



فصلنامه تعالی منابع انسانی، دوره سوم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۱

## بررسی موانع پیش روی شادی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد فارس با رویکرد ترکیبی

ناهیدرادمنش<sup>۱</sup>، نوشین رزمی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵

### چکیده

دستیابی به تجربه شادی در محل کار با موانعی روبرو است که اجازه نمی دهد شرایط لازم برای شادی فراهم شود. اغلب اوقات کار نمی تواند اهداف روشن، بازخور مناسب، حس کنترل بر کار و زمان بندی منعطف را در اختیار فرد بگذارد. با این حال، مطالعات کمی بر موانع شادی در محیط کار متمرکز شده اند، در حالی که محیط های ناشاد کارکنان را به شدت در معرض استرس و فرسودگی شغلی قرار داده است. بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش بررسی موانع پیش روی شادی در محیط کار اساتید دانشگاه است. جامعه آماری پژوهش اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد فارس تشکیل داده اند که تعداد ۶۰۳ نفر در بخش کیفی و ۳۲۰ نفر در بخش کمی به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب و در پژوهش مشارکت داده اند. نوع تحقیق از جنبه هدف آن اکتشافی و از نظر مخاطب، پژوهش بنیادی است. ابزار گردآوری داده ها در بخش کیفی، پرسش باز و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بوده است که روایی آنها به روش تحلیل محتوا و برای تحلیل داده های کمی از پرسشنامه و نرم افزار SPSS 26 و SMARTPLS استفاده شده است. براساس یافته پژوهش ۷۷ مانع در قالب شش دسته از موانع فردی، سازمانی و فراسازمانی شناسایی شدند.

**واژگان کلیدی:** موانع شادی سازمانی؛ روش ترکیبی؛ دانشگاه آزاد اسلامی

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت، واحد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. (نویسنده مسئول)

radmaneshnahid1354@gmail.com

<sup>۲</sup> مربی، گروه مدیریت، واحد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

## مقدمه

شادکامی برخلاف باور رایج بیشتر ما در محل کار به آسانی بر ایمان رخ نمی دهد. این حالت را خود فرد ایجاد می کند و از انجام بهترین و بیشترین تلاش در انجام کار، ناشی می شود. احساس شادی فرد زمانی برانگیخته می شود که بر اساس توانایی هایش زندگی کند و این چیزی است که باعث ایجاد تمایز و منجر به تکامل می شود. تجربه شادکامی در محل کار هنگام کار کردن همان خشنودی است، یعنی احساس نشاط اور و سرزندگی کامل. همانطور که اکثریت مردم بیشتر وقت و زندگی خود را در محل کار می گذرانند، اهمیت محل کار شاد همزمان افزایش می یابد. در صورت بروز ناسازگاری در محیط کار، کارکنان به دلیل استرس زیادی که دارند بهترین عملکرد خود را در محل کار نشان نمی دهند. بنابراین، برای به دست آوردن تعهد کامل کارکنان نسبت به کار، موانع شادی کارکنان عامل مهمی است که متخصصان منابع انسانی باید در شرایط کنونی بر آن تمرکز کنند. در ابتدا مفهوم شادی در ادبیات روانشناسی مثبت عنوان شد، اما خاستگاه اصلی "شادی در محل کار" در ادبیات مدیریت رفتار سازمانی است. این واقعیت که شادی کارکنان در مدیریت منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است نیز توسط مطالعات تأیید شده است.

چشمگیرترین مطالعه، با عنوان "شادی در محیط کار" توسط فیشر<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، در قالب مرور ادبیات منتشر شده است. مقاله دیگری مشابه این مطالعه در مجله HRM، که یک مطالعه تجربی است، به بررسی تأثیر حمایت سازمانی در رک شده و سرمایه روانی بر شادی می پردازد (جو و لی، ۲۰۱۷)، انتشار یافت. علاوه بر این، مطالعه (ویلیامز هوس و سو استون، ۲۰۱۲) که به بررسی نقش تعدیل کنندگی موفقیت و شادی و مطالعه (پان و ژو، ۲۰۱۳) به تأثیر مدیران بر عملکرد زمینه ای و وظیفه ای کارکنان شاد می پردازد. استادان دانشگاه افراد مهمی هستند که در پیشرفت و موفقیت دانشجویان سهم عمده ای دارند (استرانج و همکاران، ۲۰۰۴). بنابراین شادی و رفاه محل کار آنان یک عامل مهم در آموزش است.

---

1 Fisher

2 Joo & Lee

3 Williams Hoss & Sue Stone

4 Pan & Zhou

5 Strange, Tucker, Hindman

تدریس و پژوهش که مهمترین فعالیت حرفه ای استادان دانشگاه است به شدت با استرس و اضطراب همراه است. استرس و فرسودگی استادان دانشگاه موضوع های متداول پژوهش های دانشگاهی است. از مهمترین مشکلات اساتید، ارزیابی اساتید براساس پژوهشهای است که انجام میدهند و این ارزیابی ها ملاک ارتقا آنها است که همین امر باعث فشار روانی و در بلندمدت موجب بیماریهای جسمی و روانی است. علیرغم تحقیقات محدود در ارتباط بین شادی استادان دانشگاه و پیشرفت دانشجویان، انتظار منطقی وجود دارد که چنین رابطه ای وجود داشته باشد. همچنین نتایج تحقیقات نشان داده است که استادان دانشگاه با حس رفاه و شادی بالا احتمالاً عملکرد بهتری دارند، نتایج آموزشی بهتری از خود نشان می دهند و این امر به دانشجویان شادتر و با انگیزه تر نیز منجر می شود. بیشتر تحقیقات شادی، در حیطه شناسایی و چیستی شادی در سطح فردی، سازمانی صورت گرفته است. اما تحقیقات اندکی درباره موانع شادی در محیط کار که به افراد اجازه نمی دهد مثبت باشند، یاد بگیرند، بازخور دریافت کنند، مشارکت کنند، معنی و مفهوم کار خود را درک کنند و خیرخواهی داشته باشند صورت گرفته است، علاوه بر این، طبق نظرسنجی مؤسسه گالوپ<sup>۱</sup> که در سال ۲۰۱۳ انجام شد، ایرانیان پس از مردم عراق، دومین مردم ناشاد در دنیا معرفی شدند. (شریفزاده، میرمحمد تبار و عدلیپور، ۱۳۹۶).

آمار سال ۲۰۱۶ گالوپ، کشوری مثل سومالی با تجربه سالها جنگ ویرانگر و فقر فراگیر، در رتبه ۷۶ جدول شادترین کشورها قرار گرفت در حالی که ایران در رتبه ۱۰۵ آن فهرست قرار داشت (سیفی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). بنابراین با توجه به اهمیت این مساله لازم است که ریشه ها و موانع موثر بر شادی محیط کار، مخصوصاً دانشگاهها شناسایی و مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین در این پژوهش تلاش می شود، موانع شادی در دانشگاه شناسایی و بررسی شود. بر این اساس در این پژوهش به سوالات زیر پاسخ داده می شود.

