

شناسایی و سنجش عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب

دکتر فرزانه چاوش باشی^۱،
ناهید دهقان عقیفی^۲

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی و سنجش عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب است. جامعه آماری آن کلیه کارکنان واحد تهران غرب را در برمی گیرد که نمونه‌ای به حجم ۸۵ نفر با استفاده از جدول مورگان به روش طبقه‌ای و تصادفی انتخاب شدند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که میزان تاثیر اعتماد به نفس بر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۰/۲۳۲، میزان تاثیر تعهد بین کارکنان و مدیریت بر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۰/۲۷۶، میزان تاثیر تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان بر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۰/۷۴۴، میزان تاثیر اعتقاد و باور بین کارکنان بر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۰/۴۰۹ و تاثیر مشارکت بین کارکنان بر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۰/۸۲۳ است و تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ۷۱/۲ درصد از تغییرات ایجاد شده در نشاط سازمانی کارکنان ناشی از اثرات عوامل موصوف می‌باشد که از بین آنها "مشارکت بین کارکنان" دارای بالاترین میزان تاثیرگذاری است.

^۱ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، گروه حسابداری، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

Email : Fchavoshbashi@yahoo.com

^۲ - مربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه، گروه معارف، فیروزه کوه، ایران.

واژه‌های کلیدی: مدل کرولف، مدل پرایز- جونز، نشاط سازمانی کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب.

مقدمه

با افزایش تأکیدات در زمینه ی ایجاد ی سازمان شاد به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر سازمان ، مسئله مهمی که بوجود آمده درک این موضوع است که چگونه می‌توان شادایی و نشاط را در محیط سازمان برقرار کرد. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره مند شوند. با آشکار شدن فواید واهمیت محیط کاری شاد، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته‌اند. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود. از نظر کامپتون مهم ترین عامل در سلامت روانی افراد نشاط می‌باشد. دنیای امروز استرس‌های مختلفی دارد که بسیاری از این استرس ها مختص محیط کار می‌باشد. وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سرکار، بی عدالتی در محیط کار، فشار رؤسای سازمان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار هستند. در مقابل آرجیل و همکارانش در تحقیقات خود عنوان می‌کنند نشاط به عنوان سپری در مقابل استرس عمل می‌کند. به اعتقاد دانشمندان هم اکنون نشانه های افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمان ها به چشم می‌خورد، که پیامدهایی نظیر کاهش کارایی کارکنان، ترک شغل، غیبت و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی در برداشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و فرسودگی جانشین آن شده است (نصرآبادی و دیگران، ۱۳۸۸).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که سلامت روانی با نشاط همبستگی مثبت دارد. مدیران به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که منجر به بهداشت روان کارکنان در سازمان می‌شود، توجه نمایند. توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه ی شادی آنها راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه‌ی خوشبختی و نشاط، از نظر ۵۰ درصد مردم احساس شادکامی و نشاط مهم ترین مسئله‌ی زندگی به شمار می‌رود. از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشور ها متغیرهای نشاط، امید به آینده، 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 نمی توان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد. که این نشان دهنده‌ی اهمیت شادی و نشاط می‌باشد (زارعی و دیگران، ۱۳۸۸).

ضرورت پرداختن به مقوله‌ی نشاط و عوامل ایجاد کننده‌ی آن از آنجا 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، بین شادی در کار و بهره‌وری ارتباط روشنی وجود دارد، از دیگر آثار شادی 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. تحقیق انجام شده روی دانشجویان رشته‌ی تجارت که توسط بارساد واستو در سال ۱۹۹۳ انجام شد، نشان می‌دهد که دانشجویانی با احساسات مثبت تر تصمیم‌گیرندگان بهتری هستند، مهارت‌های ارتباطی بین فردی بالاتری دارند، که هر دو این مهارتها از ویژگی‌های مهم مدیران موفق می‌باشد (زارعی، حق‌گوین، ۱۳۹۰). افراد با نشاط به وقایع و رویدادها به نحو مناسبتری پاسخ می‌دهند، فشار روانی کمتری تجربه می‌کنند و سیستم ایمنی آنها نسبت به افراد ناشاد قویتر است. نشاط از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش موفقیت آنها می‌شود، افراد با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به نحو موثرتری درگیر کارها می‌شوند. لذا این افراد سالم تر بوده سالهای بیشتری زندگی می‌کنند و در مدیریت چالش‌ها موفق ترند و بیشتر برای سازمان مفید واقع می‌شوند. (بوام ولیبومرסקی، ۲۰۰۸).

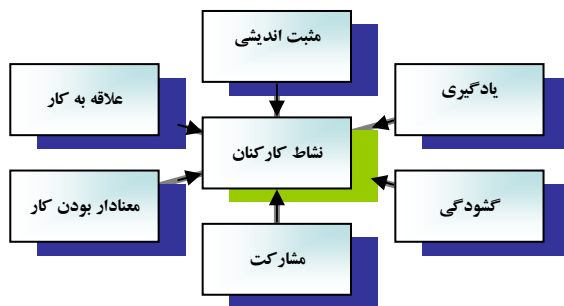
در ایران نیز با توجه به نقش نشاط فردی - اجتماعی در توسعه پایدار، بند ب ماده ۹۷ برنامه چهارم توسعه به بسط و گسترش روحیه نشاط، شادابی، امیدواری، اعتماد اجتماعی، تعمیق ارزش‌های دینی و هنجارهای اجتماعی پرداخته است. بنابراین توجه به نشاط سازمانی کارکنان و نیز شناسایی عوامل تأثیر گذار در این مورد نشان دهنده اهمیت انجام تحقیق حاضر و هدف اصلی آن به شمار می‌رود.

در این تحقیق مستند به مرور ادبیات موضوعی مربوط و مقایسه مدل‌های موجود در نهایت مدل تلفیقی الکساندر کرولف و پرایز-جونز برای نشاط در محیط کار انتخاب شده است:

مدل کرولف: (Alexander Kjerulf)

به اعتقاد کرولف نشاط در محیط کار به آنچه افراد دارند (پاداش، حقوق مناسب و...) کمتر بستگی دارد، بلکه بیشتر تحت تاثیر کاری است که انجام می‌دهند. برای بانشاط بودن تمرکز بر آنچه که افراد دارند، امری منفعلانه است، درحالی که تمرکز بر آنچه که افراد انجام می‌دهند، فعال بوده و به ساختن

آینده‌ای مطلوب و مسئولیت پذیر منجر می‌شود. بر این اساس در موضوع نشاط تئوری‌هایی مفید هستند که روی آنچه افراد انجام می‌دهند، متمرکز می‌شوند. در مدل وی شش اقدام مورد توجه قرار گرفته است که عبارتند از: مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن کار و علاقه به کار. بر این اساس محیط کاری شاد محیطی است که زمینه لازم را برای انجام این اقدامات فراهم می‌کند. در نهایت این روابط در شکل ۲-۱ نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل الکساندر کرولف، ۲۰۰۷

