



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۰۵/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

تقویت نشاط سازمانی و انگیزش کارکنان در سازمان شهرداری

امیرحسین ربیعی^۱، امین کاشفی نیا^۲، سید جعفر متولیان^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی
۲. کارشناسی ارشد علوم ارتباطات دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی
۳. کارشناسی حسابداری دانشگاه علمی کاربردی قائمشهر

چکیده:

با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری با نشاط کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع داشته اند، بر این اساس تعداد مقالات منتشر شده در این خصوص در طی یک دهه، افزایش چشمگیری داشته است. رضایت مندی شغلی و نشاط سازمانی از جمله عوامل موثر در کارآیی منابع انسانی سازمان‌ها بخصوص در سازمان شهرداری است. ایجاد سازمان شاد در شهرداری که یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت بلندمدت است، مستلزم رضایتمندی و نشاط منابع انسانی در سازمان شهرداری است. در این تحقیق به راهکارهای رضایت شغلی و نشاط در شهرداری پرداخته می شود.

کلمات کلیدی: نشاط سازمانی، انگیزش کارکنان

۱. مقدمه:

با توجه به چالش های که سازمانهای امروز با آن مواجه اند ایجاد محیطی با نشاط برای کارکنان، یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت بلند مدت سازمان می باشد. اطلاعاتی که در زمینه ی نشاط کارکنان در سازمانهای دولتی وجود دارد بسی ناچیز است. با افزایش تاکیدات در زمینه ی ایجاد سازمان شاد بعنوان یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت بلند مدت سازمان مسئله مهمی که بوجود آمده درک این موضوع است که چگونه می توان شادابی و نشاط را در محیط سازمان برقرار کرد. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان ها سپری می کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می توانند از مزایای ناشی از آن بهره مند شوند. با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری شاد، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبدول داشته اند. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی شود. از نظر کامپتون مهم ترین عامل در سلامت روانی افراد نشاط می باشد. دنیای امروز استرس های مختلفی دارد که بسیاری از این استرس ها مختص محیط کار می باشد. وجود تعارض در



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سر کار، بی عدالتی در محیط کار، فشار هیأت مدیره و رؤسای سازمان نمونه هایی از استرس های محیط کار هستند. در مقابل آرجیل و همکارانش در تحقیقات خود عنوان می کنند نشاط بعنوان سپری در مقابل استرس عمل می کند. به اعتقاد دانشمندان هم اکنون نشانه های افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمانها به چشم می خورد، که پیامدهایی نظیر کاهش کارایی کارکنان، ترک شغل، غیبت و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی در برداشته، بطوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و فرسودگی جانشین آن شده است (نصرآبادی، و همکاران، ۱۳۸۸، ۸۷).

نتایج تحقیقات نشان می دهد که سلامت روانی با نشاط همبستگی مثبت دارد. مدیران به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که منجر به بهداشت روان کارکنان در سازمان می شود، توجه نمایند. توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه ی شادی آنها راهی موثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. بر اساس نتایج پژوهش های انجام شده در زمینه ی خوشبختی و نشاط، از نظر ۵۰ درصد مردم احساس شادکامی و نشاط مهم ترین مسئله ی زندگی به شمار می رود. از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشور ها متغیر های 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 نمی توان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد. که این نشان دهنده ی اهمیت شادی و نشاط می باشد (زارعی، و همکاران، ۱۳۸۸، ۸۰).

در گذشته تحقیقات بیشتر بر هیجانات منفی مثل اضطراب و افسردگی تمرکز می کرد تا بر هیجانات مثبت از قبیل نشاط و رضایت از زندگی. لکن در چند دهه ی اخیر، علاقه ی بسیاری از محققین و نویسندگان به سوی لذت، شادمانی و رضایت از زندگی معطوف گردیده است. از سال ۱۹۶۰ پژوهش های مربوط به شادمانی و نشاط افزایش یافت و سازمان های مختلفی به بررسی آن پرداختند. در این پژوهش ها سه جهت گیری اساسی را می توان مشخص کرد. در برخی از آنها سنجش میزان شادمانی و تهیه ابزارهایی برای سنجش شادمانی هدف اصلی بوده است. در برخی پژوهش ها که بیشتر مورد توجه بوده، بررسی عوامل موثر بر شادمانی مد نظر قرار گرفته است و در گروهی شیوه های افزایش شادمانی ارزیابی شده اند (جعفری، و همکاران، ۱۳۸۱، ۱۵).