۱) موانع و چالش های شادی در محیط دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس کدام اند؟

۲) اهمیت و الویت موانع شادی در محیط دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس چگونه است؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

شادی به طور گسترده ای در زمینه های مختلف مانند فلسفه، دین، روانشناسی، جامعه شناسی و اقتصاد مورد مطالعه قرار گرفته است. شادی در فرهنگ لغت آکسفورد به عنوان حالت عالی روحی، لذت و رضایت عمیق از شرایط، تعریف شده است. شادی یک احساس بسیار ذهنی است که با احساسات مثبت و کمترین احساسات منفی توسط افراد تجربه می شود. شادی چیزی نیست که به صورت عینی بدست آید بلکه چیزی است که باید تحقق یابد. شادی در اصل دو نوع است: شادی لذت جویانه و شادی سعادت خواهی، شادی لذت جویانه به عنوان بهزیستی ذهنی تعریف شده است و طبق نظر (هوتا، پلتی، باکستر، تامپسون<sup>۱</sup>) (۲۰۱۲) دو جزء برای شادی لذت جویانه وجود دارد که شامل جزء عاطفی و جزء شناختی است. به گفته اوپاتا<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) شادی عاطفی بیانگر شور و رغبت افراد برای زندگی اشاره می کند در حالی که شادی شناختی به میزان رضایت افراد از زندگی کلی خود (رضایت از زندگی جهانی) اشاره دارد. شادی سعادت خواهی از زندگی فرد بر اساس فضیلت ها و خودشکوفایی ناشی می شود (اوپاتا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹).

چندین نظریه درباره شادی وجود دارد. یکی از آنها نظریه تعیین سرنوشت (SDT) است که توسط رایان و دسی<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) تدوین شد و به این نتیجه رسیدند که سه نیاز اساسی روانی برای شادی وجود دارد: خودمختاری، شایستگی و ارتباط. وقتی این نیازها برآورده شوند، رفاه و شادی را تقویت می کنند. در زمینه روانشناسی مثبت، سلیگمن (۲۰۱۱) مدل اولیه شادی خود را بازبینی کرد و در نظریه رفاه جدید پنج مولفه شادی انسان را پیشنهاد کرد: احساسات مثبت، تعلق، روابط مثبت، معنا و موفقیت (PERMA به عنوان مخفف). نظریه دیگری که درباره شادی رو به گسترش است روانشناختی مثبت گرا است. روانشناسی مثبت گرا تصویر جدیدی را در مورد بهبود رفاه و شادی بدون تمرکز تنها بر نقص ها و اختلالات ارائه می دهد. این تصور شامل ایجاد منابع و نقاط قوت موجود در افراد مانند خوش بینی، امید، انعطاف پذیری یا قدردانی است که می تواند به حفظ سلامت روان کمک کند (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۵). تحقیقات روانشناسی مثبت نشان داده است که شادی در محل کار مهمتر از رضایت و تعهد شغلی است و شادی شامل "قوت نیروی انسانی و ظرفیت های روانی مثبت گرا است"

<sup>1</sup> Hota, Pelletie, Baxter, Thompson

<sup>2</sup> Opatha

<sup>3</sup> Opata

<sup>4</sup> Ryan & Desi

(لوتان، 2002، ص ۵۹). این تصور همچنین فرصت های جدیدی را برای افزایش شادی و رفاه کارکنان در محیط های کاری باز می کند (آوی و همکاران ۲۰۱۴).

در ادبیات، مشاهده می شود که مفهوم شادی کارکنان با مفاهیمی مانند رفاه، خوشبختی، رضایت کارکنان، مشارکت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی مترادف است بطوری که وقتی کارکنان در حالت احساسی "بد" قرار دارند، احساسات منفی مانند عصبانیت و ناراحتی را تجربه می کنند و در دیگر سو هنگامی که کارکنان در حالت خلق و خوی "خوب" هستند احساسات مثبتی مانند شادی و شفقت را بروز میدهند (انجام و اسلام، ۲۰۲۱). در حالی که اوپاتا و اورشا<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) کار را به عنوان یکی از عوامل حمایت کننده شادی فرد تعریف می کنند.

برای سازمانها بسیار مهم است که رضایت کارکنان خود را به هر قیمتی جلب کنند. اگر کارکنان از شغل، محیط کار، تیم های کاری و مدیریت خود راضی باشند، می توانند بازدهی بیشتری داشته باشند. اگر کارکنان از فرهنگ و شرایط سازمان راضی باشند، وظایف خود را به نحو احسن انجام می دهند. آنها همیشه احساس انگیزه می کنند که کاری برای سازمان انجام دهند. در واقع آنها نسبت به سازمان احساس تعهد می کنند. آنها فکر می کنند که اگر سازمان کار خوبی برای آنها انجام دهد، آنها همچنین باید به نفع سازمان، کاری انجام دهند. برای این منظور آنها تمام تلاش خود را برای دستیابی به اهداف سازمانی به کار می بندند. (همان) ظرفیت های روانی افراد می تواند به ویژه در زمینه حرفه ای که کار می کنند، اهمیت داشته باشد. در زمینه تدریس، تحقیقات نشان داده است که شادی و رفاه استادان دانشگاه با رفاه و عملکرد دانشجویان ارتباط دارد (جنینگز، گرینبرگ<sup>۵</sup> 2009). مطالعات دیگر نشان داده است که شادی اساتید دانشگاه بر شادی دانشجویان تأثیر دارد (د استرک و همکاران<sup>۶</sup> ۲۰۰۵). جنینگز و گرینبرگ<sup>۷</sup> (۲۰۰۹) بر اهمیت رفاه و شادی استادان دانشگاه در ایجاد و حفظ جو، مثبت کلاس و رابطه استاد و دانشجو تأکید کردند.

---

<sup>1</sup> Luthans

<sup>2</sup> Avey, Reichard, Luthans, Mhatre

<sup>3</sup> Anjum & Islam

<sup>4</sup> Opatha & Orsha

<sup>5</sup> Jennings & Greenberg

<sup>6</sup> De Stercke et al

<sup>7</sup> Jennings & Greenberg

بدیهی است که شرایط کنونی محیط کار نسبت به گذشته لذت بخش تر و انسانی تر است، اما چنین پیشرفت هایی تضمین کننده این نیستند که کارکنان در هنگام کار نسبت به گذشته تجربه های شادی بیشتری داشته باشند. دلایل متعددی برای این قضیه وجود دارد: در وهله اول، امروز تعداد کمی از مشاغل اهدافی واضح دارند. تعداد مشاغل دارای اهداف که، به جز سازمان، به نفع کارکنان نیز باشد از این هم کمتر است. اغلب حتی اگر کارمند بفهمد که چه کاری انجام می دهد، دلیل آن برایش روشن نیست. با این حال بدون اهداف مشخص هم در درازمدت و هم در کوتاه مدت شادی در محل کار دشوار است. مانع دوم این است شغل های امروزی به ندرت بازخور فوری ارائه میدهند. عدم وجود بازخور نه تنها برای کارکنان، بلکه برای رهبران سازمان مشکل افزین است. (میهمای چیکست میهمای، ۲۰۰۴، ص ۱۰۳)

در بسیاری از مشاغل مهارت های فرد شاغل به خوبی با فرصت های اقدام انطباق ندارد. این شرایط حتی در مورد کار دانشی (مانند اساتید دانشگاه) هم صادق است. تخصصی شدن وظایف که یکی از عوامل افزایش راندمان تولید صنعتی است، این تاثیر منفی را نیز دارد که به تعداد محدودی از مهارت های کارکنان نیاز دارد. حتی امروز نیز برخی از مشاغل وجود دارند که به طیف گسترده ای از استعداد های کارکنان نیاز دارند. شغلی که تنها قسمتی از مهارت های یک شخص را به خدمت می گیرد به سرعت به باری سنگین تبدیل می شود. فرد احساس می کند که بیشتر توان او بدون استفاده مانده و هرز می رود. در این حالت درگیر شدن در کار به سرعت از بین می رود و فرد میخواهد زودتر از محل کار خلاص شود تا زمان آزادی فراهم شود که در آن فرصت تجربه سرزندگی و شادی وجود داشته باشد.