مثبت اندیشی

لازمه شادی و نشاط چیزی نیست جز مثبت اندیشی و جستجوی خوبی‌ها و زیبایی‌ها، مراد از مثبت اندیشی تخیل مثبت نیست. زیرا تخیل مثبت پشتوانه‌ی واقعی ندارد و فرد را شکننده و آسیب پذیر می‌کند. مثبت اندیشی مبتنی بر کشف واقعیات خوشایند است. نگرش مثبت مبتنی بر واقعیات خوشایند سرمنشأ تلاش، پویایی و شادابی است. 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. کاری که در آن یادگیری حاصل نشود، کاری بسیار کسل کننده خواهد شد. یادگیری مستلزم آن است که افراد دانشی را که در سازمانشان به دست می‌آورند در

رفتارشان به کار بندند. یادگیری سه مرحله دارد: شناخت (یادگیری مفاهیم جدید)، رفتار (توسعه مهارت ها و توانایی های جدید) و عملکرد (انجام کار، به طور واقعی). یادگیری فردی از طریق مطالعه، مصاحبه، شناخت، تجربه، تمرین و توسعه مدل های ذهنی مؤثر در ذهن صورت می گیرد، اما یادگیری سازمانی زمانی اتفاق می افتد که گروه، یاد می گیرد تعامل داشته، دانشش را سهیم شده و به صورت جمعی عمل کند، به گونه ای که ظرفیت ترکیب شده گروه افزایش یافته و توانایی فهم و انجام عمل مؤثر را به دست آورند.

(بنت، آ، بنت، دی، ۲۰۰۸). انسانها ماشین های یادگیرنده ای هستند که از پدیده هایی که در اطراف آنها اتفاق می افتد، می توانند یاد بگیرند و به این ترتیب از کشف حقایق لذت ببرند.

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 می شود، از خلاقیت و انرژی آن ها به بهترین نحو استفاده خواهد شد. اگر این کار انجام نشود افراد احساس می کنند که به منزله چرخ دنده ماشین می باشند و شاد نخواهند بود (زارعی، حق گوین، ۱۳۹۰).

مشارکت

مطالعات روان شناسی بارها نشان داده است که توانایی کنترل عوامل محیطی اساسی ترین مؤلفه برای شادی می باشد. زمانی که ما در تصمیماتی که برایمان مهم است شرکت می کنیم و برای ساختن آینده خود فعالانه وارد عمل می شویم شادتر خواهیم بود. مدیریت مشارکتی یکی از شیوه های مؤثر برای مشارکت افراد در سازمان هاست. مدیریت مشارکتی بر این منطق استوار است که افراد در تصمیم سازی ها و تصمیم گیری هایی که بر سرنوشت آن ها اثر می گذارد مشارکت کنند، در کارهای خود آزادی عمل بیشتری داشته باشند و بر زندگی کاری خود کنترل هایی اعمال نمایند (زارعی، حق گوین، ۱۳۹۰).

معنادار بودن کار

معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند، آنان احساس می کنند در جاده ای حرکت می کنند که وقت و انرژی آنان با ارزش است (اپلیبام، هانگر، ۱۹۹۸). و یا معنی دار بودن یعنی با ارزش بودن اهداف و علاقه درونی شخص به شغل (توماس، ولثه اوس، ۱۹۹۰). در تعریفی دیگر معنی دار بودن تناسب بین الزامات کاری و باورها، ارزش ها و رفتار هاست (اسپریتزر، ۱۹۹۵). معنادار بودن کار و زندگی مهمترین عاملی است که موجب انبساط روحی انسان می شود. بیشتر روانشناسان وجود معنا در زندگی را عامل اساسی برای واداشتن

آدمیان به ادامه زندگی به طور عام و فراهم کردن زندگی شاد و همراه با خرسندی به طور خاص می‌دانند.

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، کاروسرگرمی برای آنها لذت بخش است و کمتر فرصت غصه خوردن خواهند داشت. گاهی اوقات دفاع از نظریه‌ی حضور عشق در کار تا آن جا بالا می‌گیرد که حتی به نتیجه گیری‌هایی نظیر حضور عشق در کار باعث سود بیشتری شود، منتهی می‌گردد (زارعی، حق‌گویان، ۱۳۹۰).

مدل پرایز - جونز (Pryce_Jones)

در این مدل پنج عامل برای نشاط در محیط کار در نظر گرفته شده که بوسیله سه عامل زمینه‌ای پشتیبانی می‌شوند و از آنها با عنوان ۵C یاد می‌شود، بر این اساس هنگامی که تمامی این مؤلفه‌ها در محیط کار به یکدیگر پیوندند، هسته نشاط در محیط کار شکل می‌گیرد که چیزی نیست جز احساس فرد مبنی بر خودشکوفایی و دستیابی به استعدادهای فردی.

این پنج عامل عبارتند از: مشارکت، اعتقاد و باور، فرهنگ، تعهد، اعتماد به نفس

که در ادامه به توضیح این ابعاد می‌پردازیم: (پرایز - جونز، ۲۰۱۰: ۲۳)

• مشارکت

مشارکت اولین و مهمترین بعد از میان ابعاد مذکور می‌باشد که در بردارنده احساس مشارکت درونی و بیرونی است عبارتست از آنچه فرد در سازمان انجام می‌دهد و نگرش او راجع به آن. احساس مشارکت درونی فرد چهار مشخصه عمده دارد، اول: فرد زمانی احساس مشارکت درونی بالایی خواهد کرد که به اهدافی که برای خویش تعیین کرده است (ترفیعات، شغل ایده آل و...) دست یابد. در این راستا از یکسو فرد می‌بایست اهدافی واقع بینانه و در هماهنگی با اهداف و ارزش‌های سازمان تعیین نموده و از سوی دیگر می‌بایست اطمینان یابد اهداف سازمانی که او برای رسیدن به آنها تلاش می‌کند همان اهدافی است که او واقعاً به آنها اعتقاد دارد، اگر او به این اهداف اعتقادی نداشته باشد، پیگیری آنها توسط فرد مشکل بوده و در نتیجه احساس مشارکت کمتری خواهد کرد. شادترین افراد کسانی خواهند بود که اهداف هم‌اورد طلبی که پاسخی به استعدادها و علائق آنهاست را تعقیب می‌کنند.

