منصفانه و کافی
- ۲) محیط ایمن و بهداشتی
- ۳) توسعه ظرفیت‌های انسانی
- ۴) تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
- ۵) وابستگی اجتماعی زندگی کاری
- ۶) قانون‌گرایی در سازمان
- ۷) فضای کلی زندگی کار
- ۸) یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان.

### نظریه همپتون

اجزای کیفیت زندگی کاری از دیدگاه همپتون به شرح زیر می باشد:

۱. حقوق و مزایا
۲. جدول زمان کاری
۳. ماهیت شغل
۴. جنبه های فیزیکی شغل
۵. جنبه های نهادی شده داخلی و خارجی شغل
۶. عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر زندگی کاری (همپتون، ۱۹۸۰).

### مدل زنجیره سودآوری خدمات لاو

بر اساس این مدل کیفیت زندگی کاری با تأثیر بر رضایت کارکنان، بر روی نحوه ارائه خدمات به مشتری از طرف کارکنان تأثیر گذاشته و با ایجاد وفاداری در مشتریان زمینه ساز سودآوری و رشد درآمدهای سازمان می شود (لاو، ۲۰۰۰).

### نظریه سزلاگی و ولاس

سزلاگی و ولاس کیفیت زندگی کاری را فرایندی از تصمیم گیری مشترک، همکاری و سازش متقابل میان مدیریت و کارکنان دانسته.

### نظریه ورتر

یکی از رایج ترین روش های مورد استفاده برای افزایش برنامه های کیفیت زندگی کاری رویکرد مشارکت کارکنان می باشد. این روش از چندین شیوه سیستماتیک فرعی تشکیل گردیده است که طی آن کارکنان می توانند بر تصمیماتی که بر آنها و بر روابطشان با سازمان اثر می گذارد دخالت نمایند. احساس مسئولیت کارکنان با به کارگیری این روش افزایش یافته، حتی گاهی اوقات ممکن است این احساس در ایشان به وجود آید که مالک تصمیماتی می باشد که در اخذ آنان مشارکت نموده اند.



### نظریه لوین

- لوین معیارهایی را برای کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته که به شرح زیر می‌باشد:
- ۱- روابط بین زندگی کاری و زندگی شخصی: زمانی که افراد زندگی کاری و زندگی شخصی هماهنگی داشته باشند، کیفیت زندگی کاری تمایل به افزایش دارد.
  - ۲- رضایت از نیازهای فردی: کارکنان عقیده دارند که تا با نیازهای اصلی روبرو هستند، مانند امنیت شغلی، زندگی کاری نمی‌تواند به کیفیت بالایی برسد.
  - ۳- فضای باز: کارکنان احساس می‌کنند آن‌ها نیاز به فضای فیزیکی کافی به‌منظور بهره‌مند شدن از زندگی کاریشان را دارند.
  - ۴- نماینده کمیسیون و کمیته بودن: در کمیته‌ها شرکت کردن برای کارکنان اهمیت دارد و در کیفیت زندگی کاری تأثیر بسزایی دارد.
  - ۵- رشد بالقوه فعالیت‌ها و روابط کاری.
  - ۶- تعیین هویت با کیفیت تولید (گوردن، ۱۹۸۴).

### نظریه کاست

- در نظریه کاست موارد زیر محوریت اصلی را دارند:
- الف) این فرض که تأثیر کار بر افراد به همان اندازه در اثربخشی و کارایی سازمان مؤثر است.
  - ب) ایده مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری و حل مشکلات.

### نظریه کونتز

یکی از جالب‌ترین روش‌های برانگیختن کارکنان برنامه‌های کیفیت زندگی کاری می‌باشد. این برنامه نشان‌دهنده یک روش نظام‌گونه در طراحی مشاغل و یک راه‌گشای نویدبخش در قلمرو گسترده توسعه شغلی است که ریشه در نگرش نظام‌های فنی - اجتماعی در مدیریت دارد. کیفیت زندگی کاری نه تنها یک نگرش و روش گسترده در مورد توسعه شغلی است، بلکه زمینه‌ای میان‌رشته‌ای از پژوهش و عمل است که روانشناسی و

توسعه سازمانی، نظریه انگیزش و رهبری و روابط صنعتی را به هم پیوند می‌دهد (کونتز و همکاران، ۱۳۷۰).

نظریه دسلر:

به نظر وی اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری به این امر محدود می‌گردد که آیا جنبه‌های ذیل تحقق یافته است یا خیر.

الف - رفتار منصفانه یکسان یا حمایتی نسبت به کارکنان.

ب - ایجاد فرصت‌هایی برای کارمندان تا اینکه از مهارت‌های آنان تا حد امکان استفاده شود.

ج - ارتباطات مطمئن و بازبین کارکنان.

د- فراهم آوردن فرصت‌هایی برای کارکنان تا بتوانند نقش فعالی را در اخذ تصمیمات مهم مربوط به شغلشان ایفا کنند.

ه- حقوق منصفانه و مکفی.

و - محیطی مطمئن و سالم.

### نظریه کاسیو

کاسیو از دو دیدگاه به کیفیت زندگی کاری نگاه کرده است؛ دیدگاه اول: کیفیت زندگی کاری را مجموعه شرایط عینی و واقعی در سازمان نظیر: خط‌مشی‌های ارتقاء از درون، رهبری آزادمنش، مشارکت کارکنان، اقدامات و شرایط کاری امن و مطلوب تلقی می‌نماید. دیدگاه دوم: کیفیت زندگی کاری را با نگرش کارکنان و طرز تلقی آن‌ها در مورد احساس امنیت، رضایت و توان رشد و توسعه به عنوان یک انسان؛ مساوی فرض نموده است (کاسیو، ۱۹۹۸). در این الگو، کیفیت زندگی کاری ده جنبه از نیازهای کارکنان در ابعاد مختلف را شامل می‌شود که عبارت‌اند از:

مشارکت: مشارکت درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی، یکدیگر را یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند (طوسی، ۱۳۷۰؛ سلمانی، ۱۳۸۴، ص ۱۳۶)

پیشرفت شغلی: ساده‌ترین تعریف فرهنگ لغت از مسیر پیشرفت شغلی عبارت است از: پیشرفت در طول عمر. به‌طور سنتی، مسیر پیشرفت شغلی یعنی صعود از یک خط شغلی.

حل و فصل مشکلات (تضادهای): رفع تضاد هنگامی رخ می‌دهد که راه حل مناسبی برای حل تضاد پیدا شود و دو طرفی که برایشان این تضاد پیش آمده از این راه حل احساس رضایت داشته باشند.

ارتباطات: ارتباط فرایندی است که اشخاص از طریق انتقال علائم پیام به تبادل معینی مبادرت می‌ورزند.

بهداشت و سلامتی: طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی: سلامتی عبارت است از رفاه کامل جسمی، روحی و روانی و اجتماعی و نقض سلامتی صرف فقدان عضو یا بیماری نمی‌باشد.

