

## طراحی و رتبه‌بندی الگوی شادمانی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران (الگوی داده بنیاد - روش دلفی)

مرسده آدابی<sup>۱</sup>، علی حاجیها<sup>۲\*</sup>، عباس خورشیدی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت منابع انسانی، واحد امارات، دانشگاه آزاد اسلامی، امارات متحده عربی

<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

<sup>۳</sup> استاد، گروه آموزشی علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

تاریخ دریافت: دی ماه ۱۳۹۸، اصلاحیه: دی ماه ۱۳۹۸، پذیرش: بهمن ماه ۱۳۹۸

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تدوین مولفه‌های شادمانی سازمانی برای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران انجام گردید. در بخش کیفی، از نظریه داده بنیاد و مصاحبه عمیق به عنوان اصلی‌ترین ابزار جمع‌آوری داده‌ها و راهبرد نمونه‌گیری زنجیره‌ای به عنوان روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. نتایج کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) ۱۹ مقوله کلی و ۱۱۶ مفهوم بود. مقوله "نگرش شغلی" به عنوان مقوله محوری انتخاب گردید، همچنین نتایج در قالب مدل پارادایمی شامل راهبردهای استقرار الگوی شادی سازمانی، شرایط محیطی مداخله‌گر، ویژگی‌های زمینه‌ای، شرایط علی، پدیده اصلی و پیامدها جای گرفتند. این الگو فرایند عملیاتی‌سازی الگوی شادی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران و روابط بین مقوله‌ها و ابعاد آن‌ها را منعکس می‌نماید. در مرحله رتبه‌بندی از ۲۰ متخصص درخواست شد نظرات خود را در رابطه با شاخص‌ها و مولفه‌ها ارائه دهند. در مرحله بعد و به عبارتی، مرحله‌ی ارزیابی، کلیه پاسخ‌ها در اختیار اعضا قرار گرفت و درخواست شد پاسخ‌های اولیه‌ی خود را ارزیابی نمایند؛ در پایان نیز به جمع‌بندی نظرات نهایی آن‌ها و رتبه یا اولویت‌بندی مولفه‌های پرسشنامه شادی پرداخته شد؛ از دیدگاه متخصصان، شرایط اقتصادی (مانند مزایای مادی دریافتی و امنیت اقتصادی) نسبت به سایر مؤلفه‌ها از اهمیت بالاتری برخوردار است.

**واژه‌های اصلی:** شادی سازمانی، اعضای هیئت علمی، بهبود عملکرد، نظریه داده بنیاد، تکنیک دلفی

### ۱- مقدمه

روان‌شناسی معاصر، تعریف رایجی از شادمانی ارائه کرده‌اند که عبارت است از: قضاوت کلی درباره‌ی زندگی، به عنوان یک کلیت در برگیرنده‌ی جنبه‌ی عاطفی و جنبه‌ی شناختی. [۳۵] در جامعه‌ی مدرن یک فرد به تنهایی نمی‌تواند نیازهای خود را بر طرف کند و به کمک سازمانی بزرگ‌تر نیاز دارد. نشاط به تجربه مکرر حالات و عواطف مثبت و احساس رضایت کلی نسبت به زندگی اشاره دارد. [۳۳] نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید. استعدادها شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی، جسمی، روانی هستند که در درون هر فرد به‌طور متفاوت وجود دارند. توانمندی‌های درونی، سرمایه‌های وجودی هر فرد هستند که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهند کرد. هدف کلی یک سازمان شاد، موفقیت و شکوفایی سازمان و کارکنان آن است. از دیدگاه دیوید کوهن (۲۰۰۳)، سازمان شاد، روی ارزش‌ها و نقش آن‌ها در سازندگی سازمان تاکید دارد. طبق اظهارات کوهن، سازمان شاد می‌تواند از افراد و سازمان‌ها مراقبت کند. اگر در سازمان، هر کس بتواند خود واقعی‌اش را نشان داده و به اهداف خود

شادی احتمالاً یکی از کهن‌ترین پرسش‌های نوع بشر است [۲۶]. از عهد باستان تا به امروز، به احساسات مثبت انسان از جمله شادی توجه شده است. فرهنگ لغت آکسفورد شادی را چنین تعریف می‌کند: «یافتن شادمانی واقعی»؛ درحالی‌که فرهنگ لانگمن از عبارت «حالت یا وضعیت شاد بودن» استفاده می‌کند. افلاطون در کتاب جمهوری به سه عنصر در وجود آدمی اشاره می‌کند که عبارت است از: قوه‌ی تخیل یا استدلال، احساسات و امیال. شادمانی از نظر افلاطون حالتی از انسان است که در آن میان این سه عنصر، تعادل و هماهنگی وجود دارد. ارسطو شادی را این گونه تعریف می‌کند: «شادمانی عبارت است از پروراندن و نمو دادن عالی‌ترین صفات و خصایص انسانی.» وی دست‌کم به سه نوع شادمانی معتقد است: در پایین‌ترین سطح عقیده مردم عادی است که شادمانی را معادل موفقیت و کامیابی می‌دانند و در بالاترین سطح آن شادمانی ناشی از معنویت است. [۴۲]. و جان لاک و جرمی بنتهام معتقدند شادمانی مبتنی بر تعداد وقایع لذت‌بخش است. [۲۰] بیشتر نویسندگان ادبیات

\*ahajjha@gmail.com

دست پیدا کند، شادی کارکنان تضمین خواهد شد. از طرف دیگر، کنترل زندگی و توانایی حل مشکل‌ها نیز در ایجاد سازمان شاد موثر هستند. می‌توان ارکان این مسائل را خودباوری و اعتماد به نفس دانست؛ اگر یک فرد نقاط ضعف خود را بشناسد، بی شک بازخورد مثبت و تجربه‌های موفق‌تری ارائه می‌کند که وی را در محدوده‌های مثبت قرار داده و توانایی‌هایش برای اجرای تفکرات را افزایش می‌دهد. تکمیل و رفع این نیازها به پول یا زمان زیادی نیاز ندارد ولی برای هدایت آن‌ها راه متفاوتی نیاز است. [۴۴].

یکی از مولفه‌های سازمان سازنده و شاد این است که هیچ آسیبی برای انسان ندارد و روی کارکنان و مشتریان خود تمرکز ویژه‌ای می‌کند. (پارتانن، ۲۰۰۴؛ ۲۰۱-۲۰۲). اگر افراد سازمان تحت فشار و استرس زیادی قرار گیرند، مسلماً نمی‌توانند خواسته‌های مشتریان را برآورده نمایند و در نتیجه کیفیت کار افول می‌کند. (کوهن ۲۰۰۳) در یک سازمان شاد، کارکنان مانند همسرهایی هستند که تنها برای معاش و گذران زندگی کار نمی‌کنند، بلکه همواره تلاش می‌کنند معنا و مفهوم زندگی را تجربه کنند. (آلتونن و تینسو، ۲۰۰۴؛ ۲۷)؛ بنابراین، وضعیت کارکنان اهمیت بسیار ویژه‌ای دارد.

سازمان شاد همواره تلاش می‌کند در زندگی افراد لذت مضاعفی ایجاد کند تا آن‌ها بتوانند با انرژی کافی به فعالیت بپردازند؛ از طرفی دیگر، سازمان شاد به افراد کمک می‌کند به عنوان یک انسان واقعی رشد کنند و توانایی حل مشکلات خود را داشته باشند. در یک سازمان شاد، افراد نسبت به خود و سازمان احساس غرور می‌کنند و خلاقیت، بهره‌وری، و خودباوری سالمی از خود نشان می‌دهند. در نهایت، تاثیر کلیه این بخش‌ها را می‌توان در بیانیه‌ی مالی دید. (آلتونن و تینسو، ۲۰۰۴؛ ۲۷-۲۸)

مطالعات زیادی به بررسی این موارد در محیط کار پرداخته‌اند و نتایج حاکی از آن است که در سازمان‌ها می‌توان با مداخله و دست‌کاری بعضی از متغیرها، جو سازمانی را دگرگون کرد و شادی، خشنودی شغلی و در پی آن بهره‌وری را افزایش داد [۴۰]. شادی سازمانی نه تنها باعث افزایش بهره‌وری و راندمان در سازمان‌ها می‌شود، بلکه قادر است اثرات خود را بر روی خانواده کارکنان در نهایت جامعه نیز تسری بخشد؛ از سوی دیگر رابطه دو سویه‌ای بین مفاهیم مربوط به رضایت از زندگی فردی و رضایت شغلی در تحقیقات مندرج است [۳۷]؛ و اثبات شده است که شادکامی در محیط کار، بر رضایت از زندگی کاری و فردی افراد تأثیر به‌سزایی دارد [۲۴، ۳۰]. در فضای آموزش نیز تحقیقات نشان داده است شادی سازمانی اساتید موجب شادی دانشجویان می‌گردد و عملکردشان را بهبود می‌بخشد، در واقع انگیزه و شادی اساتید نقطه آغاز جریانی است که موجب افزایش کیفیت تدریس آن‌ها و در نهایت شادی و عملکرد مثبت دانشجویان می‌شود [۲۰].

یکی از مهم‌ترین سازمان‌های دولتی که رسالت آموزش و پژوهش جامعه را بر عهده دارد، دانشگاه آزاد اسلامی است. این سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی برای تحقق اهداف و مقاصد آموزشی و پژوهشی کشور و نیز تحقق اهداف مصوب خود (سیاست ارتقاء خدمات رفاهی دانشجویان،

کارکنان و اساتید، نهادینه نمودن کیفیت آموزش و پژوهش و فناوری در جهت تحقق اهداف دانشگاه، ارتقاء دانشگاه در رتبه‌بندی‌های ملی، منطقه‌ای و جهانی، دستیابی به توسعه علوم و فناوری‌های نوین متناسب با اولویت‌ها و نیازها و مزیت‌های نسبی کشور از طریق ارتباط دانشگاه با صنعت و جامعه، توجه به سرمایه اجتماعی) باید به افزایش عملکردش در جهت آرمان‌ها و مأموریت‌های موجود، توجه خاصی نشان دهد. بر کسی پوشیده نیست که افزایش عملکرد دانشگاه نیازمند افزایش بهره‌وری اعضای هیئت‌علمی به عنوان سرمایه‌های انسانی دانشگاه است. اعضای هیئت‌علمی متخصصانی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه به عهده داشته و کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است [۱۹]. اعضای هیئت علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور به شمار می‌روند و توانمندی آن‌ها بر عملکرد آموزش عالی تأثیر مستقیم دارد [۸]. میلر و ویلسون (۱۹۶۳) اظهار نمودند که قلب هر دانشگاه یا موسسه آموزش عالی، اعضای هیئت علمی آن است. به بیان بالدوین (۱۹۹۸) اعتلای توان و دانش اعضای هیأت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. از سوی دیگر به اعتقاد کوپر و هنسلی (۱۹۹۳)، در سال‌های اخیر مفهوم بهره‌وری اعضای هیئت علمی و چگونگی ارتقا آن نسبت به دهه قبل بسیار پیچیده‌تر شده است. عوامل متعددی بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی تاثیر دارند که پژوهش‌های زیادی در راستای شناسایی این عوامل صورت گرفته است. در این میان یکی از عوامل موثر بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی، توجه به عواطف مثبت و شادی است؛ چرا که افزایش شادی باعث پیوستگی اجتماعی و بالا بردن روحیه سازمانی، افزایش مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمانی و در نهایت افزایش بهره‌وری سازمان می‌گردد. داشتن کارکنان شاد و کارآمد یکی از آرمان‌های سازمان‌ها است. شادی کارکنان با بهره‌وری، افزایش ایمنی کار و رضایت شغلی ارتباط دارد (نشاط دوست، ۲۰۰۹).