یکی از موانع شادی در محل کار، عدم کنترل، نه تنها بر فرایند کار، بلکه بر روی هر مرحله از عملکرد است. کارکنانی که حس می کنند در کوچکترین کارها مدیریت می شوند به زودی علاقه به کارشان را از دست می دهند. دو شکایت عمده در مورد شغل عدم تنوع و اختلاف با مدیریت سازمان است. عامل هر دوی این عوامل این است که فرد حس می کند تبدیل به ابزاری شده که حق انتخاب و حرف زدن در سازمان را ندارد. در چنین شرایطی کارکنان غالباً فقط چیزی را که از آنها انتظار می رود انجام می دهند نه بیشتر. رفتار مدیرانی که اصرار دارند بر دیگران کنترل کاملی داشته باشند، این کنترل آنها در جهت منافع سازمان نیست و اثری مخرب دارد. در چنین مواردی کارکنان سازمان را مانند زندان می دانند و کم کم از صرف انرژی روانی در کارشان امتناع می کنند و جو سازمان سرد و کارکنان بی تفاوت می شوند.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از جنبه هدف، اکتشافی و از نظر مخاطب، پژوهشی بنیادی است و با توجه به نوع داده‌ها، پژوهشی آمیخته (ترکیبی) است. با توجه به موضوعیت و ماهیت این پژوهش، از طرح ترکیبی متوالی اکتشافی استفاده شده است. در این روش ابتدا داده‌های کیفی و سپس در مرحله دوم داده‌های کمی گردآوری و تحلیل می‌گردد. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش را ۶۰۳ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس که در گروه‌های مجازی عضو بودند تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی، نمونه‌گیری نظری می‌باشد. در مرحله بخش کیفی ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌باز و در مرحله بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بوده است. این پرسشنامه شامل ۸۷ گویه بوده و بر مبنای یافته‌های حاصل از تحلیل بخش کیفی پژوهش طراحی شده است. برای سنجش گویه‌ها نیز از مقیاس ۱۱ درجه ترستون استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد استان فارس که شامل، ۱۸۰۰ نفر اعضای هیئت علمی است. با استفاده از جدول آماری مورگان پرسشنامه آنلاین تهیه شده بین ۳۲۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فارس به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شده‌اند، توزیع و تحلیل اطلاعات صورت پذیرفته است. روایی ابزار تحقیق (پرسش‌باز و پرسش‌نامه) با استفاده از روایی محتوایی و پایایی سوال باز با استفاده از روش باز آزمون با ضریب ۰/۸۱ و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون کرونباخ با ضریب ۰/۹۲۸٪ بررسی و تایید شده است. همچنین به منظور اعتبار سنجی داده‌های کیفی حاصل سوال باز از روش تحلیل محتوا و به منظور تحلیل داده‌های کمی حاصل از پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

### یافته‌های تحلیل کیفی

در این پژوهش در پاسخ به سوال اول تحقیق مبنی بر: موانع و چالش‌های شادی در محیط دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس کدام‌اند؟ با استفاده از روش تحلیل محتوا با استفاده از پرسش‌باز و تحلیل‌های ذهنی صورت گرفته است. با توجه به پراکندگی تعاریف موجود حول موضوع تحقیق، ابتدا کلیه تعاریف موجود گردآوری شد. در این بخش کلیدواژه‌های شادی، خوشحالی، خوشبختی، بهزیستی روانی، رفاه ذهنی به جای یکدیگر به کار برده شده بودند که توسط محققان مورد توجه

قرار گرفت. لذا واحد تحلیل محتوا بین یک جمله تا یک پاراگراف قرار داده شد و متنهای جمع آوری شده به صورت مجزا و مقایسه ای مورد توجه قرار گرفتند. بنابراین برای شناسایی ابعاد، مولفه ها و پوشش دهی نقاط مبهم یا پنهان حاصل شده از دسته بندیهای واژه‌های و مقایسه ها، از اساتید دانشگاه سوال باز پرسیده شد. پاسخ ها، نقش بازآفرینی و رفع ابهام از مطالعات صورت گرفته را برعهده داشت و بارها باعث بازگشت به مطالعات کتابخانه ای گردید.

جای توجه دارد که بعلت بروز کرونا و عدم دسترسی مستقیم به اساتید دانشگاه ازاد اسلامی استان فارس، محقق سوال اول تحقیق را در گروههای مجازی که اساتید دانشگاه عضو می باشند ارسال کرد، و قبل از مطرح کردن سوال اول، بر مبنای یافته های حاصل از مرور ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق، تعریف شادی در محل کار بدین شرح برای اعضا پرسش شونده تبیین شد " شادی در محل کار، احساس مثبت درونی فرد نسبت به محیطی است که در آن کار می کند که شامل احساسات دلپذیر، لذت بخش، رضایت از شغل، موفقیت فردی و رشد شخصی در محل کار است". تعداد ۶۰۳ عضو هیات علمی دانشگاه های ازاد فارس به سوال تحقیق پاسخ دادند. ابتدا کلمات تکراری و برجسته ای که برای موانع شادی در محل کار به کار برده شده است، شناسایی شد سپس با استفاده از پاسخ های داده شده به سوال و تحلیلهای ذهنی نگارندگان، موانع و چالش های شادی بخش در محیط کار به تفکیک ابعاد و مؤلفه ها آشکار شد. کد گذار به طور مستقل نمونه مطالعه ۲۹۷ توصیف موانع شادی در محل کار را کد گذاری کرد و اگر به تعریف توافق شده از هر دسته خاص رسید، دسته های تجربی حفظ شدند. سپس مولفه ها را بر اساس تئوری های موجود طبقه بندی شد. روش اندازه گیری ما مفهوم مورد نظر را نشان می دهد. مولفه های ما جامع و منحصر به فرد هستند و ما مفهوم موانع شادی محل کار را با مولفه های که بالاترین سطح سنجش ممکن را دارا هستند بر اساس تئوری های موجود در موضوع پژوهش را اندازه گیری کردیم. برخی از ابعاد و مولفه های شناسایی شده در متن پاسخ باز در جدول (۱) نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: تعاریف ابعاد و مولفه های موانع شادی در محل کار

مفهوم	ابعاد	مولفه	نقل قول
موانع فردی	موانع نگرشی / انگیزشی	کاهش علاقه به کار	هنگامی که به تواناییها و تخصصم بها داه نمی شود. از زحماتم تقدیر نمی شود دیگر کار کردن در محیط دانشگاه را دوست ندارم و احساس میکنم که مسیر شغلی اشتباه را انتخاب کرده ام



