



بررسی تاثیر برنامه‌های فرهنگی بر شادی و افزایش بهره‌وری سازمان شهرداری (مطالعه موردی: شهرستان دامغان)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۳/۱۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۳/۳۰

سمانه لعله ئی

کارشناسی ارشد مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات staleyi@yahoo.com

چکیده

پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن در سازمان‌ها از آنجا ناشی می‌شود که شادی از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش داده و از طرفی با کاهش عواطف منفی، باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد. هدف این پژوهش بررسی میزان تاثیر برنامه‌های فرهنگی بر شادی و نشاط کارکنان و افزایش بهره‌وری سازمان در شهرداری شهرستان دامغان است.

محیط کار امروز، محیطی رقابتی همراه با فعالیت‌های متنوع و پیچیده است. برای اینکه سازمان‌ها بتوانند در چنین محیطی فعالیت کنند و اهداف خود را تحقق بخشند، نیازمند استراتژی‌های مناسبی برای بخش‌های مختلف هستند. در حقیقت کارکنان سازمان‌ها با مسایل و مشکلات گوناگونی مواجه هستند که می‌تواند عملکرد آنها در محل کار و در خانواده را تحت تأثیر قرار دهد.

هدف اصلی این تحقیق بررسی میزان تاثیر برنامه‌های فرهنگی بر شادی و افزایش بهره‌وری در این سازمان است می‌باشد. روش تحقیق پیمایش بوده است و تحلیل داده‌ها پرسشنامه در سطح تحلیل توصیفی با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس و آلفای کرونباخ، صورت گرفته است.

ابزار مورد استفاده، پرسشنامه محقق ساخته است. جامعه آماری تحقیق شامل ۵۱۳ نفر از کارکنان بودند که طبق فرمول کوکران ۲۱۹ نفر و روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده است.

نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که باید شادی و نشاط از طریق اعمال برنامه‌های فرهنگی در محیط کار، پرنرنگتر اجرا شود تا قابلیت کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمانی بالاتر رفته و موفقیت یک سازمان زودتر حاصل شود.

واژگان کلیدی: شادی و نشاط، برنامه‌های فرهنگی، بهره‌وری

مقدمه

یافته‌های پژوهشها حاکی از آن است که شادی باعث عملکرد بهتر شغلی (آگاریل، ۲۰۰۱) کارکنان شده و افراد شاد زندگی طولانی تر، درآمد بیشتر، بهره دهی بالاتر و رضایت بیشتری از روابط میان فردی خود دارند (لیوبومیرسکی^۱ و همکاران، ۲۰۰۵).

ضرورت و هدف پژوهش

نیروی انسانی بزرگترین سرمایه‌ای است که سازمان‌ها برای توسعه فعالیت‌های خود در اختیار دارند. می‌توان گفت: شادی و نشاط یک ضرورت برای زندگی انسان‌ها به طور اعم و کارکنان یک سازمان اداری به طور اخص محسوب می‌شود، و پرداختن به آن دارای ضرورت و اهمیت زیادی است. یعنی شادی یک فرد می‌تواند در افراد دیگر نیز شادی ایجاد کند. و دیگر اینکه شادی زندگی انسان را دلپذیرتر می‌سازد (عابدی، ۱۳۸۳).

برنامه‌های فرهنگی در شهرداری شهرستان دامغان روی شادی و نشاط کارکنان و بهره‌وری در این سازمان دارای اهمیت زیادی می‌باشد چرا که باعث بالا رفتن بهره‌وری در سازمان می‌شود. داشتن روحیه شاد و مقاوم در بین کارکنان سازمانها سبب خواهد شد که نه تنها میزان بهره‌وری در بین کارکنان افزایش یابد بلکه آنان در تمامی ساعات زندگی خویش بسیار باروحویه به جنگ مسایل و مشکلات بروند.

برای دستیابی به هدف اصلی تحقیق، که همانا ارزیابی برنامه‌های فرهنگی بر شادی و افزایش بهره‌وری در سازمان شهرداری شهرستان دامغان است، هدف فرعی زیر مورد نظر است:

شناخت میزان تاثیر برنامه‌های فرهنگی شهرداری دامغان بر شادی و افزایش بهره‌وری در بعد اداری و سازمانی کارکنان شهرداری شهرستان دامغان

سوالات پژوهش

برنامه‌های فرهنگی در سازمان شهرداری شهرستان دامغان تا چه حد بر شادی و بهره‌وری این سازمان موثر است؟

برنامه‌های فرهنگی در سازمان شهرداری شهرستان دامغان تا چه حد بر شادی و بهره‌وری در بعد اداری و سازمانی کارکنان موثر بوده است؟

یکی از مهمترین فعالیت‌های زندگی روزمره، انجام شغل است که نسبت به سایر فعالیت‌ها مدت زمان بیشتری را به خود اختصاص می‌دهد. بنابراین، شادی در محیط کار مولفه مهمی از یک زندگی شاد است. کسی که بتواند در محیط کار خود شادی بیافریند از طریق این شادی از زندگی خود بیشتر لذت خواهد برد و رضایت بیشتری از زندگی خود خواهد داشت.

شادی و نشاط عواملی هستند که نقطه مقابل افسردگی هستند و در واقع وجود آن ورود افسردگی را به زندگی ناممکن می‌سازد. شادی باعث افزایش ارتباطات و فعالیت‌های گروهی می‌شود که این امر در نهایت به اعتماد به نفس و سلامت جسم و روان منجر می‌گردد. مردم شاد همدیگر را بیشتر دوست دارند و بیشتر توسط دیگران دوست داشته می‌شوند، کسانی که وقت بیشتری را با آنها می‌گذرانند، نزدیکتر به آنها می‌نشینند و می‌گویند باز هم دوست دارند آنها را ملاقات کنند (هاورز و هوکسون، ۱۹۷۹ به نقل از طالب زاده).

در این تحقیق تلاش می‌شود تا ابتدا موضوع شادی و نشاط مورد مطالعه قرار گرفته، و سپس از طریق بررسی نظرات بهره‌مندان از برنامه‌های فرهنگی به سنجش اثربخشی آنها در ایجاد شادی و نشاط و بهره‌وری در سازمان پرداخته شود.

بیان مسأله

نیروی انسانی مهم ترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شود. یکی از محورهای ارزیابی سلامت یک سازمان، شناخت وضعیت بهداشت روانی اعضای آن سازمان است. تحقیقات به عمل آمده حاکی از آن است که شادی باعث عملکرد بهتر شغلی کارکنان شده و افراد شاد زندگی طولانی تر، درآمد بیشتر، بهره دهی بالاتر و رضایت بیشتری از روابط میان فردی خود دارند.

