

بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران

مهدی هادیان^۱، آروین رحمانزاده^۲

چکیده:

تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر تقویت نشاط کارکنان کتابخانه ملی ایران انجام گردید. تحقیق به لحاظ روش انجام از نوع کمی بوده و از نظر نوع استفاده در زمره تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۷۹۳ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۲۴۶ نفره به‌عنوان افراد نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از تحقیقات پیشین، مصاحبه و پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. سه عامل جمعیت‌شناختی، فردی و سازمانی به‌عنوان متغیرهای اصلی از طریق ابزارهای پیش‌گفته مورد کنکاش و سنجش قرار گرفت و نتایج زیر به‌دست آمد: شدت ضریب همبستگی بین عوامل جمعیت‌شناختی و تقویت نشاط کارکنان سازمان مؤید تأثیرگذاری عوامل جمعیت‌شناختی می‌باشد؛ همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل فردی شامل باورها، مثبت‌اندیشی و سلامت روان و کانون کنترل بر تقویت نشاط سازمانی کارکنان تأثیر دارند. به‌علاوه مشخص شد عوامل سازمان بر تقویت نشاط سازمانی کارکنان تأثیر دارند.

کلیدواژه: نشاط کارکنان، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل جمعیت‌شناختی، کتابخانه ملی

۱- استادیار دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران.
۲- کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه

شادی و نشاط به‌عنوان هدف مشترکی که همه در تلاش برای رسیدن به آن هستند، ارزش‌هایی هستند که افراد در خود و زندگی‌شان به‌وجود می‌آورند. این ارزش‌ها می‌توانند جنبه‌شناختی داشته باشند؛ مانند قضاوت‌هایی که در مورد خشنودی از زندگی صورت می‌گیرد و یا جنبه عاطفی که شامل خلق و هیجان‌هایی است که در واکنش به رویدادهای زندگی ظاهر می‌شود. بنابراین شادمانی از چند جزء تشکیل یافته که شامل خشنودی از زندگی، خلق و هیجان‌ات مثبت و خوشایند، نبود خلق و هیجان‌ات منفی است (دانیر و همکاران، ۱۹۸۸ : ۲۴).

شادی جنبه‌ای از عواطف انسانی است که دارای تجلیات مختلف فردی، اجتماعی، روانی، جسمانی و شناختی عاطفی می‌باشد. از آنجا که شادی تأثیر کمی و کیفی زیادی بر زندگی فردی و کاری دارد در فرآیند توسعه و تحول مورد تأکید و توجه قرار گرفته است. هدف غالب پژوهش‌های پیرامون شادی، بررسی علل شادی و فرآیندهای مولد آن است. از سوی دیگر داشتن شادی و خلق خوب پیام‌های کاربردی و عملی وی را تقویت می‌کند و روابط اجتماعی فرد را تسهیل می‌نماید (مظفر، ۱۳۷۹ : ۲۱). افرادی که با نشاط هستند؛ احساس امنیت بیشتری می‌کنند؛ نسبت به کسانی که با آنان زندگی می‌کنند؛ بیشتر احساس رضایت می‌کنند (فضل‌اللهی و همکاران، ۱۳۸۹ : ۹۰).

با در نظر داشتن چالش‌هایی که سازمان‌های امروزی با آنها مواجهند و مزایای نشاط و شادکامی کارکنان در محیط کار، نشاط و شادکامی را می‌توان به‌عنوان یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت بلند مدت سازمان در نظر گرفت (غلام‌زاده، ۱۳۸۸ : ۱). با نشاط بودن در محیط کار چیزی فراتر از لطیفه گفتن و یا رفتار خنده‌دار داشتن است (تریپتی، ۱۳۸۴ : ۸۲). براساس تحقیقات، محیط کاری مناسب و شاد به کاهش هزینه‌ها، کاهش غیبت‌های کاری به‌علت بیماری، دستیابی به سطح ایده‌آل بهره‌وری و افزایش آرامش روحی و روانی کارکنان سازمان منجر می‌گردد. بر این اساس، در پژوهش حاضر سعی گردیده عواملی که بیشترین تأثیر را در احساس شادکامی و نشاط کارکنان در محیط کاری کتابخانه ملی ایران دارند، از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران امر و همچنین به کمک مطالعه منابع علمی شناسایی شود. سپس با تعریف عملیاتی مفاهیم و به کمک پرسش‌نامه محقق ساخته اقدام به سنجش تأثیر این عوامل گردد.

مروری بر مبانی نظری

نشاط و شادمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین نیازهای روانی بشر، به دلیل تأثیرات عمده‌ای که بر شکل‌گیری شخصیت آدمی و مجموعه زندگی انسان دارد، همواره ذهن انسان را به خود مشغول کرده است. توماس جفرسون^۱، مخترع، سیاستمدار و سومین رییس‌جمهور آمریکا در اعلامیه مخصوص استقلال چنین آورده است: تعقیب نشاط و خوشبختی، یکی از حقوق اولیه و اساسی هر فرد است و ارزش و اهمیت آن به اندازه زندگی و آزادی است (غلامزاده، ۱: ۱۳۸۸). با مطرح شدن روز افزون اهمیت نشاط در امر سلامتی روان و خوشبختی و همچنین تأثیر آن در تقویت قوای روانی انسان، برای مقابله با پیچیدگی‌ها و مشکلات دنیای امروز، توجه به نظر محققان، اندیشمندان و حتی عوام مردم نسبت به آن تغییر کرده است. تحقیقات نشان می‌دهد که نشاط صرف‌نظر از چگونگی به‌دست آوردن آن می‌تواند سلامت جسمانی را بهبود بخشد. افرادی که با نشاط هستند؛ احساس امنیت بیشتری می‌کنند؛ آسان‌تر تصمیم می‌گیرند؛ دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آنان زندگی می‌کنند؛ بیشتر احساس رضایت می‌کنند (فضل‌اللهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۹).

با نشاط بودن در محیط کار چیزی به مراتب فراتر از لطیفه گفتن و یا رفتار خنده‌دار داشتن است (تریپتی، ۱۳۸۴). نشاط در محیط کار عبارت است از هنر و مهارت سازگاری با شرایط نامطلوب و مشکلات و در عین حال خلق و ایجاد تجربه‌های مثبت و بانشاط 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 (لدلی پرکس، ۱۳۸۹).

محیط کاری مناسب به کاهش هزینه‌ها، کاهش غیبت‌های کاری به‌علت بیماری، دست یافتن به سطح بهره‌وری ایده‌آل و افزایش راحتی منجر می‌گردد. افراد مختلف به‌گونه‌های متفاوتی به شرایط محیطی پاسخ می‌دهند؛ اما به‌طور کلی تحقیقات نشان دهنده ارتباط مثبتی بین نشاط و توانمندی و کارایی و راحتی در محیط کار است (بختیار نصرآبادی و بهرامی، ۱۳۸۵).

