

بررسی رابطه شادکامی کارکنان و نوآوری در سازمان‌های دانش بنیان

مهدی صانعی^۱، زهرا مقیمی^{۲*}

^۱استادیارشدان دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، سمنان، ایران

^۲دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

تاریخ دریافت: خرداد ۱۳۹۳، اصلاحیه: مهر ۱۳۹۳، پذیرش: آبان ۱۳۹۳

چکیده

هدف از اجرای تحقیق حاضر، بررسی رابطه بین شادکامی و نوآوری در سازمان‌های دانش بنیان با استفاده از یک مدل هفت بعدی (یادگیری سازمانی، خود گشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی، ساختار منعطف، تعامل با همکاران) برای شادکامی می‌باشد. نمونه آماری پژوهش ۷۵ نفر از کارشناسان تیم تحقیق و توسعه سازمان‌های دانش بنیان و پارک‌های علم و فناوری استان سمنان بوده و داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه‌ای با اجزاء استاندارد و ضریب پایایی ۰.۸ جمع‌آوری و سپس به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته شده است. یافته‌ها بر اساس آزمون‌های همبستگی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نشان داد که بین تمامی مولفه‌های شادکامی و متغیر نوآوری رابطه معناداری وجود دارد و ضریب همبستگی بالای این رابطه لزوم بکارگیری استراتژی‌های عملیاتی موثری را در این راستا توسط مدیران نشان می‌دهد. همچنین با استفاده از آزمون فریدمن به رتبه‌بندی شاخص‌ها پرداخته شده و در نهایت ضمن ارائه تفصیلی نتایج، پیشنهادهای پژوهشی و کاربردی ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: شادکامی، نوآوری، مدل مفهومی، دانش بنیان.

۱- مقدمه

شادکامی است^۱. بنابراین با توجه به نقش موثر نیروی انسانی در افزایش بهره‌وری سازمانی، کسب مزیت رقابتی و ابداع و نوآوری، پژوهش در مورد شادکامی که از نیازهای روانی اساسی کارکنان است، کاملاً ضروری است. هدف ما در این پژوهش بررسی رابطه بین شادکامی و نوآوری در سازمان‌های دانش بنیان است و به این سوال پاسخ می‌دهیم که آیا بین شادکامی کارکنان و نوآوری رابطه‌ای وجود دارد یا خیر؟ برای پاسخ به این سوال باید رابطه بین هر یک از مولفه‌های شادکامی را با نوآوری به صورت جداگانه بررسی کرد، یعنی هفت فرضیه فرعی خواهیم داشت که باید آزمون شوند. در پایان نیز به رتبه‌بندی مولفه‌ها پرداخته و تاثیر هر یک را بر نوآوری مقایسه می‌کنیم.

۲- ادبیات پژوهش

شادکامی یکی از لوازم زندگی است که کسی را نمی‌توان یافت که آن را تجربه نکرده باشد. این بدان خاطر است که ذهن آدمی پیوسته تحت تأثیر احساسات و ادراکات و تصورات خویش است و به دنبال این تصورات و احساسات مثبت، حالتی غیر از احساسات قبلی به انسان دست می‌دهد که او را در حالت شادی نگه می‌دارد.

از جمله مزایای توجه به بهبود شادکامی کارکنان می‌توان به: بهبود سطح خود کنترلی کارکنان، افزایش توانایی تمرکز بر شغل و حل مشکلات،

ما اکنون در عصری قرار داریم که مهم‌ترین ویژگی آن عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت سازمانی تحت این شرایط، تغییر در فعالیت‌های سازمانی و به ویژه رهبری و اداره سازمان‌های هزاره سوم را ضروری می‌سازد. در سازمان‌های پژوهشی حفظ مزیت رقابتی منوط به نوآوری است. سازمان‌ها باید بتوانند تولید محصولات و خدمات جدید و منحصر به فرد و قابل رقابت در بازارهای متغیر امروزی را داشته باشند تا بتوانند در بازارهای پویا و پیچیده کنونی، جایگاهی داشته باشند و برای خود مزیت رقابتی کسب نمایند. نیروی انسانی خلاق و نوآور، نقش مهمی در رسیدن به این هدف دارد، اما استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی بر اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می‌آید. این اقدامات می‌تواند شامل حمایت‌های مادی و معنوی از کارکنان، توجه به عدالت سازمانی، امنیت شغلی، ایجاد انگیزش در کارکنان و ... باشد. شادکامی یکی از مهم‌ترین و موثرترین نیازهای روانی است که آثار مثبت و مهمی در زندگی انسان دارد، ولی متأسفانه در بین مباحث روانشناسی نیز نادیده انگاشته شده است. به طوری که پلاچیک در کتابش به نقل از یکی از روان شناسان چنین می‌گوید: "یکی از غریب‌ترین نشانه‌های مشخص عصر ما که کمتر قابل تفسیر است، غفلت روان‌شناسان از موضوع

* Shadi.moghimi@gmail.com

خوشبخت قلمداد نمی‌شوند.