طبق الگوی چکلند<sup>۱</sup>، ایجاد فضاهای پر نشاط و زنده، روش‌های یادگیری گروهی و کار گروهی، افزایش میزان مشارکت دانشگاه در تصمیم‌گیری کلان، یادگیری به جای آموزش و ایجاد تصور مثبت در خصوص یافته‌های آموزشی جامعه، از مهم‌ترین عوامل پیش‌برنده در فرآیند تولید علم و فناوری در دانشگاه‌ها هستند [۲۲]. مطالعاتی که در رابطه با توجه به مسئله شادمانی در محیط کار در ایران انجام شده، به سه دسته کلی تقسیم می‌شود: دسته اول به پژوهش‌های مرتبط با مفهوم شادی در محیط دانشگاه اختصاص دارد، دسته دوم به مطالعاتی مربوط می‌شود که شادمانی سازمانی را به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته و عوامل مؤثر بر آن را بررسی می‌کنند و در نهایت دسته سوم پژوهش‌هایی در رابطه با پیامدها و نتایج شادمانی در محیط کار هستند. اما نکته قابل توجه این است که هیچ یک از این پژوهش‌ها به طراحی مدلی جامع برای شناخت همزمان عواملی که به وقوع یا گسترش شادی اساتید منجر شده است، عواملی که شادی را سهولت می‌بخشند و یا آن را محدود و مقید می‌کنند و همچنین نتایج مثبت شادی اساتید برای دانشگاه و در نهایت ارائه

<sup>۱</sup> Checkland

ثابت<sup>۳</sup> اند (وار، ۲۰۰۷). اولین مدل، شامل ۹ ویتامین بود ولی بعدها نسخه‌ای ۱۲ ویتامینی آمد که عبارت‌اند از: برابری، امکان کنترل شخصی، فرصت کاربرد مهارت و کسب مهارت، اهداف بیرونی، تنوع، شفافیت محیطی، ارتباط با دیگران، دسترسی به پول، امنیت جسمی و فیزیکی، جایگاه اجتماعی ارزشمند، نظارت حمایت‌گرانه و چشم‌انداز شغلی.

سلیگمن، در اولین نظریه‌ی جامع‌اش پیرامون روان‌شناسی مثبت‌گرا، یعنی شادکامی اصیل، شادکامی را به سه عنصر متفاوت تقسیم کرده است: هیجان مثبت، مجذوبیت و معنا. این عناصر، بیشتر از خود شادکامی قابل تعریف و اندازه‌گیری هستند. هیجان مثبت یعنی آنچه احساس می‌کنیم؛ به‌طور مثال: لذت، شغف، سرمستی، گرما، راحتی و... کل زندگی می‌تواند با عنوان «زندگی لذت بخش»<sup>۴</sup> تعریف شود و موفق باشد. سلیگمن، بر اساس پژوهش‌های ده ساله، متوجه شد نظریه‌اش کامل نیست و این سه عنصر به تنهایی باعث شادکامی نمی‌شوند؛ به علاوه هدف نهایی بیشتر انسان‌ها رسیدن به شادکامی و خوشبختی نیست، بلکه قدم برداشتن در مسیر شکوفایی است. با توجه به این مسائل سلیگمن در سال ۲۰۱۲، نظریه‌ی جدید خود، یعنی نظریه بهزیستی را ارائه داد. بر اساس این نظریه، علاوه بر سه عامل هیجان‌ات مثبت، مجذوبیت و معنا، دو عامل روابط مثبت و دستاوردها نیز نقش مهمی در شادمانی و مهم‌تر از آن، شکوفایی فرد دارند. نسل انسان، سال‌هاست به عنوان حیوان اجتماعی معرفی شده، بنابراین جای بدیهی‌ست که روابط مثبت، یکی از پنج رکن اساسی بهزیستی است. نتایج پژوهش طولی هفتاد ساله‌ی پرفسور والدینگر (یکی از روانشناسان مثبت‌گرا)، نشان داد روابط مثبت پایدار با دیگران، مهم‌ترین عامل رضایت از زندگی است. دستاوردها آخرین مؤلفه‌ی نظریه شکوفایی هستند؛ همه‌ی ما در طول زندگی دنبال بهبود وضعیت خود هستیم. بهبود بخشیدن ابعاد متفاوتی دارد و از ترک یک عادت رفتاری بد، تا کسب یک ویژگی شخصیتی مطلوب و از کسب مدارج تحصیلی بالاتر، تا ازدواج با فرد موردعلاقه را در برمی‌گیرد. دستاوردها روی پیشرفت فرد در جنبه‌های مختلف زندگی تأکید دارند. واژه‌ی پرما از پنج ویژگی مثبت نشأت گرفته است: عاطفه‌ی مثبت<sup>۵</sup>، درگیرشدن/مشغولیت<sup>۶</sup>، روابط<sup>۷</sup>، معنا<sup>۸</sup> و دستیابی<sup>۹</sup>.

حیدری، چیدری و صدیقی (۱۳۹۴) در پژوهشی، با بررسی مدل‌های نظری به عوامل موثر بر شادی در کار پرداختند. نتایج حاکی از این است که سیستم سازمانی، منابع فردی، تجارب شغلی و عملکرد روانی افراد در به وجود آمدن شادی سازمانی تأثیرگذار هستند [۶].

طاهریان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به عوامل مدیریتی و سازمانی موثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آن‌ها بر تولید علم پرداختند. تحلیل فرضیه‌های تحقیق نشان داد عوامل مدیریتی و سازمانی شناسایی شده در این تحقیق بر افزایش شادی و نشاط اعضای هیئت علمی و

راهبردهای عملی برای ایجاد شادمانی، منجر نشده است. وجود این خلأ، پژوهش‌گر را بر آن داشت تا این پژوهش را که موضوع آن طراحی الگوی شادی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران است، مورد کنکاش قرار دهد تا بتواند با استفاده از تکنیک داده بنیاد عوامل مداخله‌گر، زمینه‌ای، شرایط علی و پدیده آورنده و نهایتاً پیامدهای ناشی از شادی سازمانی را شناسایی کند. ارائه این الگو، دانشگاه‌های کشور را قادر می‌سازد با توجه به متغیرهای موجود در این فضا، اقدامات موثری در راستای افزایش شادی اساتید به منظور بهبود عملکردشان در چرخه آموزش کشور به عمل آورند و از سوی دیگر تعمیم الگوی مزبور می‌تواند در سیستم‌های مدیریتی کشور مؤثر و کارآمد باشد.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نظریه‌ی فیشر (۲۰۱۰) ساخت‌های شادی را در سه سطح تقسیم کرده است: سطوح گذرا، فردی و واحد کار. سطح گذرا، روی عواطف لحظه‌ای و حالات خلقی متأثر از رخداد‌های کار (همانند جاری شدن، لذت یا شادی) تمرکز می‌کند. این عواطف، وضعیت فرد و علت بروز حالت خلقی او را بیان می‌کنند. به‌گفته‌ی فیشر، بسیاری از مطالعات سلامت در سطح فردی انجام می‌شوند، سطح فردی، برای تعیین و سنجش رضایت شغلی، تعهد و حالت خلقی مشترک، روی تعاملات میان افراد تمرکز می‌کند. سطح واحد کار نیز مجموع تجربه‌های متفاوت افراد در گروه‌ها، واحدها و سازمان‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد. طبیعتاً انتظار می‌رود تحقیقات سطح فردی و واحد کار، در طول یک دوره‌ی زمانی ثابت بماند [۲۴]. چهارچوب فیشر، ابزاری برای شناسایی دلایل شادی در سازمان‌ها نیز هست. به عقیده‌ی فیشر، شادی در سازمان‌ها به سه عامل بستگی دارد: عوامل محیطی، توزیعی و فردی بر اساس شرایط. عوامل محیطی در سازمان‌ها را نیز می‌توان به سه سطح تقسیم کرد: سازمانی (فرهنگ و فعالیت‌های نیروهای انسانی)، شغلی (تنوع ویژگی‌های شغلی) و سطح رویدادی (تنوع منشأ‌های عواطف لحظه‌ای). عوامل توزیعی، به ژن و شخصیت افراد، نظیر اعتمادبه‌نفس و پایداری عواطف اشاره دارد. عوامل فردی براساس شرایط نیز شامل تناسب میان فرد و شرایط است که می‌توان آن را به دسته‌های: تناسب تکمیلی (ارزش‌ها و تناسب شخصی با سازمان)، تناسب مکمل نیازها (نیازهای کارکنان) و تناسب توانایی‌های مورد تقاضا (تناسب مهارت‌های کارکنان با نیازهای شغلی) تقسیم کرد [۲۴].

مدل ویتامین پیتر وار (۲۰۰۷؛ ۲۰۱۳)، دوازده ویژگی موثر بر شادی یا ناشادی کارکنان را معرفی کرده است؛ از آن‌جا که ویژگی‌های متفاوت کار، همانند ویتامین‌هایی هستند که باید هر روز جذب بدن شوند، این مدل ویتامین نام گرفت. اگرچه این ویتامین‌ها ضروری‌اند، اما مصرف زیاد از حد، نه‌تنها منجر به کاهش منافع می‌شود، بلکه به شادی نیز آسیب می‌زند؛ برای مثال افراط در کنترل شخصی یا تنوع. بنابراین، برخی از ویتامین‌ها دارای «اثر نقصان اضافی»<sup>۲</sup> هستند و برخی دارای «اثر

<sup>3</sup> Constant effect

<sup>4</sup> Pleasant Life

<sup>5</sup> Positive emotions

<sup>6</sup> Engagement

<sup>7</sup> Relationships

<sup>8</sup> Meaning

<sup>9</sup> Achievement

<sup>2</sup> Additional decrement effect

عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب پرداختند. 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 شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد میزان تاثیر اعتماد به نفس بر نشاط سازمانی کارکنان 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 آن‌ها برابر ۰/۷۴۴، میزان تاثیر اعتقاد و باور کارکنان بر نشاط سازمانی آن‌ها برابر ۰/۴۰۹ و میزان تاثیر مشارکت کارکنان بین کارکنان بر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۰/۸۲۳ است و روش تحلیلی رگرسیون نیز نشان داد ۷۱/۲ درصد از تغییرات ایجاد شده در نشاط سازمانی کارکنان ناشی از اثرات عوامل موصوف است که از بین آن‌ها مشارکت بین کارکنان دارای بالاترین میزان تاثیرگذاری است [۴].

