

شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم

*

(// : // :)

چکیده

با توجه به چالش‌هایی که سازمان‌ها امروزه با آن مواجه هستند، ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلند مدت می‌باشد. در این مقاله ضمن مطالعه ادبیات پژوهش و بررسی پیشینه تحقیق، ۱۰ مؤلفه برای نشاط در محیط کار شناسایی کردیم. با توجه به مؤلفه‌ها پرسش‌نامه‌ای برای سنجش نشاط در محیط کار طراحی گردید. روایی مؤلفه‌ها و پرسش‌نامه‌ی مربوطه با استفاده از نظر اساتید مورد بررسی قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه، پرسش‌نامه را در بین ۳۰ نفر از کارکنان اجرا نموده و پایایی آن مورد تایید قرار گرفت. پرسش‌نامه در نمونه‌ی مورد نظر که شامل ۱۳۴ نفر از کارکنان سازمانهای منتخب در استان قم بود به اجرا درآمد. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که در سازمان‌های منتخب استان قم مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خودکشیودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی 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 می‌باشد.

واژه‌های کلیدی:

، ، ، ، ،

مقدمه

دنیای امروز استرس‌های مختلفی دارد که بسیاری از این استرس‌ها مختص محیط کار می‌باشد [۳]. وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سر کار، بی‌عدالتی در محیط کار، فشار هیأت مدیره و رؤسای سازمان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار هستند. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود [۳].

برخی از ویژگی‌های بهداشت روانی عبارتند از: توانایی لذت بردن از زندگی، انعطاف پذیری، جهش (توانایی حل مشکلات) و خود شکوفایی [۱۹]. از نظر کامپتون مهم‌ترین عامل در سلامت روانی نشاط می‌باشد. همچنین دینر و همکارانش در یک بررسی دریافتند که سلامت روانی با نشاط همبستگی مثبت دارد [۱۳]. مدیران به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که منجر به بهداشت روان کارکنان در سازمان می‌شود توجه نمایند.

توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است.

بیان مسئله

بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه خوشبختی و نشاط، از نظر ۵۰ درصد مردم احساس شادکامی و نشاط مهم‌ترین مسئله‌ی زندگی به شمار می‌رود [۱۳]. از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خشنودی و رضایتمندی افراد جامعه نیز به عنوان یک متغیر کلیدی وارد محاسبات شده است. به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خشنودی و رضایتمندی نکنند نمی‌توان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد [۱۳] که این نشان دهنده‌ی اهمیت شادی و نشاط می‌باشد. امروزه با توجه به اینکه افراد بیش‌ترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند.

با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری شاد کشورهای مختلف توجه‌ی خاص به این موضوع مبذول داشته‌اند.

در دو دهه‌ی گذشته پژوهش پیرامون شادی و نشاط افزایش چشمگیری یافته است. مایرز (۱۹۹۳) در کتابی با عنوان به دنبال شادکامی نوشته است که: تعداد مقالات منتشر شده درباره‌ی شادکامی از ۱۵۰ مقاله در سال ۱۹۷۹ به ۸۷۰ مقاله در یک دهه‌ی بعد افزایش یافته است [۱۳].

مسئله‌ی اصلی در این تحقیق شناسایی مؤلفه‌های شادی و سنجش آنها در سازمان‌های اجرایی استان قم می‌باشد.

شادی در محیط کار

شادی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید [۲۲]. استعدادها شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی، جسمی، روانی است که در درون هر فرد به طور متفاوت موجود می‌باشد. توانمندی‌های درونی سرمایه‌های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهد کرد [۷].

پیشینه‌ی تحقیق

با توجه به نقش و اهمیت شادی و نشاط در محیط کار، طی دو دهه‌ی گذشته پژوهش‌ها در این زمینه افزایش چشمگیری داشته است. چنانچه ذکر شد مایرز بیان کرده است تعداد مقالات منتشر شده درباره‌ی شادکامی از ۱۵۰ مقاله در سال ۱۹۷۹ به ۸۷۰ مقاله در یک دهه‌ی بعد افزایش یافته است [۱۳].