ضرورت پرداختن به مقوله ی نشاط و عوامل ایجاد کننده ی آن از آنجا ناشی می شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است. طبق نظر متخصصان مدیریت، بزرگترین کلید برای بهره وری، کارکنان شاد است، بین شادی در کار و بهره وری ارتباط روشنی وجود دارد، از دیگر آثار شادی و نشاط در محیط کار می توان به افزایش سود، افزایش تولید، بهبود توانایی تصمیم گیری، افزایش رضایت مشتریان، کاهش غیبت، انجام دادن کارها با اشتیاق بیشتر، بهبود ارتباطات، افزایش تعهد کارکنان به سازمان، تقویت کار تیمی و افزایش خلاقیت و نوآوری و در یک کلام افزایش انگیزش در سازمان اشاره کرد. تحقیق انجام شده روی دانشجویان



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

رشته ی تجارت که توسط بارساد^۱ واستوآدر سال ۱۹۹۳ انجام شد، نشان می دهد که دانشجویانی با احساسات مثبت تر تصمیم گیرندگان بهتری هستند، مهارت های ارتباطی بین فردی بالاتری دارند، که هر دو این مهارتها از ویژگی های مهم مدیران موفق می باشد(زارعی، و حق گوین، ، ۱۳۹۰، ۱۶).

افراد با نشاط به وقایع و رویداد ها به نحو مناسبتری پاسخ می دهند، فشار روانی کمتری تجربه می کنند و سیستم ایمنی آنها نسبت به افراد ناشاد قویتر است. نشاط از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش موفقیت آنها می شود، افراد با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به نحو موثرتری درگیر کارها می شوند. لذا این افراد سالم تر بوده سالهای بیشتری زندگی می کنند و در مدیریت چالش ها موفق ترند و بیشتر برای سازمان مفید واقع می شوند(باهم^۲، ۲۰۰۸، ۴۷).

۲. ادبیات پژوهش

۲.۱. نشاط سازمانی

به لحاظ تاریخی، نشاط و کار همواره در کنار هم بوده اند. برای مثال در عصر کشاورزی آوازه های حین کار به اجرای وظایف شغلی و کارهای تکراری کمک می کرد. نشاط در محیط کار نوعی احساس است. این احساس از درون افراد ناشی می شود و مانند تعریف همه احساسات تعریف این احساس نیز مشکل است. اگر چه تعریف رسمی از نشاط در محیط کار وجود ندارد، اما افراد نشاط را واقعا حس می کنند و همه دقیقا می دانند که چه زمانی در کار، با نشاط هستند. نشاط، تجربه مکرر عواطف و احساسات مثبت، احساس رضایت از زندگی و فقدان نسبی احساسات ناخوشایند است. کارکنانی که در کار احساسات مثبت را بیش از احساسات منفی درک می کنند، کارکنان با نشاطی هستند. کرولف نشاط در کار را احساس نشاطی می داند که از کار فرد مشتق می شود (کرولوف ، ۲۰۰۷ ، ۲۱).

پرایس - جونز نشاط در محیط کار را نگرشی می داند که فرد را قادر می سازد عملکرد خود را به حداکثر رسانده و استعداد های بالقوه خود را شکوفا کند (پرایس جونز ، ۲۰۰۷ ، ۴).

در تعریفی دیگر نشاط در محیط کار، زمانی حاصل می شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خویش از توانایی ها و استعدادهای خود استفاده می کند(داتن و ادموند ، ۲۰۰۸ ، ۴۱)

استعدادهای شامل مجموعه ای از توانایی های ذهنی، جسمی و روانی است که در درون هر فرد به طور متفاوت موجود می باشد. توانمندی های درونی، سرمایه های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند. احساس رضایت و شادی ماندگار و طولانی، بدون دخالت و تصرف دیگران ایجاد خواهند کرد(رستم خوانی، ۱۳۸۶، ۸۲).

نشاط در محیط کار بدان معنا نیست که افراد می بایست در تمام اوقات احساسی مبتنی بر شادکامی و نشاط در محیط کار دارا بوده و هیچ گاه عواطف منفی معمول در محیط کار همچون عصبانیت، ناکامی، ناامیدی یا شکست را تجربه نکنند. بلکه تمامی این

^۱. Barsad

^۲. Staw

^۳ Boehm



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- احساسات موجب می شود فرد اقدام متفاوتی را در جهت بازگشت روحیه نشاط خود انجام دهد (پرایس جونز ، ۲۰۰۷ ، ۲۱)
- نشاط در کار زمانی به دست می آید که:
- _ فرد کار بزرگی انجام دهد و از انجام دادن آن احساس افتخار کند.
 - _ بداند که کار او از اهمیت بالایی برخوردار است.
 - _ برای کار ارزش قائل است.
 - _ مسؤولیت کار خود را بپذیرد.
 - _ در محیط کار بیاموزد و رشد کند.
 - _ احساس انگیزش و انرژی کند.
 - _ در محیط کار فرد تفریح نیز وجود داشته باشد (کرولوف ، ۲۰۰۷ ، ۲۱).