جووانی، گوین و ریچارد ماسول (۲۰۰۴) در تحقیقات خود نشان دادند که افراد شاد و سازمان‌های شاد نتایج مهمی چون افزایش بهره‌وری، ارتقای کیفیت، رضایت مشتریان، خلاقیت و نوآوری، انعطاف پذیری و... را بدست می‌آورند (لیوبومیرسکی^۱ و همکاران، ۲۰۰۵).

از ویژگی‌های یک سازمان اداری سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری مورد تاکید قرار گرفته است. از طرفی، شادی و نشاط یکی از ابعاد مهم سلامت و بهداشت روان است و

فرضیه اصلی پژوهش: برنامه‌های فرهنگی بر شادی و افزایش بهره‌وری در سازمان شهرداری شهرستان دامغان موثر است.

فرضیه فرعی بین برنامه‌های فرهنگی شهرداری شهرستان دامغان و شادی و افزایش بهره‌وری در بعد اداری و سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

ادبیات پژوهش

تعریف مفاهیم واصطلاحات

شادی و نشاط^۳

منظور از شادی و نشاط در این تحقیق عبارت است از میزانی از عاطفه مثبت مثل خلق و عواطف خوشایند یا احساس خوشی و رضایت از داشته‌های ناشی از اطلاع یا حضور در برنامه‌ها و مراسم فرهنگی شهرداری دامغان می‌باشد.

برنامه‌های فرهنگ^۴

شامل برنامه‌هایی است که با هدف ارتقای بینش فرهنگی کارکنان در مناسبت‌هایی مختلف دینی و ملی در قالب‌های مختلف اعم از برگزاری جشن‌های مربوط به اعیاد مذهبی (فطر، غدیر و...)، میلاد ائمه و سایر مناسبت‌های ملی تا مراسم مذهبی و عبادی به مناسبت‌های دینی و برگزاری دوره‌های آموزشی با موضوعات مختلف فرهنگی شناخت مفاهیم فرهنگی کشور، برگزاری اردوهای سیاحتی و زیارتی، برپایی مراسم دعا و نیایش و... برای کارکنان سازمان می‌باشد.

بهره‌وری^۵

مجموعه‌ای از کارایی و اثربخشی می‌داند. بنابراین برای رسیدن به بهره‌وری باید بطور کارا و موثر عمل کرد. اگر سازمان بتواند به اهدافی که در مورد میزان دستیابی به رضایت ارباب رجوعان است دست یابد، سازمانی اثربخش است. اما اگر سازمان با کاهش تعداد کارکنان خود به همین هدف (رضایت ارباب رجوعان) دست یابد، کارایی بالاتری از قبل خواهد داشت. همان طور که در مثال بالا شاهد هستیم بهره‌وری تلفیقی از اثربخش و کارابودن است.

تعاریف شادی و نشاط

شادی و نشاط در لغت به معنای خوشی، شادمانی، خرمی، سرور، دل زندگی، خوشدلی و... می‌باشد (دهخدا،

۱۳۷۳: ج ۱۳). در باب اهمیت شادی، همچنین لیوبومیرسکی، کینگ و دینر (۲۰۰۵) معتقدند که افراد شاد، در حوزه‌های چندگانه ی زندگی نظیر ازدواج، درآمد، عملکرد شغلی و سلامتی موفق تر از افراد ناشادند. استاد مطهری نیاز به شادی و نشاط را مانند نیاز به غذا می‌داند که ضرورتی اساسی برای ادامه حیات است. باید توجه داشت که شادی و نشاط هم در بُعد فردی و هم در بُعد اجتماعی مقوله بسیار اثرگذاری است. جامعه ای که از نشاط برخوردار نباشد، جامعه ای کم تحرک، ناامید و بدون انگیزه خواهد بود و پیامدهای منفی را به دنبال خواهد داشت (مصلح ۱۳۹۰). افلاطون در کتاب جمهوریت به سه عنصر در وجود انسان اشاره می‌کند که عبارتند از: قوه عقل یا استدلال، امیال و احساسات. افلاطون شادی را حالتی از انسان می‌داند که بین این سه عنصر تعادل و هماهنگی وجود داشته باشد (دیکی، ۹، ۱۹۹۹). جامع ترین و در عین حال عملیاتی ترین تعریف شادمانی را وینهوون (۱۹۹۴) ارائه می‌دهد. وی شادکامی را صفتی می‌داند که دارای سه معیار ثبات زمانی، ثبات موقعیتی و علت درونی می‌باشد. به نظر او، شادمانی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کل زندگی اطلاق می‌گردد. به عبارت دیگر شادمانی به این معناست که فرد چقدر زندگی خود را دوست دارد (میر شاه جعفری، عابدی و دریکوند، ۱۳۸۱).

دیدگاه سلیگمن: تأکید این دیدگاه، بر روی نوع ارتباط‌های بین فردی و میزان شادی می‌باشد. سلیگمن معتقد است که افسردگی عمدتاً از فقر ارتباط‌های بین فردی و فرد گرایی ناشی می‌شود. و ویژگی مهم افراد شاد، برونگرایی است. بنابراین افراد شاد، دارای روابط اجتماعی موفق و ارتباطات بین فردی، نزدیک و صمیمی و غنی هستند. بنا به گفته وینهوون (۱۹۹۴) شادی فعالیت فرد را بر می‌انگیزد و روابط سیاسی اجتماعی را تسهیل می‌کند و موجب حفظ سلامتی و تا حدودی ازدیاد طول عمر افراد می‌شود.

زندگی حقیقی، زیستن با مردم و شریک بودن در لذتها و شادی‌های آنان است و بزرگترین مجازات برای انسان زندان انفرادی است. ضرورت پرداختن به مقوله شادی و عوامل ایجاد کننده آن از آنجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. امروزه ثابت شده عوامل متعددی بر شادی کارکنان یک سازمان تأثیر دارد. برخی از این عوامل عبارتند از حقوق و سیستم پاداش که بر خوشنودی و در نتیجه شادی اثر

قابل توجهی دارد (آدامز ۱۰، ۱۹۹۷). پرهیز از مقایسه نابجا با خوشنودی ارتباط دارد. تحقیقات نشان داده کسانی که احساس فاصله کمی با دیگران می‌کنند شادترند ولی کسانی که احساس فاصله زیادی با دیگران می‌کنند، شادی کمی دارند (گیلبرت و تروبر ۱۱، ۱۹۹۰).