در ادامه به چند تحقیقی که در این زمینه انجام شده است اشاره می‌شود:

- تحقیقات نشان می‌دهد که افراد شاد تحلیل رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کنند [۲۰].
- تحقیقات نشان داده است که کارکنان شاد نسبت به سازمان متعهد ترند [۲۰].
- تحقیق انجام شده روی دانشجویان رشته‌ی تجارت که توسط بارسا و استو در سال ۱۹۹۳ انجام شد نشان می‌دهد که دانشجویان با احساسات مثبت‌تر تصمیم گیرندگان بهتری هستند. مهارت‌های ارتباطی بین شخصی بالاتری دارند که این دو مهارت از ویژگی‌های مهم مدیران موفق می‌باشد [۲۰].

– تحقیق انجام شده در سال ۲۰۰۲ توسط آقای دینر نشان داد که برجسته ترین ویژگی ۱۰ درصد از شادترین دانشجویان دانشگاه ایلینویس، ارتباطات موثر و قوی با دوستان و خانواده و جامعه بود. دینر نتیجه گرفت که برای افزایش میزان شادی باید روی مهارت های اجتماعی متمرکز شد [۲۰].

– تحقیق انجام شده روی ۲۰۰۰۰ پرستار در ایالات متحده ی آمریکا نشان داد که فقدان شادی در محیط کار به اندازه ی استعمال دخانیات برای سلامتی مضر است [۲۳].

اهداف پژوهش

۱. شناسایی مؤلفه های شادی در محیط کار
۲. سنجش میزان مؤلفه های شادی در سازمان های اجرایی استان قم

روش تحقیق، نمونه، جامعه ی آماری و روش نمونه گیری

نوع تحقیق از نظر هدف تحقیقی کاربردی و از نظر روش، تحقیقی توصیفی و از شاخه ی پیمایشی می باشد.

جامعه ی آماری در این تحقیق سازمان های اجرایی استان قم می باشد. با استفاده از نمونه گیری طبقه ای کل سازمان ها را به ۵ طبقه، تقسیم بندی کردیم. در هر طبقه تعدادی سازمان به طور تصادفی انتخاب شد. طبقات و سازمان های انتخاب شده در نگاره شماره ی ۱ آمده است. مجموع کل کارکنان در سازمان های منتخب (اندازه ی جامعه) ۵۹۷ بود. تعداد کل نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری ۱۳۸ بدست آمد.

نگاره ۱. طبقات و سازمان های منتخب

ردیف	طبقات	سازمان های منتخب	اندازه نمونه
۱	آموزشی	– پردیس قم دانشگاه تهران (بخش آموزش) – دانشگاه حضرت معصومه	۱۲
۲	اقتصادی	– سازمان بازرگانی – سازمان صنایع و معادن – اداره ی کل تعاون	۳۴
۳	پژوهشی	– مرکز پژوهش های اسلامی – مرکز تحقیقات کشاورزی و منابع طبیعی – مؤسسه ی استاندارد	۴۱
۴	خدماتی	– اداره ی کل پست (کارشناسان و رؤسای ادارات) – شرکت گاز	۳۷
۵	درمانی	– اداره ی کل بیمه ی خدمات درمانی	۱۴

برای محاسبه‌ی نمونه از فرمول زیر استفاده کردیم .

$$n = \frac{N Z^2 S^2}{(N-1) d^2 + Z^2 S^2}$$

$$s^2 = 0.43$$

با سطح اطمینان ۰.۹۰ درصد و خطای ۰.۰۸ اندازه‌ی نمونه‌ی ۱۳۸ بدست آمد. نمونه‌ی هر طبقه نیز با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد .

$$n_k = (N_k/N) * n$$

برای تعیین مؤلفه‌های شادی در محیط کار و همچنین سنجش روایی پرسش نامه از نظرات ۱۰ تن از خبرگان بهره مند شدیم که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

نگاره ۲. تعیین روایی مؤلفه‌های شادی در محیط کار

امتیاز	مخالف	بی نظر	موافق	کاملاً موافق
خودگشودگی		٪۱۰	٪۵۰	٪۴۰
یادگیری		٪۲۰	٪۷۰	٪۱۰
مثبت اندیشی			٪۵۰	٪۵۰
علاقه به کار		٪۱۰	٪۴۰	٪۵۰
مشارکت		٪۱۰	٪۶۰	٪۳۰
معنادار بودن کار	٪۱۰		٪۵۰	٪۳۰
تعامل با همکاران			٪۷۰	٪۳۰
امنیت		٪۳۰	٪۴۰	٪۳۰
عدالت		٪۱۰	٪۵۰	٪۴۰
ساختار منعطف	٪۲۰	٪۴۰	٪۴۰	٪۰

برای تعیین پایایی پرسش نامه را در بین ۳۰ نفر از کارکنان اجرا نموده و آلفای کرونباخ آن ۰.۹۷۲۷. بدست آمد که نشان دهنده‌ی این است که پرسش نامه از پایایی لازم برخوردار است.