	کاهش احساس هویت	موانع شناختی/ادراکی	در سیستم اداری کشور ما که بر اساس تلفیقی از مدیریت سنتی و مبتنی بر تملق و باند بازی است و بدون توجه به شایسته سالاری است احساس شادی شبیه دروغ سیزده بدر است
موانع سازمانی	کاهش بازخور مثبت	موانع مرتبط با ماهیت شغل	شرایط دانشجویان در بخش دانشگاه آزاد چندان مطلوب نیست. دانشجویان اندکی را می توان یافت که به دنبال یادگیری فردی هستند و تمایل دارند تا مهارت و دانش جدید را یاد بگیرند
	محیط اضطراب زا در سازمان	موانع مرتبط با زمینه شغل	به شخصیت حقیقی من استاداحترام گذاشته نمی شود و هر روز با روح و روان من بازی می شود و از اینکه امنیت شغلی ندارم هر روز مضطرب هستم
موانع فراسازمانی	ضعف تعادل کار و زندگی	موانع مرتبط با خانواده	محل کار و زندگی من دو ساعت فاصله دارد. من به عنوان مادر مجبورم فرزندم را سه روز در شهر دیگر قرار دهم و در شهر دیگر کار کنم و هنگامی که در دانشگاه هستم نگران فرزندم هستم و بر روی کارم تمرکز ندارم
	قانون گریزی	موانع مرتبط با عوامل اجتماعی	وقتی در محیط کاری من قانون حکمفرما نیست و با افرادی خاطی هیچ برخورد قانونی صورت نمی گیرد بسیار ناراحت می شوم

پاسخ

های

داده

شده

به پرسش باز شادی در محل کار از یک تا ۵۶ کلمه متفاوت بود. ما در مجموع ۲۸۵۸ پاسخ (جملات، عبارات، کلمات) داده شده به سوال باز را خلاصه کردیم و در نهایت، ۶۷۳ واحد کد گذاری شده در دسته بندی ها طبقه بندی شدند. در نتیجه، سه مفهوم اصلی متمایز و ۶ بعد و ۸۷ مولفه تعریف شد (جدول ۲).

جدول شماره ۲: ابعاد و مولفه های موانع شادی در محل کار

ابعاد	مفهوم	مقوله
عوامل فردی	موانع نگرشی/انگیزشی	ضعف آرامش روحی و روانی، کاهش رضایت ذی نفعان، کاهش قدردانی دانشجویان، ضعف وظیفه شناسی، ضعف وجدان کاری، کاهش رضایت شغلی، ضعف روحیه همکاری، کاهش لذت از کار، کاهش روحیه تلاش و پشتکار، ضعف حل تعارضات، کاهش علاقه به کار

<p>کاهش فرصت مشارکت کارکنان، کاهش درک موفقیت، کاهش فرصت خودشکوفایی، ضعف یادگیری و تبدیل به سازمان یادگیرنده، کاهش بهبود فردی، ضعف تناسب شغل و شاغل، ابتکار عمل اندک در انجام امور، ضعف خلاقیت، ضعف تبادل مستمر تجربیات (تسهیم دانش)، ضعف خودباوری، ضعف تناسب فرد و سازمان، ضعف احساس هویت، ضعف تناسب مسئولیت و اختیار در سازمان، ضعف درک متقابل و مدیران، ضعف توانمند</p>	<p>موانع شناختی/ادراکی</p>	
<p>کاهش اهمیت کار در سازمان، کاهش کار اثربخش در سازمان، کاهش کار چالشی در سازمان، کاهش کار با معنا در سازمان، کاهش بازخور مثبت، کاهش استقلال در کار</p>	<p>موانع ماهیت شغل</p>	
<p>تاکید و توجه اندک به نوآوری در سازمان، توجه اندک به تحقیق و توسعه در سازمان، ضعف استراتژی های سازمان، ضعف هدف گذاری در سازمان، ضعف حمایت کاری مدیران، ضعف روحیه قدردانی مدیران، ضعف ارتباط حقوق و دستمزد با عملکرد، ضعف ارتباط پاداش با عملکرد، تاکید کم بر احترام و کرامت ارباب رجوع، ضعف برقراری عدالت در سازمان، توجه اندک به سرمایه انسانی، ضعف شایسته سالاری در سازمان، توجه اندک به حفظ و صیانت اساتید، تاکید کم بر نظم و انضباط، بدبینی به چشم انداز شغلی در سازمان، ضعف انسجام و وحدت در سازمان، تاکید کم به خیرخواهی در سازمان، تاکید کم به قانون مداری در سازمان، ضعف آموزش در سازمان، ضعف پاسخگویی مدیران، قدرت طلبی مدیران، انتقادپذیری کم مدیران، کاهش فرصت کارافرینانه در سازمان، ساعت استراحت در سازمان، ساعت ورزش در سازمان، تعدد قوانین و مقررات در سازمان، تداخل قوانین و مقررات در سازمان، کاهش مراسم و آیین شادی بخش، کاهش خدمات رفاهی در سازمان، توجه اندک به کرامت انسانی، کاهش امنیت شغلی، اعتماد سازمانی پایین، کاهش خوش بینی (مثبت نگری) سازمانی، ضعف گوش شنوا در سازمان، محیط کار زیبا در سازمان، محیط پر استرس در سازمان، محیط اضطراب زا در سازمان، ضعف ارتباط دوستی با همکاران، کارآمدی پایین نظارت مدیران در سازمان، سیاست زدگی مدیران، ضعف ارتباط با همکاران در سازمان، کاهش جو معنوی در سازمان، ضعف روحیه تیمی در سازمان، مدت زمان کار در سازمان، فاصله محل کار و زندگی</p>	<p>موانع زمینه شغل</p>	<p>عوامل سازمانی</p>
<p>کاهش رضایت خانواده، ضعف تعادل کار و زندگی، ضعف رضایت از زندگی</p>	<p>موانع خانوادگی</p>	<p>عوامل محیطی</p>
<p>کاهش وجهه اجتماعی، ضعف سیاستگذاری، ضعف قوانین و مقررات، فساد اداری در سازمان، قانون گریزی</p>	<p>موانع اجتماعی</p>	

### یافته های کمی

در این پژوهش در پاسخ به سوال دوم تحقیق مبنی بر اهمیت و الویت موانع شادی در محیط دانشگاه ازاد اسلامی استان فارس چگونه است؟ از نرم افزارهای آماری SPSS 26 و Smart PLS 3 استفاده شد. حداکثر سطح خطای آلفا جهت آزمون فرضیه ها، مقدار ۰/۰۵ تعیین شد ( $p < ۰/۰۵$ ). روایی پرسشنامه با شاخص های بارعاملی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی

شد و پایایی پرسشنامه با روش های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تحلیل شد. همبستگی بین متغیرها با آزمون همبستگی پیرسون تحلیل شد و بررسی اهمیت عامل ها با آزمون تی تک نمونه ای مورد بررسی قرار گرفت. نمونه پژوهش شامل ۳۲۰ نفر از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد فارس تشکیل شد. مشخصات آنها در جدول ذیل است.