امنیت شغلی: بعضی افراد حقوق کمتر را در ازای داشتن یک شغل ثابت و احساس امنیت شغلی می‌پذیرند (کوپن، ۱۹۸۵).

پرداخت منصفانه: مطالعات «لاک» نشان می‌دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین‌کننده رضایت شغلی است. به‌ویژه زمانی که از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد.

غرور و افتخار شغلی: عامل افتخار شغلی به مفهوم احساس غرور یا مباهات کارکنان به شغل و دستاوردهای گروهی و سازمانی آنان مربوط است.

ایمنی و حفاظت صنعتی: ایمنی و سلامت حرفه‌ای تنها رعایت حال دیگران نیست بلکه یک جنبه ضروری و اساسی از بهره‌وری هر سازمانی می‌باشد و اگر سازمان‌ها بتوانند نرخ و مقدار حوادث حرفه‌ای، بیماری‌ها و استرس نامطلوب را کاهش دهند، کیفیت زندگی کاری کارکنان بهبود پیدا کرده و آن‌ها اثربخش‌تر خواهند بود.

هویت سازمانی: هویت سازمانی شخصیت یا هویتی بصری است که می‌تواند در مورد گروهی از محصولات مشابه و یا خدمات هم خانواده از یک منبع مشترک، تحقق یابد (مورگان، ۱۹۹۹).

## عوامل تأثیرگذار بر شادمانی

لیو بمیرسکی (۲۰۰۱) با در نظر گرفتن عوامل مؤثر با شادمانی بر روی پیوستار، برخی از این عوامل را ناشی از شرایط مادی و بیرونی و بعضی دیگر را نشأت گرفته از عوامل درونی می‌داند.

- ۱- عزت نفس: عزت نفس اساسی ترین لازمه شادمانی (وارت، ۲۰۰۱) و جزء جدایی ناپذیر آن می باشد (آرجیل، ۲۰۰۱).
- ۲- ثروت و وضعیت اقتصادی: بین درآمد و شادمانی ارتباط مثبتی وجود دارد ولی این ارتباط در بین اقشار کم درآمد بیشتر است (آرجیل، ۱۹۹۹).
- ۳- مذهب: یکی از عوامل ایجاد شادمانی ایمان مذهبی است، ایمانی که حمایت همگانی، هدفمندی، احساس پذیرفته شدن و امید را برای فرد به دنبال دارد (مایرز، ۱۹۹۲).
- ۴- تحصیلات: ارتباط بین تحصیلات و شادمانی صرفاً به صورت غیرمستقیم است (ادینگتون و همکاران، ۲۰۰۴).
- ۵- جنسیت: پذیرا و باز بودن زنان نسبت به تجارب عاطفی موجب آسیب پذیری آنان نسبت به افسردگی ناشی از رویدادهای نامطلوب و شادمانی بیشتر ناشی از رویدادهای خوشایند است (فوجیتا و همکاران، ۱۹۹۱).
- ۶- سن: نتایج پژوهش های مختلف نشان داد که رضایت از زندگی باسن افزایش می یابد (برای مثال کانتریل، ۱۹۶۵) و این برای مردان بیشتر از زنان است (گروه مطالعه ارزش های جهان، ۱۹۹۴).
- ۷- تأهل: افراد متأهل معمولاً شادتر از افراد مجرد یا مطلقه اند (عابدی، ۱۳۸۳).
- ۸- سلامتی: برخی از بیماری های جسمانی منجر به کاهش فعالیت می شوند. بنابراین بیماری ها می توانند باعث کاهش شادمانی افراد شوند در عین حال باید دقت داشت که هرچه افراد شادمان تر باشند از نظر جسمانی نیز سالم ترند (عابدی، ۱۳۸۳).
- ۹- شخصیت: مطالعات مختلف نشان می دهد که ابعاد شخصیتی افراد بر شادمانی آنها تأثیر زیادی دارد. بین برون گرایی و شادمانی رابطه مثبت و بین روان رنجور گرایی و شادمانی رابطه منفی وجود دارد (لو و شیخ، ۱۹۹۷).

#### دیدگاه ها و نظریه های شادمانی

دیدگاه های زیر که می تواند شروعی در نظریه پردازی شادی تلقی شوند، اشاره می گردد.

دیدگاه لذت گرایی، دیدگاه معنوی، دیدگاه های شناختی، دیدگاه زمینه ای

### نظریه روابط و فعالیت اجتماعی

لذت بخشی روابط اجتماعی، یکی از دلایل عمده رضایت از فراغت و تفریح است که آن‌ها را در یک حالت خلقی خوب قرار می‌دهد و به دنبال فعالیت اجتماعی بیشتر برمی‌آیند. بین شادمانی و معاشرت رابطه نزدیکی وجود دارد.

### نظریه فروید

به نظر فروید، بهترین راه جهت کاهش غمگینی بیماران روان رنجور، بینش دادن به آن‌ها درباره محتوای ضمیر ناهشیارشان است، به همین منظور از هیپنوتیزم، تحلیل رؤیا و تداعی کلمات استفاده می‌شود.

### نظریه ایس

نقطه شروع به هنگام تلاش برای شاد کردن خود، این است که بدانیم غمگینی آخرین مرحله زنجیره سه مرحله‌ای می‌باشد. مرحله A یک رویداد فعال‌کننده است که مثلاً می‌توان طرد شدن از سوی دیگران باشد، مرحله B ترکیبی از واکنش‌های عقلانی و غیرعقلانی به آن رویداد است و سرانجام مرحله C حالت افسردگی شدید یا غمگینی است. عمده‌ترین روشی که درمان عقلانی-هیجانی ایس برای خلق مجدد شادی مطرح می‌نماید، تغییر دادن افکار خود مخرب است که اکثراً در پی تجربه رویدادهای ناخوشایند زندگی روی می‌دهد (شمس، ۱۳۸۳).

### نظریه مزلو

نظریه‌های زمینه‌ای بر عواملی تأکید می‌ورزند که از نظر زمان و شرایط زندگی افراد تغییر می‌یابد. برای مثال در نظریه سازگاری، زمینه اجتماعی دیگران مطرح می‌باشد. زمینه‌های دیگر شامل ارزش‌ها، ایده آل‌ها و هدف‌های آگاهانه فرد است.

### پیشینه پژوهشی کیفیت زندگی کاری و شادمانی

کیفیت زندگی کاری ابتدا در اروپا و طی دهه پنجاه (۵۹-۱۹۵۰) ابداع شد و بر اساس تحقیقات اریک تریست و همکارانش در دانشکده تلوپستاک در زمینه روابط انسانی در لندن شکل گرفت، پژوهش‌های یاد شده هم بعد فنی و هم بعد انسانی سازمان‌ها را بررسی و

چگونگی روابط بین آنها را ارزیابی کرد، که باعث به وجود آمدن سیستم تکنیکی \_اجتماعی (سوسیو تکنیکال) مربوط به طراحی شغل شد، که امروزه در ایالات متحده آمریکا بیشترین اقدامات مربوط به کیفیت زندگی کاری را تحت پوشش قرار می‌دهد.

