

## «مدیریت بهره وری»

سال نهم - شماره 33 - تابستان 1394

ص ص 92 - 77

تاریخ دریافت مقاله: 93/10/09

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: 94/03/11

## بررسی تاثیر شادی در کار بر بهره وری نیروی انسانی

دکتر مسعود حجازی<sup>1\*</sup>

فریبا تقی پور فرشی<sup>2</sup>

### چکیده

علیرغم رشد روزافزون سازمانها، تحقیقات تجربی کمی در مورد آثار شادی در کار بر بهره وری فرد انجام شده است. علاوه بر آن سنجش شاد بودن در محل کار بطور گسترده ای انجام نشده است. ارتباط مستقیم شادی کارکنان و بهره وری سازمانها موجب گردیده تا سازمانها جهت دستیابی به بهره وری بیشتر، اقدام به ایجاد آموزش های شادی برای کارکنان خود نموده اند. در این پژوهش سعی گردیده تا با ارائه تعریفی از شادی و بر شمردن مزایای شادی برای سازمان ها، مدیران، آنها به ایجاد محیطی شاد برای کارکنان ترغیب شوند. جامعه آماری تحقیق اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد تبریز است که تعداد 120 نفر برای تحلیل بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. در این پژوهش با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری، اطلاعات پردازش می شوند. نتایج این مطالعه نشان داد که شادی در کار بر بهره وری (عملکرد شغلی) فرد تأثیر مثبت دارد.

**واژه های کلیدی:** شادی در کار، تعهد کاری، احساس مثبت در کار، بهره وری، عملکرد شغلی، معادلات ساختاری و مدیران

<sup>1</sup>-استادیار، گروه روانشناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسؤل) [masod1357@yahoo.com](mailto:masod1357@yahoo.com)

<sup>2</sup>-دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

## مقدمه

سازمان‌ها برای نیل به هدف‌های خاصی از جمله تأمین نیازهای عمومی جامعه، ایجاد شده‌اند. برای این منظور یعنی تأمین نیازهای عمومی، به صورتی هرچه بهتر و مطلوب‌تر، باید به کارایی و اثربخشی سازمان‌ها توجه کافی صورت گیرد. از آنجایی که نیروی انسانی یک سازمان، ارزشمندترین سرمایه آن سازمان محسوب می‌شود گسترش فرهنگ سالم اندیشی، قدردانی و تقویت روحیه متقابل لازم است که در برنامه ریزی آموزشی سازمان‌ها در نظر قرار گیرد. از آنجایی که عملکرد و بهره‌وری کارکنان عامل اصلی حرکت سازمانهاست، عوامل متعددی می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد که از جمله این عوامل بسیار مهم، می‌توان از عوامل روانی و مقوله شاد بودن در کار را نام برد. شادی در کار شاخصی از احساس مثبت و تعهدات کاری و آثار مربوط به آن است. علاوه بر آن شادی در کار در ارتباط با احساس مثبت و تعهد کاری و با در نظر گرفتن عوامل احساسی و شناختی بررسی می‌شود (کارل و پلوچت<sup>1</sup>، 2005)

به اعتقاد صاحب نظران مسائل رفتاری، شادابی در محیط کار موجب از بین رفتن اضطراب و نگرانی می‌شود و افراد با انگیزه بالا برای تأمین نیازهای جسمی، روانی، عاطفی و معنوی خود فعالیت می‌کنند، اما چیزی که در سال‌های اخیر بیشتر به چشم می‌آید فراموش شدن هنر شاد زیستن در محیط کار است. احساس نشاط در محیط کار یکی از ضروریات کار است و نقش رؤسا و همکاران در ایجاد فضای شاد برای محیط کار بسیار با اهمیت است.

با توجه به موارد گفته شده، یکی از مهمترین سازمانهای دولتی که رسالت آموزش و پژوهش جامعه را بر عهده دارد، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد. این سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی برای تحقق اهداف و مقاصد آموزشی و پژوهشی کشور باید به نیروی انسانی خود و نیازمندی‌های شغلی آنها در جهت آرمان‌ها و مأموریت‌های موجود، توجه خاصی نشان دهد. از این رو این پژوهش به دنبال بررسی میزان تأثیر عوامل اثرگذار بر بهره‌وری است که با پیدا کردن میزان ارتباط آنها با عملکرد، مدیران سازمان می‌توانند در جهت بهبود فضای کاری سازمان و در نهایت افزایش شاخصهای عملکرد، برنامه ریزی و اقدام کنند.

