

طراحی و ارزیابی الگوی شادمانی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران (مطالعه ترکیبی)
 مرصده آدابی^۱، علی حاجیها^۲، عباس خورشیدی^۳

Designing and evaluating organizational happiness pattern of professors of Islamic azad university of tehran branches (combined study)

Mercedeh Adabi¹, Ali Hajjiha², Abbas Khorshidi³

چکیده

زمینه: مطالعات پیشین به بررسی علل شادمانی سازمانی پرداخته‌اند، اما پیرامون طراحی و ارزیابی الگوی شادمانی سازمانی شکاف تحقیقاتی وجود دارد. **هدف:** طراحی و ارزیابی الگوی شادمانی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای شهر تهران بود. **روش:** در بخش کیفی پژوهش از نوع آمیخته و به صورت اکتشافی و در بخش کمی براساس مدل مفهومی بود. جامعه آماری شامل اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران در سال ۱۳۹۸ بود. تعداد ۲۶ نفر با روش نمونه‌گیری گلوله برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش عبارتند از: مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته. داده‌ها در بخش کیفی پژوهش با استراتژی نظریه داده بنیاد و در بخش کمی با روش تحلیل عاملی تأییدی طرح نظام‌مند اشتراک کوربین و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند. **یافته‌ها:** خروجی حاصل از تحلیل کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی، دستیابی به الگوی مفهومی پژوهش با ۱۹ مقوله و ۱۱۶ مفهوم بود. از ۱۱۶ مفهوم بدست آمده، ۲۷ مفهوم در قالب ۵ مقوله «روابط اجتماعی»، «فضای محیط کار»، «تجهیزات کاری»، «رفتار اخلاقی محیط کار» و «سیستم تشویقی» به عنوان عوامل علی اثرگذار بر شادی سازمانی اساتید معرفی شد. روابط علی با بار عاملی ۰/۶۶ و آماره تی ۱۲/۰۷۲ تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر مقوله اصلی دارد، مقوله اصلی با بار عاملی ۰/۴۴ و آماره تی ۶/۴۴ تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر راهبردها دارد، راهبردها با بار عاملی ۰/۵۷۷ بر پیامدها تأثیرگذار هستند، شرایط مداخله گر با بار عاملی ۰/۴۳۸ بر پیامدها تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد و در نهایت شرایط بستر با بار عاملی ۰/۴۹۸ تأثیر مستقیمی بر پیامدها دارد. **نتیجه‌گیری:** فضای محیط کار، تجهیزات کاری، روابط اجتماعی، رفتار اخلاقی محیط کار و سیستم تشویقی به عنوان شرایط علی در مدل شادی سازمانی، نقش مهمی دارند. **واژه کلیدها:** الگوی شادمانی، سازمانی، اساتید

Background: Previous studies have investigated the causes of organizational happiness, but there is a research gap in the design and evaluation of organizational happiness patterns. **Aims:** To design and display organizational happiness model of faculty members of Islamic Azad University, Tehran Branch. **Method:** In the qualitative part of the research, it was mixed and exploratory and in the quantitative part based on conceptual model. Statistical population included faculty members of Islamic Azad University of Tehran Branches in 1398. 26 people were selected by snowball sampling method. Research tools include semi-structured interviews and researcher-made questionnaires. The data were analyzed in the qualitative part of the research by the data base strategy and in the quantitative part by the confirmatory factor analysis of Strauss Corbin's systematic design and structural equation modeling. **Results:** The result of open, axial and selective coding analysis was to reach the conceptual model of research with 19 categories and 116 concepts. Out of 116 concepts, three were identified as the causal factors affecting the organizational happiness of teachers in the form of "social relationships", "work environment", "work equipment", "work ethic behavior" and "incentive system". The causal relationships with factor loadings of 0.66 and t-statistic 12.072 have a direct and significant effect on the main category, the main factor with 0.44 factor and the t-statistic of 6.44 have a direct and significant effect on the strategies, strategies with the load Factor 577 has an impact on the outcomes, confounding conditions with a factor of 0.438 have a direct and significant effect on the outcomes, and finally a bed condition with a factor of 0.498 has a direct effect on the outcomes. **Conclusions:** Work environment, workplace equipment, social relationships, workplace ethics, and incentive systems play important roles in the organizational happiness model. **Key Words:** Happiness pattern, organizational, professors

Corresponding Author: ahajiha@gmail.com

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت منابع انسانی، واحد امارات، دانشگاه آزاد اسلامی، دبئی، امارات متحده عربی

^۱ Ph.D Student, Department of Human Resource Management, UAE Branch, Islamic Azad University, Dubai, United Arab Emirates

^۲ استادیار، گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ Assistant Professor, Department of Industrial Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

^۳ استاد، گروه مدیریت، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۳ Professor, Department of Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

پذیرش نهایی: ۹۹/۰۲/۱۳

دریافت: ۹۹/۰۱/۰۵

مقدمه

کارشناسی و تخصصی نجات دهد و امکان رقابت در عرصه‌های ملی و بین‌المللی را برای سازمان و افراد فراهم کند (گوریسی، هوف و گیلاردی، ۲۰۱۹). هرچه مقابله مؤثر با فشار روانی، دور کردن کارکنان از فرسودگی، کاهش عواطف منفی، تلاش برای بالا بردن رضایت‌مندی و افزایش عواطف مثبت بیشتر و مؤثرتر باشد، بهره‌وری افزایش می‌یابد. مطالعات متعددی به بررسی این موارد در محیط کار پرداخته‌اند که نتایج آنها 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 (استیگبور، سیلینگوف باتینیک و جودلبور، ۲۰۱۲). شادی سازمانی نه تنها باعث افزایش بهره‌وری و راندمان در سازمان‌ها می‌شود، بلکه قادر خواهد بود اثرات خود را بر روی خانواده کارکنان و 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 (ساری و جادجی، ۲۰۰۴)؛ و اثبات شده است که شادکامی در محیط کار بر رضایت از زندگی کاری و فردی افراد تأثیر بسزایی دارد (فیشر، ۲۰۱۰ و هوسی، ویلمسن و سی و استوس، ۲۰۱۲). مطالعات انجام شده در فضای آموزش نشان می‌دهد که شادی سازمانی اساتید، موجب شادی دانشجویان می‌گردد و عملکرد آنها را بهبود می‌بخشد، در واقع انگیزه و شادی اساتید نقطه آغاز جریانی است که موجب افزایش کیفیت تدریس و در نهایت شادی و عملکرد مثبت دانشجویان می‌شود (باکر، ۲۰۰۵).

دانشگاه آزاد اسلامی یک سازمان عمومی غیر دولتی است که رسالت آموزش و پژوهش در جامعه را بر عهده دارد. 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 عملکرد در جهت آرمان‌ها و مأموریت‌های موجود، توجه خاصی نشان دهد. بر کسی پوشیده نیست که افزایش عملکرد دانشگاه نیازمند افزایش بهره‌وری

در سال ۲۰۱۱ اعضای سازمان ملل متحد با تصویب قطعنامه‌ای کشورها را دعوت به پیگیری شاخص‌هایی کردند که نقش شادی را در توسعه اقتصادی متذکر می‌شدند. آنها با تکیه بر این استدلال که شاخص تولید ناخالص داخلی به تنهایی معیار مناسبی برای مقایسه رفاه مردم نیست، کشورها را دعوت به بازنگری در سیاست‌های عمومی خود کردند (فری و استوتز، ۲۰۱۸). با اعلام روز ۲۰ مارس ۲۰۱۲ به عنوان روز جهانی شادی این سیاست به شکل جدی‌تری در برنامه توسعه کشورها تسری یافت (کورلتان، ۲۰۱۹). این رویکرد شادی را تبدیل به یک مطالبه اقتصادی کرد تا جایی که بسیاری از کشورهای جهان توجه به شادی شهروندان را به عنوان اولویتی در لیست سیاست‌گذاری‌های خود قرار دادند (کلین، ۲۰۱۵). بانک جهانی نیز در گزارش سالیانه خود سرفصلی تحت عنوان گزارش جهانی شادی^۱ قرار داد که بر اساس شش متغیر سرانه تولید ناخالص داخلی، حمایت اجتماعی، امید به زندگی سالم در بدو تولد، آزادی انتخاب زندگی، فعالیت‌های خیرخواهانه و ادراک فساد کشورها را طبقه‌بندی کرده است (هلیلول، هانگ و وانگ، ۲۰۱۷). بر طبق آخرین گزارش جهانی شادمانی که در سال ۲۰۱۸ منتشر شد افرادی که در شادترین کشورها زندگی می‌کنند، امید به زندگی طولانی‌تری دارند؛ از آنها حمایت اجتماعی بیشتری می‌شود؛ آزادی بیشتری برای انتخاب در زندگی خود دارند؛ شناخت پایین‌تری از فساد دارند؛ سخاوتمندتر هستند و به ازای هر نفر تولید ناخالص ملی بیشتری دارند (ساجس، لایراد و هلیلول، ۲۰۱۸). بنابراین اگر سازمان را به عنوان یک بخش از این کل در نظر بگیریم سازمان‌ها هم از این قاعده جدا نیستند و توجه به شادی کارکنان می‌تواند منافع زیاد و بلندمدتی برای سازمان و کارکنان آن داشته باشد. 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 (یاماتو و ناکامورا، ۲۰۱۸).

ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه با دوستان، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف مثبت و به ویژه شادی مهم باشد (مارتینز مارتی و راج، ۲۰۱۷) و سازمان را از معضل عدم استفاده بهینه از توان کارکنان به ویژه در سطوح

1. World Happiness Report

را بررسی می‌کنند. دسته سوم پژوهش‌هایی است که به پیامدها و نتایج شادمانی در محیط کار اشاره دارد. اما نکته قابل توجه این است که هیچ یک از این پژوهش‌ها به طراحی مدلی جامع که از طریق آن بتوان به صورت همزمان عواملی که به وقوع یا گسترش شادی اساتید منجر می‌شود، عواملی که شادی را سهولت می‌بخشند و یا آنها را محدود و مقید می‌کنند و همچنین نتایج مثبت شادی اساتید برای دانشگاه و در نهایت ارائه راهبردهای عملی برای ایجاد شادمانی، منجر نشده است (آقا داوود، ۱۳۹۷). حیدری، چیدری و صدیقی (۱۳۹۴) در پژوهشی به عوامل مؤثر بر شادی در کار با بررسی مدل‌های نظری 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. طاهریان، فیض و حیدر خانی (۱۳۹۳) در پژوهشی به عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آنها بر تولید علم پرداختند. تحلیل فرضیه‌های این پژوهش نشان داد که عوامل مدیریتی و سازمانی شناسایی شده بر افزایش شادی و نشاط اعضای هیات علمی و دانشجویان دانشگاه و نیز بر ارتقای تولید علم تأثیر گذارند. به نظر اعضای هیات علمی متغیرهای اعتماد، تعامل با همکاران و مثبت‌اندیشی از اهمیت بالایی در افزایش سطح شادی و نشاط در دانشگاه برخوردار بوده‌اند و از دیدگاه دانشجویان امنیت شغلی، فعالیت‌های فوق برنامه و شرایط محیط کاری، بیشترین اهمیت را در افزایش سطح شادی و نشاط آنها داشته است.

زارعی متین، جندقی و حقگوین (۱۳۸۸) در پژوهشی به شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم پرداختند. در این مطالعه ۱۰ مؤلفه براین نشاط در محیط کار شناسایی شد. نتایج به دست نشان داد 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 می‌باشند. روحانی و ابوطالبی (۱۳۹۰) در پژوهشی تجربی و با استفاده از طرح پژوهشی پیش‌آزمون پس‌آزمون با گروه گواه و با استفاده از پرسشنامه شادکامی آکسفورد به بررسی اثربخشی روش‌های القای خلق در افزایش شادمانی کارکنان سازمان پرداختند. جامعه آماری این مطالعه کارکنان بیمارستان شهید رجایی اصفهان بودند که از میان ایشان ۶۰

اعضای هیات علمی به عنوان سرمایه‌های انسانی دانشگاه می‌باشد. اعضای هیات علمی 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 (آل‌عابدی و آل‌تمینی، ۲۰۱۵). اعضای هیات علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور به شمار می‌روند و توانمندی آنها بر عملکرد آموزش عالی تأثیر مستقیم دارد (روحانی و ابوطالبی، ۱۳۹۰). میلر و ویلسون (۱۹۶۳) اظهار می‌کنند که قلب هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی، اعضای هیات علمی آن است. به بیان بالدوین (۱۹۹۸) اعتلای توان و دانش اعضای هیات علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. به اعتقاد کوپر و هنسلی (۱۹۹۳) در سال‌های اخیر مفهوم بهره‌وری اعضای هیات علمی و چگونگی ارتقا آن نسبت به سال‌های دهه قبل بسیار پیچیده‌تر شده است. عوامل متعددی بر بهره‌وری اعضای هیات علمی تأثیر دارند که در راستای شناسایی این عوامل پژوهش‌های متعددی انجام شده است. در این میان یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری اعضای هیات 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 می‌شود. داشتن کارکنان شاد و کارآمد یکی از آرمان‌های سازمان‌ها است و شادی کارکنان با بهره‌وری، افزایش ایمنی کار و رضایت شغلی ارتباط دارد (روحانی و ابو طالبی، ۱۳۹۰).

طبق الگوی چکلند^۱، 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 (کلای پول، ۲۰۱۷). مطالعاتی که در رابطه با توجه به مساله 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

^۱. Checkland

سازمان و بررسی تفاوت‌های نسلی در خصوص نگرش به شادی در سازمان است. برای بررسی مفهوم شادی در سازمان از پرسشنامه کارل و همکاران (۲۰۰۵) و برای مقایسه نسل‌ها از تاریخ تولد آنها استفاده شد. 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. نجاری، ضماهی، آذر و معارفی (۱۳۹۴) در پژوهشی مدل سازمان شاد در دانشگاه‌های پیام نور استان خوزستان را مورد سنجش قرار دادند. متغیرهای عدالت سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری و هدف‌گذاری هم به‌طور مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی اعتماد سازمانی بر سازمان شاد اثر دارند. ملک‌زاد و راهنما (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی عوامل تأثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت اشتغال، درآمد، دوستی، فعالیت‌های کاری، سلامت جسمی، امنیت فیزیکی، ثروت، هویت اجتماعی، عدالت، استقلال، هیجان‌ات مثبت، احساس هدفمندی و تعادل کار - زندگی عوامل ایجاد کننده نشاط در محیط کار می‌باشند.

حق‌گویان، زراعتی متین، جندقی و رحمتی (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان فهم فرآیند شکل‌گیری نشاط با استفاده از نظریه داده بنیاد، به ارائه مدل تعیین کننده نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم پرداختند. این مطالعه از نوع پژوهش‌های کیفی است که با استفاده از نظریه داده بنیاد انجام شده است. نتایج حاصل از ۲۳ مصاحبه انجام شده با کارکنان بانشاط بانک‌های خصوصی استان قم به این شرح است. شرایط علی اثرگذار بر نشاط سازمانی به سه دسته عوامل فردی، عوامل شغلی و عوامل سازمانی تقسیم شد. عوامل مداخه‌گر شناسایی شده، به دو دسته کلی عوامل کلان و عوامل خرد تقسیم شدند. عوامل کلان شامل شرایط اقتصادی و شرایط فرهنگی - اجتماعی جامعه و عوامل خرد شامل سیاست‌های سازمانی، ساختار سازمانی و ادراک عدالت هستند. عوامل زمینه‌ای شناسایی شده شامل محیط خانوادگی، عوامل مدیریتی، ویژگی همکاران، ارگونومی و وقایع عاطفی و سرانجام پیامدهای شناسایی شده به پیامدهای شخصی، پیامدهای خانوادگی، پیامدهای سازمانی و پیامدهای اجتماعی تقسیم شدند. لذا تلاش پژوهش حاضر بر آن است تا با طراحی الگوی شادی سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران

نفر به گونه تصادفی انتخاب و به شکل تصادفی 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) به وسیله روش ایجاد حالت چهره شاد آموزش داده شدند و گروه چهارم یا همان گروه شاهد هیچ‌گونه آموزشی دریافت نکردند. نتایج پژوهش 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 به طور معنی‌داری افزایش یافته بود.