فانی و آقازیارتی (۱۳۹۲) در پژوهشی به شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها پرداختند. ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن در سازمان‌ها، از این‌روست که شادی از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش داده و از طرفی با کاهش عواطف منفی، باعث افزایش بهره‌وری می‌شود. در این راستا، این پژوهش درصدد است به بررسی سطح شادی در یکی از سازمان‌های پژوهشی بپردازد. بدین منظور پس از مطالعه ادبیات تحقیق، مؤلفه‌های شادی شناسایی گردیده و مورد تایید خبرگان قرار گرفت و پرسشنامه شادی در بین کارکنان توزیع گردید [۱۳].

عسگری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به شناخت عوامل شادی‌ساز در میان کارکنان شاغل در سازمان‌های امروزی پرداختند. هدف این پژوهش بررسی مفهوم شادی در سازمان و بررسی تفاوت‌های نسلی در خصوص نگرش به شادی در سازمان است. به این منظور برای بررسی مفهوم شادی در سازمان از پرسشنامه کارل و همکاران (۲۰۰۵) و برای مقایسه نسل‌ها از تاریخ تولد آن‌ها استفاده شد. پاسخ‌دهندگان، ۲۹۶ نفر از شاغلین یک سازمان صنعتی در جنوب شرقی تهران بودند. از میان پاسخ-دهندگان، ۱۵۶ نفر به نسل انقلاب و ۱۴۲ نفر به نسل اینترنت تعلق داشتند. بررسی‌ها نشان می‌دهد، مهم‌ترین عوامل شادی در سازمان به ترتیب اعتماد به مدیران، اعتماد به همکاران و برگزاری مسابقات در سازمان است. در میان نسل‌های مورد بررسی تفاوت معناداری مشاهده نشد [۱۲].

نجاری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی مدل سازمان شاد را در دانشگاه-های پیام نور استان خوزستان مورد سنجش قرار دادند. این پژوهش درصدد سنجش مدل سازمان شاد در دانشگاه پیام نور استان خوزستان است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان (اعضای هیئت علمی، کارکنان اداری و مدیران) مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان

دانشجویان دانشگاه و نیز بر ارتقای تولید علم تاثیر گذارند. به‌طوری که از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی متغیرهای اعتماد (۰/۸۸)، تعامل با همکاران (۰/۸۲) و مثبت‌اندیشی (۰/۸۰) از اهمیت بالایی در افزایش سطح شادی و نشاط در دانشگاه برخوردار بوده‌اند. از دیدگاه دانشجویان امنیت شغلی (۰/۷۲)، فعالیت‌های فوق‌برنامه (۰/۷۲) و شرایط محیط کاری (۰/۷)، بیشترین اهمیت را در افزایش سطح شادی و نشاط آن‌ها داشته است [۱۱].

زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم پرداختند. در این مقاله ضمن مطالعه ادبیات این پژوهش و بررسی پیشینه تحقیق، ۱۰ مؤلفه برای نشاط در محیط کار شناسایی شده است. با توجه به مؤلفه‌ها پرسشنامه‌ای برای سنجش نشاط در محیط کار طراحی گردید و روایی مؤلفه‌ها و پرسشنامه مربوطه با استفاده از نظر اساتید مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از کارکنان اجرا شد و پایایی آن مورد تایید قرار گرفت پرسشنامه در نمونه موردنظر که شامل ۱۴۳ نفر از کارکنان سازمان‌های منتخب در استان قم است، به اجرا درآمد. نتایج به‌دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد در سازمان‌های منتخب استان قم مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت‌اندیشی و ساختار منعطف در وضعیت نامناسب و مؤلفه‌های معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران در وضعیت متوسط است [۹].

روحانی و ابوبالایی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی اثربخشی روش‌های القای خلق در افزایش شادمانی کارکنان سازمان پرداختند. هدف اصلی پژوهش اخیر، بررسی اثربخشی شیوه‌های القای خلق در ارتقای میزان شادکامی کارکنان سازمان بود.

روش پژوهش: روش این تجربی حقیقی دو گروهی پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه شاهد بود. جامعه آماری این تحقیق کارکنان بیمارستان شهید رجایی اصفهان بودند. از میان آزمودنی‌های جامعه آماری، ۶۰ نفر به‌طور تصادفی انتخاب و به همین شکل در چهار گروه ۱۵ نفری جایگزین شدند. گروه اول (گروه آزمایشی ۱) با روش جملات مثبت، گروه دوم (گروه آزمایشی ۲) از طریق روش تصویرسازی مثبت و گروه سوم (گروه آزمایشی ۳) به‌وسیله روش ایجاد حالت چهره شاد آموزش داده شدند و گروه چهارم یا همان گروه شاهد هیچ‌گونه آموزشی دریافت نکردند. پرسشنامه شادکامی آکسفورد به‌عنوان ابزار اندازه‌گیری میزان شادی کارکنان مورد استفاده قرار گرفت. نتایج پژوهش حاضر نشان داد میزان شادکامی آزمودنی‌های گروه‌های آزمایشی که تحت سه شیوه القای خلق، یعنی جملات مثبت، تصویرسازی مثبت و ایجاد حالات چهره شاد بودند، در مقایسه با گروه شاهد به‌طور معنی‌داری افزایش یافته بود [۸].

چاوشی‌باشی و دهقان‌عفیفی (۱۳۹۳) در پژوهشی به شناسایی و سنجش

ارگونومی و وقایع عاطفی. سرانجام پیامدهای شناسایی شده در این پژوهش عبارت‌اند از: پیامدهای شخصی، پیامدهای خانوادگی، پیامدهای سازمانی و پیامدهای اجتماعی [۵].

### ۳- روش پژوهش

#### ۱-۳ طراحی الگو

در پژوهش حاضر از نظریه داده بنیاد و طرح نظام‌مند اشتراک و کوربین استفاده شده است. به منظور طراحی الگوی شادمانی سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران، اطلاعات و داده‌های به‌دست آمده با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته در بخش‌های از پیش تعیین شامل شرایط علی، مقوله محوری، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها قرار داده شد. به منظور تعیین نمونه مورد نیاز از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و با ۲۶ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران و همچنین صاحبان آثار و متخصصین این حوزه مصاحبه انجام شد. گرچه از مصاحبه ۱۸ به بعد داده‌ها به اشباع نظری رسید اما به‌منظور اطمینان از کامل بودن داده‌ها، ۲۶ مصاحبه انجام شد. مصاحبه‌ها در قالب فایل‌های صوتی و بخشی نیز از طریق یادداشت‌برداری، گردآوری شدند و در نهایت با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

برای اطمینان از اعتبار و پایایی داده‌های به‌دست آمده، از راهبردهای تطبیق توسط اعضا، بررسی همکار و مشارکتی بودن و انعکاس‌پذیری پژوهش‌گر (کرسول و میلر، ۲۰۰۰) و همچنین توافق درون‌موضوعی استفاده شد. متن مصاحبه‌ها چندین بار مرور شدند و از طریق مشورت با ۲ نفر از اساتید روش تحقیق کیفی، تناسب در انتخاب مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها رعایت شد. همچنین از روش «نظارت متخصص» استفاده شد. در این راستا برخی از مشارکت‌کنندگان مرحله نخست، مقوله‌های به‌دست آمده را بازبینی کرده و نظرشان را در ارتباط با آن‌ها ابراز داشتند و سه تن از متخصصان و اساتید، به بررسی یافته‌ها و اظهارنظر درباره آن‌ها پرداختند.

#### ۲-۳- رتبه‌بندی مولفه‌ها

روش دلفی فرآیندی ساختار یافته، برای جمع‌آوری و طبقه‌بندی دانش موجود در نزد گروهی از کارشناسان و خبرگان است که از طریق توزیع پرسشنامه بین این افراد و بازخورد کنترل شده پاسخ‌ها و نظرات دریافتی صورت می‌گیرد. در این پژوهش، مولفه‌های اصلی با استفاده از تکنیک دلفی رتبه‌بندی گردیدند.

#### ۲-۱- نتایج بخش کیفی

نتایج تحلیل داده‌ها طی سه مرحله کدگذاری باز (خلق مفاهیم و مقوله‌ها)، کدگذاری محوری (شناسایی مقوله محوری، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) و کدگذاری انتخابی (خلق نظریه) تشریح شده است. با اجرای کدگذاری باز، هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها، ۱۹ مقوله عمده، ۱۱۶ زیرمقوله و ۳۱۲ مفهوم به دست آمد. با انجام کدگذاری محوری، زیرمقوله‌ها به یکدیگر و همچنین به مقوله‌های عمده ربط یافتند و نوع مقوله‌ها از حیث علی،

خوزستان هستند. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی طبقه‌ای انجام شده است و برای گردآوری داده‌های لازم از روش پیمایشی استفاده شده است. روایی ابزار تحقیق با استفاده از نظر متخصصان و استادان و نیز تحلیل عاملی و پایایی آن‌ها به روش آلفای کرونباخ تعیین شده است. بررسی وضعیت موجود در دانشگاه پیام نور استان خوزستان نشان می‌دهد، ذی‌نفعان شاد هستند و متغیرهای عدالت سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری و هدف‌گذاری هم به‌طور مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی اعتماد سازمانی بر سازمان شاد اثر دارند [۱۵].

ملکزاد و راهنما (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی عوامل تاثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار پرداختند. نشاط در محل کار به چگونگی رضایت افراد نسبت به کار و زندگی آن‌ها اشاره دارد. مفهوم نشاط با رفاه ذهنی فرد مرتبط است. نشاط در محل کار برای بهبود بهره‌وری در هر سازمانی بسیار حیاتی است. افراد با نشاط افرادی مولد هستند، در حالی که افراد ناخشنود و بدون نشاط، به وظایف خود توجه کامل ندارند. برخی محققان معتقدند سازمان‌هایی که موفق به حفظ شادی طولانی مدت در محل کار می‌شوند، احتمالاً قادر به حفظ و افزایش بهره‌وری خواهند بود. بنابراین باید آگاه باشند که چه عواملی بر نشاط کارکنان اثرگذار است، تا به گونه‌ای موثر نشاط را در محل کار افزایش دهند. در این مقاله مفاهیم و تعاریف مربوط به نشاط در محل کار ارائه شده است و سپس اهمیت نشاط در محل کار مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. با مطالعه ادبیات پژوهش و بررسی پیشینه تحقیق، به ارائه و بررسی عوامل تاثیرگذار بر نشاط در محل کار پرداخته شد و در نهایت مدل مفهومی عوامل تاثیرگذار بر نشاط در محل کار ارائه گردید [۱۴].