دوم: فرد می‌بایست از خودآگاهی بالایی برخوردار بوده تا ضمن این که اهداف درستی را برای خود انتخاب می‌کند این اهداف از شفافیت و وضوح کافی برخوردار باشد تا آنچه را که می‌بایست فرد در

گذر زمان به آن دست یابد مشخص سازد(بعنوان مثال اگر هدف فرد تبدیل شدن به مدیری ارشد است، وسایل دستیابی به این هدف می‌تواند اخذ مدارک تحصیلی و یا سابقه درخشان کاری باشد). همچنین این اهداف می‌بایست از جذابیت کافی برای فرد برخوردار بوده تا وی را به پیگیری آنها ترغیب نماید، سوم: فرد می‌بایست توانایی لازم برای متوجه ساختن دیگران از پیامدها و نتایج کاری برخوردار باشد، کارکنان شاد افرادی هستند که پیشنهاد ارائه کرده و دیگران را از مسائل مرتبط آگاه می‌سازند و در نهایت چهارمین و آخرین مشخصه احساس مشارکت درونی، امنیت شغلی است. امنیت شغلی به افراد کمک می‌کند از ماندن خود در سازمان اطمینان یافته و بر وظایف کاری خود متمرکز شوند.

احساس مشارکت بیرونی نیز چهار مشخصه عمده در بردارد، اول آن که افرادی که احساس می‌کنند بیشتر توسط دیگران شنیده می‌شوند نسبت به افرادی که چنین احساسی ندارند احساس مشارکت بیشتری می‌کنند. دوم: پذیرش بازخور مثبت نام دارد، در این راستا بازخور مثبت و تشویق کننده می‌بایست مختص کاری که فرد انجام می‌دهد و آنچه او به درستی انجام می‌دهد باشد. سومین و چهارمین مشخصه احساس مشارکت درونی قدردانی و محترم شمردن دیگران می‌باشند. قدردانی و تحسین بطور آشکاری به یکدیگر مرتبط می‌باشند، اما قدردانی بیشتر از آنکه از توانایی‌های فرد ناشی شود، بیشتر از تلاش فرد منتج می‌شود. مهمترین جنبه احترام همان آداب اولیه معاشرت(سلام و احوالپرسی، تشکر کردن و...) می‌باشد و در نهایت مواردی چون زبان بدن، تماس چشمی و میزان توجه نیز مبین احترام به دیگران می‌باشد.

• اعتقاد و باور

اعتقاد و باور عبارتست از پنداشت فرد مبنی بر آن که بخوبی از عهده وظیفه خود بر می‌آید و حتی زمانی که شرایط رو به پیچیدگی می‌گذارد از انگیزش کافی برای ادامه کار برخوردار است. افراد با سطح بالایی از اعتقاد و باور می‌پندارند که از طریق کارشان در خلق جهانی بهتر مشارکت دارند. شاخص اصلی اعتقاد و باور را انگیزش فرد تشکیل می‌دهد. انگیزش مؤلفه درونی است که می‌بایست شرایط خاصی وجود داشته باشد تا انگیزش فرد به سطح بهینه و مطلوب آن برسد. بر اساس نظریه خود تعیینی انگیزش از سه مؤلفه اصلی تشکیل شده است:

۱. صلاحیت و شایستگی: اشتغال فرد در کاری که به آن علاقمند است.
۲. ارتباط: شرکت کردن در روابط کاری سالم
۳. استقلال: آزادی فرد در انتخاب فعالیت‌هایی که منطبق با علاقه اوست.

با بکار بستن این سه مؤلفه می‌توان سطح انگیزش فرد را سنجیده و همچنین به علل فقدان آن پی برد.

شاخص دیگر اعتقاد و باور میزان تاب آوری فرد می‌باشد، که هر چند بطور عمده‌ای به طبیعت فرد بستگی دارد می‌توان از طریق ایفای وظایف دشوار و چالشی نیز آنرا توسعه داد.

• فرهنگ

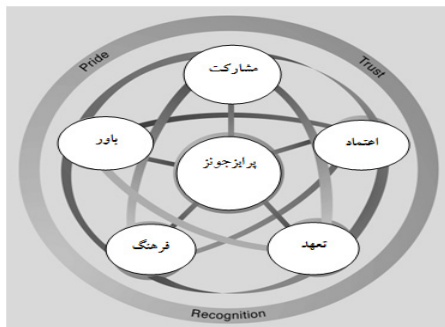
این بعد به تناسب فرد با فرهنگ سازمان اشاره دارد. فرهنگ سازمان را می‌توان در پیوستاری قرار داد که در یک سر آن بخش ایستای فرهنگ (که با قوانین بیشتر و سلسله مراتب شناخته می‌شود) و در سر دیگر آن بخش پویاتر فرهنگ (که در آن اختیار بیشتری برای کارکنان وجود دارد و نقش‌ها و وظایف انعطاف پذیرتر طراحی شده اند) قرار دارد. کارکنان سازمان بسته به شخصیتشان و محیطی که در آن کار می‌کنند فرهنگ سازمان را فرهنگی محدودکننده و یا توانمند در می‌یابند، بر این اساس میزان علاقه آنها به کارشان بستگی به آن دارد که در نقش مناسبی بکارگرفته شده و فرهنگ سازمان با شخصیت آنها متناسب باشد.

• تعهد

این بعد به میزان تعهد کارکنان در کارشان اشاره دارد. تعهد کارکنان از دو شاخص مرتبط تشکیل شده است. نخست اعتقاد فرد به کاری که انجام می‌دهد و داشتن احساس مثبت نسبت به انجام آن کار که در این رابطه شخص می‌بایست شغل خود را معنی دار دریابد و شاخص دیگر اثربخشی بیانیه مأموریت سازمان می‌باشد که سبب می‌شود کارکنان احساس کنند کار با ارزشی انجام می‌دهند و احتمالاً احساسات مثبت بیشتری تجربه کرده و روحیه آنها ارتقا می‌یابد.

• اعتماد به نفس

اعتماد به نفس به میزان خودباوری فرد و این که تا چه حد درک درستی نسبت به شغل خود دارد، اشاره می‌کند. اعتماد به نفس از سه شاخص مرتبط تشکیل شده است، اول و مهمترین آنها بهره‌وری بالاست، در این رابطه هر چقدر فرد سابقه خوبی در انجام وظایف خود داشته باشد، اعتماد بیشتری به خود خواهد داشت. دوم باور فرد به توانایی خود در انجام وظایف و دستیابی به اهداف اشاره دارد و سوم درک صحیح شغل می‌باشد که نشان دهنده نگرش فرد نسبت به شغلش می‌باشد. البته برای دستیابی به عملکردی بالا لازم است این سه شاخص در وضعیت میانه‌ای قرار داشته باشند چرا که اعتماد بیش از حد نیز همانند سطح اعتماد پایین مخرب می‌باشد.



شکل ۲- مدل پرابز - جونز، ۲۰۱۰

تلفیق مدل کرولف و پرابز- جونز

مدل مفهومی همان نقشه ذهنی و ابزار تحلیلی جهت شروع و انجام تحقیق است به گونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای تحقیق متغیرها، روابط و تعاملات میان آنها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و بر حسب ضرورت تعدیلاتی در آنها انجام شده عواملی به آنها اضافه یا از آنها کم شود (آقاجانی و دیگران، ۱۳۸۸).