کارمندان سازمان‌هایی که محیط کارشان را با نشاط عجین کرده‌اند، کمتر غیبت می‌کنند، رضایت شغلی بالاتری دارند، بهره‌ورتر هستند و کمتر از زیر کار در می‌روند (لدلی پراکس، ۱۳۸۹). افرادی که با نشاط هستند، احساس امنیت بیشتری می‌کنند، آسان‌تر تصمیم می‌گیرند، دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آنان زندگی می‌کنند، بیشتر احساس رضایت می‌کنند. در محیط با نشاط ذهن انسان پویا، زبان او پویا و استعداد وی شکوفا می‌گردد (فضل‌اللهی و همکاران، ۱۳۸۹).

سال‌های بسیاری است که توجه به سلامت جسمی کارمندان مورد توجه بوده است ولی توجه به سلامت روحی آنان چندان مورد توجه قرار نگرفته است. تا اندک زمانی پیش به وضعیت سلامت روحی کارکنان در محیط کار توجه نمی‌شد و حتی آموزش هم در زمینه چگونگی ارتقاء سلامت روحی برای کارکنان وجود نداشت و با وجود اهمیت علمی و اخلاقی این موضوع، سازمان‌های کمی بودند که آنرا مورد توجه قرار داده باشند (بختیار نصرآبادی و بهرامی، ۱۳۸۵). با آشکار شدن اهمیت و فواید محیط کاری با نشاط، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع کردند. بر این اساس تعداد مقالات منتشر شده در این خصوص در طی یک دهه افزایش چشمگیری داشته است (زارعی متین و دیگران، ۱۳۸۸ : ۳۲). دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های بسیاری همراه می‌باشد. رقابت جهانی، فضایی به شدت ناپایدار ایجاد کرده است با درک این مهم ضرورت افزایش قدرت سازگاری و انطباق با تحولات در عرصه‌های مختلف تجاری، اقتصادی و اجتماعی کاملاً مشهود می‌شود. افزایش قدرت سازگاری، تحول و پویایی هر سازمان به میزان توانمندی منابع انسانی آن سازمان بستگی دارد. بنابراین امروزه داشتن منابع انسانی توانمند یک مزیت رقابتی محسوب می‌شود (ابطحی و عایسی، ۱۳۸۶).

نشاط و شادکامی هدفی مشترک برای همه انسان‌هاست و همه در تلاش برای رسیدن به آن می‌باشند. بنا به گفته اریک فروم^۱ انسان از لحظه‌ای که به دنیا می‌آید تا آن دمی که از دنیا می‌رود، در تلاش است تا شاد و خوشبخت باشد.

1 . Erich Fromm

نشاط و شادکامی یکی از نیازهای اساسی انسان در زندگی است و عاملی برای رشد و موفقیت آدمی بشمار می‌آید. نشاط جامعه از عوامل بسیار مؤثر در توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی است و کاهش نابسامانی‌های خانوادگی، طلاق، افزایش میل و رغبت به تحصیل و دل به کار دادن و افزایش تولید را سبب می‌شود (غلامزاده، ۱۳۸۸: ۴). برای دستیابی به این مهم، سازمان‌ها سعی می‌کنند از اصیل‌ترین منبع در دسترس خود یعنی منابع انسانی، جهت افزایش بهره‌وری، خلاقیت، رضایت مشتری به طرز مطلوب‌تری استفاده کنند تا بتوانند بقای سازمان را تضمین کنند.

در سازمان‌ها چنانچه وسیله‌ای برای تخلیه فشارهای مازاد بر تحمل کارکنان وجود نداشته باشد؛ چیزی نخواهد گذشت که غیبت‌ها و بحران‌های اخلاقی در محیط کار، سبب پایین آمدن بهره‌وری و در پی آن کاهش سودآوری و از هم پاشیدگی سازمان خواهد شد. برای جلوگیری از چنین پیشامدهای ناگواری وجود ابزاری که بتواند این بحران را حل کند ضروری است. نشاط آفرینی در سازمان‌ها می‌تواند چنین نقشی را ایفا کند (تریپتی، ۱۳۸۴). افراد با نشاط عمر طولانی‌تری دارند زیرا نشاط، سلامت جسمی افراد را حفظ می‌کند. در نتیجه جوامع باید تلاش بیشتری را جهت افزایش نشاط عمومی در سطح کل جامعه به عمل آورند (وانهون، ۱۳۸۹).

ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن از آنجائی ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. طبق نظر متخصصان مدیریت، بزرگ‌ترین کلید برای بهره‌وری، کارکنان شاد است. از دیگر آثار شادکامی و نشاط در محیط کار می‌توان به افزایش سود، افزایش تولید، بهبود توانایی تصمیم‌گیری، افزایش رضایت مشتریان، کاهش غیبت، انجام دادن کارها با اشتیاق بیشتر، بهبود ارتباطات، افزایش تعهد کارکنان به سازمان، تقویت کار تیمی و افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان اشاره کرد (زارعی متین، حسن و حق‌گویان، زلفا، ۱۳۹۰). در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران به‌عنوان نهادی علمی، خدماتی وجود نشاط در بین کارکنان حائز اهمیت فراوانی است. چرا که کارکنان بانشاط می‌توانند با گشاده‌رویی خود، موجب ایجاد روحیات مثبت در مراجعین مرکز گردد که پژوهشگران و افراد نخبه با مدارک کارشناسی ارشد و دکترا هستند. این موضوع احتمالاً سبب رغبت بیشتر افراد برای مراجعه به این مرکز گردیده و نتیجه کلی آن ترقی علمی فرزندان این مرز و بوم و در نهایت رشد و بالندگی کشور خواهد بود. از سوی دیگر نشاط در بین کارکنان احتمالاً سبب افزایش انگیزه، بهره‌وری و رضایت شغلی آنان می‌گردد.



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش (شاکری و همکاران، ۱۳۸۸)

بر اساس مدل فوق فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شدند:

عوامل جمعیت شناختی تأثیر معناداری بر تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه

ملی ایران دارد.

عوامل فردی تأثیر معناداری بر تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران دارد.

عوامل سازمانی تأثیر معناداری بر تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران دارد.

نشاط سازمانی

نشاط در محیط کار (نشاط سازمانی): کرولف نشاط در کار را احساس نشاطی می‌داند که از کار فرد مشتق می‌شود. (کجرولف، ۱۳۸۵). پرایس - جونز^۱ نشاط در محیط کار را نگرشی می‌داند که فرد را قادر می‌سازد عملکرد خود را به حداکثر رسانده و استعدادهای بالقوه خود را شکوفا کند.