شادی در سازمان‌ها

مسائل روانی در چند دهه اخیر بر عملکرد فردی و سازمانی کارکنان تاثیر منفی گذاشته و این مسائل و تاثیر آن در قرن بیست و یک فزاینده است به طوری که برنامه‌های بهبود سلامتی فقط شامل ارائه خدمات بهداشتی نمی‌گردد، بلکه بیش از گذشته باید به سلامتی روانی و فکری افراد توجه گردد، زیرا رفتار افراد تحت تاثیر سلامتی جسمی و روانی آنان قرار می‌گیرد. وقتی نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها و کارخانه‌ها شاد و سالم باشند بی تردید میزان کارایی آنها نیز افزایش می‌یابد. سالها پیش پژوهشگران کشورهای صنعتی دریافته بودند که تنظیم میزان روشنایی، دما، رطوبت و سر و صدای اطراف بر افزایش کارایی افراد اثر مستقیم دارد. بنابر این می‌توان نتیجه گرفت که یک راه بسیار موثر در افزایش بهره‌وری در محیط کار استفاده از کارکنان شاد است.

رابطه میان شادی و بهره‌وری سازمان Alexander Kjerulf مدیر Chief Happiness Officer بامدیران و کارکنان موسسات مختلفی در سراسر دنیا صحبت و مشاوره کرده و به آنها آموزش می‌دهد که چگونه محل کار خود را از یک محیط استرس زا و ملال آور به محیطی شاد و انرژی زا تبدیل نمایند. او در مقاله ای به ارتباط میان شادی و بهره‌وری پرداخته و عنوان می‌کند: پیوند و رابطه آشکاری بین "شادی در کار" و "بهره‌وری" وجود دارد. آیا بهره‌وری ما را شاد می‌کند یا شادی موجب بهره‌وری می‌شود؟ بله. رابطه دو طرفه ای بین این دو وجود دارد، اما پیوند "از شادی به بهره‌وری" قوی تر است. به این معنی که اگر می‌خواهید بهره‌ور باشید، بهترین چیزی که می‌تواند کمکتان کند تمرکز بر شاد بودن در کاری است که انجام می‌دهید.

روحیه شاد کارکنان و ارتقای بهره‌وری

در سالهای اخیر موضوع بهره‌وری و ارتقای آن در سازمانها از اهمیت خاصی برخوردار بوده است که در این

ارتباط داشتن روحیه شاد و مقاوم در بین کارکنان سبب می‌شود که میزان بهره‌وری آنها افزایش یابد اما چگونه می‌توان روحیه بانشاط را در کارکنان یک سازمان تقویت کرد. در مقاله کوتاه زیر که به وسیله رضا رضایی کارشناس شرکت توزیع نیروی برق تبریز تهیه شده ویژگیهای کارکنان مقاوم و شاد و ارتباط آنان با بهره‌وری در سازمان تشریح شده است. داشتن روحیه شاد و مقاوم در بین کارکنان سازمانها سبب خواهد شد که نه تنها میزان بهره‌وری در بین کارکنان افزایش یابد بلکه آنان در تمامی ساعات زندگی خویش بسیار باروحیه به جنگ مسائل و مشکلات بروند. مقاله کوتاه زیر می‌تواند دستورالعملی برای زندگی کاری بهتر و پیشرفت در امور باشد. آیا تا به حال دقت کرده‌اید که بعضی افراد بدون توجه به مسائل و مشکلات، چقدر در سر زندگی و شاد بودن توانا هستند؟ تحقیقات نشان می‌دهد این حالت، ذاتی یا خدادادی نیست بلکه یک مهارت است که این افراد آن را در خود پرورش داده‌اند. شما هم اگر بخواهید می‌توانید این مهارت را کسب کنید و زندگی خود را لبریز از شادی و نشاط سازید و توان کاری خود را در ارتباط با حرفه خویش نیز ارتقاء دهید. در این زمینه می‌توان ۷ نکته را که در زیر می‌آید مورد بررسی قرار داد و رعایت کرد:

- ۱- افراد شاد با زندگی همراهی می‌کنند. هر کسی تقدیری در زندگی دارد و این به عهده خودش است که با قسمت خود بجنگد یا با آن همکاری کند. اما آیا این حرف به این معنی است که فرد باید دست روی دست گذاشته تا زندگی روند خود را طی کند؟ بنابراین می‌تواند روشی در پیش گیرد که به بهترین وجه ممکن با مسائل مواجه شود و حداکثر تلاش خود را در این زمینه نشان دهد. در آن صورت متوجه راههای جدیدی می‌شود و با کشف آنها انرژی تازه‌ای کسب می‌کند در واقع رویدادهای روزمره زندگی این شرایط را ایجاد می‌کند شخص، تقدیر و سرنوشت خود را بفهمد آیا ترجیح نمی‌دهید به جای جنگ، با زندگی کنار بیایید؟
- ۲- اشخاص شاد فقط مثبت نمی‌اندیشند بلکه مثبت هم عمل می‌کنند. مثبت اندیشی مسلماً جای خودش را دارد. برای شادبودن باید افکار خود را عوض کنید، اما منتظر از راه رسیدن احساسات نباشید. اشخاص دارای قدرت کنترل مستقیم بر چگونه عمل کردن و چگونه اندیشیدن خود هستند. اگر می‌خواهید شخص مهربان‌تر و با عاطفه‌تری

نیز از دست خواهید داد. زندگی شاد محصول زندگی کردن در لحظه حال است که اگر از آن خوب استفاده بشود تکیه گاه و ضریب اطمینانی برای داشتن آینده ای خوب و فوق العاده است. اشخاص فقط با آنچه که امروز انجام می دهند می توانند آینده خود را تحت تاثیر قرار دهند.

۷- اشخاص شاد برای آینده برنامه ریزی می کنند. انسان های شاد می دانند باید تسلط داشتن بر زندگی را تمرین کنند و بر زندگی خود کنترل داشته باشند، تا در برابر احساساتی مانند قربانی بودن یا بی دفاع بودن مقاوم باشند. برنامه ریزی در جهت درست انجام دادن کارها امری ضروری است نه این که وقت خود را بر هر چیزی که توجه فرد را به خود جلب می کند، صرف کنید برای آنچه که برایتان مهم است برنامه ریزی کنید و تصمیم بگیرید تا وقت، پول، انرژی و منابع محدود خود را برای آن صرف کنید

۱- مزایای شادی برای سازمان

الف- افزایش تولید کارکنان شاد مولدتر هستند. هنگامی که کارکنان شاد هستند توانایی انجام کار در آنها افزایش می یابد، شادی نه تنها باعث بهبود کمی تولید می شود بلکه با افزایش بهره وری موجب ایجاد محصول با کیفیت بهتر و همچنین افتخار و غرور و تعهد به کار در کارکنان می شود.