متخصصان اولیه کیفیت زندگی کاری در بریتانیا، ایرلند، نروژ و سوئد طراحی‌های شغل را برای هماهنگی هرچه بهتر، و منسجم‌تر کردن کارکنان و تکنولوژی ایجاد کرده‌اند. فعالیت کیفیت زندگی کاری آنها به طور عمده با مشارکت اتحادیه‌ها و مدیریت در طراحی کار تدوین شده و باعث به وجود آمدن طراحی‌هایی از مشاغل شد که برای کارکنان سطوح بالاتری از منزلت (اعتبار شغلی)، تنوع شغلی و بازخور اطلاعاتی مربوط به نتایج را به ارمغان می‌آورد. احتمالاً بارزترین مشخصه‌های کیفیت زندگی کاری پدیدار شدن و توسعه گروه‌های کاری خودگردان به عنوان شکل جدیدی از طراحی کار بود (سلمانی، ۱۳۸۴، ص ۱۴).

در خلال سال‌های ۱۹۶۹ تا ۱۹۷۴ به افزایش کیفیت تجربه افراد، در کار توجه گسترده‌ای شد. عامل اصلی توجه عمومی جامعه برخوردار از ثروت به سلامتی، ایمنی و بهزیستی کارگران بود. طی این فعالیت‌های مقدماتی روی کیفیت زندگی کاری، اهمیت کارکنان و روابط زندگی کاری سریعاً توسعه یافت. بازنگری متون نشان می‌دهد که تعداد مقالات منتشر شده درباره کیفیت زندگی کاری از سال ۱۹۵۵، هر پنج سال دو برابر شده است.

اخیراً شیوه‌های بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری به قدری اهمیت و محبوبیت یافته‌اند که آن را می‌توان نهضت ایدئولوژیک نامید، در این مورد همایش‌های بین‌المللی برای مشخص کردن گروه‌های ائتلافی از بین اتحادیه‌ها و مدیریت برگزار می‌شود که در آن از ایده آل‌های کیفیت زندگی کاری در مورد مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و مدیریت مشارکتی، حمایت شده است (کامینگر واورس، ۱۳۷۰).

همچنین در رابطه با شادمانی روان‌شناسان در سال‌های آخر قرن بیستم، توجه به احساسات مثبت را آغاز کرده‌اند. وینهوون (۱۹۸۸) در یک بررسی به این نتیجه رسید که تا سال ۱۹۶۰ کل پژوهش‌های مربوط به شادمانی و مقوله‌های وابسته به آن از جمله رضایت، لذت و احساسات مثبت ۶۲ مورد بوده است.

سابقه پژوهش‌های مربوط به شادی به علت ظهور اخیر مباحث مرتبط با شادی بسیار کوتاه است. در دهه ۱۹۶۰ سازمان‌های نظرسنجی آمریکا پرسیدن سؤالاتی راجع شادی و

رضایت را شروع کردند. این کار منجر به تعدادی کار کلاسیک اولیه شد: کانتریل (۱۹۶۵) الگوی دغدغه‌های انسان، که یک پیمایش بین‌المللی با ۲۳۸۷۵ نفر پاسخگوست، برادبرن (۱۹۶۹)، ساختار سلامت روان‌شناختی که از پیمایش نورک استفاده کرد. وکمپل، کانورس و راجرز (۱۹۶۷)، کیفیت زندگی آمریکایی، از مرکز پژوهش زمینه‌یابی در دانشگاه میشیگان. در ۱۹۶۶ ویلسون بازبینی ادبیات مربوط به شادی را در بولتن روان‌شناختی منتشر کرد و در ۱۹۸۴ داینر همین کار را انجام داد که در ۱۹۹۹ روزآمد شد. (داینر و همکاران، ۱۹۹۹).

از سال ۱۹۶۰ پژوهش‌های مربوط به شادمانی افزایش یافت و سازمان‌های مختلفی به بررسی شادمانی پرداختند (آرگیل، ۲۰۰۱). در این پژوهش‌ها سه جهت‌گیری اساسی را می‌توان مشخص کرد: ۱- در برخی از آن‌ها سنجش میزان شادمانی و تهیه ابزارهایی برای سنجش شادمانی هدف اصلی بوده است. ۲- در برخی پژوهش‌ها که بیش‌تر مورد توجه بوده، بررسی عوامل مؤثر بر شادمانی مدنظر قرار گرفته است و ۳- در گروهی شیوه‌های افزایش شادمانی ارزیابی شده‌اند.

در اواخر قرن بیستم موضوع شادی و نشاط بشر به عنوان یکی از موضوعات مورد بررسی جامعه‌شناسان، روان‌شناسان و اقتصاددانان مطرح گردید. این موضوع جدیداً وارد حوزه علوم پزشکی شده است. از تحقیقاتی که تاکنون در زمینه شادی انجام شده است به کیفیت زندگی بشر و روان‌شناسی سلامت مربوط می‌شوند.

### پژوهش‌های داخلی

داوودی (۱۳۷۷) تحقیقی تحت عنوان «تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه» در دانشگاه آزاد تهران انجام داده است. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد که مشارکت غیررسمی کارکنان عملیاتی در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شرایط کاری موجب افزایش رضایت شغلی و کاهش حوادث ناشی از شغل می‌گردد.

علامه (۱۳۷۸) پژوهشی تحت عنوان «توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزش‌های اسلامی (با تأکید بر نهج‌البلاغه) و تعیین تأثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی» در دانشگاه تربیت مدرس انجام داده است. از یافته‌های تحقیق می‌توان توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری به ارزش‌های اسلامی را نتیجه گرفت. این نتایج حاصله نشان می‌دهد

۳۱ رابطه معنادار بین ۱۷ مؤلفه الگوی اسلامی با تنیدگی روانی رابطه معناداری وجود داشته است. از نتایج دیگر این تحقیق، وجود هفت رابطه معنادار بین مؤلفه‌های الگوی والتون را نشان می‌دهد

قائم پناه (۱۳۸۰) تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر در بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی» انجام داده است. الگوهای مختلفی از این مفهوم ارائه شده است که یکی از آن‌ها الگوی والتون است. تحلیل اطلاعات حاصل از پرسشنامه‌ها، بیانگر این بود که الگوی موردنظر والتون کیفیت زندگی کاری پرسنل موسسه فوق مؤثر می‌باشد. نکته قابل ذکر این است که میزان اهمیت هر یک از الگوها نزد گروه‌های مختلف شغلی متفاوت است و این تفاوت می‌تواند ناشی از انگیزش خاص افراد تلقی شود.