در این بخش ضمن در نظر گرفتن تعاریف متغیرهای هر یک از مدل‌ها، مدل‌های کرولف و پرابز- جونز مورد مقایسه تطبیقی قرار گرفته و ضمن احصاء عوامل مشترک، متغیرهای تلفیقی دو مدل استخراج شده است.

جدول مقایسه تطبیقی مدل‌های کرولف و پرابز- جونز

عوامل مشترک و همسانی عوامل	پرابز- جونز	کرولف	مدل
			عامل
تعهد	×	✓	مثبت اندیشی
اعتماد به نفس	×	✓	یادگیری
مشارکت	×	✓	خودگشودگی
خودگشودگی	✓	✓	مشارکت
فرهنگ	×	✓	معنادار بودن کار
اعتقاد و باور	×	✓	علاقه به کار
یادگیری	✓	×	اعتماد به نفس
مثبت اندیشی	✓	×	تعهد
معنادار بودن کار	✓	×	فرهنگ
علاقه به کار	✓	×	اعتقاد و باور

با در نظر داشتن جدول فوق، عوامل زیرکه حاصل اشتراک دو مدل موصوف است، برای تبیین عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان در این تحقیق در نظر گرفته شده است.

- اعتماد به نفس (یادگیری)
- تعهد (مثبت اندیشی)
- فرهنگ (معماردار بودن کار)
- اعتقاد و باور (علاقه به کار)
- مشارکت (خودگشودگی)

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد. به لحاظ اینکه در راستای حل مساله و رسیدن به شیوه تصمیم‌گیری صحیح است. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق تلفیقی از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات و مطالب مربوط به بخش نظری تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است و از روش میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه و به شیوه پیمایشی برای گردآوری اطلاعات مربوط به بخش عملی به کار گرفته شده است. پرسشنامه استفاده شده، شامل ۳۹ سوال بامقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و به منظور بررسی وضعیت متغیرهای اعتماد به نفس، تعهد، فرهنگ، اعتقاد و باور، مشارکت و نشاط کارکنان است.

▪ جامعه آماری

جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب می‌باشند و برای تعیین نمونه مطابق جدول مورگان ۸۵ نفر به صورت طبقه‌ای و تصادفی به تفکیک تحصیلات انتخاب شدند. در نهایت برای بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق و درستی فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های همبستگی، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد.

▪ ابزار پژوهش

با استفاده از نظرات صاحب نظران و خبرگان از روایی پرسشنامه اطمینان حاصل گردید و برای تعیین پایایی پرسشنامه این تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات برابر ۰/۹۳۲ می‌باشد که بزرگتر از ۰/۷ هستند، پس سوالات پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.

یافته ها

▪ بررسی متغیر اعتماد به نفس

میانگین نمره متغیر اعتماد به نفس برابر ۳/۹۳۰۰ می باشد که تقریباً برابر با حد زیاد است. پس میزان اعتماد به نفس در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب از وضعیت مطلوبی برخوردار می باشد.

با توجه به اینکه مقیاس اندازه گیری متغیرها فاصله ای است بنابراین از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. بر اساس جدول زیر ضریب همبستگی پارامتری پیرسون بین متغیرهای اعتماد به نفس و نشاط کارکنان برابر ۰/۲۳۲ است و با سطح معنی داری ۵ درصد می توان نتیجه گرفت که اعتماد به نفس در کارکنان رابطه معنی داری با نشاط کارکنان دارد.

جدول ۱: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون اعتماد به نفس و نشاط سازمانی کارکنان

متغیر		اعتماد به نفس	نشاط کارکنان
اعتماد به نفس	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۲۳۲
	Sig.	--	۰/۰۳۴
	تعداد	۸۵	۸۵
نشاط کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۵۹	۱
	Sig.	۰/۰۳۴	--
	تعداد	۸۵	۸۵

▪ بررسی متغیر تعهد

میانگین نمره متغیر تعهد برابر ۳/۹۰۲۴ می باشد که تقریباً برابر با حد زیاد است. پس میزان تعهد در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب از وضعیت مطلوبی برخوردار می باشد. همان طوری که در جدول ۲- مشخص شده است، ضریب همبستگی پارامتری پیرسون بین متغیرهای تعهد و نشاط کارکنان برابر ۰/۲۷۰ است و با سطح معنی داری ۵ درصد می توان نتیجه گرفت که تعهد بین کارکنان و مدیریت رابطه معنی داری با نشاط کارکنان دارد.

جدول ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون تعهد و نشاط سازمانی کارکنان

متغیر		تعهد	نشاط کارکنان
تعهد	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۲۷۰
	Sig.	--	۰/۰۱۳
	تعداد	۸۵	۸۵
نشاط کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۷۰	۱
	Sig.	۰/۰۱۳	--
	تعداد	۸۵	۸۵

▪ بررسی متغیر فرهنگ

میانگین نمره متغیر فرهنگ برابر ۳/۴۴۴ می‌باشد که کمی بیشتر از حد متوسط است. پس میزان فرهنگ در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب از وضعیت نسبتاً خوبی برخوردار می‌باشد.

براساس جدول ۳- ضریب همبستگی پارامتری پیرسون بین متغیرهای فرهنگ و نشاط کارکنان برابر ۰/۷۴۴ است. پس با سطح معنی داری ۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان رابطه معنی داری با نشاط کارکنان دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون فرهنگ و نشاط سازمانی کارکنان

متغیر		فرهنگ	نشاط کارکنان
فرهنگ	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۷۴۴
	Sig.	--	۰/۰۰۰
	تعداد	۸۵	۸۴
نشاط کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۴۴	۱
	Sig.	۰/۰۰۰	--
	تعداد	۸۵	۸۴

▪ بررسی متغیر اعتقاد و باور

میانگین نمره متغیر اعتقاد و باور برابر ۳/۷۵۱۲ می‌باشد که بیشتر از حد متوسط است. پس میزان اعتقاد و باور در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار می‌باشد.

ضریب همبستگی پارامتری پیرسون بین متغیرهای اعتقاد و باور و نشاط کارکنان برابر ۰/۴۰۹ است. پس با سطح معنی داری ۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که اعتقاد و باور بین کارکنان رابطه معنی‌داری با نشاط کارکنان دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون اعتقاد و باور و نشاط سازمانی کارکنان

متغیر		اعتقاد و باور	نشاط کارکنان
اعتقاد و باور	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۴۰۹
	Sig.	--	۰/۰۰۰
	تعداد	۸۴	۸۴
نشاط کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۰۹	۱
	Sig.	۰/۰۰۰	--
	تعداد	۸۴	۸۵

▪ بررسی متغیر مشارکت

میانگین نمره متغیر مشارکت برابر ۳/۲۱۲۹ می‌باشد که کمی بیشتر از حد متوسط است. به عبارت دیگر مشارکت در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب از وضعیت متوسطی برخوردار می‌باشد.