<sup>1</sup> - Karl & Peluchette

شادی در کار: شادی در کار شامل هر فعالیت میان فردی، اجتماعی یا کاری است که بطور ذاتی (طبیعی) مفرح یا خنده آور است که یک شخص با خنده، شوخی و لذت انجام می‌دهد. مک دوول<sup>1</sup> (2005) شادی در کار را این‌گونه تعریف می‌کند: درگیر شدن در یک فعالیت ویژه که با کار مرتبط نیست ولذت بخش یا سرگرم کننده است. از قبیل فعالیت‌هایی که بر محیط کاری شاد دلالت دارد. تقویت کننده‌ها (مشوق‌ها)، ابتکارات هدفمند و حمایت از تنوعی از فعالیت‌های لذت بخش و شادی آور را منجر می‌شود که بر احساس مثبت و بهره‌وری فردی و سازمانی اثر می‌گذارد. شادی در کار احساسی است که وقتی کار می‌کنید و از آن لذت می‌برید حاصل می‌شود. کار خوبی انجام می‌دهید و به آن افتخار می‌کنید. می‌دانید که کارتان مهم است، در شغل‌تان احساس قدرت و قوت می‌کنید، با کارتان شناخته می‌شوید، احساس مسؤولیت و مالکیت می‌کنید و مسؤولیت را می‌پذیرید

تعهد کاری تحت عنوان رغبت و اشتیاق کارمند برای صرف وقت و انرژی در کار تعریف می‌شود. علاوه بر آن بررسی‌های میدانی کرپاتریک روشن نمود که تعهد کاری در ارتباط با رفتارها و نتایج مثبت مختلفی است که هم با کارمند و هم با سازمان ارتباط دارند (کرپاتریک<sup>2</sup>، 2007) تعهد کاری به انواع تعهد عمومی کار، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و تعهد رابطه‌ای "گروهی" تقسیم می‌شود. برخی اندیشمندان اعتقاد دارند که غرق در کار شدن<sup>3</sup> با جنبه‌های مثبت و منفی موفقیت کاری<sup>4</sup> همبستگی دارد (مانو و همکاران<sup>5</sup>، 2007) غرق در کار شدن، تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد مانند منابع کاری، عوامل شخصی، حمایت‌های اداری و نیاز خانواده و سیاست دولت (یگانه، 1386) سکز مفهوم سازی دیگری از تعهد ارائه می‌دهد. او تعهد کارمند را به صورت یک سازه‌ای که شامل اجزای شناختی، احساسی و رفتاری می‌باشد و با عملکرد فرد ارتباط دارد تعریف می‌کند. سکز همچنین نشان می‌دهد که تعهد کارمند<sup>6</sup> مشابه مفاهیم دیگری (مانند: تعهد سازمانی<sup>7</sup>، رفتار شهروندی سازمانی<sup>8</sup> درگیری شغلی<sup>9</sup>) می‌باشد

<sup>1</sup>-Mc Dowell

<sup>2</sup>-Kirpatrick

<sup>3</sup>-Work Engagement, Work commitment, Job Involvement, Job Engagement

<sup>4</sup>-Work Achievement

<sup>5</sup>-Mauno et al

<sup>6</sup>-Employee Engagement

<sup>7</sup>- Organizational C commitment

<sup>8</sup>-Organizational Citizenship Behavior

<sup>9</sup>- Job Involvement

سی کز<sup>1</sup>، (2006) غرق در کار شدن (تعهد کاری) تحت عنوان Job engagement تعریف می‌شود که رغبت<sup>2</sup> و اشتیاق<sup>3</sup> کارمند را برای صرف وقت و انرژی در کار خود را بیان می‌کند. علاوه بر آن کرپاتریک بحث می‌کند که مکاتبات تجربی روشن نمودند که Job eng. با رفتارها و نتایج مثبت مختلف هم برای کارمند و هم برای سازمان در ارتباط می‌باشد (کرپاتریک، 2007).

احساس مثبت در کار<sup>4</sup>: در روان‌شناسی، احساس، یک هیجان یا حس درونی است که توسط یک فرد تجربه می‌شود. نظریه احساس شاخه‌ای از روان‌کاوی است که تلاش دارد هیجان‌ات و عواطف را در مقوله‌های جداگانه سازماندهی کند و هر کدام را با پاسخ‌های مربوط به خود مرتبط کند. برای مثال احساس شادی و مسرت از طریق لبخند و تبسم قابل مشاهده است و با دیدن تبسم کسی، پی به احساس درونی او برده می‌شود. این احساسات از طریق واکنش‌های ظاهری و فوری فرد در برابر محرک‌ها قابل شناسایی هستند. نظریه احساس بخش بیولوژیکی هیجان را تشکیل می‌دهد توسط تام کینز ارائه شد. در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان احساس مثبت نسبت به کار را به دو دسته تقسیم کرد:

احساس مثبت نسبت به کار: مانند خوشحالی و رضایتمندی و علاقه مندی نسبت به انجام کار. افرادی که احساس مثبتی نسبت به کارشان دارند مشتاق انجام کار هستند، فعال و پرتحرک هستند و کار برای آنها نوعی محرک و انگیزه محسوب می‌شود. احساس منفی نسبت به کار: مانند ناخوشنودی، نارضایتی و علاقه نداشتن نسبت به انجام کار. افرادی که نسبت به کارشان احساس منفی دارند در انجام آن دچار نوعی پریشانی و اضطراب هستند، تند مزاج و زود رنج هستند و در انجام کار ترس و دلهره دارند (کارل و پلوچت، 2005).