رحیمی، رجایی پور و سلسمی (۱۳۸۵) تحقیقی با موضوع «میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان» به انجام رساندند. یافته‌ها نشان داد تفاوت معنی‌دار و مثبتی بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی بر حسب سن، جنسیت، رشته تحصیلی و دانشگاه محل خدمت وجود ندارد

سلام زاده، منصور و فرید (۱۳۸۶) تحقیقی با موضوع «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز خدمات درمانی (مطالعه موردی: پرستاران بیمارستان شهید صدوقی یزد)» صورت دادند. از یافته‌های این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران موجب ارتقاء سطح بهره‌وری خواهد شد.

خاقانی زاده، عبادی، سیرتی نیر و رحمانی (۱۳۸۷) پژوهش «بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح» را به سرانجام رسانیدند. یافته‌ها نشان داد سطح استرس شغلی اکثر پرستاران در حد طبیعی بود و با جنسیت و وضعیت تأهل دارای رابطه معنی‌دار آماری بوده و با سن همبستگی منفی و با ساعات کار در هفته همبستگی مثبت دارد.

حسینی، نادریان، همایی و موسوی (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان اصفهان» انجام دادند. یافته‌ها حاکی از آن است که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت‌بدنی استان اصفهان وجود دارد.



علیپور (۱۳۷۹) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی شادکامی و عملکرد ایمنی» بدن فرضیه فزونی عملکرد نظام ایمنی در گروه دارای (شادمانی زیاد) نسبت به گروه (شادمانی کم) به صورت کلی تأیید نمود.

عابدی (۱۳۸۱) در پژوهش خود با عنوان «بررسی و مقایسه اثربخشی روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی، سازگاری شغلی و مدل شناختی رفتاری شادمانی فوردایس بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان» نتیجه گرفت که برنامه آموزش شادمانی علاوه بر افزایش شادمانی می‌تواند فرسودگی شغلی افراد را نیز کاهش دهد.

نوری، عابدی، علیپور (۱۳۸۵) در تحقیق تحت عنوان «بررسی رابطه شادمانی و ویژگی‌های دموگرافیک، شغلی و شخصیتی کارکنان دادگستری شهر اصفهان» به این نتایج دست یافت که: بین شادمانی و ویژگی‌های دموگرافیک رابطه معنی‌دار وجود ندارد اما بین شادمانی و جنسیت و نوع شغل رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین شادمانی و ویژگی‌های شخصیتی روان رنجوری، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری همبستگی معنی‌داری وجود دارد. اما رابطه شادمانی با ویژگی‌های شخصیتی وجدان‌گرایی و توافق‌پذیری معنی‌دار نبود. بین شادمانی و فرسودگی شغلی و رضایت نیز همبستگی معنی‌دار به دست آوردند.

میرزایی تشنیزی، پور شهریاری و شیبانی (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان «مقایسه اثربخشی آموزش برنامه به زیستی ذهنی و روش‌شناختی - رفتاری فوردایس در کاهش میزان افسردگی دانش‌آموزان دبیرستان‌های شهر اصفهان» نتیجه گرفتند آموزش شادمانی به روش فوردایس بر کاهش افسردگی مؤثر است.

### پژوهش‌های خارجی

آنتو ئینت در جانی بیه (۱۹۹۹) تحقیقی تحت عنوان (تأثیر شرایط کاری بر سلامتی و خلاقیت کارکنان) در دانشگاه وسیکانسین آمریکا انجام داده است. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، خلاقیت و سلامتی تحت تأثیر مداخلات فیزیکی و کار پژوهشی است و سلامت شغلی و خلاقیت نیروی کار را باید به عنوان محصولات تکمیلی حاصل از محیط کار دانست و این دو نشانگر کیفیت زندگی کاری و کیفیت یک سازمان خلاق است.

جلی (۲۰۰۵) تحقیقی با عنوان «کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان آفریقای جنوبی» انجام داد. نتایج این تحقیق بیشتر، بهبود کیفیت زندگی کاری و تأثیر آن در عملکرد سازمانی است و این باعث می‌شود که سازمان بتوانند در محیط بیرونی رقابت کنند. گلاسر (۲۰۰۴) پژوهشی با عنوان (بهبود کیفیت زندگی کاری و بهبود فرایند تولید) انجام داد. نتیجه نشان داد که طراحی مجدد شغل و مدیریت مشارکتی از مهم‌ترین عوامل بهبود کیفیت زندگی کاری و به دنبال آن بهبود عملکرد و فرایند تولید است.

موک چانگ و لی (۲۰۰۶) طی تحقیقی از کارکنان استرالیایی دریافتند کیفیت زندگی کاری آنان نسبتاً خوب است. سایر یافته‌های تحقیق نشان داد که اکثر کارکنان احساس می‌کنند که روابط خوب کاری، جذابیت و رضایت شغلی و تعهد سازمانی از مهم‌ترین مسائل برای کیفیت زندگی کاری است. مهم‌ترین مورد از نظر بیشتر کارکنان داشتن علاقه و رضایت کاری است.

داینر و همکاران (۱۹۹۶) به نقل از بهرامی، گوهری انارکی، نشاط دوست و پالاهنگ، ۱۳۸۲ در مطالعه خود نتیجه گرفتند که شخصیت نسبت به نژاد، طبقه اجتماعی، پول، ارتباطات اجتماعی، کار، تفریح، مذهب و دیگر متغیرهای محیطی اثر تعیین‌کننده بیشتری بر شادی دارد.

فورنهام و چنج (۱۹۹۷) با استفاده از پرسشنامه شادمانی آکسفورد و پرسشنامه پنج عاملی بزرگ شخصیت دریافتند که شادمانی با روان رنجور گرای و با برون‌گرایی و با وظیفه‌شناسی همبستگی دارد.

سرتو (۲۰۰۳) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر شادمانی و مسئولیت‌پذیری» نتیجه گرفت از عواملی که باعث افزایش مسئولیت‌پذیری در افراد می‌شود رضایت از ماهیت شغل خود است و اینکه احساس کنند در شغل خود، قدرت تصمیم‌گیری و آزادی عمل دارند.

در انتهای این بخش یادآور می‌گردد با توجه به کنکاش‌های فراوان پژوهشگر، پژوهشی با عنوان موضوع تحقیق حاضر در داخل و خارج به دست نیامد. لذا محقق ناگزیر است به موارد فوق‌الذکر اکتفا نماید.

### روش تحقیق

این تحقیق از نوع پژوهش‌های توصیفی همبستگی و از شاخه پژوهش‌های پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان (اعم از قضات و کارکنان اداری) شاغل در دادگستری شهرستان اصفهان در بهار سال ۱۳۹۰ تشکیل می‌دهند، که در دوره زمانی تحقیق حدود ۷۰۰ نفر می‌باشند.

بر اساس جدول انتخاب نمونه مورگان تعداد نمونه ۲۵۰ نفر می‌باشد. بعد از ارسال ۲۴۹ پرسشنامه تکمیل و عودت گردید. لذا تعداد نمونه در این پژوهش ۲۴۹ نفر می‌باشد. همچنین نمونه‌گیری در این تحقیق به روش تصادفی ساده انجام شده است.