مؤلفه‌های نشاط در سازمان‌ها

پس از بررسی و مطالعه گسترده ادبیات پژوهش و پیشینه‌ی تحقیق در نهایت ۱۰ مؤلفه به عنوان مؤلفه‌های شادی در سازمان استخراج گردید. چنانچه ذکر گردید روایی این

مؤلفه‌ها توسط اساتید محترم مورد تأیید قرار گرفت. این مؤلفه‌ها در زیر به طور مختصر شرح داده شده است.

۱) امنیت در محیط کار

احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آنچه را که شخص دارد و حصول اطمینان از تداوم برخورداری آن در آینده می‌باشد [۱۳]. این سطح شامل اساسی‌ترین مبانی برای محیط کاری شاد است و شامل موارد زیر است:

- ایمنی: خطری در محیط کار شما را تهدید نمی‌کند.
- محیط کاری مناسب: مثل نور، دما، صدا، کیفیت هوا
- حقوق منصفانه: حقوقی که شما به راحتی بتواند با آن زندگی کنید.
- امنیت: امنیت در قبال سوء استفاده‌های کاری و اخراج غیر منطقی [۲۴].

۲) عدالت

اولین تعاریف عدالت به سقراط، افلاطون و ارسطو منسوب است. از نظر ارسطو عدالت یعنی داشتن رفتار برابر با افراد برابر [۵]. بر اساس تئوری عدالت که توسط آقای آدامز مطرح شد هر فردی نسبت نتایج حاصل از کار خود را به نهاده‌هایش در آن کار را با دیگران مقایسه می‌کند. فرد بر اساس این مقایسه احساس عدالت یا بی عدالتی می‌کند [۱]. انواع عدالت در سازمان‌ها عبارتند از:

- عدالت توزیعی: در این نوع عدالت پاداش‌ها و پیامدها مورد مقایسه قرار می‌گیرند که آیا نتایج و پیامدها در بین افراد عادلانه توزیع شده است یا خیر؟
- عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای را به منزله‌ی رعایت انصاف در فرآیندهایی که توسط آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند تعریف می‌کنند [۶].
- عدالت تعاملی (مراوده‌ای): این عدالت منصفانه بودن رفتار تصمیم‌گیرندگان را در فرآیند تصمیم‌گیری سازمان مدنظر قرار می‌دهد [۶].

۳) تعامل با همکاران

انسان اساساً موجودی اجتماعی است و تمایل به ارتباط با دیگران در طبیعت انسان ریشه‌ای ژرف دارد [۱۸]. تحقیقات پزشکی در مورد فواید جسمانی روابط صمیمانه نشان می‌دهد افرادی که دوستی‌های صمیمانه‌ای دارند در حملات قلبی و جراحی‌های بزرگ زودتر بهبود می‌یابند و کمتر در معرض بیماری‌هایی مثل سرطان یا عفونت‌های تنفسی قرار

می‌گیرند [۱۵]. روابط صمیمانه و متعادل در محیط کار علاوه بر تندرستی بر سلامت روانی کارکنان نیز تأثیر مثبت دارد و یکی از فاکتورهای کلیدی برای شادی و نشاط برخورداری از سلامت روانی می‌باشد.

۴) ساختار منعطف

اگر قرار باشد کارکنان توانایی خود را به بهترین شکل بروز دهند باید میزان آزادی و اختیار آن‌ها افزایش یابد. لذا می‌توان گفت بوروکراسی مانع موفقیت افراد شده و روحیه‌ی آنها را نابود می‌کند [۲]. مدیر عامل شرکت اتیکان در فصل دوم کتاب خود - پیروزی در جنگ با بوروکراسی - می‌نویسد:

"زمانی که سازمان‌ها بزرگتر، قدیمی‌تر و موفق‌تر می‌شوند لایه‌های مدیریتی، دپارتمان‌ها، جلسات، گزارشات و قوانین بیش‌تر می‌شوند. لذا سازمان‌ها به علت توسعه‌ی برنامه‌های کاری خود کارکنان و مشتریان خود را نادیده می‌گیرند. به تدریج تماس مدیریت با سازمان کمتر و کمتر می‌شود به طوری که مغرور و خود بین به نظر می‌رسد. این امر موجب رنجش کارکنان می‌شود" [۲۳].