ضریب همبستگی پارامتری پیرسون بین متغیرهای مشارکت و نشاط کارکنان برابر ۰/۸۲۳ است. پس با سطح معنی داری ۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که مشارکت بین کارکنان رابطه معنی‌داری با نشاط کارکنان دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون مشارکت و نشاط سازمانی کارکنان

متغیر		مشارکت	نشاط کارکنان
مشارکت	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۲۳
	Sig.	--	۰/۰۰۰
	تعداد	۸۴	۸۴
نشاط کارکنان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۲۳	۱
	Sig.	۰/۰۰۰	--
	تعداد	۸۴	۸۵

▪ بررسی نشاط سازمانی

میانگین نمره متغیر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۳/۱۲۶۲ می‌باشد که کمی بیشتر از حد متوسط است. به عبارت دیگر نشاط کارکنان در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب از وضعیت متوسطی برخوردار می‌باشد.

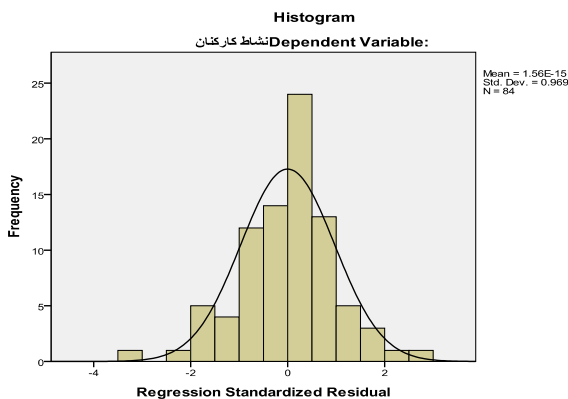
اکنون برای بررسی میزان تأثیر هر یک از متغیرهای اعتماد به نفس، تعهد، فرهنگ، اعتقاد و باور و مشارکت بر نشاط کارکنان از تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره استفاده می‌کنیم. نتایج این آزمون در جداول زیر داده شده است.

ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین به ترتیب برابر ۰/۸۴۴ و ۰/۷۱۲ می‌باشد. پس ۷۱/۲ درصد از تغییرات ایجاد شده در نشاط کارکنان ناشی از اثرات متغیرهای اعتماد به نفس در کارکنان، تعهد بین کارکنان و مدیران، تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان، اعتقاد و باور بین کارکنان و مشارکت بین کارکنان می‌باشد. همچنین فقط ۲۸/۸ درصد از تغییرات ایجاد شده در نشاط سازمانی کارکنان ناشی از اثرات متغیرهایی می‌باشد که در این تحقیق در نظر گرفته نشده است. ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۶۹۴ و خطای معیار تخمین برابر ۰/۳۸۶۳۲ می‌باشد.

جدول ۶: ضریب همبستگی چندگانه

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین	آماره دوربین واتسون
۰/۸۴۴	۰/۷۱۲	۰/۶۹۴	۰/۳۸۶۳۲	۲/۰۶۳

برای استفاده از مدل رگرسیون خطی باید مفروضاتی برقرار باشند. یکی از این مفروضات این است که باقیمانده‌ها یا خطاها باید دارای توزیع نرمال با میانگین صفر و واریانس ثابت باشند. برای بررسی نرمال بودن توزیع باقیمانده‌ها یا خطاها، باید نمودارهای هیستوگرام، رسم نمودار هیستوگرام فراوانی باقیمانده‌ها می‌توان نتیجه گرفت که میانگین باقیمانده‌ها برابر $10^{-15} * 1/56$ و انحراف معیار آنها برابر $0/969$ می‌باشد. پس باقیمانده‌ها دارای توزیع نرمال با میانگین صفر و با انحراف معیار یک می‌باشند.



نمودار ۱: نمودار هیستوگرام فراوانی باقیمانده‌ها

فرض دیگر این است که باقیمانده‌ها یا خطاها باید مستقل از یکدیگر باشند. برای بررسی مستقل بودن باقیمانده‌ها نسبت به همدیگر از آماره آزمون دوربین واتسون استفاده می‌کنیم. مقدار آماره آزمون دوربین - واتسون باید بین $1/5$ و $2/5$ باشد تا فرض استقلال باقیمانده‌ها پذیرفته شود. اکنون مقدار آماره آزمون دوربین - واتسون برابر $2/063$ است که بین $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، پس خطاها مستقل از یکدیگر می‌باشند. بنابراین هر دو فرض مدل رگرسیون خطی برقرار است، پس می‌توان از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده نمود.

خروجی دوم آزمون تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره شامل تحلیل واریانس رگرسیون می‌باشد که برای بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرها استفاده می‌شود. مقدار آماره F برابر ۵۶/۴۲۰ و مقدار Sig. برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ است. پس بین متغیرهای تحقیق رابطه خطی وجود دارد و می‌توان برای آنها از مدل رگرسیون خطی چند متغیره استفاده نمود.

جدول ۷: تحلیل واریانس

	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig.
رگرسیون	۲۸/۷۸۴	۵	۵/۷۵۷	۳۸/۵۷۲	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۱/۶۴۱	۷۸	۰/۱۴۹		
کل	۴۰/۴۲۵	۸۳			

خروجی سوم آزمون تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره شامل ضرایب استاندارد نشده و ضرایب استاندارد شده معادله رگرسیون خطی چندگانه می‌باشد. معادله رگرسیون با ضرایب استاندارد نشده بصورت زیر می‌باشد:

$$Y = ۰/۳۹۱ + ۰/۲۰X_1 - ۰/۰۴۰X_2 + ۰/۲۴۴X_3 + ۰/۰۵۸X_4 + ۰/۰۵۴۶X_5$$

معادله رگرسیون با ضرایب استاندارد شده به صورت زیر می‌باشد:

$$Y = ۰/۰۱۷Z_1 - ۰/۰۴۴Z_2 + ۰/۲۸۶Z_3 + ۰/۰۴۸Z_4 + ۰/۰۵۹۲Z_5$$

بزرگترین ضریب بتا مربوط به متغیر مشارکت می‌باشد، پس متغیر مشارکت بیشتر از متغیرهای دیگر بر روی نشاط کارکنان تأثیر گذار می‌باشد. مقدار Sig. برای متغیرهای اعتماد به نفس، تعهد و اعتقاد و باور بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد، پس این متغیرها بر روی میزان نشاط کارکنان تأثیر معنی‌داری ندارند. مقدار Sig. برای متغیرهای فرهنگ و مشارکت کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، پس تنها متغیرهای فرهنگ و مشارکت بر روی میزان نشاط کارکنان تأثیر معنی‌داری دارند.