حق‌گویان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان فهم فرایند شکل‌گیری نشاط با استفاده از نظریه داده بنیاد، به ارائه مدل تعیین‌کننده نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم پرداختند. این مطالعه از نوع پژوهش‌های کیفی است که با استفاده از نظریه داده‌بنیاد انجام شده است. ۲۳ مصاحبه با کارکنان بانشاط بانک‌های خصوصی استان قم انجام شد. حاصل این مصاحبه‌ها، مجموعه‌ای از مضامین اولیه بود که طی فرایند کدگذاری باز، گردآوری و از درون آن‌ها مقوله‌هایی استخراج شد؛ سپس در مرحله کدگذاری محوری، پیوند میان این مقوله‌ها ذیل عناوین: شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها، عوامل زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای نشاط کارکنان در قالب پارادایم کدگذاری محوری تعیین شد؛ در ادامه و در مرحله کدگذاری انتخابی نیز، سیر داستان ترسیم گردید. در این پژوهش شرایط علی اثرگذار بر نشاط سازمانی به سه دسته کلی: عوامل فردی، عوامل شغلی و عوامل سازمانی تقسیم شده است. و عوامل مداخله‌گر شناسایی شده، به دو دسته کلی: عوامل کلان و عوامل خرد تقسیم شده‌اند. عوامل کلان عبارت‌اند از: شرایط اقتصادی و شرایط فرهنگی-اجتماعی جامعه و عوامل خرد عبارت‌اند از: سیاست‌های سازمانی، ساختار سازمانی و ادراک عدالت. عوامل زمینه‌ای شناسایی شده عبارت‌اند از: محیط خانوادگی، عوامل مدیریتی، ویژگی همکاران،

کدگذاری باز مصاحبه اول به عنوان نمونه ارائه شده است.

زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردهای استقرار و پیامدها مشخص شد. در این پژوهش منظور از شرایط علی یا سبب‌ساز، معمولاً آن دسته از رویدادها و وقایع هستند که بر پدیده‌ها تاثیر می‌گذارند. ویژگی‌های زمینه‌ای یا شرایط زمینه‌ای مجموعه خاصی از شرایطی هستند که در یک زمان و مکان خاص، جمع می‌شوند تا مجموعه اوضاع و احوال یا مسائلی را به وجود آورند که اشخاص با عمل/تعامل‌های خود به آن‌ها پاسخ می‌دهند. شرایط مداخله‌گر مواردی هستند که شرایط علی را تخفیف یا به‌نحوی تغییر می‌دهند. راهبردهای استقرار نیز عمل/تعامل یا کنش/کنش متقابل، برای اشاره به تاکتیک‌های اساسی و طرزعمل‌های عادی یا روزمره و چگونگی مدیریت موقعیت‌ها توسط افراد در رویارویی با مسائل و امور به کار برده می‌شود. این تاکتیک‌ها یا رفتارهای عادی، چیزهایی هستند که مردم و سازمان‌ها و جوامع یا ملت‌ها انجام می‌دهند یا می‌گویند. منظور از پیامدها نیز هنگامی است که هر جا انجام شدن یا انجام نشدن عمل/تعامل معینی در پاسخ به امر یا مسئله‌ای یا به‌منظور اداره یا حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شود، پیامدهایی به وجود می‌آید [۲]. در جدول ۱،

جدول (۱): کدهای باز مستخرج از مصاحبه اول جدول

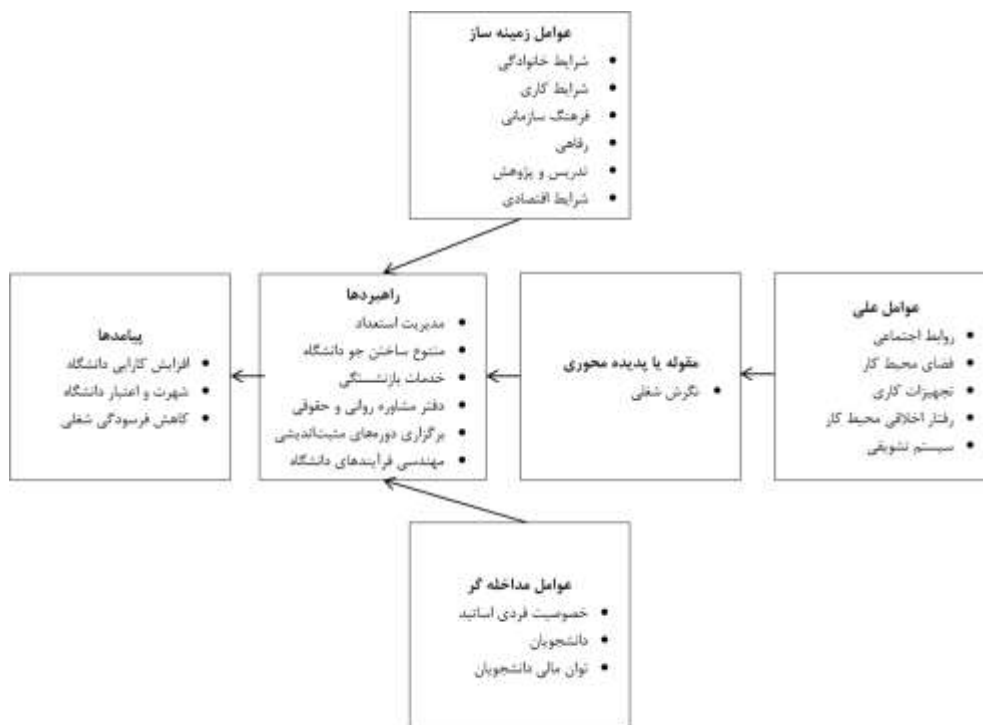
کدهای باز	جملات استخراج شده	متن مصاحبه
کیفیت قوانین و مقررات	هر چقدر شرایط، قوانین و مقررات مناسب برای	دانشگاهی که بتواند شرایطی را برای بروز توانمندی‌های اساتید فراهم کند، می‌تواند نشاط و شادی را در کادرش تضمین کند. به‌طور طبیعی، اساتید دانشگاه هر چقدر شرایط، قوانین و مقررات و فضای مناسب برای تعامل در اختیار داشته باشد با رغبت بیشتری در دانشگاه حاضر خواهد شد.
روابط غیررسمی در سازمان	فرصت مطالعاتی از مواردی است که انگیزه خوبی برای استاد ایجاد می‌کند.	نشاط دانشگاه یک نشاط اجتماعی است و دانشجو و استاد در ارتباطی متقابل می‌توانند موجب شادی یا خمودگی در این فضا شوند.
فرصت مطالعاتی	هم‌افزایی از طریق ارتباط اثربخش با دانشجو	موضوع فرصت مطالعاتی از مواردی است که انگیزه خوبی برای استاد ایجاد می‌کند.
تعامل استاد با دانشجو	کار در شرایط ثابت و روتین با شخصیت من که علاقه‌مند به کار متنوع هستم، جور نیست.	این‌که احساس کنم در مواقع بروز مشکل همکارانم کنارم هستند به من احساس رضایت و شادی می‌دهد.
تناسب شغل با شخصیت	برقراری جلسات پرسش و پاسخ بین همکاران برای تبادل دانش	به‌طور کلی نمی‌توان بدون تعامل با فضای بین‌المللی اثرگذاری لازم را داشت. جامعه ما در مسیر افزایش دانش قرار گرفته ولی شرایط به نحوی پیش رفته که سطح علمی و انگیزه دانشجویان برای ادامه تحصیل کاهش پیدا کرده است و تدریس در دانشجویی که انگیزه ندارد، کسالت‌بارترین کار دنیاست. البته بخشی از این خمودگی و بی‌انگیزگی به شرایط اجتماعی بر می‌گردد که افق درخشانی برای جوانان وجود ندارد. شرایط روحی دانشجویان انعکاس وضعیت جامعه است و در شرایط فعلی روحیه خوبی را شاهد نیستیم و تاثیر آن بر روحیه اساتید ناگزیر است.
مدیریت دانش	شایسته‌سالاری از انتظاراتی است که روحیه اساتید دانشگاه را تقویت می‌کند.	ناامیدی ناشی از مبهم بودن شرایط کاری آینده منجر به انتخاب اجباری رشته‌های دانشجویی بدون در نظر گرفتن علاقه افراد است که همین موضوع باعث می‌شود استاد در کلاس نشاط لازم را در دانشجویان نبیند و خود نیز شادابی و رغبت کافی برای تدریس نداشته باشد.
شایسته‌سالاری	جامعه نسبت به گذشته ارج و قرب کمتری به مقام معلم نشان می‌دهد و دلیل آن ساختار ناکارآمد آموزشی است.	جامعه نسبت به گذشته ارج و قرب کمتری به مقام معلم نشان می‌دهد و دلیل ساختار ناکارآمد آموزشی است. این موضوع بر روح و روان معلم (استاد)، تاثیر منفی می‌گذارد.
جریان آزاد اطلاعات	در صورتی‌که بتوانم به هر نوع اطلاعاتی که برای شغلم لازم است، دسترسی آسان داشته باشم بسیار برایم رضایت‌بخش است.	تحقیق و پژوهش برای یک استاد دانشگاه حکم تجدید قوا را دارد فراهم کردن امکانات پژوهش در بهترین حالت ممکن منجر به تقویت روحیه دانش‌پژوهی و رضایت خاطر از عملکرد اساتید می‌شود.
تعامل با سایر سازمان‌ها	نمی‌توان بدون تعامل با فضای بین‌المللی اثرگذاری لازم را داشت.	
همدلی	این‌که احساس کنم در مواقع بروز مشکل همکارانم در کنارم هستند، به من احساس رضایت و شادی می‌دهد.	
انگیزه دانشجویان	شرایط روحی دانشجویان	
احترام دانشجو به استاد	ارج و قرب به مقام معلم	
امید به آینده	نامیدی دانشجوی باعث کاهش نشاط و شادی در من می‌شود.	
فراهم بودن امکانات پژوهشی	فراهم کردن امکانات پژوهش در بهترین حالت ممکن منجر به تقویت روحیه دانش‌پژوهی و رضایت خاطر از عملکرد اساتید می‌شود.	