۲.۲. عوامل زمینه ای موثر بر شادکامی و نشاط کارکنان

اثر سن بر شادکامی

شاید چنین تصور شود که نشاط با دوره معینی از زندگی مرتبط می باشد. در حالی که مطالعات بین المللی زیادی نشان می دهد که نشاط را نمی توان مختص دوره خاصی از زندگی (نوجوانی، جوانی، پیری) دانست، هر چند که عوامل پیش بینی کننده نشاط ممکن است که در طول زمان تغییر کند(بطور مثال رضایتمندی از روابط اجتماعی و سلامت بدنی در سنین بالاتر مهمتر هستند و یا در دوره نوجوانی بر خلاف بزرگسالی نوسانات بیشتری از حالات شادی و نشاط وجود دارد- شاید این مساله ناشی از این باشد که جوان ترها هم شادی و هم ناشادی های خود را گزارش می دهند، اما مسن ترها تنها به بیان شادکامی های خود می پردازند).

مطالعات دیگر از وجود منحنی U شکل در رابطه سن و شادکامی خبر می دهند، بر این اساس سطوح بالاتری از شادکامی در نقاط سنی بیشتر و کمتر(پیرترین و جوانترین) و پایین ترین سطح رضایت از زندگی را سن متوسط تقریباً ۲۳ تا ۵۰ سال پیشنهاد می دهند. به نظر می رسد چنین رابطه ای در مورد کارکنان نیز وجود دارد، به این ترتیب که هنگامی که اشخاص برای اولین بار وارد محل کار خود می شوند بسیار مشتاق و خشنود هستند چیزی که آن را اثر ماه عسل^۴ می نامند، در خلال چند سال بعد به دلیل این که با سرعت مورد انتظارشان پیشرفت نکرده اند، دچار سرخوردگی و ناخشنودی می شوند و دوباره پس از ۶ یا ۷ سال مجدداً خشنودی به سراغ آنها می آید و از آن به بعد بطور یکنواخت افزایش می یابد(غلامزاده، ۱۳۸۸، ۵۱).

۴ . Honey Moon Effect



اثر جنسیت بر شادکامی

وود و همکاران او در تحلیل آماری ۹۳ مطالعه که اکثر آنها در امریکا انجام شده بود به این نتیجه رسیدند که زنان بطور متوسط کمی خوشحال تر از مردان هستند. همچنین آنها کمی عواطف مثبت تر و رضایتمندی بیشتری از زندگی داشتند. همچنین این اثرات مثبت، برای افراد متاهل کمی قویتر بود. زنان و مردان هم در طول و هم در بخش و قسمت شاد و ناشاد زندگی متفاوتند. زنان جوان شادتر از مردان جوان هستند، اما عکس آن در مورد زنان و مردان مسن تر صادق است یعنی زنان مسن ناشادتر از مردان مسن هستند، این موضوع ممکن است به این دلیل باشد که زنان بیشتر از مردان از اثرات سو دوران پیری رنج می برند در حالی که مردان در حال بهره بردن از مزایای دوران بازنشستگی و کناره گیری از شغل سود می برند.

عابدی (۱۳۸۳) شادی زنان و مردان را متفاوت می داند، یعنی زنان خیلی تغییر می کنند ولی مردان ثبات بیشتری دارند به عبارت دیگر شادی زنان با دوره های مختلف ناشادی همراه است ولی مردان چه شاد باشند و چه ناشاد خیلی تغییر نمی کنند، در واقع نمی توان گفت مردان از زنان یا زنان از مردان شادترند بلکه می توان گفت که شادی زنان و مردان متفاوت است. اما با این همه به نظر می رسد با توجه به یافته های دیگر پژوهش ها، باید کمی محتاط تر نسبت به این موضوع نظر داد چرا که در جریان یک بررسی آماری که نتایج ۱۴۶ بررسی دیگر را جمع بندی کرده است مشخص گردید که کمتر از یک درصد از شادی های زندگی به جنسیت اشخاص بستگی دارد و نتایج یک بررسی مشابه نیز به این نتیجه رسید که زن ها بطور کلی کمی شادتر از مردان هستند و با استناد به یک بررسی دیگر که در ۱۶ کشور مختلف انجام گرفت می توان گفت که زنان و مردان حدودا به یک اندازه خود را بسیار شاد، راضی یا ناراضی توصیف می کنند. بررسی دیگر که توسط ۶۸ پژوهشگر در ۳۹ کشور جهان بر روی ۱۸۰۳۲ نفر دانشجو انجام شد نیز به نتایج مشابهی دست یافت (غلامزاده، ۱۳۸۸، ۵۲).

اثر سطح تحصیلات بر شادکامی

رابطه تحصیلات و شادکامی همانند رابطه ثروت و شادکامی است. یعنی در کل نمی توان گفت هر چه تحصیلات بیشتر شود شادکامی بیشتر می شود. ولی از آنجا که ممکن است افراد با تحصیلات بالاتر حداقل قادر به برآورده کردن نیازهای اساسی زندگی باشند، بنابراین ممکن است میزان شادکامی آنها حداقل به این دلیل کم نباشد. روی هم رفته بین میزان تحصیلات و شادکامی رابطه حتمی وجود ندارد. بعضی مطالعات رابطه مثبتی میان سطوح بالاتر تحصیلات و شادکامی یافته اند در حالی که بعضی دیگر بالاترین رضایت از زندگی را با سطح متوسطی از تحصیلات مرتبط می دانند.