بهره‌وری استفاده مؤثر و کارآمد از ورودی‌ها یا منابع، برای تولید یا ارائه خروجی‌هاست. ورودی‌ها یا نهاده‌ها منابعی (نظیر انرژی، مواد اولیه، نیروی انسانی و سرمایه) هستند که برای خلق خروجی یا ستاده (که عبارت است از کالاهای تولید شده یا خدمات ارائه شده توسط یک سازمان) استفاده می‌شود.

<sup>1</sup>-Sakes

<sup>2</sup>-Interest

<sup>3</sup>-Enthusiasm

<sup>4</sup>-Positive Affect

بهره وری مفهومی است که برای نشان دادن نسبت برون داد یک فرد، واحد و سازمان به کار گرفته می شود هر چه بهره وری یک سازمان بیشتر باشد هزینه تولید واحد کار در آن کمتر خواهد بود. در جهان پر رقابت امروز اگر بخواهیم بهره وری سازمان محل کار خود را افزایش دهیم باید با نیروی انسانی کمتر، سرمایه کمتر، زمان کمتر، فضای کمتر و به طور کلی با منابع کمتر، تولید بیشتری داشته باشیم. بهره وری یک سازمان بیش از هر عامل دیگر به دانش، مهارتها، توانایی ها، نگرشها و رفتار کارکنان آن بستگی دارد.

بهره وری مشتمل بر اثربخشی<sup>1</sup> و کارایی<sup>2</sup> عملکرد است کارایی عبارت است از انجام دادن درست کارها و اثربخشی انجام دادن کارهای درست می باشد و افزایش تراز بهره وری در سازمان نتیجه کارایی مدیریت است که حکایت مدیریت خوب را دارد.

### سطوح بهره وری

الف) بهره وری فردی<sup>3</sup>: منظور از بهره وری فردی، استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی های بالقوه فرد در مسیر پیشرفت زندگی خود می باشد. از دید منافع سازمانی ارتقای بهره وری در افراد، بهبود بهره وری سازمان را در پی خواهد داشت. آموزش، یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان و مشارکت افراد در اداره سازمان علاوه بر بهبود بهره وری فرد، موجب افزایش بهره وری در سازمان خواهد شد. به فعل در آوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت و بهره وری فرد و هم سویی با سازمان، و سبب بهره وری سازمان خواهد شد. یکی از دلایل افزایش بهره وری در سازمانهای پیشتاز امروزی رشد و یادگیری در میان کارکنان آن سازمان ها می باشد.

ب) بهره وری سازمانی<sup>4</sup>: بهبود بهره وری در سازمان نتیجه استفاده بهینه و مؤثر و کارآمد از منابع، تقلیل ضایعات، کاهش قیمت تمام شده، بهبود کیفیت، ارتقای رضایت مشتریان، دلپذیری در محیط کار و افزایش انگیزه و علاقه کارکنان به کار بهتر بوده که نهایتاً رشد و توسعه سازمان را در پی خواهد داشت.

<sup>1</sup>-Effectiveness

<sup>2</sup>-Efficient

<sup>3</sup>-Individual productivity

<sup>4</sup>-Organizational efficiency

ابعاد بهره‌وری: امروزه بهره‌وری را تابعی از متغیرهای هفتگانه زیر می‌دانند:

- (1) توان یا آمادگی کار<sup>1</sup>
- (2) شناخت شغل<sup>2</sup>
- (3) حمایت سازمانی<sup>3</sup>
- (4) انگیزش یا تمایل<sup>4</sup>
- (5) بازخورد عملکرد<sup>5</sup>
- (6) اعتبار<sup>6</sup>
- (7) سازگاری محیطی<sup>7</sup>.

در مورد انگیزش تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان بیشترین تمایل را به انجام کارهایی از خود نشان می‌دهند که به طور موفقیت آمیز از عهده آن برآیند و کار برای آنان با انگیزش بوده و یا آرامش روانی برایشان به ارمغان آورد. منظور از بازخورد عملکرد ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه فرد به اوست. در این روش می‌توان عملکردهای بسیار مثبت یا منفی را به طور رسمی مستند ساخت (کرپاتریک، 2007).