جدول (۲): مقوله‌ها و زیرمقوله‌های به دست آمده در فرآیند پژوهش

کد انتخابی	کد محوری	کد باز (مفاهیم)
شرایط علی	روابط اجتماعی	روابط غیر رسمی در سازمان، تعامل با جامعه بین‌المللی، تعامل دانشجویان با اساتید، شکل‌های اجتماعی در دانشگاه، تعامل بین همکاران، همکاری با سایر سازمان‌ها، همدلی
	فضای محیط کار	تخصیص فضای سبز، منطقه جغرافیایی دانشگاه، تخصیص سالن ورزشی، معماری متناسب با دانشگاه
	تجهیزات کاری	امکانات فیزیکی موجود در محیط کار، فضای کاری مناسب، کتابخانه مناسب، کلاس‌های درس کاربردی
	رفتار اخلاقی محیط کار	برابری سازمان، همکاری، رقابت سازنده، رفتار غیرسیاسی، کاهش فساد اداری
	سیستم تشویقی	پیشرفت شغلی، شایسته‌سالاری، تقدیر و تشکر از اساتید، ارائه تسهیلات، پاداش، اوقات فراغت، فرصت تحصیل رایگان
شرایط بستر	شرایط خانوادگی	توجه به خانواده، آرامش در محیط خانواده، روابط خانوادگی مناسب، نشاط خانوادگی، حمایت اعضای خانواده
	شرایط کاری	فوانین سازمانی، حمایت سازمانی، سلسله مراتب اختیارات، بستر مناسب برای رشد و توسعه شخصی، سبک رهبری، چشم‌انداز و مأموریت سازمانی، ساعت کاری شناور و منعطف، زمان‌بندی مناسب کلاس‌ها، تناسب شغل با شخصیت، تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی، تمرکززدایی، امنیت اقتصادی
	رفاهی	تغذیه مناسب، ارائه امکانات رفاهی، فراهم‌سازی شرایط سفر، درمان رایگان
	تدریس و پژوهش	طرح درس کاربردی، فراهم بودن امکانات پژوهشی، امکان چاپ مقالات علمی، مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی، مدیریت دانش، امکان پژوهش کاربردی، استفاده از اساتید در پژوهش‌های ملی
	شرایط اقتصادی	مزایای مادی، امنیت اقتصادی
شرایط مداخله‌گر	فرهنگ سازمانی	جریان آزاد اطلاعات، سیستم انتقادات و پیشنهادات، رواج فرهنگ مثبت‌اندیشی، شفافیت، آزادی بیان، آزادی عمل، تحمل اختلاف سلیقه، هویت و همانندی، ارتباطات همه‌جانبه
	خصوصیت فردی اساتید	اعتمادبه‌نفس، عزت‌نفس، اجتماعی بودن، خودباوری، انگیزه کاری، امید به زندگی، آینده‌نگری، عشق و علاقه به کار، امید به آینده، خودکارآمدی، خودگشودگی، هوش هیجانی، هوش معنوی، دین‌داری، خودشکوفایی، قدرت بیان، ابتکار و خلاقیت، خودکنترلی
	دانشجویان	اجرای برنامه‌های فوق‌برنامه با دانشجویان، احترام دانشجو به استاد، رفتار دانشجویان، انگیزه دانشجویان، تلاش دانشجویان، بازخورد دانشجویان و دانش‌آموختگان
مقوله محوری	توان مالی دانشجویان	اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان، تقویت توان مالی دانشجویان، ارائه تسهیلات رفاهی به دانشجویان
	نگرش شغلی	رفتار شهروندی، تعهد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، توانمندی روانشناختی، حمایت مدیریتی
پیامدها	افزایش کارایی دانشگاه	عملکرد دانشگاه، کاهش غیبت، کاهش جابه‌جایی اساتید

کد انتخابی	کد محوری	کد باز (مفاهیم)
	پیامدها شهرت و اعتبار دانشگاه	شهرت و اعتبار دانشگاه بین اساتید، شهرت و اعتبار دانشگاه بین دانشجویان
	کاهش فرسودگی شغلی	نشاط کاری، توجه به اساتید، ایجاد رضایت، ایجاد فرصت‌های لازم برای رشد، سلامت روان
راهبردها	زمینه سازی ایجاد شادمانی سازمانی	مدیریت استعداد، متنوع ساختن جو دانشگاه، خدمات بازنشستگی، ایجاد دفتر مشاوره روانی و حقوقی، برگزاری دوره‌های مثبت‌اندیشی، مهندسی مجدد

در این پژوهش نظریه شادمانی اساتید در قالب یک الگوی بصری ارائه شد.



شکل (۱): مدل پارادایمی پژوهش [۱]

آزاد باید با توجه به این عوامل خاص و عمومی باشد. با توجه به این که خصوصیات فردی اعضای هیئت‌علمی و تلاش و انگیزه دانشجویان، می‌تواند باعث تسهیل تحقق شادمانی، یا محدودیت آن شود، برای افزایش سطح شادمانی اساتید، مدیریت استعداد، ایجاد تنوع در جو دانشگاه، خدمات بازنشستگی، ایجاد دفتر مشاوره روانپزشکی، برگزاری دوره‌های مثبت‌اندیشی و مهندسی مجدد، راهکارهای مناسبی هستند که در صورت عملی شدن، اعتبار و راندمان دانشگاه آزاد در جامعه و بین اساتید و دانشجویان افزایش یافته و بالطبع فرسودگی شغلی بین آن‌ها کاهش پیدا می‌کند.

روایت زیر ارتباط بین این نظریه و موضوع پژوهش را بیان می‌کند: نگرش شغلی با مصادیق رفتار شهروندی، تعهد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، توانمندی روانشناختی و حمایت مدیریتی به‌عنوان مقوله‌ای اساسی و محوری در فرایند ایجاد شادمانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد نقش اصلی را ایفا می‌کند؛ از طرفی روابط اجتماعی، فضای محیط کار، تجهیزات کاری، سیستم تشویقی و رفتار اخلاقی در محیط کار، شادی اعضای هیئت علمی را تحت‌تاثیر قرار می‌دهند و باعث بروز یا گسترش شادی می‌شوند. شرایط خانوادگی، کاری، رفاهی، اقتصادی، همراه تدریس و پژوهش و فرهنگ سازمانی نیز شرایط خاصی هستند که کنش و واکنش‌ها در بستر آن‌ها شکل می‌گیرند؛ لذا برنامه‌ریزی برای ایجاد محیط کار شاد برای اساتید دانشگاه



پایان نیز به جمع‌بندی نظرات نهایی آن‌ها و رتبه یا اولویت‌بندی مولفه‌های پرسشنامه شادی پرداخته شد؛ چرا که روش دلفی به‌دنبال ایجاد توافق و اتفاق نظر مشارکت‌کنندگان در خصوص موارد ذکر شده در پرسش‌نامه است؛ نتایج فوق به‌صورت خلاصه در جدول ۳ ارائه شده است.

۱-۲ نتایج رتبه‌بندی

پس از طراحی پرسشنامه شادی سازمانی و توزیع آن، از ۲۰ متخصص درخواست شد نظرات خود را در رابطه با شاخص‌ها و مولفه‌ها ارائه دهند. در مرحله بعد و به‌عبارتی، مرحله‌ی ارزیابی، کلیه پاسخ‌ها در اختیار اعضا قرار گرفت و درخواست شد پاسخ‌های اولیه‌ی خود را ارزیابی نمایند؛ در

جدول (۳): نتایج دلفی پرسشنامه شادی سازمانی

ردیف	عوامل موثر بر شادی سازمانی	میانگین پاسخ‌ها در دور اول	میانگین پاسخ‌ها در دور دوم
۱	روابط اجتماعی	۶۹	۶۹/۲
۲	فضای محیط کار	۶۴	۶۳/۷
۳	تجهیزات کاری	۶۶/۸	۶۶/۲
۴	رفتار اخلاقی محیط کار	۷۴/۴	۷۴/۱
۵	شرایط خانوادگی	۶۸/۲	۶۷/۹
۶	شرایط کاری	۷۹/۸	۸۰
۷	فرهنگ سازمانی	۶۸/۴	۶۸/۲
۸	سیستم تشویقی	۷۵/۸	۷۶/۱
۹	خصوصیت فردی اساتید	۸۱/۴	۸۱
۱۰	دانشجویان	۷۶/۵	۷۶/۸
۱۱	توان مالی دانشجویان	۶۰/۲	۶۰/۴
۱۲	رفاهی	۷۲	۷۲/۳
۱۳	تدریس و پژوهش	۷۷/۸	۷۷/۹
۱۴	شرایط اقتصادی	۸۱/۶	۸۱/۳
۱۵	نگرش شغلی	۷۶/۲	۷۶/۴
۱۶	افزایش کارآیی دانشگاه	۶۴/۶	۶۴/۸
۱۷	شهرت و اعتبار دانشگاه	۷۱/۸	۷۱/۴
۱۸	کاهش فرسودگی شغلی	۶۸/۸	۶۸/۶
۱۹	زمینه‌سازی و برنامه‌ریزی شادی	۷۰/۴	۷۰/۹

دوم نیز مانند راند اول، هیچ شاخصی حذف نشد و تغییر نکرد؛ برای محاسبه هماهنگی دیدگاه کارشناسان از ضریب توافقی کندال استفاده شده است.

براساس جدول فوق، میانگین راند اول و دوم بالاتر از ۶۰ و اختلاف هر دو راند کمتر از ۱ است؛ بنابراین هیچ معیاری حذف نمی‌شود. در راند

جدول (۴): ضریب توافق کندال (منبع داده‌های پژوهش)

مقدار معناداری	درجه آزادی	ضریب کندال	تعداد کارشناسان	تعداد شاخص‌ها	راند اول
۰/۰۰۳	۱۸	۰/۳۴۵	۲۰	۱۹	راند اول
۰/۰۰۱	۱۸	۰/۶۲۹	۲۰	۱۹	راند دوم

مطالعه در راند دوم مورد استفاده قرار گرفته‌اند. ضریب کندال در راند دوم تکنیک دلفی، ۰/۶۲۹ به‌دست آمده است که نشان می‌دهد وحدت‌نظر کارشناسان در حد خوبی است؛ همچنین مقدار معناداری ۰/۰۰۱ است که نشان می‌دهد با اطمینان ۹۵٪ می‌توان به نتایج به‌دست آمده اتکا کرد. همچنین میانگین امتیازهای تمامی گویه‌ها، حدود ۶۰ است که نشان از

براساس نتایج جدول ۵، مقدار ضریب کندال در راند اول تکنیک دلفی، برابر ۰/۳۴۵ است که نشان می‌دهد وحدت‌نظر کارشناسان در حد متوسط است. همچنین مقدار معناداری ۰/۰۰۳ است که نشان می‌دهد با اطمینان ۹۵٪ می‌توان به نتایج به‌دست آمده اتکا کرد. در نتیجه با صرف‌نظر از شاخص‌هایی که امتیاز زیر ۶۰ کسب کرده‌اند، سایر شاخص‌ها برای

رتبه‌بندی مولفه‌های شادی سازمانی بر اساس نظرهای متخصصان، در جدول ۵ فهرست شده است؛ این جدول شامل تمام موارد به ترتیب میزان توافق جمعی است.

نزدیکی دیدگاه‌ها دارد؛ بنابراین تکنیک دلفی متوقف شد و شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

طبق نتایج جدول ۴، نظرات متخصصان در مرحله دوم، به میانگین نزدیک‌تر شده است که نشان‌دهنده شکل‌گیری اجماع نظر بین آن‌ها است.