جدول ۸: ضرایب مدل رگرسیون خطی چند متغیره

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	Sig.
	B	خطای معیار	Beta		
ثابت	۰/۳۹۱	۰/۳۲۸		۱/۱۹۰	۰/۲۳۸
اعتماد به نفس	۰/۲۰	۰/۰۸۳	۰/۰۱۷	۰/۲۴۰	۰/۸۱۱
تعهد	-۰/۰۴۰	۰/۰۷۶	-۰/۰۴۴	-۰/۵۱۹	۰/۶۰۵
فرهنگ	۰/۲۴۴	۰/۰۸۵	۰/۲۸۶	۲/۸۷۱	۰/۰۰۵
اعتقاد و باور	۰/۰۵۸	۰/۱۰۶	۰/۰۴۸	۰/۵۴۹	۰/۸۵۸
مشارکت	۰/۵۴۶	۰/۰۸۹	۰/۵۹۲	۶/۱۳۲	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج تحقیق حاضر، بین تمامی متغیرهای تحقیق و نشاط سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد و تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ۷۱/۲ درصد از تغییرات ایجاد شده در نشاط سازمانی کارکنان ناشی از اثرات "اعتماد به نفس"، "تعهد بین کارکنان و مدیریت"، "تناسب فرهنگ"، "اعتقاد و باور بین کارکنان"، "مشارکت بین کارکنان" می باشد که از بین آنها "مشارکت بین کارکنان" دارای بالاترین میزان تأثیرگذاری است.

اکنون نگاهی به نتایج به دست آمده در مقایسه با پیشینه های موجود می اندازیم. پژوهش های بسیاری، عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. یافته های این تحقیق با یافته زارعی متین و دیگران (۱۳۸۸)؛ نصرآبادی و دیگران (۱۳۸۸)؛ غلامزاده (۱۳۸۸)؛ سیدرضا حسینیان (۱۳۹۱)؛ تحقیق رگو و کونا (۲۰۰۷)؛ وود و منزس (۲۰۱۰)؛ چاپراسیت (۲۰۱۱)؛ بکرومارتین (۲۰۱۱)؛ رگو و کونا (۲۰۰۹) و چیومنتو (۲۰۰۹) همخوانی دارد و بر اساس نظریه های کرولف و پرایز- جونز بین اعتماد به نفس و نشاط سازمانی کارکنان، بین تعهد و نشاط سازمانی کارکنان، بین فرهنگ و نشاط سازمانی کارکنان، بین اعتقاد و باور و نشاط سازمانی کارکنان و بین مشارکت و نشاط سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

برخی صاحب نظران حوزه روانشناسی، متغیرهای دیگری را به جز متغیرهای تحقیق حاضر بر نشاط و شادی مؤثر می دانند که به چند نمونه از آنها اشاره می شود. دنیو و کوپر (۱۹۹۸) و آرچیل،

مارتین و لو (۱۹۹۵) در مطالعات مختلف، همبستگی درونگرایی، برونگرایی شخصیت و شادی را ۲۲٪ و ۴۵٪ گزارش کردند. کاستا، مککرا و نوریس (۱۹۸۷) نیز با انجام یک پژوهش طولی گزارش کردند که برونگرایی می‌تواند وجود عاطفه مثبت و شادی ۱۷ سال بعد فرد را پیشبینی کند. ارتباط شادی و برونگرایی آنقدر مسلّم و قوی است که برخی صاحب نظران، ارتباط برونگرایی و شادمانی را با ارائه فرضیه وجود ژن شادمانی توضیح می‌دهند. وارت (۲۰۰۱) عزت نفس را اساسی ترین عامل شادی می‌داند و ویلسون (۱۹۶۷) گزارش کرده که عزت نفس یکی از مهم‌ترین پیش بینی کننده‌های شادی است. تاثیر این عوامل در شادمانی به قدری زیاد است که آرجیل (۲۰۰۱) به عنوان یکی از صاحب نظران روان شناسی شادی، آن را جزء جدایی ناپذیر شادی می‌داند.

برخی دیگر از روان شناسان به تأثیرات نشاط و شادی پرداختند که سالوی، راتمن، دتولر، دولر و استوارد (۲۰۰۰) معتقدند که عواطف مثبت به خصوص شادی، فعالیت های قلبی- عروقی و سیستم ایمنی بدن را بهبود می‌بخشد. پنینکس (۲۰۰۰) در پژوهشی نشان داد هیجان های مثبت می‌تواند افراد را در مقابل عوامل استرس زا محافظت کند و خطر مرگ را کاهش دهد. روان شناسان معروفی از جمله: جیمز (۱۹۸۵)، آلپورت (۱۹۵۰) و یونگ (۱۹۶۹) به نقش و تأثیر مذهب بر زندگی افراد پرداخته‌اند و آن را مهم می‌دانند (رجایی و همکاران، ۱۳۸۸). پارگامنت و ماهونی (۲۰۰۲) مهم‌ترین عامل در شادمانی روانشناختی را انتخاب داوطلبانه مذهب می‌دانند.

علی رغم آن که در سال های اخیر در مورد هر یک از موضوعات مربوط به مدیریت فرهنگی و روانشناسی به صورت جداگانه تحقیقاتی انجام شده و مقاله ها، کتاب ها و پژوهش های تحقیقاتی فراوانی توسط مراکز تحقیقاتی در کشور صورت گرفته است، اما تاکنون تحقیقی که بتواند به هردو موضوع به طور همزمان بپردازد، صورت نگرفته است لذا این تحقیق از این منظر کاری نو و جدید محسوب می‌شود. اکثر تحقیقات صورت پذیرفته در مقوله نشاط مربوط به سازمان ها است در حالی که مطالعه موردی تحقیق حاضر دانشگاه بوده واز این حیث محدودیتی را برای محقق تحمیل کرد. پیشینه تحقیق یکی از مهم ترین مراحل هر تحقیقی محسوب می‌شود، که این امر در مورد موضوعات جدید که برای این تحقیق نیز صادق است، بادشواری خاصی همراه بوده است.

بر اساس نتایج تحقیق حاضر پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

✓ پیشنهاد می‌شود شورای مشارکت کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب تشکیل و

موجبات افزایش مشارکت بین کارکنان و تعامل آنان با مدیران فراهم آید.

✓ برگزاری جلسات مؤثر بین ریاست دانشگاه و کارکنان در رده‌های مختلف شغلی به صورت

متناوب، تشکیل تیم‌های سازنده رسمی و غیررسمی همسو با اهداف سازمانی و شیوه‌های مؤثر

نظرسنجی برای پایش مداوم سیستم درجهت کاهش تعارضات و بهبود روابط و تعاملات سازمانی بین کارکنان و مدیران پیشنهاد می‌شود.

✓ پیشنهاد می‌شود برای افزایش انگیزه روحی و معنوی، امکانات و پرداختهای رفاهی و بهبود شرایط محیط کار در کارکنان صورت گیرد. علاوه بر آن ایجاد تعامل با بانک‌های عامل جهت ارائه تسهیلات با نرخ‌های سود اندک با استفاده از نقدینگی بالا استفاده دانشگاه نیز عامل انگیزشی مفیدی خواهد بود.