### ابزار پژوهش

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. در این پژوهش از دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه شادمانی استفاده گردیده است که به توضیح مشخصات آن‌ها پرداخته می‌شود.

### پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

این پژوهش بر اساس الگوی کاسیو صورت گرفته است. از آنجایی که مبنای اکثر پژوهش‌های با موضوع کیفیت زندگی کاری مدل والتون می‌باشد و با توجه به اینکه از نظر پژوهشگر، الگوی کاسیو به جهت اینکه کیفیت زندگی کاری را با تأمین اکثر نیازهای انسانی نیروی کار مرتبط می‌داند و از این باب معیار و شاخص مناسبی جهت مدیران می‌باشد. لذا تحقیق فوق بر اساس الگوی کاسیو انجام شده است. در نهایت پرسشنامه کیفیت زندگی کاری شامل ۴۸ پرسش با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) می‌باشد که به ترتیب نمره ۱-۲-۳-۴-۵ به آنان تعلق می‌گیرد. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۴ برآورد گردیده است. که حکایت از دقت بالای آن دارد. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط اساتید گوناگون از جمله راهنما و مشاور تأیید گردیده است.

## مقیاس بازنگری شده شادمانی آکسفورد

این ابزار در سال ۱۹۸۹ توسط آرگیل و لو تهیه شده است. فرم نهایی آن ۲۹ پرسش دارد که بر اساس چهار طیف می‌باشد. در جدول (۲) شیوه نمره‌گذاری مشخص گردیده است. بنابراین حداقل نمره هر آزمودنی صفر و حداکثر آن ۸۷ است. این پرسشنامه که بر اساس مقیاس بازنگری شده شادمانی آکسفورد تنظیم شده است، پس از انتشار پژوهش‌های زیادی را موجب گردید.

### روایی و پایایی پرسشنامه شادمانی آکسفورد

اعتبار و روایی این پرسشنامه توسط آرگیل و همکاران (۱۹۸۹)، والیان (۱۹۹۳)، کامیاب و همکاران (۱۳۸۸) همچنین اساتید راهنما و مشاور تأیید گردید. جهت محاسبه پایایی پرسشنامه شادمانی توسط علی پور و همکاران (۱۳۷۸) آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد. همچنین برای پرسشنامه حاضر ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ برآورد گردید که پایایی بالای پرسشنامه را نشان می‌دهد.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی (درصد، درصد تجمعی، میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آماره t، تحلیل واریانس، آزمون فریدمن) صورت گرفته است. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده گردید.

### نتایج و یافته‌های پژوهش

فرضیه فرعی اول: بین مشارکت و شادمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون رابطه بین مشارکت و شادمانی

تعداد نمونه	سطح معناداری (p)	ضریب همبستگی (r)
۲۴۹	۰/۷۰۲	۰/۰۳۸

با توجه به جدول (۱) نتیجه بررسی این فرضیه حاکی از آن است که بین مشارکت و شادمانی رابطه معناداری وجود ندارد ( $P=0/702$ ). یافته‌های حاصل از این فرضیه پژوهش با بخشی از یافته‌های ابزری (۱۳۸۴)، محمدی (۱۳۸۷) همسو می‌باشد. یعنی افزایش مشارکت تأثیری در شادمانی کارکنان ندارد.

فرضیه فرعی دوم: بین پیشرفت شغلی و شادمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسن برای آزمون رابطه بین پیشرفت شغلی و شادمانی

ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه
۰/۲۴۹	۰/۰۱۱	۲۴۹

با توجه به جدول (۲) نتیجه بررسی این فرضیه نشان می‌دهد که بین پیشرفت شغلی و شادمانی رابطه معناداری وجود دارد ( $P=0/011$ ). یافته‌های حاصل از این پژوهش با بخشی از یافته‌های (ابزری، ۱۳۸۴)، رفیعی (۱۳۷۹)، چانگ ولی (۲۰۰۶) همسو می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که پیشرفت شغلی بر شادمانی تأثیر دارد و افزایش آن موجب شادمانی در کارکنان می‌شود. اگر زمینه پیشرفت شغلی برای همه کارکنان به صورت عادلانه با توجه به توانایی و شایستگی‌های افراد وجود داشته باشد، موجب رضایت و خشنودی کارکنان از سازمان شده و در نهایت منجر به شادمانی می‌شود. فرضیه فرعی سوم: بین حل و فصل مشکلات (تضادها) و شادمانی رابطه وجود دارد

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسن برای آزمون رابطه بین حل تضاد و شادمانی

ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه
۰/۲۷۷	۰/۰۰۵	۲۴۹

با توجه به جدول (۳) نتیجه آزمون این فرضیه حکایت از آن دارد که بین حل و فصل مشکلات (تضادها) و شادمانی رابطه معناداری وجود دارد ( $P=0/005$ ). نتایج به دست آمده از این پژوهش با بخشی از یافته‌های رفیعی (۱۳۷۹)، ابزری (۱۳۸۴) همسو می‌باشد.

این نتایج نشان می‌دهد که حل و فصل مشکلات (تضادها) بر شادمانی مؤثر می‌باشد. و با افزایش حل و فصل مشکلات (تضادها)، شادمانی افزایش خواهد یافت. مشکلات و تضاد معمولاً در هر سازمان و دستگاهی وجود دارد، لیکن اگر به نحو مطلوب مدیریت شود که طرفین درگیر احساس کنند به خواسته‌های خود رسیده‌اند، آنگاه احساس رضایت در آنان ظاهر شده و می‌تواند یکی از عوامل مؤثر در شادمانی را رقم بزند. یادآور می‌گردد که حل و فصل مشکلات (تضادها) در دادگستری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با توجه به اینکه دادگستری برحسب فلسفه ذاتی خود، وظیفه حل و فصل مشکلات عامه مردم را دارد. و به تبع این وظیفه خطیر، فضای کاری سنگین، پر از تنش و استرس و فشارهای روحی و روانی فراوانی دارد. لذا نوع محیط کار و شرایط حاکم بر آن، زمینه را برای وجود تضادها و مشکلات متعدد مستعد نموده است. پس بر مدیران است تا بکوشند به نحو مطلوب و با سعه صدر این مشکلات و تضادها را مدیریت کرده و قدمی بلند در جهت شادمانی کارکنان خود بردارند.