شادی در کار و بهره‌وری: یک محیط کاری شاد بهره‌وری بیشتری از یک محیط یکنواخت دارد. افراد شاد، حامل پیام‌ها و رفتارهای شادی بخش هستند و در محیط کار، روابط خوبی با همکاران دارند، در نتیجه در کار گروهی همکاری بهتری خواهند داشت، اگر مدیر باشند، روابط خوبی با کارکنان دارند، اگر در مشاغل اداری و خدماتی باشند، مشتریان راضی‌تر خواهند بود و اگر در بخش فروش باشند، میزان فروش بیشتری خواهند داشت. استفاده از شادی موجب ایجاد یک محیط مثبت می‌شود که در آن ایده‌ها و دانش آزادانه به اشتراک گذاشته می‌شود. در نتیجه جو کاری شاد ممکن است منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان شود. نفوذ شادی در کار ممکن است از عملکرد وظیفه‌ای فراتر رفته و شامل رفتارهای فرا نقشی همانند رفتار شهروندی سازمانی شود. یک مطالعه

<sup>1</sup>-Work Readiness

<sup>2</sup>-Understanding the Occupation

<sup>3</sup>-Organizational support

<sup>4</sup>-Motivation

<sup>5</sup>-Performance feedback

<sup>6</sup>-Credit

<sup>7</sup>-Environmental compatibility

توسط کارل و همکاران رابطه مثبت میان شادی در کار و اعتماد متقابل میان سرپرستان و کارکنان را نشان می‌دهد (کارل و پلوچت، 2005) دو دلیل اصلی می‌تواند ماهیت رابطه میان شادی در کار و رفتار شهروندی سازمانی را تشریح کند: نظریه مبادله اجتماعی و عمل متقابل. کارل و همکاران با نظریه مبادله اجتماعی و عمل متقابل نشان می‌دهند که شادی در کار تاثیرات مثبت بر روی رفتار شهروندی سازمانی دارد. افرادی که در کارشان شاد هستند ممکن است بیشتر مفید باشند و به احتمال زیاد در رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر درگیر شوند. فریدمن و همکاران نشان دادند که سبک کاری شاد منجر به عملکرد بهتر در استفاده متناوب از کار خلاق می‌شود. اگر افراد در یک روز کاری، دارای خلق و خوی شاد باشند، به احتمال زیاد نسبت به روزهای دیگر خلاق تر هستند. از نظر فرآیند شناختی، افراد شاد به لحاظ روانی، منعطف و گشوده ذهن بوده و تفکر خلاق دارند (کاموال و ایسن<sup>1</sup>، 1986)

احساس مثبت و بهره‌وری: احساس مثبت در کار باعث می‌شود ذهن در هنگام تصمیم‌گیری، بازتر و پذیراتر عمل کند. بدین معنی که توجه فرد به مسائل بیشتری جلب می‌شود و گزینه‌های بیشتری را در نظر می‌گیرد. اثر کوتاه مدت احساس‌های مثبت این است که تفکر را خلاق، یکپارچه، انعطاف‌پذیر و نسبت به اطلاعات جدید پذیراتر می‌کند. احساس‌های مثبت علاوه بر آثار کوتاه مدت خود، آثار بلند مدتی نیز در زندگی شخصی و کاری فرد دارد. این احساس‌ها با گسترده‌تر کردن حوزه تمایلات و بازتر کردن فکر، منجر به ایجاد مهارت‌ها، توانایی‌ها و ایده‌های جدیدی می‌شوند که به نوبه خود، سیری صعودی به سوی رشد فردی و شکوفایی و سازش بهتر با محیط را سبب می‌شوند. بنابراین احساس مثبت با افزایش انگیزش و توانایی به عنوان مکانیسم‌هایی از عملکرد، عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد. مطالعات متعدد از احساس مثبت به عنوان پیش‌زمینه‌ای برای رفتار شهروندی سازمانی نام می‌برند. شواهد زیاد نشان می‌دهد هنگامی که افراد روحیه خوبی دارند، احتمال آن زیاد است که به رفتار شهروندی سازمانی بپردازند (کاموال و ایسن، 1986).

تعهد و بهره‌وری: تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آنها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش

<sup>1</sup>-Cameval & Isen

استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد (مک‌دوول، 2005).

شادی در کار و تعهدکاری: دلیل و کینزی پیشنهاد کردند که اگر سازمانها از شادی بالایی بهره‌مند باشند، کارکنان شان با جان و دل کار می‌کنند و مطابق با این پیشنهاد، شادی در کار می‌بایست به دو دلیل تعهد کاری را افزایش دهد:

1- با توجه به ماهیت تعاملی و اجتماعی شادی در کار ممکن است به عنوان تابعی همانند روابط اجتماعی و درون فردی از منابع شغلی باشند.