کیفیت تحصیلات ممکن است به ویژگی های قابل مشاهده ای در سطوح فردی مربوط باشد، مانند: انگیزش، هوش، پیشینه خانوادگی و غیره. بنابراین به طور ایده آل باید به مطالعاتی نظر کنیم که ناهمگونی های غیرقابل مشاهده، کنترل شده باشند. اثر



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مثبت تحصیلات با شادکامی توسط فلور و اسوالد کشف شد. به زعم ادینگتون^۵ و همکاران ارتباط بین تحصیلات و شادکامی صرفاً بصورت غیر مستقیم است. تحصیلات بطور بالقوه حتی می تواند موجب ایجاد مشکل در دستیابی به شادکامی گردد، البته در صورتی که منجر به وجود آمدن انتظارات برآورده نشده و در نتیجه عدم دستیابی به اهداف گردد (غلامزاده، ۱۳۸۸، ۶۹).

۲,۳ عوامل روانی_ بهداشتی موثر بر شادکامی و نشاط کارکنان

یافته ها نشان می دهد عوامل شخصیتی و ژنتیکی فرد مستقل از عوامل محیطی بر میزان شادکامی و نشاط فرد در محیط کار موثر است. بطور کلی افراد با روحیه مثبت و ویژگی های چون کانون کنترل درونی، ثبات عاطفی و اعتماد به نفس چه در محیط کار و چه در زندگی خصوصی از شادابی و نشاط بالاتری برخوردار هستند. تعداد قابل توجهی از مطالعات به بررسی ارتباط شخصیت و شادکامی پرداخته اند.

شخصیت

بسیاری از روانشناسان معتقدند که ساخت اصلی شخصیت آدمی بوسیله پنج صفت کلی نشان داده می شود که عبارتند از: برونگرایی، روان رنجوری، توافق پذیری، وجدان گرایی و انعطاف پذیری (غلامزاده، ۱۳۸۸، ۵۸).

نیرومند ترین شواهد مبنی بر رابطه بین ویژگی های شخصیتی و شادکامی از فراتحلیل دنو و کوپر^۶ نشأت گرفته است، نتایج این مطالعات حاکی از آنست که چهار عامل برونگرایی، روان رنجوری، وظیفه شناسی و توافق پذیری زمینه ساز بروز احساس شادکامی هستند، به زعم برخی پژوهشگران عموماً چنین به نظر می رسد که برونگرایی و روان رنجوری اساس زیستی شادکامی و توافق پذیری و وظیفه شناسی به ترتیب زمینه ظهور مولفه های اجتماعی و موفقیت شادکامی را فراهم می سازند (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۵، ۲۶).
(۱) برونگرایی: صفات همراه با این عامل شخصیتی عبارتند از: اجتماعی بودن، جرات، جمع گرایی و فعال بودن. تحقیقات نشان می دهد برونگرایی بهترین پیش بینی کننده شادمانی و درونگرایی بهترین پیش بینی کننده عاطفه منفی و بی نشاطی است. این مطالعات ارتباط برونگرایی و شادکامی را چنان مسلم و قوی نشان می دهد که برخی تعریف شادکامی را بدون برونگرایی صحیح نمی دانند و تعریف خود را از شادکامی این گونه بیان می کنند: شادکامی چیزی است به نام برونگرایی ثابت، پژوهش های متعددی این تعریف از شادکامی را ارائه می کنند (غلامزاده، ۱۳۸۸، ۵۸).

دینر و همکاران در تبیین ارتباط برونگرایی و شادکامی چندین فرضیه مطرح کرده اند، بر پایه فرضیه نخست افراد برونگرا زمان بیشتری را با دیگران می گذرانند و در جمع بودن بیش از تنها بودن برای آنها نشاط آور است. دومین فرضیه مطرح می کند افراد برونگرا به دلیل داشتن سیستم پاداش فعال تر، هیجان های مثبت بیشتری را تجربه می کنند، بنابراین شادکامی آنها به اجتماعی بودن آنها ارتباطی ندارد. بر پایه فرضیه سوم افراد در جوامع پیشرفته ناگزیرند زمان بیشتری را در جمع بگذرانند، از این رو تعامل

^۵. Edgington

^۶. Deneve & Cooper



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فرد- موقعیت^۷ در افراد برونگرا به شادکامی بیشتر می انجامد. فرضیه چهارم نیز بیان می کند افراد برونگرا بیشتر از افراد دورنگرا هیجان های مثبت را تجربه می کنند(مغانلو و وفایی، ۱۳۸۸).