۵) مثبت اندیشی

مراد از مثبت اندیشی تخیل مثبت نیست. زیرا تخیل مثبت پشته‌ای واقعی ندارد و فرد را شکننده و آسیب پذیر می‌کند. مثبت اندیشی مبتنی بر کشف واقعیات خوشایند است [۴]. نگرش مثبت مبتنی بر واقعیات خوشایند سرمنشأ تلاش، پویایی و شادابی است. [۱۳] ذهنیت مثبت می‌تواند سلامت جسمی را نیز ارتقا دهد [۱۵].

۶) یادگیری

نقطه‌ی آغاز مباحث یادگیری سازمانی به اواخر دهه‌ی ۷۰ و اوایل دهه‌ی ۸۰ میلادی برمی‌گردد [۱۰]. یادگیری سازمانی به معنای توانایی سازمان در کسب بصیرت و دانش از خود و سازمان‌های دیگر و ایجاد تغییر در عملکرد خود بر اساس بصیرت و دانش جدید می‌باشد. در یادگیری سازمانی، دانش جدید خلق می‌شود و از آن دانش در عمل استفاده می‌شود [۸]. سیمون مدیر عامل شرکت هرمان میلر یادگیری سازمانی را اینگونه تعریف می‌کند: «یادگیری سازمانی عبارت است از جست و جو کردن، پذیرفتن و در آغوش گرفتن تغییرات» [۱۰].

۷) خود گشودگی

خود گشودگی باعث شادی در محیط کار می شود و بالعکس پنهان کردن تفکرات و احساسات واقعی منجر به عدم نشاط و شادی در محیط کار خواهد شد [۲۴]. به اشتراک گذاشتن اطلاعات باعث اعتماد در افراد شده و آنها احساس ارزشمند بودن می کنند [۲۴]. گلמן معتقد است که زمانی که شما (مدیران) با گشودگی با افراد ارتباط برقرار می کنید از خلاقیت و انرژی آنها به بهترین نحو استفاده خواهید کرد. اگر شما (مدیران) این کار را انجام ندهید افراد احساس می کنند که به منزله ی چرخ دنده ی ماشین می باشند و شاد نخواهند بود [۲۱].

۸) مشارکت

مطالعات روان شناسی بارها نشان داده است که توانایی کنترل عوامل محیطی اساسی ترین مؤلفه برای شادی می باشد. زمانی که ما در تصمیماتی که بر ایمان مهم است شرکت می کنیم و برای ساختن آینده ی خود فعالانه وارد عمل می شویم شادتر خواهیم بود [۲۳]. مشارکت از دیدگاه اسلام باعث بهره گرفتن از توانمندی دیگران می شود و همدلی و صمیمیت را افزایش می دهد [۱۷]. مدیریت مشارکتی یکی از شیوه های نوین انگیزشی در اداره ی مؤثر سازمان های تولیدی و خدماتی در بخش های خصوصی و عمومی است. مدیریت مشارکتی بر این منطق استوار است که افراد در تصمیم سازی ها و تصمیم گیری هایی که بر سرنوشت آنها اثر می گذارد مشارکت کنند، در کارهای خود آزادی عمل بیش تری داشته باشند و بر زندگانی کاری خود کنترل هایی اعمال نمایند [۱۶].

۹) معنا در کار

معنا دار بودن کار و زندگی مهمترین عاملی است که موجب انبساط روحی انسان می شود. بیشتر روان شناسان وجود معنا در زندگی را عامل اساسی برای واداشتن آدمیان به ادامه ی زندگی به طور عام و فراهم کردن زندگی شاد و همراه با خرسندی به طور خاص می دانند. اساسی ترین مفاهیمی که می توانند به زندگی انسان معنا دهند ایمان به امور متعالی می باشد [۱۱]. انسانها نه تنها در زندگانی دنبال هدف هستند بلکه در محیط کار نیز می خواهند حکمت و معنای کار معلوم باشد [۲]. بر اساس نظریه ی نشاط و خوشبختی واقعی یکی از منابع نشاط انجام کارهای مفید و هدفمند است که به معنای انجام کارهایی است که به منظور دستیابی به ارزش ها صورت می گیرد و هدفی فراتر از ارضای تمایلات فردی را دنبال می کنند [۱۳]. مشاغل که برای افراد معنا دار است، دست یافتن به شادی در محیط کاری را تسهیل می کند [۲۴].