جدول (۵): رتبه‌بندی مولفه‌های شادی سازمانی بر اساس نظرات متخصصان

ضریب اهمیت	رتبه‌بندی	عوامل موثر بر شادی سازمانی
۸۱/۳	۱	شرایط اقتصادی
۸۱	۲	خصوصیت فردی اساتید
۸۰	۳	شرایط کاری
۷۷/۹	۴	تدریس و پژوهش
۷۶/۸	۵	دانشجویان
۷۶/۴	۶	نگرش شغلی
۷۶/۱	۷	سیستم تشویقی
۷۴/۱	۸	رفتار اخلاقی محیط کار
۷۲/۳	۹	رفاهی
۷۱/۴	۱۰	شهرت و اعتبار دانشگاه
۷۰/۹	۱۱	زمینه‌سازی و برنامه‌ریزی شادی
۶۹/۲	۱۲	روابط اجتماعی
۶۸/۶	۱۳	کاهش فرسودگی شغلی
۶۸/۲	۱۴	فرهنگ سازمانی
۶۷/۹	۱۵	شرایط خانوادگی
۶۶/۲	۱۶	تجهیزات کاری
۶۴/۸	۱۷	افزایش کارایی دانشگاه
۶۳/۷	۱۸	فضای محیط کار
۶۲/۴	۱۹	توان مالی دانشجویان

دانشگاه، فراهم کردن امکان چاپ مقالات علمی برای اساتید، مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی، مدیریت دانش، فراهم کردن امکان پژوهش کاربردی و استفاده از اساتید در پژوهش‌های ملی است، در رتبه چهارم قرار گرفت. مؤلفه دانشجویان و مسائل مرتبط به آن‌ها، مانند اجرای برنامه‌های فوق برنامه با دانشجویان، احترام دانشجو به استاد، رفتار دانشجویان با اساتید، انگیزه دانشجویان، تلاش دانشجویان و بازخورد دانشجویان و دانش‌آموختگان در جایگاه پنجم قرار گرفت؛ مؤلفه‌های نگرش شغلی، سیستم تشویقی، رفتار اخلاقی محیط کار، رفاهی، شهرت و اعتبار دانشگاه، زمینه‌سازی و برنامه‌ریزی شادی، روابط اجتماعی، کاهش فرسودگی شغلی، فرهنگ سازمانی، شرایط خانوادگی، تجهیزات کاری، افزایش کارایی دانشگاه، فضای محیط کار و توان مالی دانشجویان نیز به ترتیب در رتبه‌های ششم تا نوزدهم قرار گرفتند.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد، از دیدگاه متخصصان، شرایط اقتصادی (مانند مزایای مادی دریافتی و امنیت اقتصادی) نسبت به سایر مؤلفه‌ها اهمیت بالاتری دارد. سپس، خصوصیت فردی اساتید در درجه دوم اهمیت قرار دارد که شامل گویه‌هایی مانند اعتماد به نفس، عزت نفس، اجتماعی بودن، خودباوری، انگیزه کاری، امید به زندگی، آینده‌نگری، عشق و علاقه به کار، امید به آینده، خودکارآمدی، خودگشودگی، هوش هیجانی، هوش معنوی، دین‌داری، خودشکوفایی، قدرت بیان، ابتکار و خلاقیت و خودکنترلی است. شرایط کاری نیز شامل گویه‌هایی مانند حمایت سازمانی، امنیت شغلی، سلسله‌مراتب اختیارها، زمینه رشد و توسعه شخصی، سبک رهبری، چشم‌انداز و مأموریت، ساعت کاری شناور و منعطف، زمان‌بندی مناسب کلاس‌ها، تناسب شغل با شخصیت، تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی و تمرکززدایی است و جزء سه مؤلفه اول در نظر گرفته شده است. مؤلفه تدریس پژوهش که شامل مواردی مانند تنظیم طرح درس به‌روز برای اساتید، فراهم کردن امکانات پژوهشی در

## ۴- نتیجه گیری

شادمانی سازمانی به صورت رواج هیجانانگیز مثبت در محل کار (مانند عواطف و وضعیت‌های روانی مختلف) و همچنین ادراکات افراد به صورت افزایش قابلیت‌ها در محیط کار و دستیابی به اهداف در زندگی تعریف می‌شود [۱۹]. نتایج تحقیقات سالاس-والینا و فرناندز<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۷) و وینهوون<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۸) نشان می‌دهد فارغ از نحوه به دست آوردن شادی، این متغیر می‌تواند سلامتی جسمانی را بهبود بخشد [۳۹، ۴۲]؛ و از آن جایی که افراد شاد، احساس امنیت بیشتری کرده، در تصمیم‌گیری بهتر عمل می‌کنند، روحیه مشارکتی بیشتری دارند و در مقایسه با اطرافیان و همکاران از احساس رضایت بیشتری برخوردار هستند [۳۵]. در نتیجه، سازمان‌های مختلف مانند سازمان‌های آموزشی همچون دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، علاوه بر حفظ و آموزش نیروی انسانی، فضا و محیطی مناسب برای افزایش کیفیت عملکرد و رضایت شغلی و در نتیجه بهره‌وری سازمان فراهم می‌آورند [۳۴]. ریشه این موضوع آن است که احساس شادی زمانی تجربه می‌شود که فرد قادر به استفاده از استعدادها و توانمندی‌هایش باشد و از سلامت ذهنی و فیزیکی لازم برخوردار باشد [۳۶]. در این راستا، یکی از مهم‌ترین عواملی که بنا به اعتقاد بسیاری، می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری در یک سازمان شود، توجه به شادی و تزریق آن به کارکنان است. اگر سازمانی بتواند محیطی با نشاط برای کارکنانش ایجاد کند، نتایج مثبت آن شامل خود سازمان نیز می‌شود به این صورت که سازمان می‌تواند از مزایای این افزایش بهره‌وری استفاده کند و موفق‌تر و موثرتر باشد [۲۲]. در مدل شادی استخراج شده، برخی شرایط علی موثر بر نگرش شغلی، به واسطه شرایط مداخله‌گر و همچنین شرایط بستر، از طریق راهبرد زمینه‌سازی برای ایجاد شادی سازمانی، به پیامدهایی همچون افزایش عملکرد و اعتبار دانشگاه و کاهش فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی می‌انجامند.

در این راستا، شرایط علی آن‌دسته از رویدادها و وقایعی هستند که بر پدیده‌ها تاثیر می‌گذارند [۲] و به وقوع یا گسترش پدیده موردنظر می‌انجامند و محقق می‌تواند با توجه به خود پدیده و با نگاه منظم به داده‌ها و بازبینی رویدادها و وقایعی که از نظر زمانی مقدم بر پدیده مورد نظر هستند، شرایط علی را بیابد. در این پژوهش، بر اساس اهمیت، به ترتیب فضای محیط کار، تجهیزات کاری، روابط اجتماعی، رفتار اخلاقی محیط کار و سیستم تشویقی به‌عنوان شرایط علی در مدل شادی سازمانی، مورد تایید قرار گرفتند که نقش مهمی در ایجاد شادی سازمانی بر عهده دارند. برای این‌که شادمانی سازمانی ایجاد شود و افزایش یابد، باید به نتایج ایجاد روابط اجتماعی و قابلیت‌های آن‌ها توجه ویژه شود و با مشخص ساختن اهمیت آن در سازمان، زمینه بهبود اجرای آن را فراهم ساخت که از مهم‌ترین زمینه‌های ایجاد روابط

<sup>10</sup> Salas-Vallina & Fernandez<sup>11</sup> Veenhoven

اجتماعی در سازمان می‌توان به ایجاد روابط غیررسمی، تعاملات با جامعه بین‌المللی، ایجاد تشکلهای اجتماعی، تعاملات سالم بین همکاران، همکاری با دیگر سازمان‌ها و همدلی بین اساتید اشاره کرد. برای این‌که شادی بین اعضای هیئت علمی در محیط کار افزایش یابد، بایستی به فضای محیط کار، منطقه جغرافیایی آن و همچنین دسترسی به تجهیزات به‌روز و مناسب برای انجام کارهای علمی توجه ویژه شود. در نظر گرفتن فضای کاری مناسب برای اعضای هیئت‌علمی، زمینه افزایش روحیه کارکنان را فراهم می‌آورد و اعضای هیئت‌علمی احساس می‌کنند دانشگاه برای آن‌ها ارزش و احترام به‌خصوصی قائل است و در نهایت منجر می‌شود دانشگاه، محل کار خود را بیشتر دوست بدارند و احساس رضایت بیشتری از کار داشته باشند. از سوی دیگر، وجود سیستم تشویقی مبتنی بر شایسته‌سالاری و برابری سازمانی در کنار تسهیلات آموزشی باعث می‌شود افراد احساس کنند با آن‌ها با عدالت برخورد می‌شود و عملکردشان روی ارتقا رتبه علمی‌شان تاثیر دارد.

در رابطه با شایط علی موثر بر شادی سازمانی، پیشنهاد می‌شود در رابطه با فضای محیط کار به تخصیص فضای سبز با سرانه بیشتر، تجهیز محیط دانشگاه به اماکن و امکانات ورزشی و توجه به معماری دانشگاه و رعایت تناسب آن با محیط آموزشی پرداخته شود؛ همچنین در راستای تجهیزات کاری، توجه به امکانات فیزیکی موجود در محیط کار و تجهیز کتابخانه دانشگاه به کتاب‌ها و وسائل آموزشی به‌روز می‌تواند حائز اهمیت باشد. در رابطه با روابط اجتماعی می‌توان به ایجاد تعامل با جامعه بین‌المللی، تعامل دانشجویان با اساتید، ایجاد تشکلهای اجتماعی در دانشگاه، تقویت تعامل و همدلی بین همکاران پرداخت. در راستای رفتار اخلاقی محیط کار، نیز توجه به اصل برابری و رعایت عدالت در بین اساتید، تقویت روحیه همکاری بین اساتید و کارکنان دانشگاه، اجتناب از رفتارهای سیاسی در سازمان می‌تواند موثر باشد. در نهایت، در رابطه با سیستم تشویقی، نیز استقرار نظام شایسته‌سالاری در محیط دانشگاه، تقدیر و تشکر از اساتید به مناسبت‌های مختلف و ارائه تسهیلات و پاداش به اساتید و در نظر گرفتن اوقات فراغت برای اساتید پرداخت.