2- شادی در کار ممکن است به عنوان یک مکانیسم دوره‌بهبود، امکان استراحت افراد در کار را فراهم کند و در نتیجه ترک خدمت را کاهش و تعهد کاری را افزایش دهد (بیکر<sup>1</sup>، 2007)

شادی در کار و احساس مثبت: نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که درگیر شدن در رخدادهای شاد، به خصوص آنهایی که ماهیت اجتماعی دارند، منجر به ایجاد خلق و خوی بهتر در افراد می‌شود. تحقیقات کارنوال و آیسن نشان می‌دهد که محرک‌های شوخ‌انگیز مقبول<sup>2</sup> توان ایجاد احساس مثبت را دارند. برای اینکه محرک خنده‌دار خلق و خوی مثبت را تسهیل کند، باید توسط مخاطب پذیرفته شود و محرک مزبور متناسب با بستر مورد نظر باشد. بنابراین محرکی باعث احساس مثبت می‌شود که اولاً مقبول مخاطب باشد و ثانیاً محرکی مثبت باشد. گابل و همکاران<sup>3</sup> ادعا می‌کنند که رویدادهای مثبت باعث سرعت بخشیدن به احساس مثبت می‌شوند. گابل این رویدادهای مثبت را به دو دسته رویدادهای اجتماعی مثبت و رویدادهایی که به موفقیت فرد منتهی شده‌اند، تقسیم می‌کند (فریدمن و همکاران<sup>4</sup>، 2007)

## تاریخچه

در آغاز دهه نود فرهنگ جدیدی در شرکت‌های بزرگ تحت عنوان شادی پدید آمد. تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که کارکنان به محیط‌های کاری شاد تمایل بیشتری دارند. در یک نمونه شرکت خطوط هوایی جنوب غربی آمریکا با هدف ایجاد فرهنگ

<sup>1</sup>-Bakker

<sup>2</sup>-Accepted Humorous Stimuli

<sup>3</sup>-Gable et al

<sup>4</sup>-Friedman et al

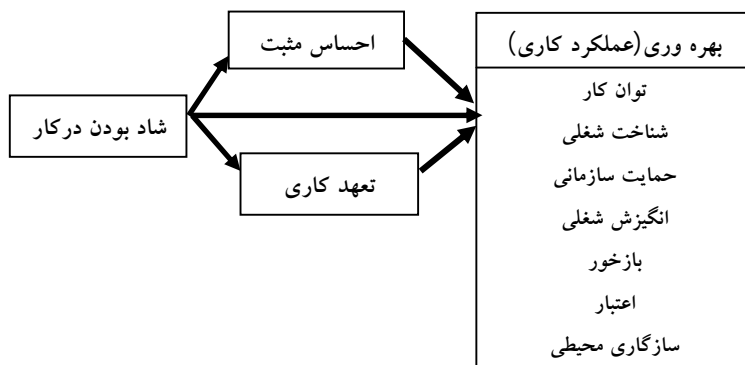


شادی در کار، کارکنان خود را در پرورش محیط های شاد و دوستانه تشویق می کند. در شرکت آی بی ام کارکنان تشویق می شوند تا اتاقهای بازی و فضاهای تخیلی را امتحان کنند.

شرکت گوگل به اذعان یکی از کارمندان یکی از محیط های کاری ای محسوب می شود که به علت تمهیدات مدیریتی خود باعث گردیده است تا کارکنان در محیط کار کمتر احساس خستگی کنند و به معنای مدیریتی از محیط کاری خود رضایت داشته باشند. شرکت گوگل به کارکنان خود اجازه می دهد تا 20 درصد از زمان شان را صرف پروژه های شخصی کنند. همچنین فضای کاری ترتیب داده است تا مغز انسان درگیر بازی های فکری و فعال کننده مغز شود تا در این زمینه ایده های جدید و نوآوری های روز ارائه گردد (ون میل و ووس<sup>1</sup>، 2001)

### مدل مفهومی تحقیق

شواهد نشان می دهد که عملکرد چند بعد است (عملکرد وظیفه ای-رفتار شهروندی سازمانی - عملکرد خلاق) که هر قسمت نشان دهنده یک بخش منحصر از عملکرد کلی شغلی فرد است. احساس مثبت در کار و تعهد کاری به صورت یک مکانیزم احساسی و شناختی به عنوان متغیرهای مداخله گر عمل می کنند که از طریق آن ها پیامدهای شادی در کار بررسی می شود.