✓ پیشنهاد می‌شود دانشگاه امکانات ورزشی را برای کارکنان از طریق انعقاد قرارداد با مراکز و سالن‌های ورزشی، استخرمهمیا نماید. همچنین می‌توان ورزش همگانی و اردوهای تفریحی برای کارکنان و خانواده‌های آنان نیز برگزار نمود.

✓ پیشنهاد می‌شود برای دست‌یابی به یک عدالت در سنجش عملکرد کارکنان، سیستم خودارزیابی عملکرد برای کلیه کارکنان و در تمامی رده‌های شغلی ایجاد و دریافت مزایا، عزل و نصب و سایر فعالیتها بر این اساس صورت پذیرد.

✓ زیبایی و آراستگی محل کار موجب دلچسب شدن آن برای کارکنان می‌شود. پیشنهاد می‌گردد در محیط کار از رنگهای روشن و ملایم چشم و اعصاب کارکنان استفاده شود که این امر موجب ایجاد آرامش شده و ناخود آگاه در آنان شور و علاقه به کار ایجاد می‌کند.

✓ پیشنهاد می‌شود برای ایجاد سازمانی یادگیرنده، ضمن تلاش برای ایجاد این رویه و گسترش فرهنگ یادگیری، باید مدیران بر این عقیده باشند که هزینه یادگیری و آموزش با ارتقاء دانش و افزایش سطح تخصصی افراد جبران خواهد شد. بنابراین مسئولین دانشگاه می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و دوره‌های تخصصی و روانشناسی و همچنین استقرار و پیاده سازی مدیریت دانش گام‌های مؤثری در راستای رسیدن به اهداف دانشگاه بردارند.

راهکارهای افزایش نشاط سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (واحد تهران غرب)

در راستای افزایش نشاط سازمانی کارکنان می‌توان مسئولیت‌های سه گانه‌ای را برای افراد، مدیران و دانشگاه متصور بود که در ادامه به تشریح مسئولیت هر یک در این رابطه می‌پردازیم:

➤ مسئولیت افراد در قبال نشاط در محیط کار

مسئولیت نهایی نشاط در محیط کار برعهده خود فرد می‌باشد. تحقیقات پیرامون آنچه افراد می‌توانند برای افزایش نشاط در محیط کاری خود انجام دهند، بطور نسبی محدود است. اگرچه بیشتر

راهکارهایی که برای افزایش نشاط عمومی فرد ارائه شده است در محیط کار نیز می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. در کوتاه مدت نشاط فرد با احساس او مبنی بر عملکرد مؤثر و پیشرفت به سمت اهداف تعیین شده مرتبط است، بنابراین تعیین اهداف هم‌اورد طلب اما قابل دستیابی می‌تواند در نشاط فرد در کوتاه مدت مؤثر باشد. در دوره‌های طولانی تر افراد می‌بایست در پی تناسب بین خود و شغلشان و تناسب بین خود و سازمان مورد نظر باشند و انتظارات خود را با واقعیات موجود تطبیق دهند. در صورتی که چنین تناسب وجود ندارد افراد می‌بایست شغل خود را ترک کرده و در پی شغلی که تناسب بیشتری با آنها دارد باشند. افراد زمانی در سازمان شادتر می‌باشند که ارتباطی میان آنچه انجام می‌دهند و اهداف ارزش‌هایی متعالی‌تر بیابند. از سوی دیگر افراد از استعدادها، توانایی‌ها و ترجیحات متفاوتی برخوردارند در نتیجه هر فرد می‌بایست استعدادها، توانایی‌ها و ترجیحات منحصر به فرد خود را شناسایی کرده و فعالیت‌های کاری روزانه خود را در جهت بکارگیری و پرورش این استعدادها و توانایی‌ها هدایت کرده و تا حد امکان از آنچه با استعدادها، توانایی و ترجیحات فردی او منافات دارد پرهیز کند.

➤ مسئولیت مدیران در قبال نشاط در محیط کار

از آنجا که مدیران از توجّه کارکنان خویش برخوردارند، هر آنچه انجام می‌دهند یا می‌گویند توسط کارکنان آنها دیده یا شنیده می‌شود. مسئولیت مدیران دانشگاه در وهله اول ایجاد محیطی است که در آن شاد بودن برای کارکنان آسان باشد. مدیران می‌توانند برای افزایش نشاط و شادکامی کارکنان راهکارهای زیر را مورد توجّه قرار دهند:

۱. تعهد به کارکنان: درک نیروی انسانی و تعهد و کمک به آنها جهت رسیدن به اهدافی که برای آن کار می‌کنند.
۲. توانمند سازی کارکنان برای انجام امور محوله
۳. احترام به کارکنان: محیط کاری که در آن کارکنان دائماً تحت نظارت هستند، می‌تواند خفقان آور باشد. درحالی که همه کارکنان می‌توانند توانمند شوند، اما همه آنها به دنبال توانمندی نیستند، عامل تعیین کننده انگیزش برای توانمندی کارکنان این است که با آنها با احترام رفتار شود.
۴. آگاه سازی کارکنان: ترسیم تصویری برجسته از این که چرا از کارکنان خواسته شده است که کار معینی را انجام دهند و چگونه کارشان می‌تواند برای دیگران سودمند باشد. اجازه دادن به کارکنان برای مشارکت در بحث‌هایی که به تصمیمات کسب و کار منجر می‌شود. با مشورت با کارکنان نشان

می‌دهد که برای تخصص آنها ارزش قائلید و ثابت می‌کنید که آنها دارایی‌های ارزشمندی برای سازمان هستند.

۵. بیان انتظارات خود از کارکنان: ضروری است کارکنان انتظارات شما درباره اخلاق کاری، کیفیت کار و عملکرد شغلی را بدانند.

۶. توجه، تشویق و قدردانی از کارکنان: تشویق و قدردانی از کارکنان هزینه‌ای ندارد ولی برای مدت طولانی در ذهن آنها باقی می‌ماند. دستاوردهای آنها را شناسایی و صادقانه از آنها تعریف کنید.

۷. رفتار مناسب با کارکنان: شایسته است به طریقی با کارکنان رفتار شود که دوست دارید با شما رفتار شود. از طرفی همانطور که مایل هستید از فرصت‌های پیشرفت آگاه شوید، دیگران را نیز از این فرصت‌ها آگاه سازید.