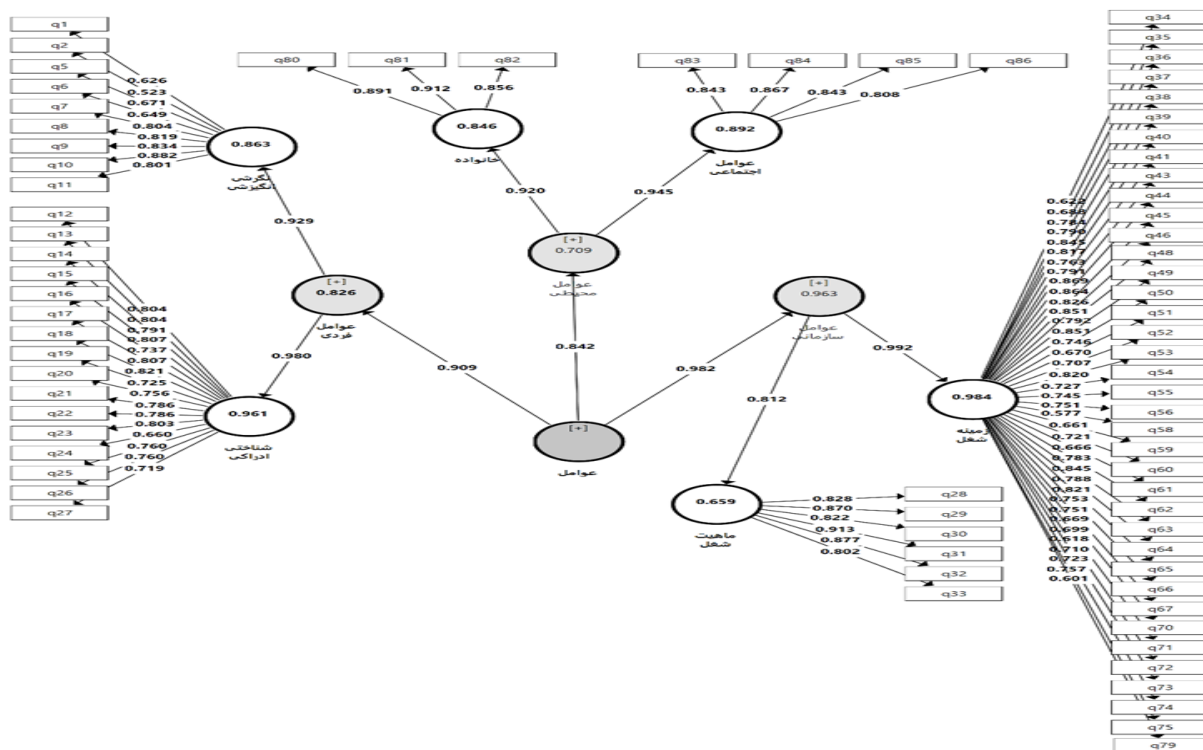
جدول شماره (۳): مشخصات نمونه تحقیق

جنسیت	۲۲۸ نفر مرد	۱۱۲ نفر زن
وضعیت تاهل	۱۶۸ نفر متاهل	۷۲ نفر مجرد
مدرک دانشگاهی	۱۰۷ نفر کارشناسی ارشد	۲۱۳ نفر دکتری

شکل ۱ مدل اندازه گیری مقیاس موانع شادی در محل کار در حالت استاندارد است که به دلیل اکتشافی و محقق ساخته بودن پرسشنامه، با رویکرد و نرم افزار حداقل مجذورات جزئی (PLS) تحلیل شد. در جدول ۴ نتایج تحلیل عاملی تاییدی (بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده یا AVE) و آزمون پایایی (پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ) آمده است.

جدول شماره (۴): نتایج تحلیل عاملی تاییدی و آزمون پایایی

متغیر	موانع	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
فردی	موانع نگرشی/انگیزی	.۵۵	.۹۱	.۸۹
	موانع شناختی/ادراکی	.۵۹	.۹۶	.۹۵
سازمانی	موانع ماهیت شغل	.۷۳	.۹۴	.۹۲
	موانع زمینه شغل	.۵۷	.۹۷	.۹۷
فراسازمانی	موانع خانوادگی	.۷۹	.۹۲	.۸۵
	موانع اجتماعی	.۷۱	.۹۱	.۸۶



شکل ۱- مدل اندازه گیری مقیاس موانع شادی در محل کار در حالت بار عاملی (ضرایب استاندارد)

در این پژوهش حداقل مقدار بار عاملی در تحلیل عاملی تاییدی، مقدار حداقل ۰/۵۰ تعیین شد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). نتایج نشان داد با توجه به مقدار بارهای عاملی بدست آمده برای تمامی سوالات که بیشتر از ۰/۵۰ است که تمامی مقادیر  $t$  بزرگتر از ۱/۹۶ شده است به معنای معنی دار بودن بارهای عاملی در سطح اطمینان حداقل ۹۵ درصد است ( $p < ۰/۰۵$ ). لازم به ذکر است که ۱۰ سوال پرسشنامه شامل سوالات شماره ۳، ۴، ۴۲، ۴۷، ۵۷، ۶۸، ۶۹، ۷۶، ۷۷ و ۷۸ بار عاملی ضعیف و کمتر از ۰/۵۰ داشتند که به دلیل روایی ضعیف از تحلیل و مدل حذف گردید و تعداد کل سوالات به ۷۷ سوال کاهش پیدا کرد که این تعداد سوال از روایی سازه مناسبی برخوردار بودند.

برای سنجش پایایی از دو روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که مطابق نتایج تمامی مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷۰ بود و نشان داد تمامی مولفه ها از پایایی مناسبی برخوردار بودند. مقادیر آلفای کرونباخ از حداقل ۰/۸۶ برای مولفه خانواده تا حداکثر ۰/۹۷ برای مولفه زمینه شغل بدست آمد و همچنین مقادیر پایایی ترکیبی از

حداقل ۰/۹۲ برای دو مفهوم موانع نگرشی/انگیزشی و عوامل اجتماعی تا حداکثر ۰/۹۷ برای موانع مولفه زمینه شغل بدست آمد که به معنای تایید پایایی پرسشنامه است.

در جدول ۵ همبستگی بین مفهوم و عوامل مرتبط با موانع شادی در محل کار با آزمون همبستگی پیرسون بررسی شد. بررسی نرمال بودن نشان داد تمامی مقادیر کجی و کشیدگی در دامنه +۱ تا -۱ قرار داشت که بر این اساس می توان توزیع تمامی متغیرها را نرمال دانست و در نتیجه از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون برای بررسی رابطه متغیرها استفاده شد

جدول ۵. ماتریس همبستگی پیرسون با هدف بررسی رابطه بین مولفه های موانع شادی در محل کار