چاوشی‌باشی و دهقان‌عفیفی (۱۳۹۳) در پژوهشی به شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب پرداختند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که میزان تأثیر اعتماد به نفس بر نشاط سازمانی کارکنان ۰/۲۳۲، میزان تأثیر تعهد بین کارکنان و مدیریت بر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۰/۲۷۶، میزان تأثیر تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان بر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۰/۷۴۴، میزان تأثیر اعتقاد و باور کارکنان بر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۰/۴۰۹ و میزان تأثیر مشارکت کارکنان بین کارکنان بر نشاط سازمانی کارکنان برابر ۰/۸۲۳ است. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ۷۱/۲ درصد از تغییرات ایجاد شده در نشاط سازمانی کارکنان ناشی از اثرات عوامل موصوف می‌باشد که از بین آنها مشارکت بین کارکنان دارای بالاترین میزان تأثیرگذاری است. فانی و آقازیارتی (۱۳۹۲) در پژوهش خود به شناسایی مؤلفه‌های فردی و سازمانی شادی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که احساس عزت‌نفس، خودگشودگی، رضایت از زندگی، خوش‌خلقی، آرامش، احساس خودکارآمدی، مثبت‌اندیشی و سلامت بدنی مؤلفه‌های فردی و ساختار منعطف، معنادار بودن کار، سیستم حقوق و دستمزد، محیط فیزیکی کار، امنیت کاری، مدیریت مشارکتی، فرهنگ سازمانی، احساس عدالت، علاقه به کار و سازمان، یادگیری سازمانی و تعامل با همکاران مؤلفه‌های سازمانی شادی می‌باشند.

عسگری، محمدی و اسماعیل‌زاده (۱۳۹۲) در پژوهشی به شناخت عوامل شادی‌ساز در میان کارکنان شاغل در سازمان‌های امروزی پرداختند. هدف این پژوهش بررسی مفهوم شادی در

از مصاحبه نیمه ساختار یافته برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز استفاده شد. با انجام ۱۷ مصاحبه، اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسید اما برای حصول اطمینان این روند تا ۲۶ مصاحبه ادامه پیدا کرد. برای تحلیل مصاحبه‌ها از مقایسه‌های ثابت^۲ و کدگذاری باز^۳، محوری^۴ و انتخابی^۵ استفاده شد. به منظور تعیین روایی و پایایی مصاحبه‌های انجام شده از شیوه بررسی به وسیله اعضا و مشارکتی بودن پژوهش، و برای بررسی پایایی، از پایایی بین دو کدگذار استفاده شد.

بخش کمی: در بخش کمی بعد از طراحی مدل اقدام به تهیه پرسشنامه محقق ساخته براساس مدل مفهومی پژوهش گردید. برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه طراحی شده به ترتیب از روایی محتوا، سازه، همگرا و واگرا و همچنین آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم مبتنی بر نرم‌افزار لیزرل و مدل معادلات ساختاری بر پایه نرم‌افزار PLS نسخه ۱۹ استفاده گردید. جامعه آماری در مرحله کمی پژوهش شامل کلیه اساتید عضو هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی واحد تهران در سال ۱۳۹۷ بودند که تعداد آنها ۴۰۶۵ نفر بود. در این پژوهش، واحدهای دانشگاهی، به عنوان طبقه در نظر گرفته شدند. برای تعیین حجم نمونه از قاعده مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری همانند هر تکنیک آماری دیگر به پژوهشگران تأکید می‌کند تا حجم نمونه را در مقابل سابقه مدل و خصوصیات داده‌ها مورد ملاحظه قرار دهند (هیر، هالت، ام، کریستین و سارستد، ۱۹۴۴؛ ترجمه آذر و غلامزاده، ۱۳۹۴). به ویژه حجم نمونه مورد نیاز باید بوسیله تحلیل توان^۶ بر اساس قسمتی از مدل با بزرگترین تعداد پیش‌بین‌ها تعیین شود. از آنجایی که حجم نمونه پیشنهادی در مدل‌سازی معادلات ساختاری ضرورتاً بر اساس خصوصیات رگرسیون حداقل مربعات معمولی^۷ پایه‌گذاری شده است، پژوهشگران می‌توانند به قواعد سرانگشتی متمایز بیشتری همانند آنهایی که به وسیله کوهن (۱۹۹۲) ارائه شده است رجوع کنند. از

و 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 که با توجه به متغیرهای موجود در این فضا در راستای افزایش شادی اساتید به منظور بهبود عملکردشان در چرخه آموزش کشور اقدامات مؤثری به عمل آورند و از سوی دیگر تعمیم الگوی مزبور می‌تواند در سیستم‌های مدیریتی کشور مؤثر و کارآمد باشد. با توجه به مطالب بیان شده هدف پژوهش حاضر طراحی و ارزیابی الگوی شادمانی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای شهر تهران بود.

روش

پژوهش حاضر از نوع ترکیبی و به صورت اکتشافی در بخشی کمی و در بخش کیفی بر مبنای طرح نظام‌مند نظریه داده بنیاد^۱ بود. پژوهشگر به بررسی ادراک مصاحبه شونده‌گان پیرامون فرآیند، راهبردها، شرایط محیطی و زمینه‌ای، پدیده اصلی و پیامدهای استقرار الگوی شادمانی سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران و روابط بین عوامل مذکور پرداخت. در این پژوهش، شیوه اولیه نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری هدفمند بوده است. سپس از روش نمونه‌گیری گلوله برفی برای شناسایی و انتخاب خبرگان استفاده شد. در این روش، یک شرکت‌کننده را با لحاظ کردن شرایط، از طریق خبرگان شناسایی شده دیگر، پیدا می‌کنند (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۹۷). به منظور رعایت اصول اخلاقی پژوهش اقداماتی به عمل آمد، توضیح هدف پژوهش و نحوه انجام آن، ارائه معرفی‌نامه پژوهشگران، کسب رضایت آگاهانه شفاهی و کتبی شرکت‌کنندگان جهت شرکت در مطالعه، توجه به حریم خصوصی آنها، اطمینان از محرمانه نگه داشتن اطلاعات شرکت‌کنندگان از طریق اختصاص کد به جای ذکر اسمی، کسب اجازه ضبط شدن مصاحبه‌ها از شرکت‌کنندگان، ملاک‌های ورود به پژوهش نیز عبارت بود از، داشتن سابقه تدریس حداقل به مدت ده سال، اساتید فقط در دانشگاه‌های آزاد تهران تدریس داشته باشند، ساکن شهر تهران باشند، ملاک خروج عبارت بود از: عدم شرکت در مصاحبه. مصاحبه با هر فرد حدوداً ۴۵ دقیقه به طول انجامید و مصاحبه‌ها به طور کامل ضبط شد. در این پژوهش

۱. grounded theory

2. fixed comparison

3. theoretical coding

4. axial coding

5. selective coding

6. Power Analysis

7. OLS

مجذورات استاندارد، یک قاعده سر انگشتی خوب به حساب می‌آید. پس به طور کلی در روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:

$$5Q < n < 15Q$$

که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سؤالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است (گویسی، هوف و گیلاردی، ۲۰۱۹). در پژوهش حاضر برای اینکه نتایج به دست آمده قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری داشته باشد، حجم نمونه ۳۸۰ نفر تعیین شد و برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. در جدول ۱ حجم جامعه و نمونه آماری پژوهش ارائه شده است.

آنجا که روش‌شناسی مدل‌سازی معادلات ساختاری، تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری برای تعیین حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده نمود. در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر باشد. در غیر این صورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم‌پذیر نخواهد بود (هیر، اندرسون، تاتام و بلاک، ۱۹۸۸). نسبت محافظه‌کارانه‌تر ۱۰ مشاهده به ازای هر متغیر مستقل را هالینسکی و فلورت (۱۹۷۰) و میلر و کانس (۱۹۷۳) پیشنهاد نموده‌اند (هومن، ۱۳۸۴). از دیدگاه کلاین^۱ (۲۰۱۵) حتی در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر پیش‌بین در تحلیل رگرسیون چند گانه با روش معمولی کمترین

جدول ۱. حجم جامعه و نمونه آماری پژوهش			
ردیف	دانشگاه‌های مورد مطالعه	Fi	Pi
۱	علوم و تحقیقات	۶۵۵	۰/۱۶۱
۲	تهران شمال	۵۰۱	۰/۱۲۳
۳	تهران جنوب	۵۵۵	۰/۱۳۷
۴	تهران مرکزی	۹۳۸	۰/۲۳۱
۵	تهران شرق	۱۷۴	۰/۰۴۳
۶	تهران غرب	۱۹۳	۰/۰۴۷
۷	علوم پزشکی	۸۲۰	۰/۲۰۲
۸	دندان پزشکی	۱۳۹	۰/۰۳۴
۹	الکترونیک	۱۷	۰/۰۰۴
۱۰	علوم دارویی	۷۳	۰/۰۱۸
	کل	۴۰۶۵	۱/۰

یافته‌ها

آمد. در مرحله بعد کدهای مشابه در یک طبقه قرار دادند و با توجه به فراوانی آنها، و انجام تحلیل‌های دقیق، به صورت انتخاب واژگان صحیح ۱۱۶ مفهوم بدست آمد. در مرحله بعد مفاهیم مشابه در یک طبقه قرار داده شد و بدین ترتیب ۱۹ مقوله الگو شکل گرفت. در جدول ۲ مفاهیم و مقوله‌های بدست آمده ارائه شده است.