در تعریفی دیگر نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد در جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند. نشاط در محیط کار بدان معنا نیست که افراد باید در تمام اوقات احساسی مبتنی بر شادکامی و نشاط در محیط کار دارا بوده و هیچگاه عواطف منفی معمول در محیط کار همچون عصبانیت ناکامی و ناامیدی یا شکست را تجربه نکنند. بلکه تمامی این احساسات موجب می‌شود فرد اقدام متفاوتی را در جهت بازگشت روحیه نشاط خود انجام دهد. نشاط در کار زمانی به دست می‌آید که فرد کار بزرگی انجام دهد و از انجام دادن آن احساس افتخار کند، بداند که کار او از اهمیت بالایی برخوردار است، برای کار ارزش قائل است، مسئولیت کار خود را می‌پذیرد، در محیط کار بیاموزد و رشد کند، احساس انگیزش و انرژی کند، در محیط کار فرد تفریح نیز وجود داشته باشد. (کجرولف، ۲۰۰۷)

براساس ادبیات می‌توان عوامل زیر را در نشاط سازمانی مؤثر دانست:

درآمد: درآمد عبارت است از وجه نقد یا هرگونه مزایای غیرنقدی که کارکنان در قبال انجام کار، از کارفرما دریافت می‌کنند (میرسپاسی، ۱۳۷۱). از منظری دیگر، منظور از ثروت، میزان قدرت خرید مردم و امکان تهیه تسهیلات زندگی است؛ لذا این شاخص به وضوح تعیین کننده استطاعت مالی افراد برای تأمین نیازهای اولیه انسانی می‌باشد (امیدنیا و همکاران، ۱۳۸۹) و عاملی تعیین کننده در نشاط سازمانی است.

ابعاد فرهنگی: مطالعه کلاسیک هافستد در مورد ابعاد ارزش‌های فرهنگی، به‌طور خاص بر ارزش‌های مربوط به کار تمرکز می‌کند. هافستد یک روانشناس اجتماعی هلندی است که معتقد است افراد برنامه‌های ذهنی خود را دارند که در خانواده، در اوایل دوره کودکی آنها به‌وجود می‌آید و در مدارس و سازمان‌های تقویت می‌شوند. این برنامه‌های ذهنی حاوی مولفه فرهنگ ملی می‌باشند و به وضوح در ارزش‌های مختلف که در میان افراد کشورهای مختلف وجود دارد، بیان می‌شوند. اطلاعات استفاده شده برای توسعه مدل هافستد از تحقیقات کارمندان شرکتی بی‌ام که در سال‌های ۱۹۶۷ تا ۱۹۷۳ توسط بیش از ۱۱۶۰۰۰ کارمند در ۶۲ کشور از جمله ایران انجام شده است، بدست آمده است. هافستد در مطالعات خود دریافت که ارزش‌های کاری جهانی نیستند. ستادهای مرکزی شرکت‌های بین‌المللی نرم‌ها و هنجارهای مشابهی را برای تمام زیر مجموعه‌های خود تجویز می‌کنند.

ارزش‌های محلی شیوه تفسیر ارزش‌ها دیکته شده از ستادهای مرکزی را تعیین می‌کند (میت و اندروز، ۲۰۰۵). هافستد متوجه شد که فرهنگ ملی به جای اینکه درون سازمان، شغل، پیشینه کاری، یا جنسیت را توضیح دهد، بیشتر تفاوت‌ها را در ارزش‌ها و گرایش‌های کاری شرح می‌دهد. وی ابتدا چهار بعد ارزشی را برای توضیح این تفاوت‌ها در میان فرهنگ‌ها توضیح داده که بعداً یک بعد دیگر نیز به آن اضافه می‌کند: فردگرایی در برابر جمع‌گرایی، فاصله قدرت، خود داری از تردید و دودلی، مردخویی در مقابل زن خویی، بلند مدت در مقابل کوتاه مدت، خودداری افراطی و بی‌قیدی

باورها و اعتقادات مذهبی: دین عبارت است از اعتقاد به اینکه یک نظام نامریی در همه چیزهای این جهان است و بهترین کار این است که خود را با این نظام هماهنگی دهیم؛ و یا چنین می‌توان گفت: دین عبارت است از احساس و اعمال و تجارب انسان در خلوت با آنچه که آنرا خدا می‌داند (کاظمیان مقدم و محرابی‌زاده هنرمند، ۱۳۸۸).

کانون کنترل: کانون کنترل به میزان اعتقاد فرد در مورد کسب پاداش از طریق کوشش و تلاش شخصی اطلاق می‌شود. افرادی که از کانون کنترل درونی برخوردارند بر این باورند که اداره سرنوشت آنها در دست خودشان است، به عبارتی آنها معتقدند قادر به کنترل وقایع و رفتارهای تأثیرگذار بر زندگی‌شان هستند.

سلامت روان: سازمان بهداشت جهانی (۲۰۰۴) سلامت روان را یک حالت تمام عیار جسمی، روانی و رفاه اجتماعی می‌داند و آن را احساس خوشی که آزمودنی در آن توانایی هایش را به کار می‌بندد و با فشارهای معول زندگی کنار آمده و اجتماع، مفید و اثربخش، تعریف می‌کند (حیدرزادگان و مشهدی عباس، ۱۳۹۰).

مثبت‌اندیشی: مثبت‌اندیشی شکلی از فکر کردن است که فرد بر حسب عادات در پی به‌دست آوردن بهترین نتیجه از بدترین شرایط می‌باشد (توانایی و سلیم‌زاده، ۱۳۸۹).
اعتماد بین کارکنان: اعتماد عبارت است از اطمینان به رفتار فرد به منظور دستیابی به اهداف مورد نظر، اما ناپایدار در شرایط مخاطره‌آمیز (دانایی فرد، ۱۳۸۸).

برنامه‌های ورزشی و تفریحی: فعالیت‌های اوقات فراغت و فعالیت‌های ورزشی-تفریحی حین خدمت منبع بسیار خوبی برای شادمانی هستند. ورزش به دلیل سرعت بخشیدن به دستگاه گردش خون و دستگاه تنفس، عضلات را تقوی می‌کند. به دنبال تقویت جسمانی، فرد احساس می‌کند

توانایی‌هایش افزایش یافته و بر روی ابعاد جسمی و روحی وی تأثیر گذاشته، منجر به شادکامی بیشتر می‌گردد. ورزش، خستگی، تنش، اضطراب و افسردگی را کاهش می‌دهد و بر انرژی فرد می‌افزاید. از دیگر فعالیت‌های تفریحی، موسیقی است. موسیقی روح انسان را لطیف می‌کند و او را از خشونت‌ها و سختی‌های عالم ماده و قوانین آن می‌رهاند. به نظر افلاطون و فیثاغورث، موسیقی و نعمات موزون، یادگارهای خوش و موزون حرکات آسمان را که انسان در عالم ذر و عالم قبل از تولد شنیده و به آن مأنوس بوده است - در روح او بر می‌انگیزد و به واسطه آنکه یادگارهای گذشته را بیدار می‌کند، انسان را به وجد می‌آورد (رجایی بخارایی، ۱۳۸۹).