۸. رفتار منصفانه با کارکنان: بر اساس نظریه برابری، کارکنان می‌خواهند حقوق و مزایایی را که دریافت می‌کنند با کارکنان دیگر که کار مشابه آنها را انجام می‌دهند قابل مقایسه باشد. اما پاداش‌های پولی تفاوت زیادی را از نظر شادی در افراد ایجاد نمی‌کند. تفاوت مهم را رؤسای بخشها می‌توانند ایجاد کنند، لذا اهمیت دارد رؤسا از بین افرادی انتخاب گردد که مسئولیت‌پذیر، پر انرژی و باصلاحیت باشند، آموزش‌های مورد نیاز برای رهبر نمونه شدن را دیده باشند و از طرفی دیگر می‌باید فرصتی برای مذاکره رؤسای بخشها با یکدیگر فراهم آید تا آنها بتوانند درباره موقعیت‌ها و چالش‌ها گفتگو کنند.

➤ مسئولیت دانشگاه در قبال نشاط در محیط کار

برای افزایش روحیه نشاط در محیط کار توسط دانشگاه راهکارهای زیر توصیه می‌گردد:

۱. فرهنگ سازمانی دانشگاه می‌بایست فرهنگی سالم مبنی بر محترم شمردن کارکنان و حمایت از آنها باشد.

۲. دانشگاه می‌بایست شناخت، رفتار عادلانه و امنیت را برای کارکنان فراهم کند.

۳. مشاغل می‌بایست تا حد امکان از استقلال، جذابیت هم‌آورد طلبی برخوردار باشند.

۴. مکانیزم بازخور را دانشگاه می‌بایست تا حد امکان مهیا سازد.

۵. ضروری است تا حد امکان زمینه لازم برای توسعه مهارت‌های کاری برای کارکنان فراهم آید.

۶. در انتخاب کارکنان تناسب میان شخص - شغل و شخص - سازمان در نظر گرفته شود.

۷. تناسب میان فرد و دانشگاه را می‌بایست تا حد امکان از طریق پیام‌های کارمندیابی واقع بینانه و فرایند اجتماعی کردن افزایش داد.

۸. می‌باید تا حد امکان از مشاجرات سازمانی بی‌حاصل جلوگیری گردد.

۹. لازم است رویه‌های سیستم‌های کاری با عملکرد بالا در دانشگاه بکار گرفته شود.

تقدیر و تشکر

مقاله حاضر مستخرج از طرح پژوهشی مصوب در سال ۹۲ با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب" است. این طرح پژوهشی توسط دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب مورد حمایت مالی قرار گرفته است. لذا بدینوسیله مراتب سپاس و قدردانی خود را از ریاست محترم دانشگاه، معاونت محترم پژوهش و فناوری و سایر همکاران مربوط اعلام می‌دارد.

منابع

الف- فارسی

۱. آرگایل، مایکل (۱۳۸۳)؛ روانشناسی شادی، ترجمه مسعود گوهری انارکی، اصفهان، جهاد دانشگاهی.
۲. حسینیان، سیدرضا. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در سازمان بازرسی کل کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس.
۳. رجایی، علیرضا؛ محمدحسین بیاضی و حمید حبیبپور. (۱۳۸۸). «باورهای مذهبی، بحران هویت و سلامت عمومی جوانان»، مجله روانشناسی تحوّل: روانشناسان ایرانی، ۲۲، ۱۰۷-۹۷.
۴. زارعی متین، حسن. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، چاپ اول، تهران، انتشارات آگه.
۵. زارعی متین، حسن؛ وحق گوین، زلفا. (۱۳۹۰). شادی و نشاط در محیط کار و زندگی، چاپ اول، قم، نشر الهادی.
۶. زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ وحق گوین، زلفا. (۱۳۸۸). شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۲)، ۳۵ - ۴۸.
۷. غلامزاده، سمیه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه عوامل مؤثر بر شادکامی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.

۸. نصرآبادی، حسنعلی؛ سوسن، بختیار؛ کیوان آرا، محمود؛ وکلانتری؛ مهرداد. (۱۳۸۸). بررسی سطح شادی در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه سلامت کار در ایران، ۶ (۳)، ۵-۱۱.

ب- انگلیسی

1. 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.
2. Argyle, M. (2001). Personality, Self-Esteem and Demographic Predictions of Happiness and Depression. *The Journal of Personality & Social Psychology*, 32 (8), 912-920.
3. Argyle, M.; M. Martin & L. Lu (1995). *Testing for Stress and Happiness: The Role of Social and Cognitive Factors*, in C.D. Spilberger & I. Sarason (Eds.): *Stress and Emotion*, Washington, Taylor, 178-187.
4. Baker, C., & Martin, B. (2011). Participation: The Happiness Connection. *Journal of Public Deliberation*, 7(1).
5. Bennet, A., & Bennet, D. (2008). The partnership between organizational learning based on knowledge management. *available online at: <http://www.wiki.nasa.gov>*
6. Boehm, K.J., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career Success? *Journal of career assessment*, 16(1):101-116.
7. Chaiprasit, K., Santidhirakul, O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189 – 200.
8. Chiumento, S. (2007). *Happiness at work index: research report*. Available online at: <http://www.chiumento.co.uk>
9. Costa, D.R.; D. McCrae & A. Norris (1987). *Personal Adjustment to aging: Longitudinal Prediction from Neuroticism and Extraversion*, *Journal of Gerontology*, 3, P.78-85.
10. Deneve, K.M. & L.T. Cooper (1998). *The Happy Personality: A Meta – Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-being*, *Psychology Bulletin*, 125(2), 276-302.
11. Kjerulf, A. (2007). Make your business happy and rich. (online), at: <http://positivesharing.com/category/happy-at-work/>

12. Kjerulf, A. (2007). Happy hour is 9 to 5” E-book (online)[http://positivesharing.com/category/happy at work/](http://positivesharing.com/category/happy%20at%20work/).
13. Paragament, K.I. & A. Mahoney (2002). *Spirituality*, in C.R. Snyder, & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, Oxford, Oxford University Press.
14. Peninx, D.L. (2000). Social Participation and Happiness. *The American Journal of Sociology*, 75(2), 479-488.
15. Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. West Sussex, United Kingdom: Wiley-Blackwell.
16. Rego, A., & Cunha, M.P. (2009). Do the opportunities for learning and personal development lead to happiness? It depends on work-family conciliation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 334-348.
17. Rego, A., & Cunha, M.P. (2007). Perceptions of Authentizotic Climates and Employee Happiness: Pathways to Individual Performance? *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(5), 86-96.
18. Salovey, P., Rothman, A. J., Detweler, J., Develer, J. B., & Steward, W.T. (2000). Emotional states and Physical health. *American Psychologist*, 55(1), 110-121.
19. Spritzer, G., & Kiziols, M.A. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction and starin. *Journal of Management*, 23(5), 679- 682.
20. Thomas, K.W., & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive element of empowerment: an interpretive modle of intrinsic task motivation. *Academy of management Review*, 15, 666-681.
21. Wart, P.J. (2001). *What Determines Happiness*, <http://www.Vanderbiltowc.ir>.
22. Wilson, W. (1967). Correlates of Vowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.
23. Wood, S., Menezes, L.M. (2011). High Involvement Management, High Performance Work Systems and Well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 82-103.