در این پژوهش تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پژوهش، طی دو مرحله صورت گرفت و سپس نتایج در دو بخش یافته‌های کیفی و کمی ارائه شدند.

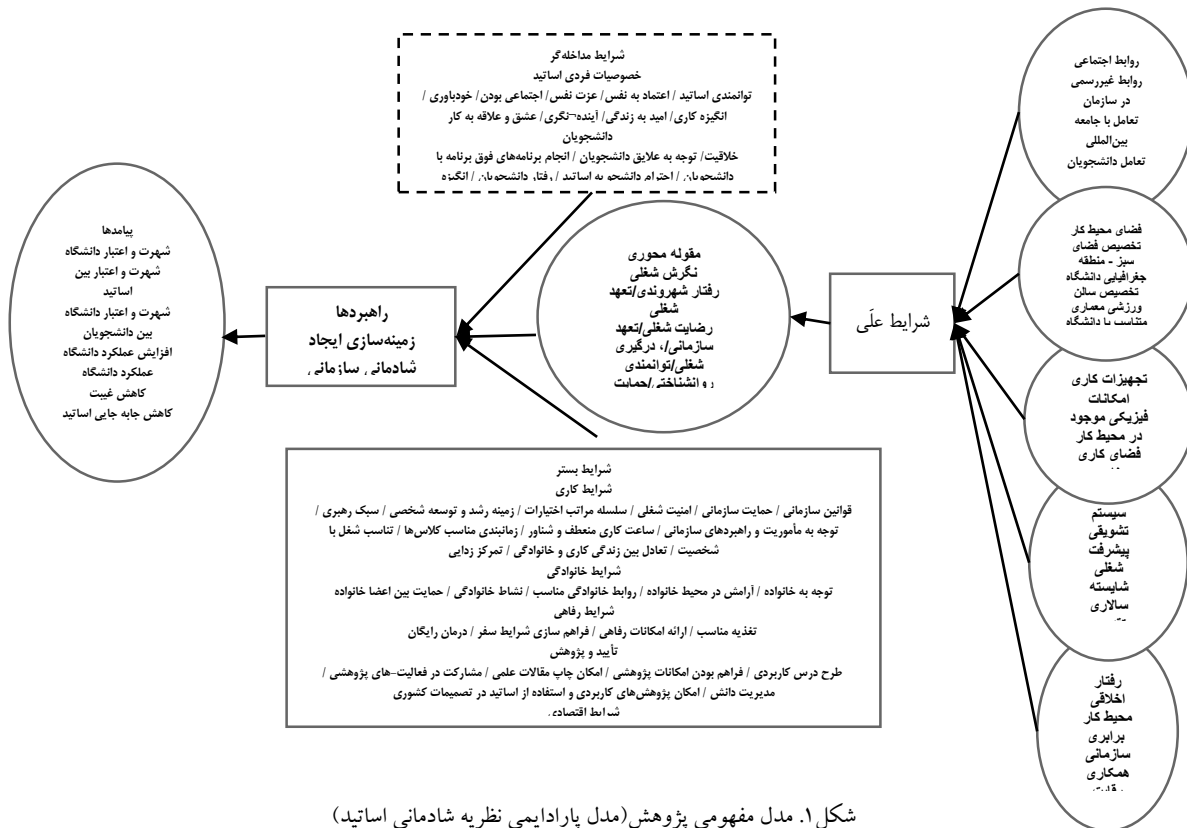
نتایج بخش کیفی: نتایج تحلیل داده‌های پژوهش از ۲۶ مصاحبه انجام شده، در سه مرحله کدگذاری باز (خلق مفاهیم و مقوله‌ها)، کدگذاری محوری (شناسایی مقوله محوری، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) و کدگذاری انتخابی (خلق نظریه) تشریح شده است. در مرحله اول، مصاحبه‌ها پیاده‌سازی شد و نکات مهم و کلیدی کدگذاری گردید. در این مرحله داده‌ها به طور مرتب مورد بازنگری قرار گرفت و در نهایت ۳۱۲ کد جدید بدست

جدول ۲. مفاهیم و مقوله‌های تعریف شده

مفاهیم	مقوله‌ها
روابط غیر رسمی در سازمان، تعامل با جامعه بین‌المللی، تعامل دانشجویان با اساتید، تشکلهای اجتماعی در دانشگاه، تعامل بین همکاران، همکاری با سایر سازمان‌ها، همدلی	روابط اجتماعی
تخصیص فضای سبز، منطقه جغرافیایی دانشگاه، تخصیص سالن ورزشی، معماری متناسب با دانشگاه	فضای محیط کار
امکانات فیزیکی موجود در محیط کار، فضای کاری مناسب، کتابخانه مناسب، کلاس‌های درس کاربردی	تجهیزات کاری
برابری سازمان، همکاری، رقابت سازنده، رفتار غیر سیاسی، کاهش فساد اداری	رفتار اخلاقی محیط کار
پیشرفت شغلی، شایسته سالاری، تقدیر و تشکر از اساتید، ارائه تسهیلات، پاداش، اوقات فراغت، فرصت تحصیل رایگان	سیستم تشویقی
توجه به خانواده، آرامش در محیط خانواده، روابط خانوادگی مناسب، نشاط خانوادگی، حمایت اعضای خانواده	شرایط خانوادگی
قوانین 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، تمرکز زدایی	شرایط کاری
تغذیه مناسب، ارائه امکانات رفاهی، فراهم‌سازی شرایط سفر، درمان رایگان	رفاهی
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	تدریس و پژوهش
مزایای مادی، امنیت اقتصادی، امنیت شغلی	شرایط اقتصادی
جریان آزاد اطلاعات، سیستم انتقادات و پیشنهادات، روح فرهنگ مثبت اندیشی، شفافیت، آزادی بیان، آزادی عمل، تحمل اختلاف سلیقه، هویت و همانندی، ارتباطات همه جانبه	فرهنگ سازمانی
اعتماد به نفس، 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	خصوصیت فردی اساتید
اجرای برنامه‌های فوق برنامه با دانشجویان، احترام دانشجو به استاد، رفتار دانشجویان، انگیزه دانشجویان، تلاش دانشجویان، بازخورد دانشجویان و دانش‌آموختگان	دانشجویان
اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان، تقویت توان مالی دانشجویان، ارائه تسهیلات رفاهی به دانشجویان	توان مالی دانشجویان
رفتار شهروندی، تعهد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، توانمندی روانشناختی، حمایت مدیریتی	نگرش شغلی
عملکرد دانشگاه، کاهش غیبت، کاهش جابجایی اساتید	افزایش کارایی دانشگاه
شهرت و اعتبار دانشگاه بین اساتید، شهرت و اعتبار دانشگاه بین دانشجویان	شهرت و اعتبار دانشگاه
نشاط کاری، توجه به اساتید، ایجاد رضایت، ایجاد فرصت‌های لازم برای رشد	کاهش فرسودگی شغلی
برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، طراحی عملیات و فرآیندهای ایجاد شادمانی، ایجاد زیرساخت، اجرای عملیات افزایش شادمانی	زمینه‌سازی ایجاد شادمانی سازمانی

با انجام کدگذاری محوری، مفاهیم به یکدیگر و همچنین به مقوله‌ها ربط یافتند و نوع مقوله‌ها از حیث علی، زمینه‌ای، مداخله-گر، راهبردهای استقرار و پیامدها مشخص شد. در روش داده بنیاد منظور از شرایط علی یا سبب ساز، معمولاً آن دسته از رویدادها و وقایع هستند که بر پدیده‌ها تأثیر 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 با 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 به نحوی تغییر می‌دهند. 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. این

تاکتیک‌ها یا رفتارهای عادی، مواردی 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 به منظور اداره یا حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شود، پیامدهایی به وجود می‌آید (اشتراتوس و کورین، ۱۹۹۸؛ ترجمه محمدی، ۱۳۹۰). به این ترتیب با توجه به سؤالات مطرح شده در مصاحبه‌ها، تقسیم‌بندی مقوله‌ها با توجه به اجزای مدل پارادایمی انجام شد. شکل ۱ مدل پارادایمی شادمانی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای شهر تهران را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (مدل پارادایمی نظریه شادمانی اساتید)

خصوصیات دانشجویان و توان مالی آنها برای تحصیل نیز مورد توجه قرار گیرد. اجرای برنامه‌های فوق برنامه برای دانشجویان، برگزاری کلاس‌های تحلیل رفتار متقابل برای بهبود روابط میان اساتید و دانشجویان، توجه به چگونگی ایجاد انگیزه در دانشجویان، ارائه تسهیلات رفاهی به آنها و فراهم کردن شرایطی برای کسب درآمد توسط دانشجویان از مواردی است که باید مورد برنامه ریزی قرار گیرد.