شایستگی مدیران: مدیر موفق مدیری است که دارای ویژگی‌های شخصیتی اعم از سطح بالای انرژی، تحمل در برابر فشار، ثبات قدم، بلوغ عاطفی و اعتماد به نفس باشد. یونیدو اشاره می‌کند شایستگی عبارت است از مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش مرتبط و نگرش‌ها که به یک فرد امکان می‌دهد تا وظایف یا فعالیت‌های مربوط به یک شغل یا کار خاص را به‌طور موفقیت‌آمیزی انجام دهد (بینش و جواد جعفری، ۱۳۹۱).

تعامل بین کارکنان: انسان اساساً موجودی اجتماعی است و تمایل به ارتباط با دیگران، در طبیعت انسان ریشه‌ای ژرف دارد. از این رو یکی از آزاردهنده‌ترین تنبیه‌ها که می‌توان به انسان‌ها وارد ساخت، قرار دادن آنها در زندان‌های انفرادی و مجبور کردن آنها به تنها بودن است (وایر، ۱۳۸۲). به طور خلاصه تعامل بین همکاران نوعی درک متقابل افراد از وضعیت یکدیگر در محل کار و همکاری متقابل آنها می‌باشد.

پیشینه پژوهش

از عهد باستان به احساسات مثبت انسان از جمله شادکامی توجه شده است. به عقیده ارسطو دست کم سه نوع شادکامی وجود دارد. پایین‌ترین سطح شادکامی همان لذت است. در سطح بعد عقیده مردم عادی است که شادکامی را معادل موفقیت و کامیابی می‌دانند و بالاترین سطح شادکامی مورد نظر ارسطو یا شادکامی ناشی از معنویت قرار می‌گیرد (آیزنگ^۱، ۱۳۸۷).

در باب اهمیت شادکامی، لیوبومیرسکی، کینگ و داینر^۱ (۲۰۰۵) معتقدند که افراد شاد، در حوزه‌های چندگانه زندگی نظیر ازدواج، درآمد، عملکرد شغلی و سلامت، موفق‌تر از افراد غیرشاد هستند. به اعتقاد وینهوون^۲ (۱۹۹۳) شادی فعالیت فرد را بر می‌انگیزد و روابط اجتماعی و سیاسی را تسهیل می‌کند. همچنین مشخص شده است که افراد شاد احساس امنیت بیشتری می‌کنند، آسان‌تر تصمیم می‌گیرند، دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آنها زندگی می‌کنند بیشتر احساس رضایت دارند (مایرز، ۲۰۰۱).

بیشتر مطالعات روانشناسان قرن بیستم بر اختلالاتی نظیر افسردگی، اضطراب و اختلالات عاطفی تمرکز یافته است تا بر هیجانات مثبتی نظیر شادی و بهزیستی. با این وجود در سال‌های اخیر به نظر می‌رسد که مطالعات شادکامی افزایش چشمگیری داشته است (چامور، ۱۳۸۶). مایرز معتقد است که از سال ۱۸۸۷ اغلب بر هیجان‌های منفی مانند خشم و افسردگی تمرکز شده و کمتر مقاله‌ای می‌توان در مورد هیجان‌های مثبت مانند شادی و لذت پیدا کرد. وی معتقد است که در دو دهه اخیر روانشناسان به‌طور فزاینده‌ای به مطالعه هیجان‌های مثبت علاقه‌مند شده‌اند زیرا که به نظر می‌رسد تنها شناسایی و حذف هیجان‌های منفی کافی نیست، بلکه یادگیری، ایجاد و تداوم هیجان‌های مثبت نیز لازم است (مایرز، ۲۰۱۰). یکی از هیجان‌های مثبت مورد توجه، شادکامی است (منصوری، عدالت‌زاده و بخشی‌پور رودسری، ۱۳۸۸). اما در سال‌های اخیر (در دو دهه اخیر) عده‌ای از روانشناسان، نوعی روانشناسی مثبت‌گرا را بدعت‌گذاری کرده‌اند که در آن موضوعاتی مانند: مثبت‌گرایی در مقابله با فشارهای زندگی و غلبه بر افسردگی و خمودگی مطرح شده است. به‌طور کلی در این روش بر شادی و شادمانی به‌عنوان یکی از مقوله‌های اساسی هیجان‌های مثبت تأکید شده است و به گفته دیوید مایرز^۳ تعداد مقالات منتشر شده درباره شادکامی از ۱۵۰ مقاله در سال ۱۹۷۹ میلادی به ۷۸۰ مقاله در یک دهه بعد افزایش یافته است. همچنین چندین کتاب در این به اره منتشر شده است (علی‌پور و نوربالا، ۱۳۸۷).

1 . Lyubomirsky, King, Diener

2 . Veenhoven

3 - David Mayers

پژوهش‌ها در مورد عوامل مؤثر بر شادکامی در دهه ۱۹۸۰ تا آنجا پیش رفت که کاستا و مک کری مدعی کشف ژن شادی شدند (آیزنگ، ۱۳۷۵). اولین مطالعه در مورد شادکامی در سال ۱۹۱۲ میلادی در بین دانش آموزان انگلیسی انجام شد. در سال‌های بعد از آن چند مطالعه دیگر در آمریکا در مورد سطح لذت دانش‌آموزان انجام گرفت: مطالعات مربوط به شادمانی با یک فاصله زمانی، به دلیل جنگ جهانی دوم، پس از مدتی رکود مجدداً آغاز شد و در سال‌های اخیر به شدت افزایش یافته است (علوی، ۱۳۸۷).

در چند دهه اخیر یکی از عرصه‌های فعال پژوهش به روانشناسی مثبت به ویژه به مفهوم شادکامی اختصاص یافته و از این رهگذر یافته‌های جدید و امیدبخشی فراهم آمده است (هیلز و آرگیل^۱، ۲۰۰۰، داینر، ۲۰۰۰، سلیگمن^۲، ۲۰۰۰، به نقل از امان‌اللهی، بهمنی و کاوند، ۱۳۸۸). با گذشت ده‌ها سال پژوهش در زمینه افسردگی، اکنون روانشناسان با جدیت در حال بررسی آنچه که به انسان شادی می‌بخشد، می‌باشند. در کشور ما اخیراً توجه بیشتری نسبت به شادکامی شده و پژوهش‌های زیادی نسبت به گذشته در مورد شادکامی انجام گرفته است. پژوهش‌های متعددی در سال‌های اخیر در زمینه شادکامی باعث شده است ضمن شناخت شادکامی و عوامل مؤثر بر آن، شیوه‌های افزایش شادکامی نیز مورد بررسی قرار گیرد (علوی، ۱۳۸۷).