متغیرها	نگرشی انگیزشی	شناختی ادراکی	عوامل فردی	ماهیت شغل	زمینه شغل	عوامل سازمانی	خانواده	عوامل اجتماعی	عوامل محیطی
موانع نگرشی	۰/۷۴								
موانع شناختی	۰/۷۳**	۰/۷۷							
موانع عوامل فردی	۰/۸۸**	۰/۸۹**	۰/۷۱						
موانع ماهیت شغل	۰/۶۵**	۰/۷۲**	۰/۶۸**	۰/۸۵					
موانع زمینه شغل	۰/۷۱**	۰/۷۳**	۰/۵۷**	۰/۷۳**	۰/۷۵				
موانع عوامل سازمانی	۰/۶۷**	۰/۶۵**	۰/۶۵**	۰/۹۳**	۰/۹۲**	۰/۷۰			
موانع خانوادگی	۰/۶۰**	۰/۶۱**	۰/۶۳**	۰/۵۳**	۰/۶۸**	۰/۶۱**	۰/۸۹		
موانع اجتماعی	۰/۶۲**	۰/۶۰**	۰/۶۳**	۰/۵۳**	۰/۶۴**	۰/۶۸**	۰/۷۳**	۰/۸۴	
موانع فراسازمانی	۰/۶۶**	۰/۶۵**	۰/۶۸**	۰/۵۷**	۰/۷۲**	۰/۵۸**	۰/۹۳**	۰/۹۳**	۰/۸۰

توجه:  $p \leq 0/001 = **$

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه معنی داری بین تمامی مولفه ها یا موانع مرتبط با شادی در محل کار رابطه معنی دار مشاهده شد ( $p < 0/001$ ). جهت تمامی روابط مثبت بود. یافته ها نشان داد شدت همبستگی بین عوامل فردی با عوامل سازمانی برابر با ۰/۶۵ و شدت همبستگی بین عوامل فردی با عوامل محیطی برابر ۰/۶۸ بدست آمد. همچنین شدت

همبستگی بین عوامل سازمانی با عوامل محیطی برابر با ۰/۵۸ بدست آمد که بر این اساس می توان گفت رابطه بین سه عامل فردی، سازمانی و محیطی مقادیر نسبتاً قوی است.

در جدول ۶ اهمیت مولفه ها و موانع مرتبط با شادی در محل کار آزمون شد. جهت مقایسه میانگین ها با مقداری استاندارد یا مفروض از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. دامنه نمرات پرسشنامه از نوع طیف ترستون ۱۱ گزینه ای و از ۱ تا ۱۱ است و در نتیجه متوسط نمرات برابر با ۵/۵ است. در این بخش میانگین متغیرها با مقدار ۵/۵ که حدوسط نمرات است مقایسه شد. متغیرهایی که میانگین آن ها به طور معنی داری بالاتر از متوسط (۵/۵) باشد تاثیر گذاری یا اهمیت آن ها تایید می شود.

جدول ۶: آزمون تی تک نمونه ای جهت مقایسه میانگین موانع مرتبط با شادی در محل کار با مقدار استاندارد (معیار = ۵/۵)

عامل ها	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین	درجه آزادی	مقدار t	سطح p
موانع نگرشی انگیزشی	۶/۷۶	۱/۸۸	۱/۲۶	۱۶۹	۸/۷۴	<۰/۰۰۱
موانع شناختی ادراکی	۶/۴۶	۱/۹۲	۰/۹۶	۱۶۹	۶/۵۱	<۰/۰۰۱
موانع عوامل فردی	۶/۶۱	۱/۸۲	۱/۱۱	۱۶۹	۷/۸۰	<۰/۰۰۱
موانع ماهیت شغل	۶/۷۲	۲/۰۵	۱/۲۲	۱۶۹	۷/۷۶	<۰/۰۰۱
موانع زمینه شغل	۷/۳۱	۱/۹۱	۱/۸۱	۱۶۹	۱۲/۳۴	<۰/۰۰۱
موانع عوامل سازمانی	۷/۰۱	۱/۸۴	۱/۵۱	۱۶۹	۱۰/۷۰	<۰/۰۰۱
موانع خانوادگی	۷/۰۲	۲/۲۴	۱/۵۲	۱۶۹	۸/۹۶	<۰/۰۰۱
موانع اجتماعی	۷/۰۴	۲/۱۹	۱/۵۴	۱۶۹	۹/۱۷	<۰/۰۰۱
موانع فراسازمانی	۷/۰۳	۲/۰۶	۱/۵۳	۱۶۹	۹/۷۵	<۰/۰۰۱

آزمون t نشان داد که تمامی عامل ها میانگین بالاتر از متوسط دارند و میانگین تمامی عامل ها به طور معنی داری بالاتر از مقدار ۵/۵ است ( $p < 0/05$ ). یافته ها نشان داد اهمیت تمامی عامل ها بر شادی در محل کار تایید شد. بررسی میانگین ها نشان داد کمترین میانگین مربوط به مفهوم موانع شناختی/ ادراکی با میانگین ۶/۴۶ است و بالاترین میانگین مربوط به زمینه شغل با میانگین ۷/۳۱ است. بررسی میانگین سه عامل اصلی نشان داد بالاترین میانگین را عوامل محیطی با مقدار ۷/۰۳ است و در رتبه دوم با اختلاف ناچیزی عوامل سازمانی با میانگین ۷/۰۱ قرار دارد و همچنین در رتبه سوم عوامل فردی با میانگین ۶/۶۱ قرار دارند. در بین مولفه ها، بالاترین میانگین را مفهوم موانع زمینه شغل (۷/۳۱) و بعد از آن مفهوم موانع اجتماعی (۷/۰۴)،

مفهوم موانع خانوادگی ( ۷/۰۲)، مفهوم موانع نگرشی /انگیزشی ( ۶/۷۶)، مفهوم موانع ماهیت شغل ( ۶/۷۲) و مفهوم موانع شناختی /ادراکی ( ۶/۴۶) قرار دارند.

### نتیجه گیری و پیشنهادها

این تحقیق با هدف شناسایی موانع شادی در محل کار استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فارس انجام گرفت. از آنجا که شادی و رفاه اساتید دانشگاه عامل مهمی در عملکرد و موفقیت آموزش عالی است لذا در این مسیر شناخت چالش های مرتبط با آن و تلاش برای رفع آن ها ضروری به نظر می رسد. اهمیت موضوع ، شادی در محل کار نقش و سهم پژوهش حاضر را در مدیریت رفتار سازمانی آشکار میسازد. یافته های این پژوهش حاکی از ۶ دسته از موانع شادی در محل کار در سه سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی است. براساس یافته های تحقیق موانع نگرشی \_ انگیزشی شناسایی شده در سطح عوامل فردی اهمیت بالایی دارند. برخی موانع نگرشی \_ انگیزشی شناسایی در این پژوهش با یافته های مطالعات (لوتان و همکاران(۲۰۰۸)، جو و لی(۲۰۱۷)، شجاعی و همکاران(۱۳۹۸)، استویا(۲۰۱۶))، همخوانی دارد. به نظر می رسد لازم است دانشگاه در جهت کارآمد سازی اقدامات مرتبط با منابع انسانی که نقش مهمی در ایجاد انگیزه و نگرشهای مثبت شغلی (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) دارند، تلاش شود. قدیمی ترین ابزارهای انگیزشی \_ چماق و هویج \_ ممکن است برای کارکنان یک بازار خرید قابل قبول باشد، اما اساتید دانشگاه دوست ندارند خود را ربات بدانند و اگر یک دانشگاه می خواهد وفاداری آن ها را حفظ کند، بهترین کار ایجاد محیطی است که در آن افراد معنا و ارزش داشته باشند. انگیزه به ندرت به عنوان عاملی در ارزیابی اساتید مورد استفاده قرار میگیرد، چرا که اساتید معمولاً با استاندارد عملکرد سنجش می شوند، اما دانشگاهی که در آن موفقیت سنجش می شود و اساتیدی که کارها را درست انجام داده و شکست خورده با استادی که در اثر بی عرضگی شکست خورده به یک شکل مورد ارزیابی قرار می گیرند دانشگاهی است که به احتمال زیاد وفاداری زیادی در آن وجود نخواهد داشت.