شکل 1. مدل تحقیق

<sup>1</sup>-Van Meel & Vos

## ابزار و روش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع تحقیق علی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد تبریز بوده که تعداد 120 نفر برای تحلیل بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. روش انجام تحقیق پیمایشی بوده که مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. متغیرهای تحقیق عبارتند از شادی در کار به عنوان متغیر مستقل، بهره‌وری به عنوان متغیر وابسته و احساس مثبت و تعهدکاری به عنوان متغیرهای مداخله‌گر. برای تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. این روش بر اساس واریانس می‌باشد و به مراتب تعداد نمونه کمتری نسبت به لیزرل نیاز دارد. همچنین این روش نسبتاً جدیدی می‌باشد که کم‌کم جایگزین روش‌های کوواریانس محور می‌شود. این روش به جای داشتن شاخص‌های برازش کل مدل، به علت ماهیت پیش بین آن از تعدادی شاخص‌های آماری مانند متوسط واریانس استخراج شده<sup>1</sup>، ضریب آلفای کرونباخ، پایایی مرکب<sup>2</sup> برای ارزیابی روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری انعکاسی استفاده می‌شود. متوسط واریانس استخراج شده در رابطه با روایی و دو شاخص بعدی در رابطه با پایایی مدل هستند. مقادیر قابل قبول برای این شاخص‌ها بایستی به ترتیب بالاتر از 0,5، 0,7 و 0,7 باشد. برای اندازه‌گیری مدل ساختاری نیز از ضرایب مسیر و ضریب تعیین استفاده می‌شود. برای مدل‌هایی که متغیر مکنون درون‌زا با یک یا دو متغیر مکنون برون‌زا در ارتباط است مقدار ضریب تعیین در حد 0,33 کفایت می‌کند همچنین این نرم‌افزار در سطح آلفای 0,05 و کمتر مقادیر آماره‌تی بالاتر از 1,96 را معنادار می‌داند.

برای جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها یک پرسشنامه 41 سوالی با مقیاس درجه بندی لیکرت بود که شامل 26 سؤال در زمینه با سه متغیر شادی در کار، احساس مثبت و تعهدکاری و 15 سؤال در مورد بهره‌وری است. در این پژوهش برای تعیین روایی، از نظر خبرگان و صاحب‌نظران علوم رفتاری و مدیریت استفاده شد.

<sup>1</sup>-Average Variance Extracted(AVE)

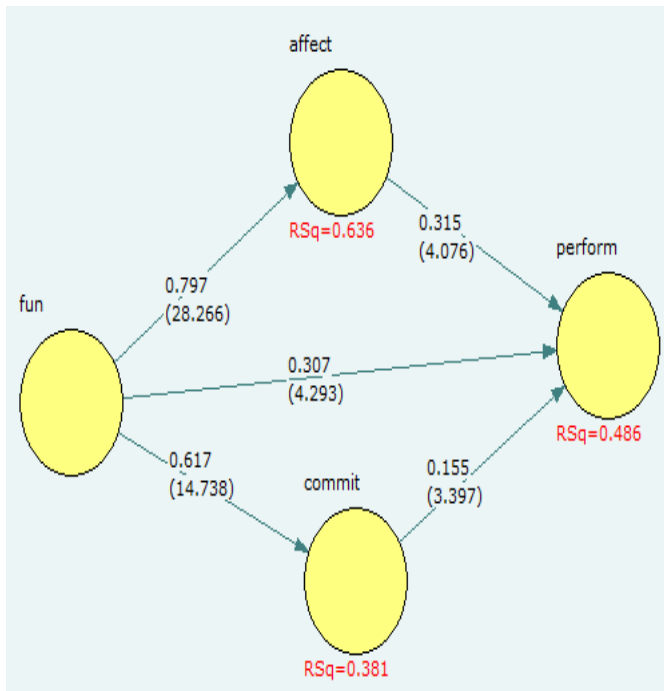
<sup>2</sup>-Composite Reliability(CR)

جامعه آماری تحقیق اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد تبریز بوده که تعداد 120 نفر برای تحلیل بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند.

### یافته ها

در ابتدا فرضیات تحقیق به صورت یکپارچه آورده می شود:

- فرضیه اول: شادی در کار تأثیر مثبت و معناداری بر بهره وری دارد.
  - فرضیه دوم: احساس مثبت تأثیر مثبت و معناداری بر بهره وری دارد.
  - فرضیه سوم: تعهد کاری تأثیر مثبت و معناداری بر بهره وری دارد.
  - فرضیه چهارم: شادی در کار تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد کاری دارد.
  - فرضیه پنجم: شادی در کار تأثیر مثبتی بر احساس معناداری دارد.
- در شکل و جدول زیر به ترتیب خروجی و شاخص های مدل مشاهده می شود.