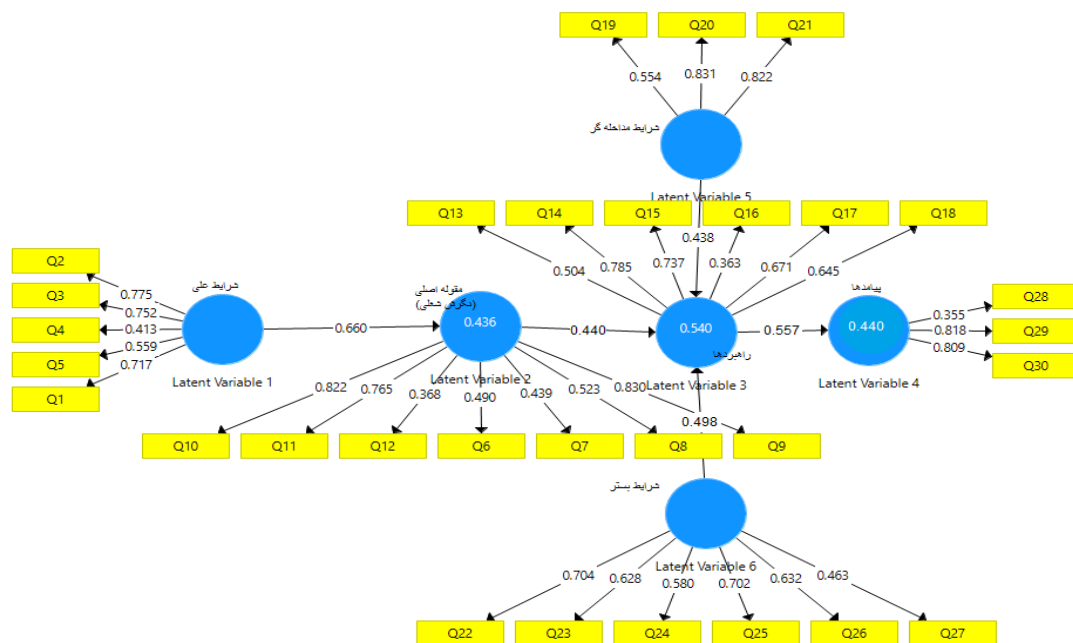
در مدل طراحی شده، ۳۹ مفهوم در قالب ۶ مقوله «شرایط خانوادگی»، «شرایط کاری»، «فرهنگ سازمانی»، «رفاهی»، «تدریس و پژوهش» و «شرایط اقتصادی» به عنوان عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر شادی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران شناسایی شدند. شرایط زمینه‌ای شادی شامل شرایط خانوادگی، شرایط کاری، فرهنگ سازمانی، امکانات رفاهی، فرآیند تدریس و پژوهش و شرایط اقتصادی اساتید می‌باشد. در این راستا می‌توان به برنامه‌های شادی آفرین برای خانواده اساتید توجه نمود. آرامش ذهنی اساتید دانشگاه و توجه به کیفیت زندگی کاری ایشان در راستای تعادل میان کار و اوقات فراغت، نقش قابل توجهی در بهبود کیفیت تدریس و پژوهش اساتید دارد. همچنین جهت‌گیری فرهنگ غالب سازمانی دانشگاه و نیز شاخص‌های متناسب با وضعیت شغلی اساتید

در این پژوهش با استفاده از تعقیب خط اصلی داستان در چارچوب یک مدل پارادایمی که در برگیرنده شرایط، فرآیندها، تعاملات و پیامدهاست نسبت به ارائه نظریه داده بنیاد به منظور پاسخ به سؤالات پژوهش اقدام شد. سپس با تحلیل مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی ۱۱۶ مفهوم استخراج گردید و مفاهیم در قالب ۱۹ مقوله گروه‌بندی شد. از ۱۱۶ مفهوم بدست آمده، ۲۷ مفهوم در قالب ۵ مقوله «روابط اجتماعی»، «فضای محیط کار»، «تجهیزات کاری»، «رفتار اخلاقی محیط کار» و «سیستم تشویقی» به عنوان عوامل علی اثرگذار بر شادی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران معرفی شد. در مدل پارادایمی بدست آمده، ۲۷ مفهوم در قالب ۳ مقوله «خصوصیت فردی اساتید»، «دانشجویان» و «توان مالی دانشجویان» به عنوان عوامل مداخله‌گر شناسایی شدند. به عبارت دیگر اگر کلیه شرایط لازم برای کار در دانشگاه فراهم باشد، باز هم عوامل مداخله‌گری وجود دارند که می‌توانند باعث افزایش یا کاهش شادی شوند. خصوصیات فردی اساتید شامل اعتماد به نفس، انگیزه کاری، خودباوری، عزت نفس، اجتماعی بودن، امید به زندگی، عشق و علاقه به کار، خودکنترلی، قدرت بیان، خلاقیت، خودکارآمدی و آینده‌نگری می‌باشد. در کنار خصوصیات فردی اساتید، باید

اقدامات می‌باشند معرفی شدند. با توجه به اینکه کیفیت آموزش و پژوهشی دانشگاه وابسته به اساتید آن می‌باشد لذا استخدام اساتید با کیفیت و متعهد به کار، در راستای افزایش کیفیت و شهرت و اعتبار دانشگاه‌ها باید انجام پذیرد. در این راستا الگو برداری از دانشگاه‌های ممتاز، توجه به استانداردهای آموزشی و پژوهشی و آموزش اساتید در راستای رسیدن به این استانداردها از یک سو و توجه ویژه به ساعات تدریس اساتید و در اختیار قرار دادن امکانات آموزشی و پژوهشی مناسب در راستای توجه به مقوله فرسودگی شغلی از سوی دیگر باید مورد توجه قرار گیرد.

نتایج بخش کمی: به منظور بررسی مدل پژوهش، از روش معادلات ساختاری و رویکرد حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌آل‌اس (PLS) استفاده شد. پی‌آل‌اس یا روش حداقل مربعات جزئی، رویکردی واریانس‌محور برای مدل‌یابی معادله‌های ساختاری است؛ این تکنیک امکان بررسی روابط بین متغیرهای پنهان و شاخص‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت همزمان فراهم می‌کند. در شکل ۲ نتایج اجرای مدل در نرم‌افزار اسمارت پی‌آل‌اس آورده شده است.

و توجه به شاخص‌های تأثیرگذار در رضایت شغلی ایشان به ویژه حقوق و مزایای دریافتی باید مورد توجه و برنامه‌ریزی قرار گیرد. تعداد ۶ مفهوم جهت معرفی مقوله «زمینه‌سازی و برنامه‌ریزی شادی» در نظر گرفته شدند. این مفاهیم شامل برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، طراحی عملیات و فرآیندهای ایجاد شادمانی، ایجاد زیرساخت‌ها و اجرای عملیات می‌باشند. پرداختن به مدیریت استعدادها، تنوع بخشیدن به محیط و جو دانشگاه، ارائه خدمات قابل قبول برای بازنشستگی، مشاوره‌های حقوقی و پزشکی و بازطراحی فرآیندها می‌تواند به زمینه‌سازی و برنامه‌ریزی برای شادی کمک نماید. این راهبردها در کنار توجه به مقوله محوری پژوهش یعنی نگرش شغلی می‌تواند منجر به تدوین برنامه‌های عملیاتی قابل قبولی گردد که منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تعهد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی روانشناختی، درگیری شغلی و حمایت مدیریتی شود که به نوعی سازنده هسته مرکزی مفهوم شادی سازمانی هستند. در آخر ۱۰ مفهوم در قالب ۳ مقوله «افزایش کارایی دانشگاه»، «شهرت و اعتبار دانشگاه» و «کاهش فرسودگی شغلی» به عنوان پیامدهای شادی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران که ناشی از بکارگیری راهبردها و



شکل ۲. نمودار مدل معادلات ساختاری

خود از بررسی ضرایب بارهای عاملی، مقدار متوسط واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی صورت می‌پذیرد.