(۱۰) علاقه به کار

در دنیا عشق قدرتمندترین نیرو است و دنیای کار را نیز در برمی گیرد [۱۴]. محیط کار در سازمان‌های امروزی انسان را به سوی فقر روانی سوق می‌دهد. به منظور مقابله با این روند انسان‌ها از حضور عشق در کار و روح در فضای کاری سخن می‌گویند. گاهی اوقات دفاع از نظریه‌ی حضور عشق در کار تا آن جا بالا می‌گیرد که حتی به نتیجه‌گیری‌هایی نظیر حضور عشق در کار باعث سود بیش تر می‌شود منتهی می‌گردد [۱۴]. به تعبیر شهید مطهری: انسان باید به کارش عشق داشته باشد، آن وقت است که شاهکارها بوجود می‌آید. شاهکار ساختمانی عشق است نه پول و درآمد. با پول می‌شود کار ایجاد کرد اما با پول نمی‌شود شاهکار ایجاد کرد [۱۲]. دکتر الکسیس می‌گوید: اشخاصی که با حرارت و عشق به کار فعالیت بسیاری انجام می‌دهند، کار و سرگرمی برای آن‌ها لذت بخش است و کمتر فرصت غصه خوردن خواهند داشت [۹].

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مقاله برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف-اسمیرنف، آزمون میانگین یک جامعه‌ی آماری و آزمون فریدمن استفاده شد. برای بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده گردید. بر اساس نتایج این آزمون همگی متغیرهای تحقیق نرمال هستند. همچنین به منظور بررسی وضعیت مؤلفه‌های شادی و نشاط در طبقات مختلف جامعه از آزمون میانگین یک جامعه‌ی آماری استفاده گردید.

در سازمان‌های آموزشی مؤلفه‌های عدالت و خودگشودگی در وضعیت نامناسب و متغیرهای یادگیری، مثبت اندیشی، مشارکت، معنادار بودن کار، علاقه، ساختار منعطف، تعامل با همکاران و امنیت در حد متوسط است. در نهایت شادی و نشاط در سازمان‌های آموزشی در وضعیت متوسط می‌باشد.

در اداره کل خدمات درمانی استان قم متغیرهای عدالت و مشارکت در وضعیت نامناسب و متغیرهای یادگیری، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار، علاقه، ساختار منعطف، تعامل با همکاران و خودگشودگی در حد متوسط است. متغیر امنیت وضعیت مناسبی دارد. در نهایت شادی و نشاط در اداره کل خدمات درمانی استان قم در وضعیت متوسط می‌باشد.

در سازمان‌های خدماتی متغیرهای عدالت و مثبت اندیشی در وضعیت نامناسب و متغیرهای یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن کار، علاقه، ساختار منعطف، تعامل با همکاران و امنیت در حد متوسط است. در نهایت شادی و نشاط در سازمان‌های خدماتی استان قم در وضعیت متوسط می‌باشد.

در سازمان‌های اقتصادی متغیرهای عدالت، مثبت اندیشی، ساختار منعطف و یادگیری در وضعیت نامناسب و متغیرهای خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن کار، علاقه، تعامل با همکاران و امنیت در حد متوسط است. در نهایت شادی و نشاط در سازمان‌های اقتصادی استان قم در وضعیت متوسط می‌باشد.

در سازمان‌های پژوهشی متغیرهای خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی، ساختار منعطف و یادگیری در وضعیت نامناسب و متغیرهای معنادار بودن کار، علاقه، تعامل با همکاران و امنیت در حد متوسط است. در نهایت شادی و نشاط در سازمان‌های پژوهشی استان قم در وضعیت نامناسب می‌باشد.

و در نهایت در سازمان‌های اجرایی استان قم متغیرهای خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی، ساختار منعطف و یادگیری در وضعیت نامناسب و متغیرهای معنادار بودن کار، علاقه، تعامل با همکاران و امنیت در حد متوسط است. در نهایت شادی و نشاط در سازمان‌های اجرایی استان قم در وضعیت نامناسب می‌باشد که در نگاره شماره ۳ نتایج آن آمده است.