ب- بهبود توانایی تصمیم گیری شادی استرس و عدم اطمینان را که نوعی سردرگمی است کاهش می دهد و با این کار آنها به جای بخشی از یک مساله شدن یا ایجاد مشکل تبدیل به ابزاری برای حل مشکلات می شوند. وقتی کارکنان احساس خوبی در مورد کارشان داشته باشند آن را بهتر انجام می دهند.

ج- تجربه کارکنان شاد برای مشتریان کارکنان شاد عموماً با مشتریان بهتر رفتار می کنند. رفتار و آرامش کارکنان، طرز حرف زدن آنها، حتی آهنگ صدای آنها باعث ایجاد احساس مطلوبی در مشتریان شده و آنها را به تعامل با سازمان ترغیب می کند. اگر کارکنان سازمانی شاد باشند، مشتریان آن شادی را دریافت می کنند و مشتریان جدیدتری جذب کارکنان شاد سازمان ها می شوند و بدین شکل شادی باعث فروش بیشتر می شود.

باشید، مهربانانه تر عمل کنید. اگر می خواهید منش دوستانه تری داشته باشید، دوستانه تر عمل کنید احساسات پس از عمل کردن از راه می رسند. ۳- شخصیت های شاداب آن چه را که نیاز دارند طلب می کنند. همان طور که نعمت ها معمولاً از آسمان به زمین نمی افتند، از شکایت کردن نیز چیزی عاید اشخاص نمی شود اگر به ضرب المثل هر چه بکارید همان را درو می کنید اعتقاد دارید پس به جای شکایت کردن، به دنبال خواست های خود بروید. این انتخاب شمامست می توانید به همین رویه ادامه بدهید، دیگران را متهم کنید و همچنان چیزی عایدتان نشود. یا می توانید بسیار راحت آن چه را که می خواهید طلب کنید. ۴- اشخاص شاد مشتاق تغییر هستند. ثابت ماندن و تغییر نکردن، مخالف همه قوانین طبیعت است. اگر تلاش کنید که ثبات اتفاق بیفتد، در این صورت همیشه ناراحت خواهید بود، اگر اجازه بدهید ترس از تغییر کردن شما را متوقف سازد. با محروم شدن از خواست های خود موافق هستید. شما می توانید بر این باور باشید که تغییر باعث آزار اشخاص می شود و در مقابل آن مقاومت به خرج دهید. یا در عوض می توانید تغییرات را با آغوش باز بپذیرا باشید و معتقد باشید که وجود آنها به شما کمک خواهد کرد همه این ها بستگی به این موضوع دارد که تصمیم بگیرید کدام عقیده را باور کنید. ۵- آنانی که شاد هستند به خود اجازه شکست خوردن نمی دهند. شکست به این معنی نیست که هیچ گاه به هدف خود نمی رسید و یا دلیلی بر دست کشیدن از هدف نیست به هدف دست نیافتن تنها یک معنی دارد این مساله نشان می دهد به تمرین و تجربه بیشتری احتیاج دارید. مشتاق اشتباه کردن باشید و تسلیم نشوید. اجازه ندهید یک شکست، شما را به گونه ای تحت تاثیر قرار بدهد که همه تلاش های خود را از بین ببرید، درست مثل یک دونه، لذت به خط پایان رسیدن را حس کنید.

۶- اشخاص شاد در زمان حال زندگی می کنند اگر نسبت به لحظه حال آگاه هستید و درکنار آن منتظر آینده نیز هستید قادر خواهید بود تا از فرصت ها سود ببرید، اگر با خود خوری غم گذشته را می خورید، چشم ها به روی امکانات و فرصت های حال بسته خواهد بود در عین حال منافع آینده را

۲- مزایای شادی برای مدیریت

الف- سرپرستی یک کار رقابتی حاکم کردن آموزش شادی در سازمان‌ها این امکان را به مدیران می‌دهد تا از این روش ابداعی جدید سود بیشتری حاصل نمایند. انگیزه‌های افراد همیشه مادی نیست بنابراین مدیران اقدام به جذب افرادی می‌کنند که دارای تعهد شغلی بیشتری هستند.

ب- مزایای عالی

وقتی کارکنان شاد هستند آنها موثرتر کار می‌کنند و در نتیجه تمایل به خروج از سازمان در آنها کمتر است. در چنین سازمان‌هایی مهارت‌های بهتر تیمی وجود خواهد داشت و در نتیجه تاکید مدیریت بر داشتن کارکنان شاد موجب سود و ارزش بازار بیشتر برای سازمان خواهد شد.

ج- تحقق بیانیه رسالت سازمان

اگر در شرکت یا سازمانی شادی آموزش داده شود، کارکنانش بیانیه رسالت را بهتر درک خواهند کرد. آنها قادر به درک دیدگاه مدیریت و کارهای شخصی خود با توجه به واقعیت‌های موجود خواهند بود.

د- قدردانی عمومی روزنامه‌ها به تاکتیک‌های شادی که توسط سازمانها اجرا می‌شوند علاقمند شده و به پیشرفت دید مدیریت بیشتر کمک می‌کنند. آنها جذب کارکنان صالح و شایسته ای می‌شوند که در این سازمانه هستند و این نتیجه همان تاکتیک‌های شادی است. روابط عمومی تلاش می‌کند این پیشرفت بیشتر شود.

ه- کارمندان برای کار خود ارزش قائلند:

رضایت شغلی به این معنی است که پول تنها دلیل انجام کار توسط افراد نیست. انگیزش یک محرک مهم برای فعالیت افراد است. محیط کاری و کیفیت کار با تغییر نگرش افراد طور قابل توجهی بهبود می‌یابد. محیط کار دوستانه باعث تولید بیشتر و پیشرفت می‌شود.

و- بهبود نظارت:

افراد شاد بهتر و بیشتر با مدیران خود تعامل می‌کنند. نظارت و سرپرستی همراه با انتقاد کم موجب موثر تر شدن نظارت و افزایش خروجی پربار تر می‌شود. ز- ارزش‌های رهبری: برای رهبران ساز مان‌ها فرصتی ایجاد می‌شود تا مفهوم و طرز فکری بیشتر از این را دریابند که: "پول تنها چیزی است که اهمیت دارد" آنها به همراه کارگران و خانواده شان بخشی از یک زندگی پر معنا می‌شوند.

۳- مزایای شادی برای افراد

الف- شادی در خانه:

یکی از فواید شادی این است که افراد خوشحال تر به خانه می‌روند شاد بودن در خانه به مزیتی برای کار تبدیل می‌شود به این معنی که کارکنان در روز کاری بعد موثر تر و بهره ورتر کار می‌کنند، آنها همچنین تمایل کمتری به بهانه جویی برای تعطیل کردن کار خواهند داشت.