نشاط و شادمانی از جمله موضوعاتی است که از دیرباز دانشمندانی نظیر ارسطو، زنون و اپیکور به آن پرداخته‌اند (خوش‌کنش و کشاورز افشار، ۱۳۸۷). موضوع شادی و نشاط از چندی قبل، همواره یک تفریح اندیشه برای فلاسفه بوده است؛ اما در دهه‌های اخیر، مسئله نشاط به موضوع اصلی کنکاش جامعه‌شناسان تبدیل شده است. به طوری که امروزه مبحث سلامت روان یکی از مهم‌ترین مسائل روز جوامع به شمار می‌آید و حتی بیشتر از معضلاتی همچون فقر و بیکاری به آن پرداخته می‌شود (ونهوون، ۱۳۸۹). تا اوایل قرن بیستم، اکثر روانشناسان مطالعات خود را روی احساسات منفی مانند افسردگی و اضطراب متمرکز کرده بودند و کمتر به احساسات مثبت مانند نشاط و بهزیستی پرداخته شده بود.

اما از اوایل این قرن، توجه به روانشناسی مثبت‌نگر و نیاز به تغییری اساسی در توجه به تحقیقات روانشناختی افزایش چشمگیری یافته است و همانطور که مایرز در کتاب خود با عنوان «به دنبال نشاط: چه کسانی با نشاط هستند و چرا؟» اشاره می‌کند که تعداد مقالات منتشر شده در زمینه نشاط از ۱۵۰ مقاله در سال ۱۹۹۷ به ۸۷۰ مقاله در یک دهه بعد افزایش یافته است (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۸۸). اولین مقایسه تطبیقی بین ملت‌ها در مورد نشاط در سال ۱۹۴۸ بین نه کشور صورت گرفت. دومین مقایسه تطبیقی شامل ۱۴ کشور در سال ۱۹۶۰ توسط کانتریل صورت پذیرفت، سپس این بررسی‌ها به صورت بررسی‌های جهانی دنبال شد به طوری که گالوپ در سال ۱۹۷۵ اولین بررسی جهانی را انجام داد (همان منبع).

تقریباً از سال ۱۹۶۰ به بعد تمایل فزاینده‌ای به این که مردم درباره زندگی خود چه احساسی دارند به وجود آمد و این علاقه در قالب جریانی از مطالعات در مورد بهزیستی ذهنی دنبال شد. متغیر هسته‌ای این سنت پژوهشی، میزان ارزیابی کلی از زندگی بود که معمولاً به مفاهیم نشاط و رضایت از زندگی ارجاع داده می‌شود. این موضوع اغلب توسط گزارش خود افراد اندازه‌گیری می‌شود (وانهون، ۱۳۸۸). بررسی‌ها نشان می‌دهند که از دوره بعد از جنگ جهانی دوم تاکنون بیش از ۳۰۰۰ تحقیق روانشناختی - جامعه‌شناسی، نشاط، رضایت از زندگی و بهزیستی ذهنی انجام شده است و این تحقیقات با رشد نمایی روز به روز در حال افزایش هستند (گالاتی ات ال، ۲۰۰۶). از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی کشورها، متغیرهای نشاط، امید به زندگی، خشنودی و رضایت‌مندی افراد جامعه نیز به عنوان یک متغیر کلیدی وارد محاسبات شده است. به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خشنودی و رضایت‌مندی نکنند، نمی‌توان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۸۸).

مطالعه در مورد نشاط و به‌طور کلی رضایت از زندگی از نیمه دوم قرن بیستم روند رو به رشدی به خود گرفت، اما همان‌گونه که وین هوون اشاره می‌کند تقریباً همه این تحقیقات در کشورهای غربی انجام می‌شد و سهم کشورهای غیر غربی، در تحقیق در این زمینه بسیار ناچیز بوده است (کوش و محسنی، ۱۳۸۹). در ایران نیز بر خلاف توجهات روزافزونی که در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به مطالعه و تحقیق حول موضوع نشاط می‌شود؛ مطالعات بسیار اندکی صورت گرفته است. براساس مبانی نظری و پیشینه مدل مفهومی به شرح زیر ترسیم شده است.

روش پژوهش

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی است. از این نظر، در پژوهش حاضر به دنبال کاربرد علمی دانش مدیریت در زمینه توسعه نشاط کارکنان هستیم؛ لذا نتایج تحقیق در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران قابل استفاده می‌باشد. در ادامه به عنوان تحقیقی کاربردی، محقق بر آن شد تا ضمن توجه به مدل تحقیقی شاکری و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی عواملی بپردازد که احتمالاً موجب تقویت وضعیت نشاط در بین کارکنان سازمان گردد.

بدین منظور به کمک مصاحبه با صاحب نظران و مطالعه منابع کتابخانه‌ای اعم از کتب، مقالات و پایان نامه‌های داخلی و خارجی، عوامل مؤثر بر تقویت نشاط در محیط کار شناسایی گردید؛ سپس مدل تحقیق ساخته شد. در ادامه به کمک عملیاتی‌سازی مفاهیم و تهیه یک پرسش‌نامه محقق ساخته و با بهره‌گیری از آزمون‌های آماری به کمک نرم‌افزار SPSS به تحلیل تائیدی مدل تحقیق و نیز بررسی فرضیات تحقیق پرداخته شد. از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیق حاضر در زمره تحقیقات توصیفی می‌باشد؛ چرا که تحقیق حاضر به مطالعه رفتار متغیر نشاط در محیط کار در نتیجه تغییر عوامل فردی، جمعیت‌شناختی و سازمانی مختلف پرداخته است.

در این تحقیق برای تعیین روایی ابزار پرسش‌نامه از روایی نمادی یا صوری استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسش‌نامه اولیه تنظیم و در اختیار اساتید و صاحب نظران قرار گرفت تا در رابطه با اینکه سوالات مطرح شده، آنچه را که مد نظر است، اندازه‌گیری می‌کند یا خیر؟ اظهار نظر نمایند. سپس نظرات اساتید و صاحب نظران در پرسش‌نامه لحاظ و تغییرات لازم در سوالات به وجود آمد. برای آزمون پایایی پرسش‌نامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر اساس این روش و با مطالعه مقدماتی روی ۳۰ کارمند جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS، میزان پایایی ۰.۸۱ تعیین گردید.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران می‌باشد. بر اساس اطلاعات حاصله محقق و نیز شواهد موجود از تحقیقات اخیر، تعداد کارکنان سازمان در فاصله زمانی تحقیق، ۷۹۳ نفر است و حجم نمونه معادل ۲۴۶ نفر انتخاب گردید.

یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: عوامل جمعیت‌شناختی تاثیر معنی‌داری بر تقویت نشاط سازمانی کار دارد. با توجه به مقدار بحرانی و مقدار آماره آزمون به‌دست آمده، از آنجا که آماره آزمون با درجه آزادی ۴ و سطح معنی‌دار ۰/۰۵، در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد و از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است، لذا فرضیه صفر رد و فرضیه ادعا تأیید می‌گردد، بنابراین عوامل جمعیت‌شناختی بر تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران تأثیر دارد. چون X^2 نشان دهنده آن است که بین دو صفت متغیر بستگی وجود دارد، برای محاسبه شدت آن (ضریب توافقی) از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{61/71}{61/71 + 25}} = 0/4545$$

جدول (۴-۹): محاسبه آماره آزمون فرضیه اول

$(f_{ij} - fe_{ij})^2$ fe_{ij}	مجذور انحراف از میانگین $(f_{ij} - fe_{ij})^2$	انحراف از میانگین $f_{ij} - fe_{ij}$	فراوانی مورد انتظار fe_{ij}	فراوانی مشاهده شده f_{ij}	رتبه	رتبه
۲۴,۹۷	۱۱۸۳,۳۶	-۳۴,۴	۴۷	۱۳	کاملاً مخالفم	۱
۰,۵۲	۲۹۲۱۶	-۵,۴	۴۷	۴۲	مخالفم	۲
۱,۵۶	۷۳,۹۶	۸,۶	۴۷	۵۶	نظری ندارم	۳
۳۳,۰۸	۱۵۶۸,۱۶	۳۹,۶	۴۷	۸۷	موافقم	۴
۱,۴۹	۷۰,۵۶	-۸,۴	۴۷	۳۹	کاملاً موافقم	۵
۶۱,۷۱			۲۳۷	۲۳۷	جمع	

فرضیه دوم: عوامل فردی تاثیر معنی‌داری بر نشاط سازمانی کارکنان دارد. با توجه به مقدار بحرانی و مقدار آماره آزمون بدست آمده، از آنجا که آماره آزمون با درجه آزادی ۴ و سطح معنی‌دار ۰/۰۵، در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد و از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است، لذا فرضیه صفر رد و فرضیه ادعا تأیید می‌گردد، بنابراین عوامل فردی بر تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران تأثیر دارد.

چون X^2 نشان دهنده آن است که بین دو صفت متغیر بستگی وجود دارد، برای محاسبه شدت

آن (ضریب توافقی) از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{102/47}{102/47 + 25}} = 0/5494$$

جدول (۴-۹): محاسبه آماره آزمون فرضیه دوم

$(fo_{ij} - fe_{ij})^2$ fe_{ij}	مجذور انحراف از میانگین $(fo_{ij} - fe_{ij})^2$	انحراف از میانگین $fo_{ij} - fe_{ij}$	فراوانی مورد انتظار fe_{ij}	فراوانی مشاهده شده fo_{ij}	رتبه	ردیف
۲۲,۱۵	۱۰۴۹,۷۶	-۳۲,۴	۴۷	۱۵	کاملاً مخالفم	۱
۹,۶۶	۴۵۷,۹۶	-۲۱,۴	۴۷	۲۶	مخالفم	۲
۰,۶۲	۲۹,۱۶	-۵,۴	۴۷	۴۲	نظری ندارم	۳
۶۹,۹۹	۳۳۱۷,۷۶	۵۷,۶	۴۷	۱۰۵	موافقم	۴
۰,۰۵	۲,۵۶	۱,۶	۴۷	۴۹	کاملاً موافقم	۵
۱۰۲,۴۷	-	-	۲۳۷	۲۳۷	جمع	

فرضیه سوم: عوامل سازمانی تاثیر معنی‌داری بر نشاط سازمانی کارکنان دارد.

با توجه به مقدار بحرانی و مقدار آماره آزمون بدست آمده، از آنجا که آماره آزمون با درجه آزادی

۴ و سطح معنی دار ۰/۰۵، در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد و از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است، لذا

فرضیه صفر رد و فرضیه ادعا تأیید می‌گردد، بنابراین عوامل سازمانی بر تقویت میزان نشاط کارکنان

سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران تأثیر دارد. چون X^2 نشان دهنده آن است که بین دو صفت متغیر

بستگی وجود دارد، برای محاسبه شدت آن (ضریب توافقی) از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{101}{101 + 25}} = 0/5466$$

جدول (۴-۱۱): محاسبه آماره آزمون فرضیه سوم

رتبه	فرآوانی مشاهده شده fo_{ij}	فرآوانی مورد انتظار fe_{ij}	انحراف از میانگین $fo_{ij} - fe_{ij}$	مجذور انحراف از میانگین $(fo_{ij} - fe_{ij})^2$	$(fo_{ij} - fe_{ij})^2 / fe_{ij}$	نوع
۱	۱۴	۴۷	-۳۳٫۴	۱۱۱۵٫۵۶	۲۳٫۵۴	کاملاً مخالفم
۲	۲۸	۴۷	-۱۹٫۴	۳۷۶٫۳۶	۷٫۹۴	مخالفم
۳	۳۹	۴۷	-۸٫۴	۷۰٫۵۶	۱٫۴۹	نظری ندارم
۴	۱۰۴	۴۷	۵۶٫۶	۳۲۰۳٫۵۶	۶۷٫۵۹	موافقم
۵	۵۲	۴۷	۴٫۶	۲۱٫۱۶	۰٫۴۵	کاملاً موافقم
جمع	۲۳۷	۲۳۷			۱۰۱	

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تجزیه و تحلیل و اطلاعات به‌دست آمده از میانگین پاسخ‌های پرسش‌شوندگان به سوالات مطروحه نشان می‌دهند که: از تعداد ۲۳۷ نفر پرسش‌شوندگان (جامعه نمونه) تعداد ۸۸ نفر (۳۷ درصد) گزینه موافقم و تعداد ۳۹ نفر (۱۶ درصد) گزینه کاملاً موافقم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۵۴ درصد از افراد جامعه نمونه معتقدند عوامل جمعیت‌شناختی تأثیر معناداری بر تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران دارد. شدت ضریب همبستگی (ضریب توافقی) بین عوامل جمعیت‌شناختی و تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران به میزان ۴۵/۴۵٪ بوده است. این بدان معناست که این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند. بنابراین عوامل جمعیت‌شناختی بر تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران تأثیر دارد.

همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد که: تعداد ۲۳۷ نفر پرسش‌شوندگان (جامعه نمونه) به‌طور میانگین تعداد ۱۰۵ نفر (۴۴ درصد) گزینه موافقم و تعداد ۴۸ نفر (۲۰ درصد) گزینه کاملاً موافقم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۶۴ درصد از افراد جامعه نمونه معتقدند عوامل فردی تأثیر معناداری بر تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران دارد. شدت ضریب همبستگی (ضریب توافقی) بین عوامل فردی و تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران به میزان ۵۴/۹۴٪ بوده است. بنابراین این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند. همچنین بر اساس یافته‌ها مشخص شد که از تعداد ۲۳۷ نفر پرسش‌شوندگان (جامعه نمونه) به‌طور میانگین تعداد، تعداد ۱۰۴ نفر (۴۴ درصد) گزینه موافقم و تعداد ۵۲ نفر (۲۲ درصد) گزینه کاملاً موافقم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین ۶۶ درصد از افراد جامعه نمونه معتقدند عوامل سازمانی تأثیر معناداری بر تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران دارد.

شدت ضریب همبستگی (ضریب توافقی) بین عوامل فردی و تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران به میزان ۵۴/۶۶٪ بوده است. بنابراین این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند.

بر اساس نتایج حاصله از تحقیق پیشنهاد می‌گردد: در خصوص تأثیر سن بر نشاط، با توجه به اینکه شالوده تحقیقات معتبر بر این عقیده استوار است که نشاط منحنی U شکلی را از جوانی تا پیری طی می‌کند، بنابراین اهتمام مدیریت کتابخانه ملی بر توجه بیشتر بر کارکنان میان سال می‌تواند خلاء نشاط در آنان را مرتفع نماید. این امر می‌تواند به صورت کارشناسانه با جابجایی مشاغل و ... تحقق یابد. در مورد جنسیت نظر غایی یافته‌های تحقیق بر آن است که تفاوت قابل توجهی میان خانم‌ها و آقایان وجود نداشته و صرفاً نوع نشاط وجه افتراق را تشکیل می‌دهد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد ضمن رعایت مساوات در تدابیر ایجاد برای نشاط کارکنان سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران، تمایز کارشناسی شده یا مطلوب نظر اکثریت میان آندو در نظر گرفته شود. اما تأثیر درآمد بر شادی غیر قابل انکار بوده و استطاعت مادی کارکنان کتابخانه برای تأمین نیازهای اولیه نیز از این امر نمی‌تواند مستثنی باشد. همچنین پیشنهاد می‌گردد مدیریت سازمان ضمن اجتناب از برنامه‌های کلیشه‌ای، سنتی و تکراری اعتقادی با استمداد از خبرگان نو اندیش تدابیری در راستای ایجاد و تقویت باورها و اعتقادات کارکنان تدارک ببیند. طبعاً کلاس‌بندی چنین برنامه‌هایی در سطوح مختلف جهت مخاطبین مجزا می‌تواند به کیفی شدن هر چه بیشتر آن یاری رساند.

پیشنهاد می‌گردد مدیریت کتابخانه ضمن شناسایی متغیرهای میانجی احتمالی در این مرکز، راه‌های فائق آمدن بر آنها را شناسایی و اقدامات لازم در زدودن آنها را به انجام رساند. هر چند فرهنگ کتابخوانی ممکن است در میان کارکنان سازمان بیش از متوسط افراد جامعه باشد، لیکن احتمالاً با استانداردهای جهانی فاصله دارد. بنابراین می‌توان با مشوق‌های کارشناسی شده آنها را به سمت و سوی مطالعه کتب مثبت‌اندشی سوق داد. اجرای کارگاه‌های آموزشی تخصصی نیز می‌تواند گزینه موثری در این راستا باشد.

پیشنهاد می‌شود از مدیرانی آگاه به ویژگی‌های زیردستان استفاده نماید، مدیری که مجهز به هنر درآمیختن نشاط در محیط کار باشد.

پیشنهاد می‌شود برخی برنامه‌های ورزشی تفریحی مانند کوه‌پیمایی که موجب زدودن رخوت و ایجاد نشاط می‌تواند در سازمان راه‌اندازی شود. همچنین استفاده از آهنگ‌های ملایم و آرامش‌بخش می‌تواند در نشاط کارکنان موثر باشد.

منابع

- اکبری، محمود، ۱۳۸۳، احکام شادی و نشاط، ماهنامه مبلغان، شماره ۵۴، خرداد.
- آقایی، مریم و زرنی، مرجان، ۱۳۹۰، جامعه‌شناسی سرمایه‌های نامشهود هزاره سوم، چاپ اول، تهران، انتشارات جامعه‌شناسان.
- اخوان، علی و قطبی، محمد، ۱۳۹۲، بررسی عوامل موثر بر تقویت نشاط سازمانی کارکنان در شرکت آبفای استان تهران و ارائه راهکارهای افزایش آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- الوانی، سید مهدی، ۱۳۷۹، مدیریت عمومی، چاپ پانزدهم، تهران، نشر نی.
- اسماعیلی، کوروش، ۱۳۸۰، تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۱۲، خرداد.
- امیدنیا، سهیلا و خرازی‌ها، شهرام و افسری، معصومه و وارث وزیریان، مهدیه و جعفری، فیروزه و ارشادی، منا و باشتی، شهناز، (۱۳۸۹)، آموزش همگانی سلامت روان (مجموعه مقالات)، تهران، نشر شاسوسا، اول مهر ماه.
- آیزنک، مایکل، ۱۳۸۷، همیشه شاد باشید، (مترجم: زهرا چلونگر)، تهران، انتشارات نسل نو اندیش.
- امیدیان، مرتضی، (۱۳۸۵)، بررسی وضعیت سلامت عمومی و شادکامی در دانشجویان دانشگاه یزد، فصلنامه روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۳۵، تابستان.
- آیزنک، مایکل، ۱۳۷۵، روان‌شناسی شادی (حقایق و افسانه‌ها)، ترجمه مهرداد فیروزبخت و خشایار بیگی، تهران، دفتر تحقیقات و انتشارات بدر.
- برزگر خالقی، محمدرضا، ۱۳۸۵، غم و شادی از دیدگاه مولانا، همایش آموزه‌های مولانا برای انسان معاصر.