نگاره ۳. وضعیت کلی میانگین مؤلفه‌های شادی و نشاط در سازمان‌های اجرایی استان قم

متغیرها	تعداد	میانگین	وضعیت
یادگیری	۱۳۴	۲.۷۱۳۹	نامناسب
خودگشودگی	۱۳۴	۲.۷۳۸۸	نامناسب
مثبت اندیشی	۱۳۴	۲.۶۴۹۳	نامناسب
مشارکت	۱۳۴	۲.۶۴۷۸	نامناسب
معنادار بودن کار	۱۳۴	۳.۰۰۳۷	در حد متوسط
علاقه به کار	۱۳۴	۲.۹۴۴۰	در حد متوسط
ساختار منعطف	۱۳۴	۲.۵۸۵۱	نامناسب
تعامل با همکاران	۱۳۴	۲.۹۲۱۶	در حد متوسط
عدالت	۱۳۴	۲.۴۰۶۷	نامناسب
امنیت	۱۳۴	۲.۰۶۴۷	در حد متوسط
نشاط	۱۳۴	۲.۷۶۷۶	نامناسب

از آزمون فریدمن هم به منظور رتبه بندی مؤلفه‌های شادی و نشاط در سازمان‌ها استفاده شده است. این مؤلفه‌ها به ترتیب اولویت در نگاره ۴ نشان داده شده‌اند.

نگاره ۴. اولویت بندی مؤلفه‌های شادی و نشاط بر حسب میانگین رتبه با استفاده از آزمون فریدمن

اولویت	مؤلفه‌های نشاط در محیط کار	میانگین رتبه
۱	امنیت	۷.۱۱
۲	معنادار بودن کار	۶.۷۰
۳	علاقه به کار	۶.۵۰
۳	تعامل با همکاران	۶.۴۶
۴	خودگشودگی	۵.۴۱
۵	یادگیری سازمانی	۵.۲۸
۶	مشارکت	۴.۹۰
۷	مثبت اندیشی	۴.۶۸
۸	ساختار منعطف	۴.۲۸
۹	عدالت	۳.۶۹

نتایج و پیشنهادات

در این پژوهش به این نتیجه رسیدیم که خودگشودگی، یادگیری، مثبت اندیشی، علاقه به کار، مشارکت، معنادار بودن کار، تعامل با همکاران، امنیت، عدالت، ساختار منعطف مؤلفه‌های شادی و نشاط در سازمان‌ها می‌باشد. بررسی وضعیت این ابعاد در سازمان‌های استان قم نشان داد که مؤلفه‌های خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی، ساختار منعطف و یادگیری در وضعیت نامناسب و متغیرهای معنادار بودن کار، علاقه، تعامل با همکاران و امنیت در حد متوسط است. در نهایت شادی و نشاط در سازمان‌های اجرایی استان قم در وضعیت نامناسب می‌باشد.

به منظور بهبود مؤلفه‌هایی که در وضعیت نامناسب قرار دارند پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱. در مورد افزایش متغیر خودگشودگی در سازمان مدیران و کارکنان باید اطلاعات

مربوط به علایق و احساسات خود را صریحاً بیان نمایند.

۲. از طریق گفت و گو و تبادل نظر زمینه را برای تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار

فراهم نمایند.

۳. پیشنهاد می‌شود که به کارکنانی که فعالانه در امور مربوط به سازمان مشارکت می‌کنند پاداش داده شود.
۴. برای ایجاد مثبت‌اندیشی در سازمان مدیران و کارکنان باید ابتدا به خود دیدی مثبت داشته باشند. افرادی که نسبت به خود نگرشی مثبت ندارند در مورد دیگران و آینده‌ی شغلی خویش نیز مثبت نخواهند اندیشید.
- ۵- برای ایجاد ساختار منعطف پیشنهاد می‌شود که سطوح سازمانی کاهش یافته و سازمان به سازمانی تخت تبدیل شود.
- ۶- به منظور ایجاد عدالت در سازمان پیشنهاد می‌شود که سامانه‌ی ارزیابی عملکرد کارکنان به طور مستمر مورد اصلاح قرار گیرد و پاداش‌ها بر اساس نتایج حاصل از ارزیابی‌ها صورت پذیرد تا کارکنانی که عملکرد بهتری دارند نتایج بیش‌تری در یافت نمایند.