شکل 1. نتیجه مدلسازی ساختاری

جدول 1. شاخص‌های مدل تحقیق

متغیر	CR	AVE	Cronbach's	R-Square
شادی در کار	0.904593	0.825805	0.770744	---
احساس مثبت	0.905816	0.827852	0.791768	0,636
تعهد کاری	0.882993	0.790502	0.733158	0,381
بهره‌وری	0.858005	0.668324	0.767485	0,486

در شکل 1 مقادیر خارج از پراتز اعداد استاندارد ضرایب تاثیر یا بتا می باشند و اعداد داخل پراتز نیز مقادیر آماره های تی می باشند. با توجه به اینکه تمامی مقادیر آماره ی تی دارای مقادیری بالاتر از 1,96 می باشند لذا دیده می شود که تمامی مسیرها معنی دار بوده و بنابراین تمامی فرضیات تحقیق مورد تایید آماری در سطح اطمینان 99 درصد قرار می گیرند.

همچنین جدول 1 مقادیر شاخص های روایی و پایایی مدل را نشان می دهد. با توجه به توضیحات بخش ابزار و روش مقادیر پایایی بر اساس آلفای کرونباخ و البته پایایی مرکب در حدود قابل قبول خود بوده و بنابراین پایایی تمامی ابعاد مدل و پرسشنامه های مربوطه مورد تایید قرار می گیرد.

در مورد روایی نیز بایستی اشاره نمود که شاخص متوسط واریانس استخراج شده به عنوان روایی دارای مقادیر بالای 0,5 برای تمامی سازه های اصلی تحقیق بوده و بنابراین روایی مدل نیز مورد تایید قرار می گیرد.

تمامی ضرایب تعیین نیز بالاتر از حد قابل قبول 0,33 برای سازه های تک یا دوتایی می باشد و لذا قدرت پیش بین مدل مورد تایید است. در حقیقت متغیرهای وابسته چه به صورت انفرادی نظیر شادی در کار برای احساس مثبت و تعهد و چه به صورت چندگانه نظیر شادی در کار، احساس مثبت و تعهد برای بهره‌وری دارای قدرت پیش بینی لازم هستند.

## بحث و نتیجه گیری

از آنجایی که دانشگاه ها یکی از پرارزشترین نهادهایی هستند که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد و همچنین یکی از مهمترین سازمان های دولتی می باشد که رسالت آموزش و پرورش نیروی انسانی را عهده دار است، لذا در زمینه تحقق اهداف

و مقاصد آموزشی خود بایستی به نیروی انسانی خود و نیازمندی‌های شغلی آنان توجه خاصی مبذول دارد. در این بین دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان زیر نظام‌های عمده نظام آموزش عالی در فرآیند توسعه یک کشور به عنوان مرکزی که به تربیت و آماده ساختن نیروهای انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت برای پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف می‌پردازند، نقش حیاتی و کلیدی را بر عهده دارند. کار زمانی بهترین کارایی را دارد که شادی و نشاط با آن تلفیق شده باشد. بطور کلی نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در جامعه آماری مورد مطالعه (دانشگاه آزاد اسلامی) شادی در کار بر بهره‌وری فرد تأثیرگذار است. این موضوع منطقی به نظر می‌رسد. زیرا اجتماعی شدن با همکاران، به احتمال زیاد کارکنان را وادار می‌کند که با یکدیگر بهتر کار کنند. براین اساس این افراد در مبادله‌های اجتماعی مانند کمک به همکاران بیشتر شرکت میکنند. مکانیسم‌های احساسی و شناختی احساس مثبت و تعهدکاری نیز در فرآیند کلی تأثیر گذار هستند. زیرا فعالیت‌هایی مثل معاشرت با دیگران و به اشتراک گذاشتن رویدادهای مثبت با دیگران و شاد بودن در محیط کاری می‌تواند احساسات مثبتی را به افراد القا کند که به دنبال آن عملکرد کاری و بهره‌وری را بهبود بخشد. کارکنانی که در محیط کاری شان احساس شادی و نشاط بیشتری دارند خود را در کارها بیشتر درگیر می‌کنند و با جان دل برای سازمان شان کار می‌کنند و در نتیجه نسبت به سازمان خود بیشتر احساس تعهد می‌کنند. همچنین شاد بودن در محیط کاری و درگیر شدن در رخدادهای شاد می‌تواند احساسات مثبتی را به افراد القاء کند و در نتیجه تأثیر مثبتی بر احساس مثبت داشته باشد.

مزایای شادی را می‌توان در سه بعد مورد بررسی قرار داد:

مزایا برای سازمان: افزایش تولید - بهبود توانایی تصمیم‌گیری - کاهش غیبت و مرخصی  
 استلاجی کارکنان - انرژی بیشتر افراد شاد برای کار کردن - بهبود ارتباطات - بهبود کار تیمی - تعهد به کسب و کار.