ب- هوش هیجانی:

یک راه برای کاهش هیجان وجود دارد، همانطور که افراد برای شاد بودن و تمرین شادی در کار آموزش دیدند، شادی باعث افزایش کنترل هیجان و احساس برای افراد می‌شود و خود کنترلی را بهبود می‌بخشد.

ج- افزایش تمرکز:

شادی باعث افزایش توانایی تمرکز بر شغل و حل مشکلات می‌شود. افراد شاد کمتر وقتشان را تلف می‌کنند و بیشتر در جریان امور قرار می‌گیرند. د- عشق به کار:

شادی در کار محیطی را برای کارکنان ایجاد می‌کند که در آنجا کار خود را با عشق و علاقه انجام می‌دهند. وقتی فردی روزانه ۸ ساعت و در هر هفته ۵ روز صرف کار می‌کند، کار به عنوان بخش مهمی از زندگی وی محسوب می‌شود.

ه- ارزیابی موقعیت خود:

دلیلی که باعث می‌شود افراد کارشان را دوست داشته باشند این است که مدیریت به آنها فرصت استفاده از شادی را در زندگیشان در ضمن کار می‌دهد. شادی به کارکنان امکان می‌دهد تا موقعیت خود را در کار ارزیابی کنند و احساس خوبی نسبت به مسئولیت‌ها و وظایفشان داشته باشند.

و- احساس قدردانی:

یکی از عناصر تشکیل دهنده شادی "قدردانی" است. زمانی که شما باعث می‌شوید کسی احساس قدردانی کند، او احساس بهتری درباره ی خود و کاری که انجام می‌دهد خواهد داشت و خود را بخشی از شراکتی تصور خواهد کرد که در آن همکاران و خریداران محصولات و خدمات سازمان نیز سهیم هستند.

نکات مهم در به کارگیری بهره‌وری در سازمان

۱- بهره‌وری منحصر به واحدهای تولیدی و صنعتی نمی‌باشد. سازمان‌های عمومی (دولتی) که عموماً

نظایر آن ناشی می گردد. ویژگی های افراد شاد و با نشاط عبارت است از

- قدردانی کردن از خوبی دیگران- دیگران را به خوبی یاد کردن- اعتراف به ارزش های خود
- دوست شدن با مردم خوب و شاد- لذت بردن از مواهب الهی- زندگی در حال
- انتظار شادی از خود و دیگران- دوست داشتن دیگران - چهره گشاده داشتن

رابطه شادی و نشاط با پویایی سازمان

آموزش شادی در محیط کار برای شرکت ها بسیار سود آور است همانطور که برای تک تک کارکنان نیز مفید است. با چند جلسه کوتاه آموزشی می توان مزایای زیادی به دست آورد، در حالی که هزینه آن حداقل است ولی تاثیرات آن پایدار و جاودان. مزایای شادی را می توان در سه بعد مزایای برای سازمان، مزایا برای مدیران و مزایا برای کارکنان مورد بررسی قرار داد. نگاهی کوتاه به هر کدام از آنها می تواند حاوی نکات جالبی باشد: -افزایش تولید کارکنان شاد مولدتر هستند. هنگامی که کارکنان شاد هستند توانایی انجام کار در آنها افزایش می یابد، شادی نه تنها باعث بهبود کمی تولید می شود بلکه با افزایش بهره وری موجب ایجاد محصول با کیفیت بهتر و همچنین افتخار و غرور و تعهد به کار در کارکنان می شود.

-بهبود توانایی تصمیم گیری شادی استرس و عدم اطمینان را که نوعی سردرگمی است کاهش می دهد و با این کار آنها به جای بخشی از یک مساله شدن یا ایجاد مشکل تبدیل به ابزاری برای حل مشکلات می شوند. وقتی کارکنان احساس خوبی در مورد کارشان داشته باشند آن را بهتر انجام می دهند.

-تجربه کارکنان شاد برای مشتریان کارکنان شاد عموماً با مشتریان بهتر رفتار می کنند. رفتار و آرامش کارکنان، طرز حرف زدن آنها، حتی آهنگ صدای آنها باعث ایجاد احساس مطلوبی در مشتریان شده و آنها را به تعامل با سازمان ترغیب می کند. اگر کارکنان سازمانی شاد باشند، مشتریان آن شادی را دریافت می کنند و مشتریان جدیدتری جذب کارکنان شاد سازمان ها می شوند و بدین شکل شادی باعث فروش بیشتر می شود. -سرپرستی یک کار رقابتی حاکم کردن آموزش شادی در سازمان ها این امکان را به مدیران می دهد تا از این روش ابداعی جدید سود بیشتری حاصل نمایند. انگیزه های افراد همیشه مادی نیست بنابر این مدیران

ارائه دهنده خدمات به مردم می باشند نیز باید الگوهای آن را بکار گیرند.

- ۲- بهره وری معادل سودآوری نیست. سودآوری می تواند با فروش گران تر محصولات و یا ارائه خدمات با نرخ بالاتر حاصل شود.
- ۳- افزایش تولید و یا ارائه خدمات بیشتر همراه با افزون شدن تعداد نیروی انسانی، ماشین آلات و... نشان دهنده استفاده موثر و کارا از منابع سازمان نمی باشد.
- ۴- برنامه های بهره وری باید فراگیر و کل سازمان را شامل شوند.
- ۵- افزایش بهره وری باید برنامه ای مستمر باشد.
- ۶- برنامه های افزایش بهره وری باید از سوی مدیران ارشد حمایت شود.
- ۷- در برنامه های افزایش بهره وری مشارکت کارکنان فراموش نشود.
- ۸- تعیین شاخص های کمی برای هر واحد سازمانی باید در برنامه قرار گیرد.
- ۹- حمایت اجرای برنامه های افزایش بهره وری را باید در سازمان جلب کرد.
- ۱۰- ایجاد یک نظام اطلاعاتی برای ارائه پیشرفت برنامه افزایش بهره وری صورت گیرد.
- ۱۱- نظام ارزشیابی و پاداش سازمان باید در راستای برنامه های بهره وری سازمان قرار گیرد.
- ۱۲- اندازه گیری بهره وری باید در یک دوره زمانی معین انجام شود.