- بودلایی، حسن و کوشکی جهرمی، علی رضا و ستاری نسب، رضا، ۱۳۹۰، یادگیری و اعتماد سازمانی حلقه‌های میانجی بین توانمند سازی روان شناختی و تعهد سازمانی، فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، شماره ۷۵، بهار.
- بختیار نصرآبادی، حسنعلی و بهرامی، سوسن، ۱۳۸۵، بررسی عوامل شادی بخش در کارخانه ذوب آهن و ارتباط آن با بهبود بهره وری، www.esfahansteel.com.
- بختیار نصرآبادی، حسنعلی و بهرامی، سوسن و کیوان آرا، محمود و کلانتری، مهرداد، ۱۳۸۸، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ششم، شماره سوم.
- پناهی، علی احمد، ۱۳۸۸، عوامل نشاط و شادی در همسران از منظر دین و روان شناسی، مجله معرفت، شماره ۱۴۷.
- بیک‌زاد، جعفر و المیرا، شاکری، ۱۳۹۱، طراحی و تبیین الگوی توسعه نشاط در محیط کار شرکت توزیع نیروی برق تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.
- پسندیده، عباس، ۱۳۸۴، رضایت از زندگی، انتشارات دارالحدیث، چاپ اول.
- تریپتی، ام، ام، ۱۳۸۴، لزوم نشاط آفرینی در سازمان‌ها، احمدعلی، رضایی، ماهنامه مدیریت، شماره‌های ۱۰۵ و ۱۰۶، بهمن و اسفند.
- زارعی متین، حسن و جندقی، غلامرضا و حق گویان، زلفا، (۱۳۸۸)، شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۲، بهار و تابستان.
- زارعی‌متین، حسن، ۱۳۸۸، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، چاپ اول، تهران، انتشارات آگه.
- زارعی‌متین، حسن و حق‌گویان، زلفا، ۱۳۹۰، شادی و نشاط در محیط کار زندگی، چاپ اول، قم، نشر الهادی
- زاهدی، شمس السادات و شیخ، ابراهیم، ۱۳۸۹، الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی، فصلنامه مدیریت مطالعات راهبردی، شماره ۱، بهار.
- زاهدی، شمس السادات و بودلایی، حسن و ستاری نسب، رضا و کوشکی جهرمی، علی رضا، ۱۳۸۹، تحلیل رابطه توانمندی سازی روان شناختی و تعهد سازمانی، فصلنامه رشد فناوری، شماره ۲۴، پاییز.
- غلامزاده، سمیه، ۱۳۸۸، بررسی رابطه عوامل موثر بر شادکامی و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
- مرتضوی‌زاده، سید حشمت‌الله، ۱۳۸۳، چگونه می‌توانیم خانواده‌ای شاد و با نشاط داشته باشیم؟، پیوند، شماره‌های ۲۹۷-۲۹۸-۲۹۹، تابستان.
- مطهری، مرتضی، ۱۳۷۰، مقالات فلسفی، جلد دوم، تهران، نشر حکمت.
- میرزایی، فروغ و حاتمی، حمیدرضا، ۱۳۸۹، رابطه ویژگی‌های شخصیتی و شادکامی در دانشجویان، فصلنامه اندیشه و رفتار، شماره ۱۷، پاییز.
- مولودی، رزاق، ۱۳۸۷، الگوی شایستگی مدیران، www.moloodi426.blogfa.com/post.
- میرشاه جعفری، ابراهیم و عابدی، محمدرضا و دریکوندی، هدایت اله، ۱۳۸۱، شادمانی و عوامل موثر بر آن، فصلنامه تازه‌های علوم شناختی، سال چهارم، شماره ۳.

یوسفی، حسنعلی و شیرانی، مهری و طغیانی، زهرا، ۱۳۸۶، عوامل موثر بر شادی و نشاط در محیط کار از دیدگاه قرآن و عترت، همایش سراسری علوم انسانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.

- Boehm, K. J. , Lyubomirsky, S. (2007). Does happiness promote career Success?, Journal of career assessment, 16 (1): 101-116
- Bergsma, A.D. & Veenhoven, Runt (2011). do they know how happy they are? On the value of self-rated happiness of people with a mental disorder, Journal of Happiness Studies, Vol.12, No. 5.
- Bagheri, Fariborz & Akbarzadeh, Fatemeh & Hatami, Hamidreza, 2010, The Relationship Between Nurces Spiritual Intelligence and Happiness in Iran, Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol. 5.
- Coleman, D. (2002). emotional intelligence at work, printed in great britain by Clays L td.lves plc.
- Carr, Alan (2004). Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths, www.books.google.com.
- Duuton, M. V. & Edmund, D. L. (2007). A model of workplace happiness, Journal of selection and development review, 23.
- Galati, Dario & Manzona, Mayar & Lgor, Sotgio, 2006, The subjective components of happiness and their attainment: a cross- cultural comparison between Italy and Cuba, Social Science Information, Vol.45, No. 4.
- Hills, P. & Argyle, M. (1998). Musical and religious experiences and their relationship to happiness, Personality and Individual Differences, 25.
- Joseph, Errol E., & Winston, Bruce E. (2005) A correlation of Servant Leadership, Leader Trust and Organizational Trust, Leadership & Organizational Development Journal, Vol. 26, No. 1, 6-22.
- Kjerulf. Alexander, (2007), Happy Hour is 9 to 5- How to love your job, Love Your Life and Kick Butt at Work: [www. positiveesharing. Com](http://www.positiveesharing.Com).
- Ketchain, L (2003) Happiness at work, www.happinessclub.com.
- Klamijin. Wim & Veenhoven. Ruut, (2005), Measuring Inequality of Happiness in Nations: In search for Statistics, Journal of happiness Studies, Volume 6, Number 4.
- Sheldon, K.M. & Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effect of expressing gratitude and visualizing best possible selves, The Journal of positive Psychology , April, 1(2).
- Suzuki, Atsunobu & Takashiro, Hoshino & Kazuo, Shigemasu (2010), Happiness is Unique: A Latent Structure of Emotion Recognition Traits Revealed by Statistical Model Comparison, Personality and Individual Differences, Vol. 48, No. 48.
- Straughn, D, D, (2006), are you a happy person?, www.healthsystem.virginia.
- Spalding, C. L. , (1992), Motivation in classroom, New York, Mc Grow Hill Inc.
- Veenhoven, Ruut, (2005), Apparent Quality-of-Life in Nations: How Long and Happy People Live, Social Indicator Research Series, Volume 25, Quality-of-Life Research in Chinese, Western and Global Contexts, pp. 111-136.
- Veenhoven, Ruut, (2008), Healthyhappiness: effects of happiness on Physical health and the concequences for preventive health care, Journal of Happiness Studies, Volume 9, Number 3,pp. 449-469

- Veenhoven, Runt, (2009), The international Scale Interval Study: Improving the Comparability of responses to survey questions About Happiness, Social Indicators Research Series, 1, Vol. 35.
- Veenhoven, Runt, (2010), Greater Happiness for Greater Number(is that possible and desirable?), Journal of Happiness Studies, Vol. 11, No. 5.
- Wallis, C., (2005), The new science of happiness, time magazine, january 17.
- Way to keep your employee happy, (2002), www.bbb.org/alerts.