مزایا برای مدیران: سرپرستی یک کار رقابتی - تحقق بیانیه رسالت سازمان - قدردانی عمومی - بهبود نظارت - ارزش‌های رهبری.

مزایا برای کارکنان: هوش هیجانی - شادی در خانه - افزایش تمرکز - عشق به کار - ارزیابی موقعیت خود (یگانه، 1386)

با توجه به ارتباط مستقیم شادی کارکنان با بهره‌وری سازمان‌ها و اینکه ثابت گردیده "سازمان‌هایی که دارای کارکنان شاد تری هستند، بهره‌ور ترند"، لذا سازمان‌ها و مدیرانی که به دنبال افزایش بهره‌وری هستند، می‌توانند با صرف حداقل هزینه و ایجاد محیطی شاد در جهت ارتقای سازمان خود بکوشند از این رو با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی در این خصوص ارائه می‌گردد:

- 1- مطالعات روان‌شناسی نشان می‌دهد که توانایی کنترل عوامل محیطی اساسی‌ترین مؤلفه برای شادی است. بر این اساس استفاده از مدیریت مشارکتی به عنوان یک شیوه انگیزشی در سازمان‌ها بسیار مفید می‌باشد. که بر اساس آن افراد در تصمیم‌گیری‌هایی که بر سرنوشت‌شان مؤثر است، مشارکت می‌کنند.
- 2- با توجه به ارتباط مستقیم شادی در کار و عملکرد وظیفه‌ای، برای اینکه کارکنان بتوانند توانایی خود را به بهترین نحو بروز دهند باید میزان آزادی آنها در انجام کارهایشان افزایش یابد بنابراین بهتر است تا حد امکان بوروکراسی در ادارات کاهش یابد.
- 3- آموزش چگونه شاد بودن در محیط کاری به کارکنان به منظور درک بهتر هدف و رسالت شرکت و به دنبال آن درک بهتر دیدگاه‌های مدیریتی مفید می‌باشد.
- 4- با توجه به تأیید رابطه میان احساس مثبت و بهره‌وری (عملکرد کاری)، توصیه می‌شود از افراد و کارکنانی که عملکرد بهتری دارند، تقدیر شود. زیرا زمانی که افراد احساس قدردانی کنند، احساس بهتری درباره خود و کاری که انجام می‌دهند، خواهند داشت.
- 5- با توجه به اینکه شادی در کار از طریق افزایش تعهد کاری می‌تواند بر عملکرد کاری تأثیرگذار باشد، بنابراین، پیشنهاد می‌شود به کارکنانی که در امور مربوط به سازمان مشارکت می‌کنند پاداش داده شود.
- 6- با توجه به اینکه هر چقدر کار معنادارتر بوده و هدفمند باشد، دستیابی به شادی آسان‌تر است، سازمان باید به کارکنان خود اجازه دهد تا بیشتر در کار خود درگیر شده و به بهترین شکل کار روزمره خود را انجام دهند.
- 7- از آنجایی که ارائه ابزاری از سوی سازمان‌ها به کارمندان برای ایجاد محیط شاد به افزایش رضایت شغلی آنان کمک می‌کند، توصیه می‌شود سازمان‌ها با برگزاری مراسم مختلف و جشن‌ها به ایجاد چنین فضایی کمک کنند.

## منابع:

- سیدجوادین، سیدرضا (1381). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: نگاه دانش چاپ اول.
- یگانه. زهرا. خانواده موفق و با نشاط. (3)1386. چاپ اول. انتشارات پیام نور.
- Bakker, A.B. (2007), Job resources boost work engagement , particularly when job demands are high . Journal of Educational Psychology, 99.
- Carnevale, P.J.D., & Isen, A.M. (1986), The influence of positive affect and visual access on the discovery of integrative solutions in bilateral negotiation. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 37, 1-13.
- Friedman, R.S., Forster, J., & Denzler, M. (2007), Interactive effects of mood and task framing on creative generation. Creativity Research Journal, 19, 141-162
- Karl, K., & Peluchette, J. (2005), How does workplace fun impact employee perceptions of customer service quality? Journal of Leadership & Organizational Studies, 13, 2-13.
- Kirpatrick, C.L. (2007), To invest, Coast or Idle: Second Stage Teachers Enact their Job Engagement. Paper presented at the American Educational Research Association Annual Conference.
- McDowell, T. (2005), Fun at work: Scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes. (Doctoral dissertation, Alliant International University, 2005). Dissertation Abstracts International, 65, 6697
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007), Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, 70.
- Sakes, A.M. (2006), Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology , 21

- 
- Van Meel, J., & Vos, P. (2001), Funky offices: Reflections on office design in the 'new economy' *Journal of Corporate Real Estate*, 3, 322-334