۲) روان رنجوری: صفات همراه با این عامل شخصیتی عبارتند از: اضطراب، افسردگی، خشم، پرخاشگری، خجالت زدگی، دستپاچگی، نگرانی و هیجان های تند. روان رنجوری بصورت منفی با شادکامی در ارتباط است. در تبیین ارتباط منفی روان رنجوری با شادکامی باید گفت افسردگی و اضطراب از وجوه عامل روان رنجوری و از تظاهرات اصلی ناشاد بودن است. افزون بر این روان رنجورخویی با اضطراب و هیجان های منفی همراه است، از سوی دیگر روان رنجور خویی با رضایت از زندگی و سلامت روان که یکی از مولفه های شادکام بودن است، ارتباط معکوس دارد.

۳) وظیفه شناسی: صفات همراه با این عامل شخصیتی عبارتند از مسئولیت پذیری، دقت، نظم، برنامه داشتن، پرکاری، علاقمند بودن به پیشرفت و پشتکار(غلامزاده، ۱۳۸۸، ۵۹).

نتایج تحقیقات نشان می دهد بین وظیفه شناسی و احساس شادکامی همبستگی مثبت نسبتاً متوسطی وجود دارد(حقیقی و همکاران، ۱۳۸۵، ۱۲).

در تبیین این ارتباط باید گفت وظیفه شناسی با فراهم آوردن زمینه موفقیت افزایش احساس شادکامی را به دنبال دارد. همچنین این افراد به سبب داشتن ویژگی هایی چون خویشتن داری، کفایت و تلاش برای موفقیت سلامت روانی بیشتر و بیماری های جسمانی کمتری نیز دارند(مغانلو و وفایی، ۱۳۸۸، ۲۴).

۴) توافق پذیری: صفات همراه با این عامل شخصیتی عبارتند از: ادب و نزاکت، قابلیت انعطاف، خوش فطرتی، همکاری و بخشنده بودن و رقت قلب(غلامزاده، ۱۳۸۸، ۵۹).

نتایج تحقیقات نشان می دهد بین توافق پذیری و احساس شادکامی همبستگی مثبت نسبتاً متوسطی وجود دارد(حقیقی و همکاران، ۱۳۸۵، ۱۶).

سلامتی

سلامت و شادکامی با یکدیگر ارتباط دارند. برخی از تحقیقات از جمله مطالعات علیپور و همکاران(۱۳۷۹)، بیانگر این نکته هستند که شادکامی، دستگاه ایمنی را تقویت می کند و تقویت دستگاه ایمنی سلامت فرد را بهبود می بخشد. سالوی^۸ و همکاران(۲۰۰۱) نیز معتقدند که عواطف مثبت، به خصوص شادکامی، فعالیتهای قلبی عروقی و سیستم ایمنی را بهبود می بخشد. وینهوون^۹(۱۹۸۸) نیز ارتباط شادکامی با سلامت را چنین بیان می کند که اولاً، فقدان شادمانی استرس زاست و استرس می تواند بیماریهای خطرناکی تولید کند. ثانیاً، فرد شادمان در صورت مواجهه با یک بیماری سخت بهتر می تواند از پس آن بر آید و ثالثاً شادکامی برای رشد روانی فرد لازم و مفید است، زیرا شادکامی به شخص کمک می کند که با فشارهای روحی مقابله کند. برخی دیگر از صاحب نظران از جمله

^۷. Person- Situation

^۸.Salovey

^۹ Vinhoven



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مایرز(۱۹۹۲) معتقدند که وجود سلامت شرط اول شادکامی است(جعفری و همکاران، ۱۳۸۱، ۵۲).

وضعیت تاهل

شادکامی در بزرگسالان ارتباط زیادی با وضعیت تاهل دارد. لوپری^{۱۰} و فرایدرس^{۱۱} روند زندگی زناشویی و ارتباط آن با میزان شادکامی را به شکل U تصور می کنند. آنها معتقدند که وقتی فرد تصمیم می گیرد ازدواج کند، نشاط او افزایش می یابد، وقتی که ازدواج صورت می گیرد از نشاط ایجاد شده کم می شود و این کاهش تا زمان رسیدن فرزندان به سن نوجوانی، ادامه می یابد. بعد از این دوره شادکامی مجدداً سیر صعودی پیدا می کند تا به سطح اولیه خود می رسد.

دنو^{۱۲} و همکاران(۱۹۹۹) معتقدند که افراد متأهل نسبت به کسانی که هرگز ازدواج نکرده یا جدا شده اند و یا همسر خود را از دست داده اند، بیشتر احساس شادکامی می کنند. علاوه بر این، افرادی که هنوز ازدواج نکرده اند اما با نامزد مورد علاقه خود زندگی می کنند، از کسانی که تنها زندگی می کنند خیلی شادکامترند. البته این امر به ارزشهای فرهنگی مورد قبول جوامع بستگی دارد. ماستکاسا^{۱۳}(۱۹۹۴) تفاوت میزان شادمانی افراد مجرد و متأهل را اینگونه توضیح می دهد: اولاً طلاق و جدایی استرس زا و ناخوشایند است و ثانیاً، ازدواج مزیت‌هایی برای فرد ایجاد می کند که در غیاب آن فرد از آنها محروم می شود(همان).