شرایط مداخله‌گر مواردی هستند که شرایط علی را تخفیف یا به‌نحوی تغییر می‌دهند [۲]. به عبارت دیگر، شرایط علی را تسهیل می‌کنند یا بر اثر این شرایط تداخل ایجاد کرده و مانع آن می‌شوند، در نتیجه، شرایط مداخله‌گر خود به تنهایی منجر به رفتار نمی‌شود اما می‌توانند از طریق شرایط علی بر رفتار اثرگذار باشند. بر اساس اهمیت، مولفه‌های وضعیت دانشجویان، تامین مالی دانشجویان و مشخصات فردی اساتید به عنوان شرایط مداخله‌گر موثر بر شادی سازمانی در نظر گرفته شدند که از سوی دیگر، نقش مهمی در سنجش شادی سازمانی نیز بر عهده دارند. شرایط مداخله‌گر به‌عنوان عوامل تاثیرگذار بر شرایط علی، در سه مقوله مهم خصوصیات فردی اساتید (از طریق توانمندی اساتید، اعتمادبه‌نفس، عزت‌نفس، اجتماعی بودن، خودباوری، انگیزه

می‌گیرد. به‌طور کلی، همه عوامل نامبرده، بر رفتارها و کنش‌ها تاثیر می‌گذارند و نگرش شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند.

در راستای بهبود شرایط بستر، پیشنهاد می‌شود در رابطه با شرایط خانوادگی، توجه به خانواده اساتید، از طریق تخصیص مزایای خاص برای آن‌ها و برگزاری دوره‌های آموزشی برای خانواده‌ها با هدف و تلاش برای ایجاد خانواده شاد در اولویت قرار گیرد. در رابطه با امکانات رفاهی، در نظر گرفتن تغذیه مناسب و امکانات رفاهی برای اساتید، فراهم‌سازی شرایط سفر برای اساتید و فراهم آوردن شرایط درمان رایگان برای اساتید می‌تواند اثربخش باشد. در راستای تدریس و پژوهش، فراهم آوردن امکانات پژوهشی در دانشگاه و امکان چاپ مقالات علمی برای اساتید، مشارکت در فعالیتهای پژوهشی و استفاده از اساتید در پژوهش‌های ملی و فراهم آوردن امکان پژوهش کاربردی برای اساتید می‌تواند مسیر را برای افزایش شادی فراهم نماید. در راستای شرایط کاری، حذف و رفع مقررات سازمانی دست‌وپاگیر در دانشگاه‌ها، حمایت از اساتید از طریق ایجاد امنیت شغلی، و فراهم ساختن بستر برای رشد علمی و شخصی اساتید و ایجاد ساعت کاری شناور و منعطف در دانشگاه می‌تواند موثر باشد. در رابطه با فرهنگ سازمانی، برقراری جریان آزاد اطلاعات در دانشگاه، به‌کارگیری مناسب سیستم انتقادات و پیشنهادات در دانشگاه، ایجاد شفافیت در فعالیتهای دانشگاه فراهم ساختن محیطی برای آزادی بیان در دانشگاه و فراهم ساختن امکان آزادی عمل اساتید و کارکنان در دانشگاه می‌تواند شرایط مناسبی برای ارتقای شادی سازمانی فراهم کند. در نهایت، در رابطه با شرایط اقتصادی می‌توان به تقویت مزایای مادی دریافتی و ایجاد امنیت اقتصادی برای اساتید پرداخت.

به‌طور کلی، همه مقوله‌هایی که در زیرمجموعه شرایط علی، شرایط بستر و شرایط مداخله‌گر قرار دارند، زمینه را برای بهبود مقوله محوری یا همان نگرش شغلی از طریق بهبود رفتار شهروندی، افزایش رضایت شغلی، ارتقاء تعهد سازمانی، درگیری شغلی، افزایش توانمندی‌های روان‌شناختی و در نهایت کسب حمایت مدیریتی فراهم می‌نمایند. در راستای نگرش شغلی، بها دادن به ارزش‌هایی نظیر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، ارائه برنامه‌های توانمندسازی برای کارکنان، توجه به رضایت شغلی اساتید و فراهم ساختن زمینه ایجاد آن می‌تواند موجب بهبود شادی سازمانی گردد.

در نهایت، راهبردهایی توسط افراد، تیم‌ها و سازمان، در پاسخ به شرایط علی و بستر و با توجه به عوامل مداخله‌گر به منظور تحقق مقوله محوری «نگرش شغلی» انجام می‌گردد. راهبردهای استقرار نیز عمل/تعامل یا کنش/کنش متقابل، برای اشاره به تاکتیک‌های اساسی و طرز عمل‌های عادی یا روزمره و چگونگی مدیریت موقعیت‌ها توسط افراد در رویارویی با مسائل و امور به کار برده می‌شود [۲]. راهبردها یا کنش‌ها، اقدامات هدفمندی هستند که راه‌حلی برای پدیده موردنظر فراهم می‌سازند. در این پژوهش، «زمینه‌سازی ایجاد شادمانی سازمانی» به‌عنوان راهبرد

کاری، امید به زندگی، آینده‌نگری و عشق و علاقه به کار) و وضعیت دانشجویان و تامین مالی دانشجویان (از طریق خلاقیت، توجه به علایق دانشجویان، انجام برنامه‌های فوق برنامه با دانشجویان، احترام دانشجو به اساتید، رفتار دانشجویان، انگیزه دانشجویان و تلاش دانشجویان) می‌تواند زمینه را برای بهبود نگرش شغلی تسهیل سازد و یا برعکس، مانع آن شود. در راستای بهبود شرایط مداخله‌گر، پیشنهاد می‌شود به اجرای برنامه‌های فوق برنامه با دانشجویان، احترام متقابل دانشجو و استاد و ارائه بازخورد مناسب با فعالیتهای دانشجویان پرداخت؛ همچنین در راستای توان مالی دانشجو، فراهم ساختن امکان اشتغال دانشجویان با هدف تقویت توان مالی آن‌ها و ارائه تسهیلات رفاهی به دانشجویان می‌تواند اثربخش باشد. در نهایت، در راستای خصوصیات فردی اساتید، تقویت متغیرهای روان‌شناختی نظیر عزت‌نفس، خودباوری، انگیزه کاری، امید به زندگی، عشق و علاقه به کار، امید به آینده، خودگشودگی، هوش هیجانی، هوش معنوی و... در ایجاد شادی سازمانی اثرگذار خواهد بود.

شرایط بستر یا ویژگی‌های زمینه‌ای به عنوان مجموعه خاصی از شرایط هستند که در یک زمان و مکان خاص، جمع می‌شوند تا مجموعه اوضاع و احوال با مسائلی را به وجود آورند که اشخاص با عمل/تعامل‌های خود به آن‌ها پاسخ می‌دهند [۲]. به عبارتی دیگر، مجموعه شرایطی هستند که زمینه پدیده موردنظر را فراهم می‌سازد و بر رفتارها و کنش‌ها تاثیر می‌گذارند. مؤلفه‌های شرایط خانوادگی، شرایط رفاهی، تدریس و پژوهش، شرایط کاری، فرهنگ سازمانی و شرایط اقتصادی به عنوان شرایط بستر در نظر گرفته شدند که مقوله محوری و نتایج منتج از آن را تحت تاثیر قرار می‌دهد و سلسله شرایط خاصی محسوب می‌شوند که در آن استراتژی‌ها و کنش‌های متقابل برای اداره کردن، کنترل و پاسخ به شادی سازمانی صورت می‌گیرد. در کنار شرایط علی، وجود شرایط بستری همچون شرایط خانوادگی که به واسطه دریافت حمایت و دارا بودن روابط خانوادگی سالم، می‌تواند تاثیر چشم‌گیری بر خلقیات افراد در محیط کار داشته باشد، شرایط رفاهی با ارائه امکانات رفاهی در سازمان و دانشگاه‌ها، فراهم‌سازی شرایط سفر، درمان رایگان زمینه را برای ایجاد شادی سازمانی فراهم سازد، شرایط تدریس و پژوهش نیز به واسطه فراهم آوردن امکانات پژوهشی، امکان چاپ مقالات و کتب، مشارکت در فعالیتهای پژوهشی و ارتقای مدیریت دانش می‌تواند نقش مهمی را در افزایش شادی سازمانی ایفا نماید، شرایط کاری از طریق قوانین سازمانی، حمایت سازمانی، امنیت شغلی و به‌خصوص سلسله‌مراتب اختیارات، بر شادمانی اعضای هیئت علمی تاثیرگذار است، فرهنگ سازمانی نیز از طریق جریان آزاد اطلاعات، سیستم پذیرش انتقادات و پیشنهادات، رواج فرهنگ مثبت‌اندیشی، شفافیت، آزادی بیان، آزادی عمل، تحمل اختلاف سلیقه، هویت و همانندی و ارتباطات همه‌جانبه، بستر لازم را برای ایجاد و ارتقای شادی سازمانی فراهم می‌نماید. شرایط اقتصادی نیز به این صورت که درآمد زمینه افزایش رضایت شغلی و شادمانی سازمانی را فراهم می‌سازد، مورد توجه قرار

درونی متغیرهای مؤثر بر شادی سازمانی با تکنیک دیمتال انجام گیرد؛ همچنین پیشنهاد می‌گردد پژوهشی تطبیقی با هدف مقایسه میزان شادی سازمانی در دانشگاه‌های کشور با یکی از دانشگاه‌های اروپایی صورت گیرد و همچنین در پژوهی دیگر، پیشنهاد می‌شود عوامل مؤثر بر شادی سازمانی با استفاده از تکنیک تحلیل شبکه رتبه‌بندی شوند.

### منابع و مأخذ

- [۱] آدابی، مرسد. (۱۳۹۸). ارائه الگوی شادی سازمانی برای اساتید دانشگاه (مطالعه موردی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران). پایان‌نامه دکتری مدیریتی دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد امارات متحده عربی.
- [۲] اشتراوس، آنسلم، کورین، جولیت. (۱۳۹۰). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها. ترجمه بیوک محمدی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران.
- [۳] بیرکس، ملانی؛ و میلز، جین. (۱۳۹۳). تحقیق مبنایی راهنمای عملی بودجه، ترجمه بیوک محمدی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
- [۴] چاوشی باشی، فرزانه. دهقان غفیفی، ناهید. (۱۳۹۳). شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، فصلنامه علوم رفتاری، ش ۱۶، ص ۴۳-۶۶.
- [۵] حق گوینان، زلفا؛ زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلام رضا و رحمتی، محمدحسین. (۱۳۹۴). فهم فرآیند شکل‌گیری نشاط با استفاده از نظریه داده بنیاد، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ش ۴، ۱۳(۲)، ص ۱۴۱-۱۱۹.
- [۶] حیدری، مرضیه؛ چیذری، محمد و صدیقی، حسن. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر شادی در کار با بررسی مدل‌های نظری، دومین کنفرانس بین‌المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی، مشهد.
- [۷] دربان آهسته، علیرضا. ایروانی، هوشنگ. فائزی پور، محمد مهدی. شریف زاده، ابوالقاسم. (۱۳۸۵). تحلیل عوامل تأثیرگذار بر بهبود فرصت‌های مطالعاتی هیأت علمی دانشگاه تهران، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۱۲(۳)، ص ۱۶-۱.
- [۸] روحانی، عباس. ابوطالبی، حمیرا. (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی روش‌های القای خُلق در افزایش شادمانی کارکنان سازمان، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، ش ۲(۶)، ص ۳۱-۳۷.
- [۹] زارعی متین، حسن. جندقی، غلامرضا. حقگوینان، زلفان. (۱۳۸۸). شناسایی مولفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مولفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم، فصلنامه مدیریت دولتی، ش ۱(۲)، ص ۴۸-۳۵.
- [۱۰] سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ و حجازی، الهه. (۱۳۹۷). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، نشر آگه. تهران.
- [۱۱] طاهریان، حسین. فیض، داوود. حیدرخانی، زهرا. (۱۳۹۳). عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها در تأثیر آن‌ها بر تولید علم، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۲۰(۲)، ص ۹۹-۱۱۶.
- [۱۲] عسگری، غلامرضا؛ محمدی، محمود، اسماعیل زاده، مهدی. (۱۳۹۲). شناخت عوامل شادی ساز در میان نسل‌های شاغل در سازمان‌های امروزی، فصلنامه مدیریت