این بخش از وظیفه مدیریت دانشگاه است که عملکرد و نگرش اساتید خود را ارزیابی کند و به آن پاداش دهد، نه صرفاً موفقیت. مدیران منابع انسانی با ایجاد شرایط کاری که مساعد شادی بیشتر می شود، با تعریف ارزش هایی که به کار معنای می دهند، و با تاثیر گذاشتن بر نگرش اساتید در جهتی که آن ها را هم شادتر و هم کارآمدتر می کند می تواند در شاد کردن محیط دانشگاه قدمی بردارند. فرض بر این است که مداخلات مدیریت منابع انسانی برای افزایش سرمایه روانشناسی منجر به افزایش کارایی و عملکرد اساتید می شود. در سطح سازمانی موانع زمینه شغل از چالش های مهم محیط شاد در محل کار است و در حال حاضر جدی ترین مانع در مسیر شادی در محیط کار محسوب می شود. برخی از موانع زمینه شغل شناسایی شده در این پژوهش با یافته های مطالعاتی، (شجاعی و همکاران (۱۳۹۸)، سیمونز (۲۰۱۴)، فانی، قازیاری، مهدی، (۱۳۹۱)، طاهریان و همکاران (۱۳۹۳)) مطابقت دارد. روش عملی تر بهبود شادی در محل کار وضع سیاست هایی است که به افراد امکان می دهد تا آزادی حرکت و عمل داشته باشند، بر وظایف خود کنترل داشته باشند و در اخذ تصمیم های مربوط به کارشان موثر باشند. شاید رایج ترین ویژگی ذکر شده در زمینه یک سازمان شاد ارتباط بر اساس اعتماد باشد. اگر زیردستان نتوانند تعهد رهبر خود نسبت به چشم انداز و ارزش های سازمان اعتماد کنند و رهبر نتواند به این اطمینان برسد که کارکنان او صادق هستند، تجربه شادی در این محیط بعید است. عامل دیگری که در شادی محل کار نقش مهم دارد ارتباطات است.

چون هر چقدر هم عشق به کار وجود داشته باشد اگر رهبران سازمان نتوانند کار را به شیوه سرگرم کننده و مفرح به دیگران انتقال دهند، بود و نبودشان فرقی نمی کند. محیط کاری به میزان زیادی تعیین میکند که فرد تا چه حد در کارش رشد میکند. مسئولیت مدیران دانشگاه است که فرصت هایی فراهم کند تا مهارت های هر یک از اساتید به کار گرفته شده و به بهترین شکل پالوده شوند. دریافت و ارائه بازخور راهی برای دانستن وضعیت درست یک سازمان است و این به نوبه خود رهبری اساتید را ممکن میسازد. اطلاعاتی که در یک سازمان جریان می یابد نیروی حیاتی آن است که امکان پاسخ های منطبق با تغییرات داخلی و خارجی را فراهم می کنند، و مهم تر اینکه بدون بازخور هیچ یادگیری و رشدی وجود ندارد، بلکه تنها بی تفاوتی میکائیکی و روزمرگی وجود دارد. براساس یافته های پژوهش، در سطح فراسازمانی موانع اجتماعی و خانوادگی در ایجاد شادی در محیط کار از اهمیت بالایی برخوردارند این موانع با یافته های مطالعات پیشین (خادمیان، ط.، و فرجی، ط. (۱۳۹۱). پناهی، م.، و دهقانی، ح. (۱۳۹۱) هزارجریبی و مرادی (۱۳۹۳)) همخوانی دارد. بدون تردید موانع



اجتماعی از موانع حقیقی شادی در محیط کار است. دانشگاه ها با حاکمیت ضوابط به جای روابط تلاش کنند که انتخاب و انتصاب بر اساس اصل شایستگی باشد. مدیران دانشگاه ها باید سرلوحه اطاعت و پیروی از قانون باشند.

همچنین با سیاستگذاریهای مشخص و شفاف مبارزه با فساد در الویت دانشگاهها قرار گیرد. در این راستا گلوگاههای فساد در دانشگاهها شناسایی و کنترل شود و تا حد امکان فعالیت ها دانشگاهها باید مبتنی بر فناوری باشد. سازوکارهای لازم و همچنین اراده کافی برای مبارزه با فساد ایجاد شود، شفاف سازی عملکرد صورت گیرد. برنامه های آموزشی ارتقای سلامت اداری دانشگاهها اجرا شود به طوری که فرهنگ حامی شادی و رفاه در دانشگاهها حاکم شود. از سوی دیگر نتایج نشان میدهد که عزم راسخ مسئولان دانشگاه می توانند با به حداقل رساندن اصطکاک زندگی کاری و خانوادگی اساتید، به ویژه اساتید خانم که ویژگی های شغلی آنها به صورتی است که مستقیماً نحوه حضورشان را در خانواده تحت تاثیر قرار میدهد، می تواند بر عملکرد موثرتر اساتید نقش مهمی ایفا کند. پژوهشگر در انجام این پژوهش با محدودیت هایی نیز مواجه بود. اول، تحقیقات ما بر اساس نمونه ای از اساتید دانشگاههای آزاد اسلامی واحد فارس انجام شد و بنابراین نتایج را نمی توان برای جامعه دانشگاهی تعمیم داد. محدودیت دیگر این پژوهش این است که ساختارها از طریق پرسشنامه های خود گزارش شده اندازه گیری شده اند، و ماهیت داده ها به ما اجازه نمی دهد روابط علی را استنباط کنیم. همچنین بعلت وجود کرونا و عدم دسترسی به اساتید دانشگاه، محقق از طریق شبکه های مجازی با اساتید در ارتباط بود و امکان جمع اوری داده های کیفی غنی تر که در ارتباط رودرو امکان پذیر است، مقدور نبود. جامعه آماری این پژوهش فقط بر بخشی از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است، پژوهش های آینده می تواند شامل افرادی باشد که در دانشگاههای دولتی، پیام نورو... کار می کنند، انجام شود. همچنین این مطالعه فقط بر یک لحظه خاص از زمان متمرکز بوده است، در پژوهشهای آینده، ممکن است با گسترش نمونه مطالعه و انجام یک تحلیل طولی به بررسی تأثیر روابط ارائه شده به نتایج متفاوتی دست یافت.