منابع

۱. الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۹) "مدیریت عمومی"، چاپ پانزدهم، نشر نی.
۲. بنیس، وارن، (۱۳۸۱)، "مدیران کهنه کار، زمانه‌ای نو"، مترجم: فضل‌ا... امینی، انتشارات فرا.
۳. بهداشت روانی در محیط کار (۱۳۸۵)،
www.maghale.net(online available)
۴. پسندیده، عباس (۱۳۸۴)، "رضایت از زندگی"، چاپ اول، انتشارات دارالحديث.
۵. حسین زاده، علی و ناصری، محسن، "عدالت سازمانی"،
http://aftab.ir/articles/(online)
۶. حیدری، فائزه، (۱۳۸۷)، "طراحی مدل فرهنگ سازمانی شایسته در شرکت‌های مشتری محور"، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد (گرایش مدیریت منابع انسانی)، دانشگاه تهران، پردیس قم.
۷. رستم‌خوانی، "سایما"، (۱۳۸۶)، "بخند تا دنیا به تو بخندد"،
www.iranpsychology.ir(online)
۸. زارعی متین، حسن، (۱۳۸۷)، رفتار سازمانی پیشرفته، انتشارات آگه
۹. سماک‌امانی، محمدرضا، (۱۳۸۵)، "شادی در اسلام"، نشر آموزش کشاورزی، مرکز مطالعات و تحقیقات حوزه‌ی نمایندگی ولی فقیه در جهاد کشاورزی.

۱۰. سنگه، پیتر، (۱۳۸۴)، "پنجمین فرمان : خلق سازمان‌های یادگیرنده"، مترجم: حافظ کمال هدایت، چاپ پنجم، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
۱۱. "شادی و نشاط در زندگی حضرت زهرا (س)", مرکز بررسی‌های اسلامی سازمان تبلیغات اسلامی، به نقل از روزنامه‌ی کیهان، پنج شنبه، ۶ مرداد ۱۳۸۴
۱۲. شریفی، احمدحسین، (۱۳۸۷)، "اخلاق زندگی (اخلاق کاربردی)", تدوین نهاد معظم رهبری در دانشگاه‌ها، مرکز برنامه ریزی و تدوین متون درسی، چاپ بیست و ششم، نشر معارف
۱۳. صفری شالی، رضا، (۱۳۸۷)، پروژه‌ی "بررسی عوامل نشاط انگیز در بین جوانان استان قم و ارائه‌ی فرهنگ نشاط و امید در بین جوانان"، به نمایندگی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم
۱۴. کانفیلد، جک و میلر، ژاکلین، (۱۳۷۹)، "شور و شوق در محیط کار"، مترجمین: عباس چینی و نگین صراف، چاپ اول، نشر پیکان
۱۵. لاما، دالایی و کاتلر، هواردسی، (۱۳۸۳)، "هنر شادمانگی: گامی به سوی صلح درون و صلح بیرون"، مترجمین: تینا حمیدی و نغمه‌ی میزانیان، چاپ اول، نشر قطره
۱۶. مک لگان، پاتریشیا و نل، کریستیو، (۱۳۷۷)، "عصر مشارکت"، چاپ دوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۱۷. میرشاهی، علی، "مدیریت مشارکت کارکنان با رویکرد مدیریت اسلامی"، ۱۳۸۵، [http://mydocument.ir/main/index\(online\)](http://mydocument.ir/main/index(online))
۱۸. وایر، (۱۳۸۲)، "روش‌های برقراری رابطه با دیگران"، نشر کتاب مهربان
۱۹. هاشمی اصل، محمد رضا، (۱۳۸۷) "بهداشت روانی چیست؟"، [www.iranpsychology.ir\(online\)](http://www.iranpsychology.ir(online))
20. Boehm.K.J & Lyubomirsky.S (2007), " Does happiness promote career Success ?", Journal of career assessment , vol.16,no.1,pp.101-116.
21. Coleman.D(1998), "emotional intelligence at work", printed in great Britain By Clays Ltd, Ives plc, p.175.
22. Dutton. M.V and Edmund.D.L (2007), "A model of workplace happiness", Journal of selection and development review, 23, 9-14.
23. Kjerulf.A (2007), "happy hour is 9 to 5" E-book (online)[http://positivesharing.com/category/happy at work/](http://positivesharing.com/category/happy%20at%20work/).

24. Kjerulf.A (2007), "make your business happy and rich (online)[http://positivesharing.com/category/happy at work/](http://positivesharing.com/category/happy%20at%20work/).
25. Wallis. C(2005), "The new science of happiness", Time Magazine.