- اعتقادات مذهبی

یکی از عوامل مؤثر در ایجاد شادکامی، ایمان مذهبی است. از آنجا که فرد با ایمان دارای ارتباطات و اعتقادات معنوی است، کمتر احساس رها شدگی، پوچی و تنهایی می کند. مایرز(۲۰۰۰) معتقد است: ایمان مذهبی تأثیر زیادی بر میزان شادکامی دارد. ایمان مورد نظر مایرز ایمانی است که حمایت اجتماعی، هدفمندی، احساس پذیرفته شدن و امیدواری را برای فرد به ارمغان می آورد. از نظر گرلی^{۱۴}(۱۹۷۵) فعالیت‌های مذهبی دارای کارکرد‌هایی هستند که نهایتاً موجب افزایش شادکامی فرد می گردد.

هیلز^{۱۵}(۱۹۹۸) در بیان این کارکردها به مواردی از جمله احساس اتصال با معبودی قدرتمند و مقدس، عشق، برابری و احساس در جمع بودن اشاره می کنند. همچنین در مذاهب مختلف ایماژهایی مثل آب، گرما، نور و آتش دیده می شود که به نظر هیلز و آرچیل توجه پیروان این مذاهب به این ایماژها و عناصر یاد شده موجب افزایش شادکامی آنان می گردد. در زمینه تأثیر ایمان و فعالیت‌های مذهبی بر میزان شادکامی افراد، تحقیقات متعددی شده است.

های^{۱۶}(۱۹۸۲) در تحقیق خود گزارش کرده است که ۶۱ درصد کسانی که در مراسم مذهبی شرکت می کنند، احساس آرامش و شادکامی می کنند. در پژوهش دیگری که توسط هالمان^{۱۷}(۱۹۸۷) انجام شد این نتیجه به دست آمد که فعالیت‌های مذهبی از جمله

۱۰. Lupri

۱۱. Freideres

۱۲. Deneve

۱۳. Mastekassa

۱۴. Greely

۱۵. Hils

۱۶. Hay

۱۷. Halman



حضور در کلیسا بر شادکامی افراد می افزاید، آنها در توجیه علت این امر به حمایت اجتماعی که حاصل شرکت در فعالیتهای دسته جمعی است اشاره می کنند. کالدور^{۱۸} (۱۹۹۴) معتقد است که افراد مذهبی نزدیکترین دوستان خود را از میان افراد مذهبی انتخاب می کنند و علاوه بر داشتن احساس نزدیکی به خداوند، نسبت به مردم دید مثبتی دارند که همه این عوامل بر شادکامی آنها می افزاید(همان)

۲,۴ عوامل مؤثر بر نشاط در محیط کار از دیدگاه قرآن و عترت

عوامل مؤثر بر افزایش نشاط در محیط کار از دیدگاه قرآن و عترت، از طریق مطالعه اسناد که شامل تفسیر آیات قرآن و کتب معتبر تشیع و تسنن است استخراج شده است. این عوامل عبارتند از: داشتن اعتقاد راسخ مذهبی، نیایش و دعای خالص، کار و فعالیت، پرهیز از گناه، رفتار نرم و گفتار خوب، سپاسگزاری و قدر شناسی، خدمت به هم نوع، یاری و دلجویی از افراد ناتوان، شاد کردن دیگران، تبسم بر لب داشتن، ورزش، درستکاری، صمیمیت و محبت، آراسته بودن و مسافرت که این عوامل علاوه بر اثر بهبود عملکرد و بهره وری در محیط کار، در صووت خالص بودن نیت سبب ارتقای مقام معنوی خود شخص نیز می شود(یوسفی و همکاران ۱۳۸۶، ۳۵).

۲,۵. توانمندی‌ها و کاستی‌های مدل‌های مرتبط با نشاط کارکنان

در این بخش ضمن در نظر گرفتن عوامل کلی مؤثر بر شادکامی و نشاط کارکنان و مدل‌های مرتبط که در بخش قبلی به آنها اشاره گردید، بنا داریم ضمن مقایسه تطبیقی میزان حضور و وجود عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در هر یک از مدل‌های مرتبط، از بین آنها مدل مناسبتر برای این تحقیق را بر گزینیم.