فرضیه فرعی چهارم: بین ارتباطات و شادمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسن برای آزمون رابطه بین ارتباطات و شادمانی

تعداد نمونه	سطح معناداری (P)	ضریب همبستگی (r)
۲۴۹	۰/۰۰۱	۰/۳۳۲

با توجه به جدول (۴) نتیجه بررسی این فرضیه حاکی از آن است که بین ارتباطات و شادمانی رابطه معناداری وجود دارد ( $P=0/001$ ). نتایج به دست آمده از این پژوهش با بخشی از یافته‌های علامه (۱۳۷۸)، رفیعی (۱۳۷۹)، ابزری (۱۳۸۴) همسو می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که ارتباطات بر شادمانی مؤثر است. و با افزایش ارتباطات شادمانی افزایش می‌یابد. برقراری ارتباط مناسب در محیط‌های کاری به افراد و گروه‌ها امکان می‌دهد تا موضوعات مورد بحث را تدوین و مورد بررسی قرار دهند، این امر نتایج سازمانی مؤثرتری را به دنبال خواهد داشت. از آنجایی که توانایی در ارائه اطلاعات روشن، ترغیب دیگران به صورت اثرگذار، پاسخگویی به بازخورد دیگران به هنگام ارزیابی عملکرد و قاعده‌مند کردن و انگیزه بخشیدن به دیگران در محیط‌های کاری بسیار ارزشمند است؛ و

این مهم در اثر ارتباطات مؤثر حاصل می‌شود. پس ایجاد زمینه برقراری ارتباط مؤثر و همه‌جانبه به مدیران در جهت بهبود فرایند مدیریت سازمان و کنترل تنش‌های موجود کمک شایانی می‌نماید. بدیهی است در اثر تلاش برای شکل‌گیری ارتباطات مؤثر همدلی، همفکری، هماهنگی در سازمان رشد نموده و در نهایت خشنودی شغلی و شادمانی در کارکنان پدیدار خواهد شد.

فرضیه فرعی پنجم: بین بهداشت و سلامتی و شادمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسن برای آزمون رابطه بین بهداشت و شادمانی

ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه
۰/۰۶۷	۰/۵۰۳	۲۴۹

با توجه به جدول (۵) نتیجه بررسی این فرضیه نشان می‌دهد که بین بهداشت و سلامتی و شادمانی رابطه معناداری وجود ندارد ( $P=0/503$ ). شواهد نشان می‌دهد که شادی و سلامتی می‌توانند متضمن یکدیگر باشند اما در سازمان موردنظر افزایش بهداشت و سلامتی تأثیری بر شادمانی کارکنان ندارد.

فرضیه فرعی ششم: بین امنیت شغلی و شادمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۶: ضریب همبستگی پیرسن برای آزمون رابطه بین امنیت شغلی و شادمانی

ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه
۰/۱۵۸	۰/۱۱۱	۲۴۹

با توجه به جدول (۶) نتیجه بررسی این فرضیه حکایت از آن دارد که بین امنیت شغلی و شادمانی رابطه معناداری وجود ندارد ( $P=0/111$ ). بنابراین امنیت شغلی تأثیری بر شادمانی کارکنان دادگستری اصفهان ندارد.

فرضیه فرعی هفتم: بین پرداخت منصفانه و شادمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۷: ضریب همبستگی پیرسن برای آزمون رابطه بین پرداخت منصفانه و شادمانی

ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه
۰/۱۱۹	۰/۲۳۳	۲۴۹

با توجه به جدول (۷) نتیجه بررسی این فرضیه نشان می‌دهد که بین پرداخت منصفانه و شادمانی رابطه معناداری وجود ندارد ( $P=0/233$ ). در نتیجه پرداخت منصفانه تأثیری بر شادمانی ندارد.

فرضیه فرعی هشتم: بین غرور و افتخار شغلی و شادمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۸: ضریب همبستگی پیرسن برای آزمون رابطه بین افتخار شغلی و شادمانی

ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه
۰/۳۸۱	۰/۰	۲۴۹

با توجه به جدول (۸) نتیجه بررسی این فرضیه حاکی از آن است که، بین غرور و افتخار شغلی و شادمانی رابطه معناداری وجود دارد ( $P=0$ ). نتایج به دست آمده از این پژوهش با بخشی از یافته‌های رفیعی (۱۳۷۹)، ابزری (۱۳۸۴) همسو می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که غرور و افتخار شغلی بر شادمانی مؤثر است؛ و با افزایش غرور و افتخار شغلی، شادمانی افزایش خواهد یافت. بدیهی است هنگامی که کارکنان نسبت به شغل خود و دستاوردهای گروهی و سازمانی خود، احساس مباهات و افتخار نماید، از لحاظ روحی در شرایط مطلوبی قرار گرفته و احساس شادمانی در آنان شکل می‌گیرد.

فرضیه فرعی نهم: بین ایمنی و شادمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۹: ضریب همبستگی پیرسن برای آزمون رابطه بین ایمنی و شادمانی

ضریب همبستگی (r)	سطح معناداری (p)	تعداد نمونه
۰/۱۱۰	۰/۲۷۰	۲۴۹

با توجه به جدول (۹) نتیجه بررسی این فرضیه نشان می‌دهد که، بین ایمنی و شادمانی رابطه معناداری وجود ندارد ( $P=0/270$ ). بنابراین ایمنی تأثیری بر شادمانی ندارد.

فرضیه فرعی دهم: بین هویت سازمانی و شادمانی رابطه وجود دارد.



جدول ۱۰: ضریب همبستگی پیرسن برای آزمون رابطه بین هویت سازمانی و شادمانی

تعداد نمونه	سطح معناداری (P)	ضریب همبستگی (r)
۲۴۹	۰/۰	۰/۳۵۰

با توجه به جدول (۱۰) نتیجه بررسی این فرضیه حکایت از آن دارد که، بین هویت سازمانی و شادمانی رابطه معناداری وجود دارد ( $P=0$ ). نتایج به دست آمده از این پژوهش با بخشی از یافته‌های ایزری (۱۳۸۴) همسو می‌باشد.

این نتایج نشان می‌دهد هویت سازمانی بر شادمانی مؤثر است؛ و با افزایش هویت سازمانی، شادمانی افزایش خواهد یافت. به هویت سازمانی می‌توان به عنوان عاملی مهم در جذب و نگهداری کارکنان دستگاه‌های دولتی نگاه کرد. بالأخص که زمینه ارتباط کارکنان با همکاران، سازمان خود و سازمان‌های شبیه خود در سایر شهرستان‌ها را از طریق نشانه، شعار، سربرگ و ... فراهم می‌آورد. درنهایت زمانی که کارکنان خود را عضوی از مجموعه یک تشکیلات هدف‌دار و صاحب نام و نشان و شناخته شده می‌بینند، احساس غرور و خشنودی نموده و این حس گامی در جهت شادمانی آنان خواهد بود.

فرضیه اصلی: بین کیفیت زندگی کاری و شادمانی کارکنان دادگستری شهرستان اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱: ضریب همبستگی پیرسن برای آزمون رابطه بین کیفیت زندگی کاری و شادمانی

تعداد نمونه	سطح معناداری (P)	ضریب همبستگی (r)
۲۴۹	۰/۰۰۱	۰/۲۹۵

با توجه به جدول (۱۱) نتیجه بررسی این فرضیه حاکی از آن است که بین کیفیت زندگی کاری و شادمانی کارکنان رابطه معناداری (با در نظر گرفتن اینکه بین پنج بعد کیفیت زندگی کاری یعنی: پیشرفت شغلی، حل‌وفصل مشکلات (تضادها)، ارتباطات، غرور و افتخار شغلی و هویت سازمانی با شادمانی رابطه معنادار مشاهده گردید). وجود دارد ( $P=0/001$ ).

### بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهاد

یافته‌های حاصل از این پژوهش با بخشی از یافته‌های مرادیان (۱۳۸۲)، ابزری (۱۳۸۴)، میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۶)، حسینی و همکاران (۱۳۸۷)، آنتوئینت (۱۹۹۹)، سرتو (۲۰۰۳)، گلاسر (۲۰۰۴)، داینر و همکاران (۱۹۹۶)، جانسورد (۲۰۰۲)، کووما و همکاران (۲۰۰۴)، روٹمن و کاتز (۲۰۰۳) همسو است.

این نتایج نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری در شادمانی مؤثر است و افزایش آن باعث افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود. نتیجه توجه به فرایند کیفیت زندگی کاری در مشارکت و خشنودی کارکنان و کاهش فشار عصبی ناشی از کار ظاهر می‌شود (دولان و شولر، ۱۳۸۱). همچنین عنوان شد که بهبود کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیمی بر روحیه کارکنان دارد (جان سورد، ۲۰۰۲). که باعث می‌شود محل کار را مانند خانه خود بدانند (ساعتچی، ۱۳۷۶). شادمانی، رضایتمندی و بهره‌وری را افزایش می‌دهد (بختیار نصرآبادی و بهرامی، ۱۳۸۸)؛ و افرادی که در مشاغل تخصصی اشتغال دارند از افرادی که در مشاغل غیرماهرانه مشغول‌اند شادترند (آرجیل، ۲۰۰۱). ارتباط مستقیم شادی کارکنان و بهره‌وری سازمان‌ها موجب گردیده تا سازمان‌ها جهت دستیابی به بهره‌وری بیشتر اقدام به ایجاد آموزش‌های شادی برای کارکنان خود نموده و آن‌ها را ترغیب نمایند تا شاد بوده و این شادی را به خانه‌های خود نیز ببرند. لذا هنگامی که در سازمانی کیفیت زندگی کاری بهبود و ارتقاء یابد، سلامت روحی کارکنان آن سازمان هم ارتقاء خواهد یافت و کارکنان آسان‌تر تصمیم می‌گیرند، روحیه مشارکت در آنان تقویت می‌شود لیکن احساس رضایت بیشتری از زندگی و اطرافیان خود دارند (مایرز، ۲۰۰). در نتیجه احساس بیگانگی از کار نخواهند داشت (هاکمن و همکاران، ۱۹۷۵).

لازم است که مدیران به کیفیت زندگی کاری و شادمانی تحت عنوان یک فرهنگ نگرینسته و ضمن توجه به ابعاد کیفیت زندگی کاری و بهبود این ابعاد به فراخور توانایی سازمان خود، سعی در افزایش کیفیت زندگی کاری که یک متغیر سازمانی است، داشته باشند تا در نتیجه آن شادمانی که یک متغیر فردی است در کارکنانشان ارتقاء یابد.

بخصوص در دادگستری که از لحاظ ابعاد کیفیت زندگی کاری در شرایط قابل قبولی نبوده، به عنوان مثال: ارتباطات معمولاً از بالا به پایین بوده، زمینه پیشرفت شغلی برای اکثر کارکنان اداری تاپست مدیر دفتری می‌باشد، فشار عصبی و استرس ناشی از کار و مواجه

بودن کارکنان با حجم انبوه ارباب رجوعی که به نوعی گرفتار بوده و اکثراً از لحاظ روحی در وضعیت نامطلوبی هستند و خطر فرسودگی شغلی ناشی از آن، حقوق و مزایایی که با سطح تورم همخوانی ندارد، کمبود نیروی انسانی و در نتیجه محول شدن وظایف بیشتری بر دوش کارکنان حاضر و محدود بودن فضای کار نسبت به تعداد شعب و حجم کارکنان و ... می‌تواند تا مدیران با پیاده کردن مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در این دستگاه، نه تنها از فرسودگی شغلی کارکنان خود جلوگیری نموده، بلکه زمینه سلامت روحی و شادمانی آنان را نیز فراهم آورند.

### پیشنهادات

اتخاذ راهبردهای اقتضایی در ابعاد پیشرفت شغلی، حل و فصل مشکلات، ارتباطات، غرور و افتخار شغلی و هویت سازمانی در اولویت می‌باشد. ضمن توجه و نگاه دقیق‌تر به اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در سازمان و پرداختن علمی به مقوله‌های مرتبط با نیازهای سطح بالای کارکنان، می‌توان محیطی رضایت‌بخش را برای کارکنان به ارمغان آورد. این تلاش‌ها و اقداماتی از قبیل: احترام به کارکنان و حفظشان و منزلت آنان، حمایت سازمانی از کارکنان، رفتار عادلانه با ایشان، ایجاد فرصت بیان اندیشه‌های کارکنان، درونی کردن رسالت سازمان برای آنان، افزایش سطح مسئولیت نسبت به افراد لایق و ... زمینه‌ساز خشنودی و شادمانی کارکنان در سازمان بوده و در نهایت بهره‌وری و کارایی سازمان را بالا خواهد برد. زیرا بهبود شرایط محیطی سبب شادمانی و سلامت روحی و راحتی کارکنان می‌شود. یکی از وظایف مدیریت هر سازمانی آن است که، موجباتی را فراهم آورد تا فشارهای وارد بر افراد در سازمان، تخفیف پیدا کند. بنابراین راهکارهای مختلفی نیز وجود دارد که با استفاده از آنها مدیریت هر سازمان می‌تواند زمینه ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان را فراهم آورده و مانع از وارد آمدن محرک‌های تنش‌زا بر ایشان شود. از این رو، به مدیران علاقه‌مند به سلامت جسمی و روانی کارکنان پیشنهاد می‌شود به این راهکارها عمل نمایند:

۱- با توجه به نتایج جدول (۲)، برای متصدیان مشاغل گوناگون سازمان، دوره‌های آموزشی مناسب تشکیل دهند؛ و ضمن توجه به ارتقاء و ترفیع کارکنان شایسته، امکاناتی را

فراهم آورند که مهارت‌های افراد بسته به مسئولیت کاری آن‌ها، افزایش یابد. زیرا افزایش مهارت‌های کارکنان، بستر را برای پیشرفت شغلی آنان فراهم می‌آورد (فرضیه فرعی دوم).

۲- با توجه به نتایج جداول (۲) و (۴)، شبکه‌های ارتباطی در سازمان را بهبود بخشند و محل کار به‌گونه‌ای طراحی نمایند که آمیختگی اجتماعی و گفتگو تشویق شود؛ و راه را برای پیشرفت شغلی و افزایش سطح مهارت و توانایی کارکنان هموار سازند (فرضیه‌های فرعی دوم و چهارم).