عوامل موثر در ایجاد شادی

عوامل متعددی بر شادی کارکنان یک سازمان تأثیر دارد. برخی از این عوامل عبارتند از حقوق و سیستم پاداش که بر خوشنودی و در نتیجه شادی اثر قابل توجهی دارد (آدامز ۱۲، ۱۹۹۷)

شادی از عوامل چندی از قبیل رضایت از زندگی، رضایت از مقوله های خاص زندگی، وجود عواطف مثبت فراوان (خلق و عواطف خوشایند) و فقدان نسبی عواطف منفی (خلق و عواطف ناخوشایند) تشکیل می شود (ادینگتون و شومن ۱۳، ۲۰۰۴). استرلین (۲۰۰۴) معتقد است سرور و خوشحالی در سنین ۱۸ تا ۴۵ سالگی عموماً افزایش می یابد و بعد به تدریج روندی کاهشی به خود می گیرد. این جریان خود نتیجه رضایت مندی افراد از منابع سرور و خوشحالی است که خود از وضعیت اقتصادی، زندگی خانوادگی، سلامت، کار، محل اقامت و

پیشینه پژوهش در داخل

۱ - بختیار نصرآبادی، حسنعلی و بهرامی، سوسن (۱۳۸۵) در تحقیقی به بررسی عوامل شادی بخش در کارخانه ذوب آهن و ارتباط آن با بهبود بهره‌وری پرداخته‌اند. این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی و تمام ۸۶۰۰ نفر کارکنان ذوب آهن اصفهان به عنوان جامعه آماری تحقیق بودند که تعداد ۹۶۱ نفر از آنها مورد مطالعه و بررسی قرار گرفتند. روش گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته ای بود که روایی آن از طریق روایی صوری و محتوایی و پایایی آن با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرانباخ به میزان ۰/۸۷ برآورد گردید. نتایج بدست آمده نشان داد که هیچ یک از پاسخ دهندگان ناشاد نبودند و شادی در سطح عالی هم نداشتند. همچنین بالاترین سطح شادی در واحدهای ستادی و خدماتی و پایین ترین سطح شادی مربوط به واحدهای تولیدی نظیر کوره بلند بود. نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که تنها در ۱۷ مورد همبستگی معنادار بین عوامل شادی و بهره‌وری وجود دارد که با توجه به محاسبات ضریب عامل ۱ این رابطه تأثیری نیست. به نظر میرسد عوامل دخالت کننده مانع از شفاف شدن رابطه تأثیری می‌باشد. برای دستیابی به سازمانهای اثربخش و کارا باید به کیفیت زندگی کاری و فاکتورهای موثر بر آن توجه کرد. شادی و عوامل موثر آن در بهره‌وری می‌تواند از فاکتور مهم در بهره‌وری صنایع مادر تلقی شوند. همچنین بالاترین سطح شادی مربوط به واحدهای خدماتی و ستادی است و پایین ترین سطح شادی مربوط به بخشهای تولیدی نظیر کوره بلند بوده است. به نظر می‌رسد محیط کار و فضای فیزیکی مناسب آن در سطح شادی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. همچنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آنها در امور مربوط به کار و سازمان می‌تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثر گذاشت.

همچنین نتایج نشان داد که رابطه معنادار بین عوامل شادی و بهره‌وری وجود دارد بطوریکه تأثیر عوامل شادی در افزایش بهره‌وری به ترتیب فردی، شغلی، سازمانی، فیزیکی، انگیزشی و خانوادگی بوده است.

۲- شیخ الاسلامی، راضیه، نجاتی، عصمت و احمدی، ساره (۱۳۹۰) در تحقیقی به پیش بینی مؤلفه‌های شادکامی زنان متأهل از طریق عزت نفس و روابط زناشویی پرداختند. نمونه مورد مطالعه شامل ۹۷ نفر از زنان متأهل شهر شیراز بود. جهت سنجش مؤلفه‌های

اقدام به جذب افرادی می‌کنند که دارای تعهد شغلی بیشتری هستند.

-مزایای عالی: وقتی کارکنان شاد هستند آنها موثرتر کار می‌کنند و در نتیجه تمایل به خروج از سازمان در آنها کمتر است. در چنین سازمان هایی مهارتهای بهتر تیمی وجود خواهد داشت و در نتیجه تأکید مدیریت بر داشتن کارکنان شاد موجب سود و ارزش بازار بیشتر برای سازمان خواهد شد.

-تحقق بیانیه: رسالت سازمان اگر در شرکت یا سازمانی شادی آموزش داده شود، کارکنانش بیانیه رسالت را بهتر درک خواهند کرد. آنها قادر به درک دیدگاه مدیریت و کارهای شخصی خود با توجه به واقعیت‌های موجود خواهند بود.

-قدردانی عمومی: روزنامه‌ها به تاکتیک‌های شادی که توسط سازمانها اجرا می‌شوند علاقمند شده و به پیشرفت دید مدیریت بیشتر کمک می‌کنند. آنها جذب کارکنان صالح و شایسته ای می‌شوند که در این سازمانه هستند و این نتیجه همان تاکتیک‌های شادی است. روابط عمومی تلاش می‌کند این پیشرفت بیشتر شود.

-شادی در خانه یکی از فواید شادی این است که افراد خوشحال تر به خانه می‌روند شاد بودن در خانه به مزیتی برای کار تبدیل می‌شود به این معنی که کارکنان در روز کاری بعد موثر تر و بهره ورتر کار می‌کنند، آنها همچنین تمایل کمتری به بهانه جویی برای تعطیل کردن کار خواهند داشت.

-هوش هیجانی: یک راه برای کاهش هیجان وجود دارد، همانطور که افراد برای شاد بودن و تمرین شادی در کار آموزش دیدند، شادی باعث افزایش کنترل هیجان و احساس برای افراد می‌شود و خود کنترلی را بهبود می‌بخشد.

-افزایش تمرکز: شادی باعث افزایش توانایی تمرکز بر شغل و حل مشکلات می‌شود. افراد شاد کمتر وقتشان را تلف می‌کنند و بیشتر در جریان امور قرار می‌گیرند.

حال که دانستیم شاد بودن مزایای زیادی دارد چه کنیم تا در محیط کار شاد باشیم؟ اقداماتی که کارکنان بایستی انجام دهند تا در محیط کار شاد باشند عبارتند از:

۱- سعی کنید خوش بین باشید.

۲- نگرش خود را تغییر دهید.

۳- قدردان و سپاسگزار شغلستان باشید.

۴- از "خود انتقادی" اجتناب کنید.

تبدیل و استفاده بهینه از امکانات اداری، کمک به افزایش احساس مفید بودن برای سازمان، کمک به رعایت بیشتر نظم و انضباط اداری، کمک به خود کنترلی و عدم نیاز به نظارت مستقیم و غیر مستقیم توسط مافوق، کمک به افزایش رضایت ارباب رجوع سازمان، تاثیر در افزایش رضایت شغلی، بودن به قانون، مقررات اداری و شرع مقدس کمک به افزایش انعطاف پذیری شغلی (جابجایی و...) ایجاد شادی و آرامش و نشاط روانی در محیط کار... تاثیر گذار است.

همچنین بررسی اعتبار یا پایایی پرسشنامه از آزمون کرونباخ در نرم افزار spss استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS19 تحت Windows و آماره های توصیفی استفاده شده است.