روایی همگرا، روایی واگرا و پایایی سازه: برای ارزیابی بخش اندازه‌گیری که به رابطه بین گویه‌ها با سازه‌ها می‌پردازد از سه معیار روایی همگرا، روایی واگرا و پایایی استفاده می‌شود. روایی همگرا

جدول ۳. روایی همگرا و پایایی متغیرهای کمی پژوهش

اجزای مدل	شاخص	متوسط واریانس استخراج شده	پایایی مرکب	آلفای کرونباخ
شرایط علی	۰/۶۱۱	۰/۷۴۵	۰/۷۹۳	۰/۷۹۳
مقوله اصلی	۰/۶۳۳	۰/۷۹۸	۰/۷۵۰	۰/۷۵۰
شرایط بستر	۰/۶۶۷	۰/۷۰۲	۰/۷۵۷	۰/۷۵۷
شرایط مداخله‌گر	۰/۶۲۳	۰/۷۵۳	۰/۷۴۴	۰/۷۴۴
راهبردها	۰/۶۷۹	۰/۷۸۶	۰/۷۳۶	۰/۷۳۶
پيامدها	۰/۶۲۵	۰/۷۹۹	۰/۷۴۱	۰/۷۴۱

روایی واگرا نشان می‌دهد تا چه اندازه سؤالات یک سازه با سؤالات سایر سازه‌ها تفاوت دارند. در این پژوهش برای بررسی روایی واگرای مدل اندازه‌گیری، از معیار فورنل و لارکر استفاده شده است. به عقیده فورنل و لارکر روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان متوسط واریانس استخراج شده هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر، یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها در مدل باشد. به این ترتیب یک سازه در مدل نسبت به سازه‌های دیگر، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد. در جدول ۴ مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها، برای خانه‌های ماتریس ارائه شده است. همچنین قطر اصلی ماتریس، جذر مقادیر متوسط واریانس استخراج شده مربوط به هر سازه را نشان می‌دهد که عدد هر سازه از سایر اعداد مربوط به مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها که در زیر آن قرار دارد بزرگتر است، لذا روایی واگرا در سطح قابل قبولی قرار دارد.

بارهای عاملی به تحلیل ساختار پرسشنامه و کشف عوامل تشکیل دهنده هر سازه می‌پردازند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. با توجه به اینکه مقدار بارهای عاملی بدست آمده که در شکل ۲ ارائه شده است در حد قابل قبولی است لذا تمامی شاخص‌ها در مدل باقی مانده و دلیلی برای حذف آنها وجود ندارد. متوسط واریانس استخراج شده، استفاده مقیاسی از همگرایی در میان مجموعه‌ای از گویه‌های مشاهده شده یک ساختار است. در واقع درصدی از واریانس شرح داده شده در میان گویه‌ها است. متوسط واریانس استخراجی باید بالاتر از ۰/۵ باشد تا یکی از معیارهای اعتبار همگرا تأیید شود. در آخر روایی همگرا زمانی وجود دارد که پایایی ترکیبی از ۰/۷ بزرگتر باشد و مقادیر پایایی ترکیبی از متوسط واریانس استخراج شده بزرگتر باشد. با توجه به مقادیر بدست آمده متوسط واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی که در جدول ۳ ارائه شده است می‌توان گفت که شروط روایی همگرا لحاظ شده است. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی است که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی گویه‌ها ارائه می‌دهد و مقدار مناسب برای آن بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد. مقادیر بدست آمده برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی که در جدول ۳ ارائه شده است نشان از پایا بودن ابزار اندازه‌گیری دارند.

جدول ۴. تحلیل روایی واگرای فورنل و لارکر

شرایط علی	مقوله اصلی	شرایط بستر	شرایط مداخله‌گر	راهبردها	پيامدها
۰/۷۸۱	-	-	-	-	-
۰/۵۳۳	۰/۷۹۵	-	-	-	-
۰/۴۳۶	۰/۶۹۰	۰/۸۱۶	-	-	-
۰/۶۰۱	۰/۶۴۵	۰/۸۰۲	۰/۷۸۹	-	-
۰/۵۳۴	۰/۵۳۸	۰/۷۶۵	۰/۵۳۴	۰/۸۲۴	-
۰/۴۲۸	۰/۵۱۰	۰/۶۴۹	۰/۴۱۸	۰/۶۱۳	۰/۷۰۳

ضرایب معناداری: معنادار بودن رابطه بین متغیر مستقل و وابسته، با توجه به بزرگی آماره تی مربوطه مشخص می‌شود. (در سطح اطمینان ۹۵٪ اگر آماره تی مسیر بین دو سازه بیش از ۱/۹۶ باشد، رابطه بین آن دو سازه رابطه معنادار تفسیر می‌شود.) به طوری که در جدول ۵ نشان داده شده است با توجه به اینکه ضرایب معناداری برای تمام مسیرها بزرگتر از ۱/۹۶ بدست آمده است، پس تمامی

برازش مدل ساختاری: برای ارزیابی بخش ساختاری که به رابطه میان سازه‌ها می‌پردازد از شاخص‌های نیکویی برازش مدل استفاده می‌شود. در تکنیک حداقل مجذورات جزئی به‌طور معمول از شاخص اندازه اثر F^2 ، ضریب تعیین R^2 ، شاخص Q^2 و ضرایب معناداری استفاده می‌شود.

جدول ۵. نتایج حاصل از برآورد معادلات ساختاری

روابط	بار عاملی	آماره T	نتیجه آزمون
تأثیر شرایط علی بر مقوله اصلی	۰/۶۶	۱۲/۰۷۲	تأیید
تأثیر مقوله اصلی بر راهبردها	۰/۴۴	۶/۴۴	تأیید
تأثیر راهبردها بر پیامدها	۰/۵۷۷	۴/۱۶۷	تأیید
تأثیر شرایط مداخله گر بر پیامدها	۰/۴۳۸	۴/۰۲۴	تأیید
تأثیر شرایط بستر بر پیامدها	۰/۴۹۸	۲/۶۴۹	تأیید

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی و ارزیابی الگوی شادمانی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای شهر تهران بود. شادمانی سازمانی به صورت رواج هیجانات مثبت در محل کار (مانند عواطف و وضعیت‌های روانی مختلف) و همچنین ادراک افراد به صورت افزایش قابلیت‌ها در محیط کار و دستیابی به اهداف در زندگی تعریف می‌شود (آل‌عابدی و آل‌تمینی، ۲۰۱۵). یافته پژوهش با نتایج پژوهش‌های سالاس - والینا و فرناندز (۲۰۱۷) و وینهون (۲۰۰۸)، (نیرینبرگ، آلکسا کیس، پریزیوس و نیل، ۲۰۱۷)، (مازوک، ساماه، عمر، زاووی، ادریس، دسلویا و کامارودین، ۲۰۱۷)، (اسوالد، پروتو و اسگوری، ۲۰۱۵)، (کلای پول، ۲۰۱۷)، (حیدری و همکاران (۱۳۹۴)، طاهریان و همکاران (۱۳۹۳)، (زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، روحانی و ابوطالبی (۱۳۹۰)، چاوشی‌باشی و دهقان‌عقیفی (۱۳۹۳)، فانی و آفازبارتی (۱۳۹۲)، (عسگری و همکاران (۱۳۹۲)، نجاری و همکاران (۱۳۹۴) و ملک‌زاد و راهنا (۱۳۹۵)، حق‌گویان و همکاران (۱۳۹۴) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان عنوان کرد که ایجاد شادی در اعضای هیات علمی، ابتدا نیازمند شناخت دلایل و علل اثرگذار بر شکل‌گیری شادی می‌باشد. در این پژوهش عوامل علی شادمانی سازمانی اساتید شامل روابط اجتماعی درون دانشگاهی، فضای محیط کار، تجهیزات مورد نیاز برای کار کردن، رفتارهای اخلاقی محیط کار و سیستم تشویق می‌باشد که باید در راستای آنها گام برداشت. مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی و تصمیم‌گیرندگان نظام آموزش عالی می‌توانند با مبنا قرار دادن عوامل علی شناسایی شده برای الگوی شادی سازمانی از طریق فراهم نمودن شرایط برقراری روابط درون دانشگاهی غیررسمی، تعامل با جامعه علمی بین‌المللی، تشکیل گروه‌های اجتماعی مختلط و مجزا برای اساتید و دانشجویان، بهبود فضای کاری دانشگاه از نقطه نظر فضای سبز، موقعیت جغرافیایی دانشگاه، امکانات ورزشی دانشگاه، کتابخانه‌ها و

مسیرهای مدل پژوهش مورد تأیید هستند. ضریب تعیین R^2 : میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود، ضریب تعیین نام دارد. مقدار ضریب تعیین تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و برای سازه‌های برون‌زا برابر صفر است. هرچه مقدار ضریب تعیین مدل بیشتر باشد، برازش مدل بهتر است. چین (۱۹۹۸)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی کرده است. مقدار ضریب تعیین سازه‌های مدل ۰/۴۷۲ است (شکل ۲) که مقداری بالاتر از متوسط را برای برازش مدل معرفی می‌کند.