^{۱۸}. Kaldor



جدول (۱) مقایسه تطبیقی مدل های معرفی شده در خصوص نشاط بر اساس عوامل موثر بر نشاط کارکنان

مدل شاخص	کرولف	پرایس- جونز	مدل سه بخشی
مثبت اندیشی	✓	×	✓
یادگیری	✓	✓	✓
خودگشودگی	✓	×	✓
مشارکت	✓	✓	✓
معنادار بودن کار	✓	✓	×
علاقه به کار	✓	×	×
تعامل با همکاران	✓	×	×
ساختار منعطف	×	×	×
عدالت	×	✓	×
امنیت	×	✓	✓

با در نظر داشتن جدول فوق، از آنجا که مدل کرولف بیشتر عوامل موثر بر نشاط کارکنان را در بردارد، بعنوان مدل مبنا برای تبیین عوامل موثر بر نشاط کارکنان در این تحقیق در نظر گرفته می شود.

۳. نتیجه گیری

می توان نتیجه گرفت که مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن کار، علاقه به کار، تعامل با همکاران، ساختار منعطف، عدالت، امنیت در رضایت و نشاط کارکنان مهم است. در ادامه راهکارهایی برای تقویت و نشاط کارکنان در شرکتها ارائه میشود:

۱. شادی، مجموعه ای از صفات مختلف همچون: مثبت اندیشی، مهربانی، بخشش، پذیرش خود و دیگران و شاکر بودن است (زارعی و حقیگویان، ۱۳۹۰، ص ۱۶-۱۷).

این عوامل تاثیر بسیاری بر شادی انسانها میگذارد. لذا باید برنامه های فرهنگی و اجتماعی در خصوص بهبود این صفات در بین کارکنان صورت پذیرد و کارکنان نیز با تقویت این صفات، سطح شادی را در خود افزایش دهند تا به آرامش خاطر و رضایت باطن دست یابند.



۲. مشارکت عاملی است که استفاده از آن در هر فعالیت و زمینه ای با کسب موفقیت بیشتر و سریع تر همراه میگردد . مشارکت درونی و برونی باعث نشاط در سازمان شده است . نظام پذیرش و بررسی پیشنهاد ، نظامی مدون برای تقویت نشاط در محیط کار میباشد . همچنین برای تداوم ارائه پیشنهاد از سوی کارکنان پاداش مناسب به پیشنهاد دهنده پیشنهاد میگردد .
۳. توجه به مشارکت کارکنان و مدیران میانی سازمان در فرآیند تصمیم گیری و کاهش میزان برخوردها و تعارضات موجود بین مدیران و کارکنان .
- ۴ . ایجاد اعتماد : نشاط را می توان در سازمان هایی مشاهده کرد که به جای ترس ، در آن ها اعتماد وجود دارد (کرولوف ، ۲۰۰۷ ، ۶۱) .
- اعتماد چسب و ملاتی است که گروه ها و افراد را به یکدیگر پیوند می زند (بنیس ، ۱۳۸۱ ، ۸۰) هرچه اعتماد بیش تری به کارکنان داشته باشید ، شاهد نشاط بیش تری در محیط کار خواهید بود .

منابع:

منابع فارسی

- احمدزاده، فروغ، بررسی ارتباط بین مولفه های هوش عاطفی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان، مجله علوم پزشکی رازی، شماره ۹۳-۱۲۵، ۸۵-۹۳
- اسفندیار، اسماعیل؛ جهانگیرفرد، مجید؛ حسینی، مهدی (۱۳۹۴)، ارزیابی عملکرد سازمان های دولتی، فصلنامه مدیریت، شماره ۳۷
- بازرگان، عباس؛ سرمد، زهره؛ حجازی، الهه (۱۳۷۸)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوم، تهران: انتشارات آگاه
- تابلی، حمید؛ فرامرزی، آلم؛ مصلحی، مهدی (۱۳۹۴)، تبیین نقش هوش عاطفی و مهارت سیاسی در رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین مدیران با رضایت شغلی کارکنان، مدیریت شهری، شماره ۴، ۲۴۸-۲۳۷
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۷۷)، مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت
- سالارزهی، حبیب، کرد، باقر، نصیری اصل، آمنه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین مولفه های هوش عاطفی کارکنان و وفاداری مشتری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان،