یافته پژوهش

همچنین با توجه به نتایج حاصل از نمونه مورد بررسی می توان گفت: برنامه های فرهنگی در شهرداری دامغان در شاخص سازمانی برای کارکنان مورد بررسی موثر بوده و تاثیراتی کم و زیادی را داشته است که بر اساس داده های حاصل از پرسشنامه های تحقیق و مجموع امتیازهای کسب شده توسط پاسخگویان می توان گفت میزان ضریب تغییرات بدست آمده در بعد اداری و سازمانی زندگی خود بیشترین تاثیر را به ترتیب در رعایت نظم و انضباط اداری، افزایش انعطاف پذیری شغلی (تغییرات، جابجایی و...) و تمایل به مسولیت پذیری بیشتر بانوان ایجاد کرده و از این راه به شادی و نشاط آنها در زندگی اداری و سازمانی خویش کمک کرده است (طبق جدول ۱). بر اساس داده های حاصل از پرسشنامه های تحقیق و مجموع امتیازهای کسب شده توسط پاسخگویان می توان گفت: ۵۶/۸ درصد از پاسخگویان میزان تاثیر برنامه های حوزه نمایندگی در شادی و نشاط خود را در حد "زیاد و خیلی زیاد" ارزیابی می کنند. در حالی که ۳۳/۴ درصد نیز در حد "متوسط و ۹/۸ درصد از بانوان میزان تاثیر برنامه های فرهنگی در شادی و نشاط خود را در حد "کم و خیلی کم" ارزیابی می کنند.

شادکامی شامل عواطف مثبت و منفی و رضایت از زندگی از مقیاس عاطفه مثبت و منفی (واتسون و همکاران، ۱۹۸۸) و مقیاس رضایت از زندگی (داینر و همکاران، ۱۹۸۵) استفاده شد. همچنین عزت نفس به وسیله پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ بارو، ۲۰۰۷ و روابط زناشویی توسط پرسشنامه روابط زناشویی خیر و سامانی، ۱۳۸۲ مورد اندازه گیری قرار گرفت. یافته های تحقیق با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که عزت نفس پیش بینی کننده مثبت و معنادار عاطفه مثبت می باشد. به عبارت دیگر زنانی که از عزت نفس بیشتری برخوردارند، عواطف مثبت بیشتری نیز تجربه میکنند. همچنین نتایج پژوهش بیانگر آن است که روابط زناشویی، رضایت از زندگی و عاطفه منفی زنان را به صورت معناداری پیش بینی می کند. به این معنا که با افزایش روابط زناشویی، رضایت از زندگی زنان افزایش و عواطف منفی آنها کاهش می یابد.

روش پژوهش

در این مقاله روش پیمایشی است. جامعه آماری مورد بررسی این پژوهش کلیه کارکنان زن شهرداری دامغان می باشد

تعداد نمونه پس از انجام پیش آزمون از طریق فرمول کوکران برابر ۲۱۹ نفر تعیین شد و از میان پرسشنامه های توزیع شده تعداد ۱۹۵ نفر پرسشنامه جمع آوری شده است. روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده است که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با تعداد جمعیت هر واحد سازمانی افراد مورد نظر انتخاب و مورد بررسی و نظر خواهی قرار گرفتند.

در پژوهش حاضر برای اندازه گیری متغیرها و جمع آوری داده ها و اطلاعات لازم، از پرسشنامه محقق ساخته که مورد آزمون از طریق اساتید مربوطه و خبرگان انجام و اصلاحات صورت گرفته بود استفاده شده و گویه های آن به روش اسنادی و کتابخانه ای و بر اساس محتوای برنامه های فرهنگی اجرا شده تدوین و تنظیم گردید. که دارای شاخص هایی همچون پایبندی و تعهد به اهداف سازمانی، کمک به جلوگیری از اسراف و

(جدول ۱) گویه‌های مربوط به تاثیر برنامه‌های فرهنگی بر شادی و افزایش بهره‌وری در شهرداری در بعد سازمانی

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	میانگین	گویه‌های تاثیر بر بعد اداری و سازمانی
۴	۰/۴۱۸	۰/۹۹۴	۲	۲/۳۷	پایبندی و تعهد به اهداف سازمانی
۵	۰/۴۲۳	۱/۰۱۶	۲	۲/۴۰	احساس مفید بودن برای سازمان
۱	۰/۱۷۱	۰/۳۸۹	۲	۲/۲۷	رعایت نظم و انضباط اداری
۱۱	۰/۴۳۱	۱/۰۱۸	۲	۲/۳۶	احساس توانایی در انجام کارهای محوله
۲	۰/۴۰۸	۱/۰۲	۳	۲/۴۹	افزایش انعطاف پذیری شغلی (تغییرات، جابجایی و...)
۳	۰/۴۱۴	۰/۹۷۹	۲	۲/۳۶	تمایل به مسولیت پذیری بیشتر
۱۰	۰/۴۲۹	۱/۰۲۱	۲	۲/۳۸	تقویت همکاری، تعاون و همکاری و تشریک مساعی با همکاران
۷	۰/۴۲۵	۰/۹۹۶	۲	۲/۳۴	افزایش انگیزه کار و خدمت به هم نوعان و هموطنان

طبق پیشینه و مبانی نظری و همچنین تجارب سازمانی محقق و نتایج آمارهای بدست آمده نشان می‌دهد که شادی و نشاط نیروی انسانی از جمله عوامل موثر در توسعه قابلیت‌های کارکنان یک سازمان و دستیابی به موفقیت آن سازمان در تحقق اهداف سازمانی است. در میان عوامل مختلفی که در ایجاد و توسعه شادی و نشاط انسان نقش دارند، بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان گفت که شهرداری با تقویت و برگزاری محتوای فرهنگی برنامه‌های خاص خود برای زنان زمینه ساز ارتقای توانایی اتخاذ تصمیم‌های منطقی و مناسب در امور شغلی، ... در زندگی سازمانی بانوان شده است.

پیشنهادات

- ۱- در این پژوهش برنامه‌های فرهنگی به طور کلی بررسی شد که انجام پژوهشهای دیگری به تفکیک برنامه‌های آموزشی-برنامه‌های مذهبی و... به محققان توصیه می‌شود.
- ۲ در راستای بالا بردن روحیه ی شاد و بانشاط بایستی ایجاد اشتیاق به کار و تاب آوری شغلی در کارکنان سازمان تقویت و برنامه ریزی‌های بلندمدت صورت پذیرد.
- قدردانی از کارکنان فعال و فراهم کردن مزایای جانبی که در شاد بودن افراد سازمان موثر است.