شاخص اندازه اثر F^2 : شاخص اندازه اثر برای متغیرهای مستقل برون‌زا مورد استفاده قرار می‌گیرد. شاخص اندازه اثر برای یک متغیر مستقل، میزان تغییرات برآورد متغیر وابسته را، زمانی که اثر آن متغیر حذف شود، نشان می‌دهد. براساس نظر کوهن (۱۹۸۸)، میزان این شاخص به ترتیب ۰/۰۲ (ضعیف) ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (قوی) است. اندازه اثر برای مقوله اصلی، راهبردها و پیامدها به ترتیب ۰/۳۸۱، ۰/۴۱۱ و ۰/۳۵۹ است.

برازش کلی مدل (معیار GOF): این شاخص برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی مورد استفاده قرار می‌گیرد. بدین معنی که محقق می‌تواند به وسیله این معیار، پس از ارزیابی بخش اندازه‌گیری و ارزیابی بخش ساختاری، برازش کلی مدل را نیز کنترل نماید. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹)، سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ - و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش کلی مدل معرفی کرده‌اند. مقدار ۰/۵۸ بدست آمده نشان از اعتبار قابل قبول برای مدل PLS است.

$$GOF = \sqrt{0.713 \times 0.472} = 0.580$$

با توجه به نتایج جدول ۵، روابط علی با بار عاملی ۰/۶۶ و آماره تی ۱۲/۰۷۲ تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر مقوله اصلی دارد. مقوله اصلی با بار عاملی ۰/۴۴ و آماره تی ۶/۴۴ تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر راهبردها دارد. راهبردها با بار عاملی ۰/۵۷۷ بر پیامدها تأثیرگذار هستند. شرایط مداخله‌گر با بار عاملی ۰/۴۳۸ بر پیامدها تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد و در نهایت شرایط بستر با بار عاملی ۰/۴۹۸ تأثیر مستقیمی بر پیامدها دارد.

توجه به اصل برابری و رعایت عدالت در بین اساتید، تقویت روحیه همکاری بین اساتید و کارکنان، و اجتناب از رفتارهای سیاسی مؤثر است. در رابطه با سیستم تشویق نیز می‌توان به استقرار نظام شایسته‌سالاری، تقدیر و تشکر از اساتید به مناسبت‌های مختلف، ارائه تسهیلات و پاداش به اساتید و در نظر گرفتن اوقات فراغت برای اساتید اشاره کرد (کورتان، ۲۰۱۹).

بر اساس اهمیت، مؤلفه‌های وضعیت دانشجویان، تأمین مالی دانشجویان و مشخصات فردی اساتید به عنوان شرایط مداخله‌گر مؤثر بر شادی سازمانی در نظر گرفته شدند. شرایط مداخله‌گر به عنوان عواملی که خود به تنهایی منجر به رفتار نمی‌شوند اما می‌توانند بر شرایط علی اثرگذار باشند، در سه مقوله مهم خصوصیات فردی اساتید (از طریق توانمندی اساتید، اعتماد به نفس، عزت‌نفس، اجتماعی بودن، خودباوری، انگیزه کاری، امید به زندگی، آینده‌نگری و عشق و علاقه به کار)؛ وضعیت دانشجویان و تأمین مالی دانشجویان (از طریق خلاقیت، توجه به علایق دانشجویان، انجام برنامه‌های فوق برنامه با دانشجویان، احترام دانشجو به استاد، رفتار دانشجویان، انگیزه و تلاش دانشجویان) می‌تواند زمینه را برای بهبود نگرش شغلی تسهیل سازد و یا برعکس، با مانع روبه‌رو کند. در راستای بهبود این شرایط می‌توان به اجرای برنامه‌های فوق برنامه با دانشجویان، احترام متقابل دانشجو و استاد و ارائه بازخورد مناسب با فعالیت‌های دانشجویان پرداخت؛ همچنین به منظور بهبود توان مالی دانشجویان می‌توان به طراحی دوره‌های کاربردی، و ارائه تسهیلات رفاهی به ایشان پرداخت. در نهایت برگزاری کارگاه‌های آموزشی به منظور تقویت متغیرهای روانشناختی نظیر عزت نفس، خودباوری، انگیزه کاری، امید به زندگی، عشق و علاقه به کار، امید به آینده، خودگشودگی، هوش هیجانی، هوش معنوی و... در ایجاد شادی سازمانی اساتید اثرگذار خواهد بود (فیشر، ۲۰۱۰). شرایط بستر یا ویژگی‌های زمینه‌ای مجموعه شرایطی هستند که زمینه پدیده موردنظر را فراهم می‌سازد و بر رفتارها و کنش‌ها تأثیر می‌گذارند. مفاهیم 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 تأثیر 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،

کلاس‌های مجهز جهت تدریس و پژوهش، تقویت رفتارهای اخلاقی مناسب نظیر کاهش فساد اداری و رفتارهای غیرسیاسی و قدردانی از زحمات علمی اساتید به صورت مادی و معنوی؛ علل ایجاد کننده شادی سازمانی در دانشگاه‌ها را مورد توجه و تأکید قرار دهند. در این پژوهش، بر اساس اهمیت، به ترتیب فضای محیط کار، تجهیزات کاری، روابط اجتماعی، رفتار اخلاقی محیط کار و سیستم تشویقی به عنوان شرایط علی در مدل شادی سازمانی، مورد تأیید قرار گرفتند که نقش مهمی در ایجاد شادی سازمانی بر عهده دارند. برای ایجاد شادمانی سازمانی، 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. در خصوص مهمترین زمینه‌های ایجاد روابط اجتماعی در سازمان می‌توان به ایجاد روابط غیر رسمی، تعامل با جامعه بین‌المللی، ایجاد تشکلهای اجتماعی، تعامل سالم بین همکاران، همکاری با دیگر سازمان‌ها و همدلی بین اساتید اشاره کرد. برای اینکه شادی بین اعضای هیات علمی در محیط کار افزایش یابد بایستی به فضای محیط کار، منطقه جغرافیایی آن و همچنین دسترسی به تجهیزات به روز و مناسب برای انجام کارهای علمی توجه ویژه شود. در نظر گرفتن فضای کاری مناسب برای اعضای هیات علمی، زمینه افزایش روحیه ایشان را فراهم می‌آورد و اعضای هیات علمی احساس می‌کنند که دانشگاه برای آنها ارزش و احترام ویژه قائل است که این موضوع منجر به احساس رضایت و تعلق به محیط کار می‌شود. همچنین ایجاد سیستم تشویق مبتنی بر شایسته‌سالاری و برابری سازمانی در کنار تسهیلات آموزشی باعث می‌شود افراد احساس کنند که با عدالت با آنها برخورد می‌شود و عملکرد آنها بر ارتقا رتبه علمی تأثیر دارد (لی، میر و نوویکا، ۲۰۱۸).