۳- با توجه به نتایج جدول (۱۱)، برای رفع خستگی کارکنان می‌توان در کار روزانه آن‌ها تغییراتی داد و با جابجا کردن آن‌ها تنوعی در کارشان به وجود آورد، البته این تنوع باید طبق اصول و برنامه صحیح انجام پذیرد همچنین می‌توان محیط‌های مناسب کاری به وجود آورد و با تنظیم برنامه‌های تفریحی دسته جمعی خستگی روزانه آن‌ها را کاهش داد (فرضیه اصلی).

۴- با توجه به نتایج جدول (۱۱)، از روش‌های گوناگونی مانند ایجاد علاقه، دادن آگاهی در مورد نتیجه کار، دوره‌های استراحت کوتاه‌مدت، استفاده از رنگ‌آمیزی‌های مناسب، گیاهان و... در جهت جذاب کردن محیط کاری سازمان بهره گرفت (فرضیه اصلی).

۵- با توجه به نتایج جدول (۱۱)، استفاده از روش‌های آموزش شادمانی به‌عنوان مثال اصول چهارده‌گانه فوردایس، عابدی و ... جهت افزایش شادمانی کارکنان دادگستری شهر اصفهان (فرضیه اصلی).

۶- با توجه به نتایج جدول (۳)، استفاده از مشاور روانشناس جهت مشاوره کارکنان و تقلیل فشارهای روحی ناشی از کار و حل‌وفصل مشکلات کارکنان با همراهی مدیران سازمان. بخصوص در رابطه با زنان که سطح شادمانی پایین‌تری نسبت به مردان دارند (فرضیه فرعی سوم).

۷- با توجه به نتایج جداول (۸) و (۱۰)، دادن آگاهی به کارکنان در راستای رسالت سازمان و ایجاد زمینه‌ای جهت درک اهمیت و جایگاه فعالیت دادگستری، ضمن نشان دادن ارزش کارکنان و مؤثر بودن حضور آنان در نیل به اهداف تعریف شده سازمان. همچنین ایجاد زمینه‌ای که کارکنان دادگستری احساس کنند، کار آنان تفاوت مثبت و متمایزی با مشاغل دیگر در سایر سازمان‌ها دارد و هدف‌های سازمان و شغل ایشان اثرات معنادار و عمیقی بر جامعه دارد (فرضیه فرعی هشتم و دهم).

۸- با توجه به نتایج جدول (۳)، مهیا نمودن بستری که کارمندان (اعم از قضات و کارکنان اداری) بتوانند مشکلات و مسائل کاری خود را بدون دغدغه (به‌عنوان مثال: از طریق سایت دادگستری) مطرح نمایند. که این امر مستلزم توجه و پیگیری مدیران ارشد سازمان جهت رفع موارد مطرح شده می‌باشد (فرضیه فرعی سوم).

### منابع

- بختیار نصرآبادی ح، بهرامی س. (۱۳۸۸). بررسی عوامل شادی‌بخش در کارخانه ذوب‌آهن و ارتباط آن با بهبود بهره‌وری. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، قابل دسترسی در:
- [www.esfahansteel.com/admin/articles/productivity.pdf](http://www.esfahansteel.com/admin/articles/productivity.pdf)
- جزنی ن. (۱۳۷۵). مدیریت منابع انسانی. چاپ اول، تهران: نشر نی.
- جمال‌آبادی س. (۱۳۸۹). پیوند شغل و شادی. روزنامه سلامت، شماره ۲۸۳، ص ۳۵
- دولان ش، شولر ر. (۱۳۸۱). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی، چاپ دوم، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رضایی الف، نجیب نیا ک. (۱۳۸۸). کیفیت زندگی کاری. <http://www.iranika.ir>
- ریوج. (۱۳۸۱). انگیزش و هیجان. ترجمه سید محمدی، تهران، انتشارات گلشایی.
- ساعتچی م. (۱۳۷۶). روانشناسی بهره‌وری. تهران، موسسه نشر ویرایش.
- سلمانی د. (۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. چاپ اول، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- عابدی م. (۱۳۸۳). شادی در خانواده. تهران: انتشارات مطالعات خانواده.
- علی پور ا، نوربالا ا.ع. (۱۳۷۸). بررسی مقدماتی و پایانی و روایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد در دانشجویان دانشگاه‌های تهران: فصلنامه اندیشه و رفتار، شماره (۱ و ۲)، ص ۵۵-۶۵
- کونتزه، سیریل وی، هانیز. (۱۳۷۰). اصول مدیریت دولتی. ترجمه: حسن شکرکن، چاپ دوم، تهران: انتشارات رشد.
- نقیب زاده م. (۱۳۷۷). نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش. کتابخانه طهور.

- Argyle M. (2001), The psychology of happiness London: Routledge, M. & Lu, L. the happiness of extroverts. personality and individual differences, Vol. 11, pp.1011-1017.
- Cantril H. (1965). The pattern of human concerns. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Cassio W, F. (1998). Human resources management. 4th Ed. New York: McGraw\_Hill, in.
- Eddington N, Shuman R. (2004). Subjective well-being. Presented by continuing psychology education.
- Fordyce M.W. (1997). Educating for happiness. Revue Quebecoise De Psychology, Vol 18, p. 2.
- Fujita F. (1991). An investigation of the relation between extroversion neuroticism,
- Hampton D.R. (1980). Management. Third Edition McGraw Hill International Edition.
- Harvey D, Brown D. (1988). An experiential approach to organizational development. Prentice\_Hill International Inc.
- Johnsrud P.K. (2002). Faculty members morale and Their intention to leave, Journal of Service marketing, Vol.10, p.136.
- Kalat J.W. (1996), Introduction to psychology. 4th ed books / co-publishing company, Pacific Grove, CA USA.
- Lau S. M.R. (2000). Quality of work life and performance, International Journal of Service Industry Management, Vol.11, No.5.
- Lu L, Shih J.B, Lin Y & Ju L.S. (1997). Personal and environmental correlates of happiness. Personality and Individual Differences, Vol.23, pp.453-462.
- positive affect, and negative affect. Masters thesis, university of Illinois.
- Queen N.V. (1985). Applying psychology. Singapore: McGraw-Hill, Book co.
- Veenhoven R. (1984), Data Book of Happiness, Radial publishing company.
- Walton R, E. (1973). Quality of work life: What is it?. Sloan Management Review Journal, fall, Vol.15, No.1, pp.11-21.
- Warr P. (1999), Well - being and the workplace. In E. Kahneman, E. Diener and N. Schwartz (eds). Well - being: The Foundations of Hedonic Psychology (pp.393-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Warr P.J. (2001). What determines happiness. <http://vanderbitowc.wellsource.com/idh/content/print.Asp>.