بررسی ارتباط بین بعد سازمانی با میزان تاثیر برنامه‌ها ی فرهنگی در کارکنان مورد بررسی از طریق ضریب همبستگی اسپیرمن نشان می‌دهد که بین متغیرهای مذکور رابطه ای معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر مقدار I بدست آمده حاکی از وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر در سطح $p < 0/01$ می‌باشد.

نتیجه

شادی و نشاط احساسی درونی است که اگر خود افراد نخواهند، هیچکس قادر نخواهد بود آنها را به شادی وادار کند، ولی با توجه به ارتباط مستقیم شادی کارکنان با بهره‌وری سازمان‌ها و اینکه ثابت گردیده "سازمان‌هایی که دارای کارکنان شاد تری هستند، بهره ور ترند"، لذا سازمان‌ها و مدیرانی که به دنبال افزایش بهره‌وری هستند، می‌توانند با صرف حداقل هزینه و ایجاد محیطی شاد که در آن افراد راحت تر شادی خود را به دست بیاورند، در جهت ارتقای سازمان خود بکوشند. برنامه‌های فرهنگی در شهرداری شهرستان دامغان با برنامه ریزی و اجرای برنامه‌های متعدد برای کارکنان می‌کوشد تا زمینه ساز ارتقای قابلیت‌های کیفی نیروی انسانی سازمان باشد به ویژه آنکه با ترویج و توسعه آموزه‌های دینی و اعتقادی در میان کارکنان به تسهیل تحقق اهداف وزارتخانه کمک نماید.

جدول ۲: نتایج آزمون رابطه میان بعد سازمانی بانوان شاغل در شهرداری با تاثیر برنامه‌های فرهنگی

متغیر اول	متغیر دوم	نوع آزمون	r	Sig	نتیجه آزمون
بعد اداری و سازمانی	تاثیر برنامه‌های فرهنگی	اسپیرمن	۰/۳۸۲	۰/۰۰۰	++

منابع و ماخذ

- 16-Cohen, A. B. (2002). The importance of spirituality in well-being for Jews and Christians. *Journal of happiness Studies*, 3, 287-310
- 17-Colon-Baco, Enrique (2010) 'The Strength of Religious Beliefs is Important for Subjective Well-Being', *Undergraduate Economic Review: Vol. 6: Iss. 1*
- 18-During adolescence, young adulthood, and later life. *Journal of Psychology & Christianity*, 19, 245-257
- 19-Frey, Bruno S. And Gallus, Jane (2 October 2011). Religion makes people happy, so why is church attendance declining? Online
- 20-Lyubomirsky, S. , Sheldon, K. M. , &Schkade, D. (2005). 'Pursuing happiness: The architecture of sustainable change ' . *The General psychology*, 9 (2), 111-131
- 21-Lyubomirsky, s. & King, l. (2005), The Benefits of frequent positive affect: Does Happiness Lead to success? *Psychological Bulletin*, Vol 131, No: - 8
- 22-Seligman, M. E. P & Csikszentmihalyi, M, (2000). 'Positive Psychology : An introduction ' , *American Psychologist*, 55, 5-14
- 23-Snoep, Liesbeth (2008). Religiousness and happiness in three nations: a research not. *Journal of Happiness Studies*, 9: 207-211
- 24- Argyle, M. (2001). 'Causes and correlates of happiness'. InD. Kahenman E
- الله یاری، احمد. (۱۳۹۰). نقش دین در ایجاد فرهنگ امید و نشاط در جامعه گفتگو با قاسمعلی کوچنانی نقل از سایت <http://hamandishi.net/>
- امانی، رزیتا و هادیان همدانی، رژیئا، بررسی اثر بخشی آموزش مهارت‌های اجتماعی بر افزایش میزان شادی دانشجویان. *مجله ی روانشناسی و علوم تربیتی*. شماره ۱، سال سی و دوم، ص ۴۱
- مایکل آیزنک. (۱۳۸۸). *روان شناسی شادی*. (خشایار بیگی و مهرداد فیروز بخت؛ مترجمین). نشریه پیوند، ش ۲۹۷، ص ۳۳.
- باربارادی. آنجلس. (۱۳۸۰). *اسرار شادکامی زنان* (بهزاد رحمتی: مترجم); انتشارات نوربخش
- باقری، زهرا. (۱۳۹۰). *ارزیابی میزان شادکامی ایرانیان در یک نگاه* <http://www.sowaf.blogfa.com>
- بهادری نژاد، مهدی (۱۳۷۵)، *شادی و زندگی*، انتشارات اوحدی، تهران
- بیاتی، حوریه (۱۳۹۰) *عوامل و راه‌های نشاط زنان خانه دار*، سایت انجمن زنان به نشانی: <http://jameatalhoda.blogfa.com>
- پور باقر، ایرج. (۱۳۷۵). *روان درمانی برای همه*، انتشارات قیام، چاپ اول، قم
- جعفری، س. ا.، عابدی، م.، و دریکوندی، ه. (۱۳۸۱) "شادمانی و عوامل موثر بر آن". فصلنامه تازه‌های علوم شناختی، ۴ (۳)، ۵۰.
- حاتمی، حامد، (۱۳۹۰). *میزان شادی مردم چگونه اندازه گیری می‌شود؟* نقل از خبرگزاری بهرستان به نشانی <http://behrestan.persianblog.ir>
- حاج زمان، محمود، (۱۳۹۰)، *اندازه گیری شادی احساسات و عواطف به نقل از* <http://www.aftabir.com>
- مرادی، مریم، جعفری، سید ابراهیم، عابدی محمدرضا (۱۳۸۴). "شادمانی و شخصیت: بررسی مروری"، *تازه‌های علوم شناختی*، سال هفتم، شماره ۲.
- لقمانی، احمد. (۱۳۸۶)؛ *چگونه شاد و خنده رو باشیم؟* انتشارات بهشت بینش، تهران
- گلزاری، محمود، یثربی، سید یحیی و صادقی جانبهان، محمود. (۱۳۸۸). *دین، خاستگاه شادی‌های پایدار*، نقل از سایت <http://www.mr-zanan.ir>
- کارلسون، ریچارد (۱۳۸۰). *زندگی شادمانه*. (پرویز شریفی درآمدی؛ مترجم); انتشارات روان سنجی؛ تهران.

یادداشت‌ها

¹ Lyubomirsk

² Lyubomirsky

³ Joy and Happiness

⁴ Cultural Programs

⁵ Efficiency

⁶ Liubomirsky, S, King, L, Diener, E

⁷ Reason

⁸ Emotions & appetites

⁹ Diky

¹⁰ Adams

¹¹ Gilbert & Trower

¹² Adams

¹³ Eddington & Shuman