## منابع

- (۱) پناهی، محمد حسین، دهقانی، حمید. (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر شادی دانشجویان با تاکید بر مشارکت اجتماعی. **جامعه شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)**، ۲۳ (۳ پیاپی) ۱-۱۸
- (۲) خادمیان، طلیعه، فرجی، طویی (۱۳۹۱). عوامل اجتماعی موثر در نشاط اجتماعی دانشجویان. **مطالعات جامعه شناختی ایران**، ۲(۵)
- (۳) چیکست میهای، میهای. (۱۴۰۰). شغل خوب، شغل پوچ، تهران: **انتشارات ترجمان علوم انسانی**
- (۴) داناییفرد، حسن ۱۳۹۲ نظریه پردازی: مبانی و روش شناسی ها، تهران: **انتشارات سمت**
- (۵) داناییفرد، حسن ۱۳۹۳ استراتژیهای نظریه پردازی، تهران: **انتشارات سمت**
- (۶) سیفی، فرناز ۱۳۹۵. در جست و جوی جرعه‌ای شادمانی در "روز جهانی شادی"
- (۷) شعاعی، پیام؛ باقری، مسلم؛ نیک بخت، امین؛ محسنی بیک زاده، مهسا. (۱۳۹۹)، مدل سازی عوامل موثر بر شادی سازمانی با رویکرد مدل سازی تفسیری ساختاری فراگیر (TISM). **مطالعات رفتار سازمانی**، ۹(۲)، ۱۲۹-۱۵۸.
- (۸) فتاح، شریف زاده، عقبل، قربانی پاچی، غنچه، شیخ زاده (۱۳۹۲) تاثیر فضیلت سازمانی ادراک شده بر هویت یابی سازمانی یا نقش تعدیل گر شادمانی سازمانی و نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: پلیس راهور) **مطالعات رفتار سازمانی، دوره هفتم، شماره سوم: ۹**
- (۹) طاهریان، حسین؛ فیض، داوود و حیدری، زهرا (۱۳۹۳) عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و شادی در دانشگاهها و تأثیر آنها بر تولید علم، **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، دوره دو، شماره ۷۲
- (۱۰) فانی، علی اصغر، آقازیارتی، مهدی (۱۳۹۱) شناسایی مؤلفه های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه ها، **فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی**، دوره اول، شماره یازدهم 16-61.
- (۱۱) هزار جریبی، جعفر، مرادی، سجاد (۱۳۹۳). نشاط اجتماعی و عوامل مرتبط با آن (مطالعه ای در بین دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی). **مطالعات ملی** (۱۵، ۴، ۶۰، ۳-۲۶).

- 12) Anjum, N., & Islam, M. A. (2021). Workplace Happiness: Exploring the Factors Shaping Academics' Subjective Well-being. **Journal of Management in Practice** (Online Only), 6(1).
- 13) Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta- analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. **Human resource development quarterly**, 22(2), 127-152.
- 14) Benevene, P., Ittan, M. M., & Cortini, M. (2018). Self-esteem and happiness as predictors of school teachers' health: The mediating role of job satisfaction. **Frontiers in Psychology**, 9
- 15) Bricheno, P., Brown, S., & Lubansky, R. (2009). Teacher wellbeing: A review of the evidence. **London: Teacher Support Network**
- 16) Chan, D. W. (2010). Gratitude, gratitude intervention and subjective wellbeing among chinese school teachers in Hong Kong. **Educational Psychology**, 30(2), 139-153
- 17) De Stercke, J., Goyette, N., & Robertson, J. E. (2015). Happiness in the classroom: Strategies for teacher retention and development. *Prospects*, 45(4), 421-427
- 18) Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. **American psychologist**, 55(1), 34.
- 19) Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. **International Journal of Management Reviews**, 12(4), 384-412
- 20) Hosie, P., Willemyns, M., & Sevastos, P. (2012). The impact of happiness on managers' contextual and task performance. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 50(3), 268-287.
- 21) Huta, V., Pelletier, L. G., Baxter, D., & Thompson, A. (2012). How eudaimonic and hedonic motives relate to the well-being of close others. **The Journal of Positive Psychology**, 7(5), 399-404.
- 22) Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2011). Positive psychology and educational administration: An optimistic research agenda. **Educational Administration Quarterly**
- 23) Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. **Review of Educational Research**.  
<https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- 24) Joo, B. K. & Lee, I. (2017, August). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. In Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 5, No. 2, pp. 206-221, **Emerald Publishing Limited**

- 25) Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. **Journal of Vocational Behavior**, 83(3), 295-304.
- 26) Lavy, S., & Bocker, S. (2018). A path to teacher happiness? A sense of meaning affects teacher-student relationships, which affect job satisfaction. **Journal of Happiness Studies**, 19(5), 1485–1503
- 27) Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based intervention to develop positive psychological capital. **Academy of Management Learning and Education**, 7, 209–221
- 28) Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- 29) Opatha, H. H. D. P. J., & Uresha, K. I. (2020). HRM and its impact on employee happiness: An empirical study on Sri Lankan employees. **Asian Journal of Social Sciences and Management Studies**, 7(2), 114-123.
- 30) Opatha, H. H. D. P. J., & Opatha, H. H. D. N. P. (2020). Assertiveness and its relationship with self esteem: An empirical study of senior managers in a Sri Lankan Bank. **Asian Journal of Social Sciences and Management Technology**, 2(2), 52-60.
- 31) Pan, J., & Zhou, W. (2013). Can success lead to happiness? The moderators between career success and happiness. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), 63-80.
- 32) Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. **Contemporary educational psychology**, 25(1), 54-67.
- 33) Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, 57(6), 1069–1081
- 34) Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. **American psychologist**, 60(5), 410.
- 35) Seligman, M. (2011). PERMA and the building blocks of well-being. **The Journal of Positive Psychology**, 13(4), 333-335.
- 36) Stoia, E. (2016). Happiness and well-being at work
- 37) Stronge, J. H., Tucker, P.D., & Hindman, J. L. (2004). Handbook for qualities of effective teachers. **Association for Supervision and Curriculum Development**, Alexandria, VA, USA
- 38) Turan, N. (2018). Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam, **Uludağ Journal of Economy and Society**, Volume 37, Issue 1, pp. 169-212

- 39) Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. **International journal of stress management**, 14(2), 121.
- 40) Williams Hoss & Sue Stone (2012). Managerial discretion and business behavior. *American Economic Review*, 53, 1032-1057.

## **Topic: Examining the Barriers to Happiness for the Professors of the Fars Section of the Islamic Azad University with a Combined Approach**

**Nahid Radmanesh\***

**Nooshin Razmi<sup>†</sup>**

### **Abstract**

Acquiring the experience of happiness in the workplace faces obstacles that do not allow the necessary conditions for happiness. Work, often, cannot provide clear goals, proper feedback and sense of control over work and flexible scheduling. However, few studies have focused on obstacles to happiness in the workplace, while unhappy environments expose employees to extreme stress and burnout. Therefore, the main purpose of this study is to investigate the obstacles to happiness in the university environment. The statistical population are the professors of Islamic Azad University, Fars Branch and 603 people in the qualitative section and 320 people in the quantitative section were selected by random sampling method and participated in the research. The research is exploratory in terms of purpose and fundamental from the reader's point of view. Open-ended questions and researcher-made questionnaires were used in the qualitative and quantitative parts, respectively and Ground Theory was used to assess their validity and SPSS 26 and SMARTPLS questionnaire have been used to analyze quantitative data. Based on research findings, 77 obstacles were identified in the form of six categories of individual, organizational and extra-organizational obstacles.

**Keywords:** Barriers to Organizational Happiness, Combined Approach, Islamic Azad University

---

<sup>1</sup> [Radmaneshnahid1354@gmail.com](mailto:Radmaneshnahid1354@gmail.com)

<sup>2</sup> [Nooshin.razmi92@gmail.com](mailto:Nooshin.razmi92@gmail.com)