در رابطه با فضای محیط کار می‌توان به تخصیص فضای سبز با سرانه بیشتر، تجهیز محیط دانشگاه به امکانات ورزشی، توجه به سبک معماری دانشگاه و رعایت تناسب آن با محیط آموزشی پرداخت. همچنین در راستای تجهیزات کاری، باید به امکانات فیزیکی موجود در محیط کار و تجهیز کتابخانه دانشگاه به کتاب‌ها و وسائل آموزشی به روز توجه کرد. در راستای بهبود روابط اجتماعی باید 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،

به تقویت مزایای مادی اساتید منطبق با دریافتی و ایجاد امنیت اقتصادی برای اساتید پرداخت. (فری و استوتزر، ۲۰۱۸). به طور 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. راهبردها یا کنش‌ها، اقدامات هدفمندی هستند که راه‌حل‌هایی برای پدیده مورد نظر فراهم می‌سازند (ساجس، لایراد و هیلپول، ۲۰۱۸). در این پژوهش، «زمینه سازی ایجاد شادمانی سازمانی» به عنوان راهبرد تحقق «شادمانی در سازمان» شناخته شده است. زمینه سازی ایجاد شادمانی سازمانی، نیازمند طرح یا برنامه‌ای است که در آن رئیس دانشگاه، اعضای هیات علمی و کارکنان که نیازمند پدید آمدن شادمانی در دانشگاه‌ها هستند، باید به شناسایی، اولویت‌بندی، طراحی، ایجاد زیرساخت لازم و اجرای آن پردازند که به صورت 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 به منظور اداره یا حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شود، پیامدهایی به وجود می‌آید. به عبارت دیگر، هر جا انجام یا عدم انجام کنش / واکنش معینی در پاسخ به امر یا مسئله‌ای یا به منظور

وجود شرایط بستر همچون شرایط خانوادگی که به واسطه دریافت حمایت و دارا بودن روابط خانوادگی سالم می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر خلیات افراد در محیط کار داشته باشد، شرایط رفاهی با ارائه امکانات رفاهی در سازمان و دانشگاه‌ها، فراهم‌سازی شرایط سفر و درمان رایگان زمینه را برای ایجاد شادی سازمانی فراهم می‌سازد. 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 در افزایش شادی سازمانی ایفا کند. شرایط کاری از طریق قوانین سازمانی، حمایت سازمانی، امنیت شغلی و به ویژه سلسله مراتب اختیارات، بر شادمانی اعضای هیات علمی تأثیرگذار 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 برای ایجاد و ارتقای شادی سازمانی را فراهم می‌نماید. بهبود شرایط اقتصادی نیز منجر به افزایش رضایت شغلی و شادمانی سازمانی می‌شود (اشتراتوس و کوربین، ۱۹۹۸؛ ترجمه محمدی، ۱۳۹۰).

به منظور بهبود شرایط بستر و در رابطه با بهبود شرایط خانوادگی اساتید، می‌توان به برگزاری دوره‌های آموزشی برای خانواده‌ها با هدف و تلاش برای ایجاد خانواده شاد پرداخت. در رابطه با امکانات رفاهی می‌توان به فراهم‌سازی شرایط سفر و فراهم آوردن شرایط درمان رایگان پرداخت. در راستای تدریس و پژوهش، توجه به کاهش ساعات تدریس و فراهم آوردن امکانات پژوهشی در دانشگاه، کمک به انتشار آثار علمی اساتید، مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی و استفاده از ایشان در پژوهش‌های ملی و فراهم آوردن شرایط پژوهش کاربردی اشاره کرد. در راستای بهبود شرایط کاری، حذف مقررات سازمانی دست و پاگیر در دانشگاه‌ها، حمایت از اساتید از طریق ایجاد امنیت شغلی و ایجاد ساعت کاری منعطف در دانشگاه مؤثر است. در رابطه با فرهنگ سازمانی، برقراری جریان آزاد اطلاعات در دانشگاه، استفاده از سیستم پیشنهادات، ایجاد شفافیت در فعالیت‌های دانشگاه، فراهم ساختن محیطی برای آزادی بیان 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

همچنین در پژوهی دیگر، پیشنهاد می‌شود عوامل مؤثر بر شادی سازمانی با استفاده از تکنیک تحلیل شبکه رتبه‌بندی شوند.

منابع

اشتراوس، آنسلم و کوربین، جولیت (۱۳۹۰). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه‌های مبانی، رویه‌ها و شیوه‌ها. ترجمه بیوک محمدی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران. تاریخ اثر به زبان اصلی (۱۹۹۸).

آقا داوود، سید رسول (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت شادمان سازی (نشاط) بر عملکرد کارکنان شرکت گاز منطقه دو اصفهان بر مبنای مدل استیترز. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۹(۳۵)، ۵۷-۳۳.

چاوشی باشی، فرزانه و دهقان عقیقی، ناهید (۱۳۹۳). شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب. فصلنامه علوم رفتاری، ۱۶، ۶۶-۴۳.

حق گویان، 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، ۱۳(۲)، ۱۴۱-۱۱۹.

حیدری، مرضیه؛ چیذری، محمد و صدیقی، حسن (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر شادی در کار با بررسی مدل‌های نظری. دومین کنفرانس بین المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی، مشهد.

روحانی، عباس و ابوطالبی، حمیرا (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی روش‌های القای خلق در افزایش شادمانی کارکنان سازمان. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی / سازمانی، ۲(۶)، ۳۷-۳۱.

زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا و حق‌گویان، زلفان (۱۳۸۸). شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۱(۲)، ۴۸-۳۵.

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۷). روش‌های تحقیقی در علوم رفتاری. تهران: نشر آگه.

طاهریان، حسین؛ فیض، داوود و 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، ۲۰(۲)، ۱۱۶-۹۹.

عسگری، غلامرضا؛ محمدی، محمود و اسماعیل‌زاده، مهدی (۱۳۹۲). شناخت عوامل شادی ساز در میان نسل‌های شاغل در سازمان‌های امروزی. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱(۵)، ۱۶۶-۱۴۹.

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 به عنوان مهم‌ترین پیامدهای شادی سازمانی در نظر گرفته شدند. به کارگیری 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 مساله 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 خوش بینانه حتی کاذب، در مورد آینده همراه شود نه تنها در اداره مسائل و مشکلات روزانه، بلکه در کنار آمدن با حوادث بسیار استرس‌زا و تهدیدکننده به افراد کمک می‌کند (یاماتو و ناکامورا، ۲۰۱۸). 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 جابجایی 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. مهم‌ترین محدودیت پژوهش استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی بود. در راستای پژوهشی، پیشنهاد می‌شود پژوهشی با هدف تبیین روابط درونی متغیرهای مؤثر بر شادی سازمانی با تکنیک دیمتل انجام گیرد؛ همچنین پیشنهاد می‌گردد پژوهشی تطبیقی با هدف مقایسه میزان شادی سازمانی در دانشگاه‌های کشور با یکی از دانشگاه‌های اروپایی صورت گیرد و

- 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.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Lee, W. Y. T., Mironovica, J. (2018). *Trading between economic variables to maximize happiness: Can governments conduct economic policy. making to increase national happiness?*.
- 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.
- 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.
- 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.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- 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.
- Sachs, J. D., Layard, R., Helliwell, J. F. (2018). *World happiness report.2018* (No. id: 12761).
- 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.
- 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
- 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.
- فانی، علی اصغر و آقازیارتی، مهدی (۱۳۹۲). شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱(۲۷)، ۸۶-۶۹.
- ملک‌زاده، غلامرضا و راهنما، نرگس (۱۳۹۵). بررسی عوامل تأثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری و ارتباطات. تهران.
- نجاری، رضا؛ ضماهنی، مجید؛ آذر، عادل و معارفی، فاطمه (۱۳۹۴). سنجش مدل سازمان شاد در دانشگاه‌های پیام نور استان خوزستان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۲(۱۳)، ۹۸-۷۷.
- هیر، جواف؛ هالت، توماس، ام؛ رینگل، کریستین، ام و سارستد، مارکو (۱۳۹۴). مدل‌سازی معادلات ساختاری کمترین مربعات جزئی (PLS-SEM). ترجمه عادل آذر و رسول غلامزاده، تهران: انتشارات نگاه دانش.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل. تهران: انتشارات سمت.
- 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.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66(1), 26-44.
- Chan, G., Miller, P. W., Tcha, M. (2005). Happiness in university education. *International Review of Economics Education*, 4(1), 20-45.
- 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).
- Corlatean, T. (2019). *Right to Happiness—A Challenge for International Organizations and Governments*. Available at SSRN 3459597.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Frey, B. S., Stutzer, A. (2018). *Economics of happiness*. Springer International Publishing.
- 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.
- 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.
- Helliwell, J. F., Huang, H., Wang, S. (2017). The social foundations of world happiness. *World happiness report*, 8.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2012). *World happiness report*.