تحقق «شادمانی در سازمان» شناخته شده است. زمینه‌سازی ایجاد شادمانی سازمانی، نیازمند طرح یا برنامه‌ای است که در آن رئیس دانشگاه، اعضای هیئت‌علمی و کارکنان که نیازمند پدید آمدن شادمانی در دانشگاه‌ها هستند، باید به شناسایی، اولویت‌بندی، طراحی، ایجاد زیرساخت لازم و اجرای آن بپردازند که به‌صورت مشخص از پنج بخش برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، طراحی، ایجاد زیرساخت لازم و اجرا تشکیل شده است. در راستای زمینه‌سازی و برنامه‌ریزی شادی پیشنهاد می‌شود مدیریت استعداد در دانشگاه و ایجاد دفاتر مشاوره روان‌شناختی، حقوقی و در نهایت مهندسی مجدد ساختارهای دانشگاه مورد توجه قرار گیرد. منظور از پیامدها نیز هنگامی است که هر جا انجام شدن یا انجام نشدن عمل/تعامل معینی در پاسخ به امر یا مسئله‌ای یا به‌منظور اداره یا حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شود، پیامدهایی به وجود می‌آید [۲]. به عبارت دیگر، هر جا انجام یا عدم انجام کنش/واکنش معینی در پاسخ به امر یا مسئله‌ای یا به‌منظور اداره یا حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شود، پیامدهایی پدید می‌آید. در این پژوهش، افزایش کارایی دانشگاه، کاهش فرسودگی شغلی و شهرت و اعتبار دانشگاه به ترتیب به‌عنوان مهم‌ترین پیامدهای شادی سازمانی در نظر گرفته شدند. به‌کارگیری الگوی شادی سازمانی به افراد کمک می‌کند تا علی‌رغم مشکلاتی که در راه رسیدن به هدف وجود دارد، انگیزه خود را حفظ نمایند و هدف و معنای ارزشمند شخصی و ادراک توانایی برای تولید راهبردهایی در دنبال کردن معنای زندگی داشته باشند. شادی در تمام ابعاد زندگی شغلی عنصری ضروری است، و توانمندی باور به داشتن احساس و عملکرد بهتر در کار را فراهم می‌نماید. شادی با فراهم‌سازی بستر سلامت ذهنی، خلق مثبت و کنار آمدن مؤثر با موقعیت‌ها که شامل ارزیابی مجدد، حل مسئله و مقابله مناسب از رویدادهای فشارزا باعث افزایش بهره‌وری سازمان می‌گردد. شادی یک متغیر مهم فردی بر نحوه سازگاری فرد در موقعیت‌های تنش‌زای شغلی به شمار می‌رود. اگر ادراکات معمول انسان با یک مفهوم مثبت از خود و کنترل شخصی و یک دیدگاه خوش‌بینانه حتی کاذب، در مورد آینده همراه شود، نه تنها در اداره مسائل و مشکلات روزانه، بلکه در کنار آمدن با حوادث بسیار استرس‌زا و تهدید کننده به افراد کمک می‌کند. در واقع با توجه به این‌که افراد شاد در برابر مشکلات و فشارهای گوناگون در راستای حذف عوامل فشارزا تلاش بیشتری می‌کنند. در راستای افزایش کارایی دانشگاه، می‌توان تقویت رفتارهای مثبت نظیر افزایش عملکرد، کاهش غیبت و کاهش جابه‌جایی اساتید را مورد توجه قرار داد. در رابطه با کاهش فرسودگی شغلی، شناسایی زمینه‌های فرسودگی شغلی و رفع آن‌ها و توجه به اساتید و ایجاد فرصت‌های لازم برای رشد می‌تواند مورد هدف قرار گیرد و در نهایت، در راستای شهرت و اعتبار دانشگاه، می‌توان به تلاش برای ارتقاء شهرت و اعتبار دانشگاه از طریق اخذ مدارج علمی، آموزشی و ... پرداخت.

در راستای پژوهشی، پیشنهاد می‌شود پژوهشی با هدف تبیین روابط

- دولتی، ش (۵)، ص ۱۶۶-۱۴۹.
- [۱۳] فانی، علی اصغر؛ آقازارتی، مهدی. (۱۳۹۲). شناسایی مولفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مولفه‌ها، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ش ۱۱، (۲۷)، ص ۸۶-۶۹.
- [۱۴] ملک زاده، غلامرضا. راهنما، نرگس. (۱۳۹۵). بررسی عوامل تاثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات. تهران.
- [۱۵] نجاری، رضا. ضماهنی، مجید. آذر، عادل. معارفی، فاطمه. (۱۳۹۴). سنجش مدل سازمان شاد در دانشگاه‌های پیام نور استان خوزستان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ش ۲(۱۳)، ص ۹۸-۷۷.
- [۱۶] هیر، جواف؛ هالت، توماس، ام؛ رینگل، کریستین، ام؛ و سارستد، مارکو (۱۳۹۴). مدل سازی معادلات ساختاری کمترین مربعات جزئی (PLS-SEM)، ترجمه عادل آذر و رسول غلامزاده، انتشارات نگاه دانش، تهران.
- [۱۷] هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۴). مدلیابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل، انتشارات سمت، تهران.
- [۱۸] یمینی دوزی سرخابی، محمد. مظفری فاروق، امین. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر تجارب پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه مطالعات تربیتی و روان شناسی، ش ۱۰(۱)، ص ۱۰۰-۸۳.
- [19] Al-Abedie, A. R. C., Al-Temini, A. H. A. (2015). **The Mediating Effect of Organizational Happiness on The Relationship Between Benevolent Leadership and Organizational Outcomes: An Empirical Study at The University of Babylon**. World Journal of Pharmaceutical Research, 4(09), 214-228.
- [20] Bakker, A. B. (2005). **Flow among Music Teachers and their Students: The Crossover of Peak Experiences**. Journal of vocational behavior, 66(1), 26-44.
- [21] Chan, G., Miller, P. W., Tcha, M. (2005). **Happiness in University Education**. International Review of Economics Education, 4(1), 20-45.
- [22] Claypool, K. K. (2017). **Organizational Success: How the Presence of Happiness in the Workplace Affects Employee Engagement that Leads to Organizational Success (Doctoral dissertation Pepperdine University)**.
- [23] Corlatean, T. (2019). **Right to Happiness—A Challenge for International Organizations and Governments**. Available at SSRN 3459597.
- [24] Fisher, C. D. (2010). **Happiness at Work**. International journal of management reviews, 12(4), 384-412.
- [25] Frey, B. S., Stutzer, A. (2018). **Economics of Happiness**. Springer International Publishing.
- [26] Guerci, M., Hauff, S., Gilardi, S. (2019). **High Performance Work Practices and their Associations with Health, Happiness and Relational Well-being: are there any Tradeoffs?**. The International Journal of Human Resource Management, 1-31.
- [27] Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (1998). **Multivariate data analysis**. Englewood Cliff. New Jersey, USA, 5(3), 207-2019.
- [28] Helliwell, J. F., Huang, H., Wang, S. (2017). **The Social Foundations of World Happiness**. World happiness report, 8.
- [29] Helliwell, J., Layard, R., Sachs, J. (2012). **World Happiness Report**.
- [30] 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.
- [31] Kline, R. B. (2015). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. Guilford publications.
- [32] Lee, W. Y. T., Mironovica, J. (2018). **Trading between Economic Variables to Maximize Happiness: Can Governments Conduct Economic Policy Making to Increase National Happiness?**
- [33] Martínez-Martí, M. L., Ruch, W. (2017). **The Relationship between Orientations to Happiness and Job Satisfaction one Year Later in a Representative Sample of Employees in Switzerland**. Journal of Happiness Studies, 18(1), 1-15.
- [34] Mazuki, R., Samah, A. A., Omar, S. Z., Zawawi, D., Idris, K., D'Silva, J. L., Kamaruddin, N. A. (2017). **Towards Developing a Framework on Happiness and Productivity among Personnel in Institution of Higher Learning**. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(7), 269-278.
- [35] Nierenberg, B., Alexakis, G., Preziosi, R. C., O'Neill, C. (2017). **Workplace Happiness: An Empirical Study on Well-being and its Relationship with Organizational Culture, Leadership, and Job Satisfaction**. International Leadership Journal, 9(3), 2-23.
- [36] Oswald, A. J., Proto, E., Sgroi, D. (2015). **Happiness and Productivity**. Journal of Labor Economics, 33(4), 789-822.
- [37] Saari, L. M., Judge, T. A. (2004). **Employee Attitudes and Job Satisfaction**. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 43(4), 395-407.
- [38] Sachs, J. D., Layard, R., Helliwell, J. F. (2018). **World happiness report, 2018** (No. id: 12761).
- [39] Salas-Vallina, A., Fernandez, R. (2017). **The HRM-Performance Relationship Revisited: Inspirational Motivation, Participative Decision Making and Happiness at Work (HAW)**. Employee Relations, 39(5), 626-642.
- [40] Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., Jodlbauer, S. (2012). **On the Link between Job Insecurity and Turnover Intentions: Moderated Mediation by Work Involvement and Well-being**. Journal of Occupational Health Psychology, 17(3), 354
- [41] Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., Lauro, C. (2005). **PLS path Modeling**. Computational statistics & data analysis, 48(1), 159-205.
- [42] Veenhoven, R. (2008). **Healthy Happiness: Effects of Happiness on Physical Health and the Consequences for Preventive Health Care**. Journal of happiness studies, 9(3), 449-469.
- [43] Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., Van Oppen, C. (2009). **Using PLS path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration**. MIS quarterly, 177-195.
- [44] Yamato, S., & Nakamura, Y. (2018). **The Penetration Situation of the Happy Workplace Program, a Workplace Health Promotion Program in Thailand**. Journal of Japan Society of Sports Industry, 28(3), 235-240.