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- صفاجو، آناهیتا، رضاییان، علی، شکوهیار، سجاد (۱۳۹۴)، تأثیر مولفه های هوش عاطفی بر تسهیم دانش استراتژیک: مورد کاوی مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران، ماهنامه علمی-ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، شماره ۱۲۵
- طبری، مجتبی؛ قربانی، مهرناز (۱۳۸۸)، نقش هوش عاطفی بر شیوه تصمیم گیری مدیران، فصلنامه، مدیریت، سال ۶، شماره ۱۶
- عامری، میرحسن، خیری قوزلوجه، منیره (۱۳۹۳)، رابطه مولفه های هوش عاطفی با دیدگاه و علایق به فعالیت های بدنی در دانشجویان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه
- فرحبخش، کیومرث، شفیع آبادی، عبدالله، بیگی دزکی، اقدس (۱۳۹۰)، رابطه بین مولفه های هوش عاطفی با تعارض کار خانواده در زنان شاغل در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی
- گلمن، دانیل (۱۳۸۴)، هوش عاطفی در کار، ترجمه ابراهیمی، بهمن، بهین دانش
- عامری، میرحسن، خیری قوزلوجه، منیره (۱۳۹۳)، رابطه مولفه های هوش عاطفی با دیدگاه و علایق به فعالیت های بدنی در دانشجویان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه
- صفاجو، آناهیتا، رضاییان، علی، شکوهیار، سجاد (۱۳۹۴)، تأثیر مولفه های هوش عاطفی بر تسهیم دانش استراتژیک: مورد کاوی مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران، ماهنامه علمی-ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، شماره ۱۲۵
- فولادوند منصور، سکینه؛ محمدی فر، محمد علی؛ نجفی، محمود (۱۳۹۴)، نقش پنج عامل شخصیت، هوش عاطفی و مدیریت زمان در پیش بینی خلاقیت، فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، شماره اول، ۱۳۵-۱۳۵
- قلی پور، آری (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری ها و کاربردها)، انتشارات سمت
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۷)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.
- یوسفی، بهرام، عیدی، حسین، مرادی، لیلیا (۱۳۹۲)، ارتباط هوش عاطفی و مولفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی در اداره ورزش و جوانان شهر کرمانشاه، نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، دوره اول، شماره اول، ۸۳-۷۳



- Abedi H, Ahanchian MR, Babaei B & Davodipour A. Investigation of the relationship between emotional intelligence and dimensions of power sources of high school principals of Neishabour city in academic year ۲۰۰۵-۲۰۰۶. International Research Journal of Applied and Basic Sciences ۲۰۱۳; ۶(۹): ۱۲۷۴-۹.
- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S. and Ripoll, P. (۲۰۱۶). Understanding The Mediating Role of Quality of Work Life on the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors, sychological Reports, ۱۱۸: ۱۰۷-۱۲۷.
- Apte, S. and Khandagle, A. (۲۰۱۶). Assess the Relation between Emotional Intelligence and Quality of Life among the Nursing Faculties, The International Journal of Indian Psychology, ۴: ۱۳۳-۱۴۰.
- Altindag,E.,Kosedagi,Y(۲۰۱۵), The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance,procedia social and behavioral science۲۱۰.۲۷۰-۲۸۲
- Bar- on, R, (۱۹۹۷). The Emotional Quotient Inventorg (EQ-I); A Measure of emotional intelligence, Toronto, Conada: Multi- Health systems.
- Bar- on, R, (۲۰۰۰). Emotional and Social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventorg (EQ-۱).
- Bar-on, R. and Parker, J.D.A. (۲۰۱۴). Handbook of Emotional intelligence, San Francisco Jossy-Bass.
- Bar-on, R. (۲۰۱۳). Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical Manual, Toronto, Canada: Multi – Health System



- Bar-on, R. (۲۰۱۵). Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ – I), In Bar-on, R & Parkrr, D.A. (Eds). The hand book of emotional intelligence, San Francisco, California, jossey baass.
- Goleman, D. (۲۰۰۱). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In C. cherniss and Goleman (Eds), The Emotional intelligence Work place, San Francisco: Gossey- Bass.
- ۴۴. Goleman, D. (۲۰۰۹). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In C. cherniss and Goleman (Eds.) The Emotional intelligence Work place, San Francisco: Gossey- Bass.
- Gunduz,H.,Gunsel,A.,Ulutas,T(۲۰۱۲),effect of emotional intelligence on job satisfaction: an empricial study on call center employees, procedia-social and Behavioral Sciences
- Hoegl,M. Parboteeah,K.P.(۲۰۰۷) "Creativity in Innovative Projects: How Teamwork Matters". J. Eng. Techno Manage.۲۴ .۱۴۸-۱۶۶
- Jais,J.,Mohammad,M(۲۰۱۵),emotional intelligence and job performance: A stdy among Malaysian teacher,procedia economics and finance,vol۳۵,۶۷۴-۶۸۲
- Martinez, M.N. (۱۹۹۷) The smart that count. HR Magazine, ۴۲(۱۱), ۷۲-۷۸
- Rajabi,F.,Malmeier,A(۲۰۱۴), invstigations of relationship between organizational health and organizational justices with organizational commitment between hamedan taxes offices staff, HRM Journal, ۹ th years,۳۱, ۲۳-۴۳
- Stout, R. J., Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (۱۹۹۶) "The role of shared mental models in developing team situational awareness: Implications for training", Training Research Journal , Vol. ۲, pp: ۸۵-۱۱۶.
- Shir Taheri A & Rouzegari F. The role of emotional intelligence in the management and organization, Iran: The First International Conference of New Paradigms of Business and Organizational Intelligence Management, ۲۰۱۷.