۲-۳ نظریه شادکامی سلینگمن^۴

بر اساس این نظریه سه نوع منبع برای شادکامی و خوشبختی وجود دارد که عبارتند از:

۱- لذایذ زندگی ۲- دل‌بستگی‌های زندگی ۳- کارهای مفید و هدفمند. دو مورد اول سلیقه ای هستند و به برداشت شخصی فرد از وقایع و رویدادهای زندگی بستگی دارند، اما مورد سوم به نظر سلینگمن به معنای انجام کارهایی است که به منظور دستیابی به ارزش‌ها صورت می‌گیرند و هدفی فراتر از ارضای تمایلات فردی را دنبال می‌کنند. به نظر سلینگمن خوشبختی تلفیقی از سه مورد فوق به شمار می‌رود و خوشبختی واقعی زمانی حاصل می‌شود که فرد به این سه منبع خوشبختی دست یافته باشد.

۲-۴ ابعاد شادکامی در محیط کار

بر اساس تحقیقات انجام شده، می‌توان عواملی را که باعث شادکامی در محیط کار می‌شوند، در هفت مؤلفه زیر جستجو کرد:

۱- یادگیری سازمانی^۵: یادگیری، تعاریف گوناگونی دارد؛ اما در تمامی این تعاریف، تغییر رفتار به عنوان اساسی‌ترین رکن یادگیری قلمداد گردیده است. یادگیری فرآیندی است که در آن افراد رفتارها و پندارهایشان تغییر می‌یابد و به گونه‌ای دیگر می‌اندیشند و عمل می‌کنند. بدین ترتیب فرآیند یادگیری هنگامی تحقق می‌یابد که تغییری در رفتارها و عملکرد افراد مشاهده شود.

۲- خود گشودگی یا خود افشاگری: تعریف جاری "خود گشودگی"^۶ یا "خود افشاگری" بسیار وسیع است و شامل هر اظهاری است که فرد در مورد خود و توانایی‌ها و شخصیت خود می‌کند. برخی از نویسندگان بر این باورند که خود گشودگی شامل آن دسته از اظهاراتی است که فرد به گونه‌ای آگاهانه و تعمدی و اختیاری با دیگران در مورد خود در میان می‌گذارد.

۳- مشارکت: مشارکت بر این عقیده بنیادین استوار است که همه‌ی افراد حق دارند در مورد اموری که مربوط به خودشان است احساس مسئولیت نمایند، درباره آن فکر کنند، اندیشه خود را بدون ترس بیان کنند و بر تصمیم‌هایی که بر زندگی آنها اثر می‌گذارد، دخالت داشته باشند. بنیادی‌ترین اندیشه زیر ساخت مشارکت، پذیرش اصل برابری مردمان است. مردمان هرگاه در پیوند با یکدیگر از اهمیت و ارزش برابر برخوردار شوند، آنگاه مشارکت میان آنان می‌تواند به "برخاستن و خیز برداشتن یاری دهد" و سود و بهره مندی‌های بسیار برای همه فراهم آورد.

۴- عدالت: عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی، اشاره می‌کند. مطالعه عدالت در سازمان‌ها با کارهای آدامز درباره نظریه برای آغاز شد [۱۵] که بر ادراک عادلانه بودن

ایجاد محیط مناسب برای کار گروهی، کاهش غیبت‌ها و ترک خدمت‌ها و... اشاره کرد. باید توجه داشت که نیازهای روانی انسان همزمان با نیازهای مادی مطرح است و عدم تأمین به موقع این نیازها می‌تواند باعث کهولت و در نهایت مرگ سازمان شود. با افزایش میزان شادکامی کارکنان سازمان، می‌توان کارکنانی متعهدتر، خلاق‌تر داشت و در نتیجه با ایجاد رضایت شغلی در آنان نوآوری کارکنان را افزایش داد. در دهه‌های اخیر به دنبال تأکید و توجه بر منابع انسانی، نظریه‌پردازان محور اساسی مطالعات خود را توجه به نیازهای روحی و روانی کارکنان قرار دادند. با گسترش روان‌شناسی این تحقیقات اوج بیشتری گرفت؛ به طوری که روان‌شناسان توجه خود را به منابع بالقوه احساس‌های مثبت، نظیر شادکامی معطوف کرده‌اند. تد^۱ (۱۹۹۷) نشان داد که کارخانه‌های با قابلیت نوآوری بالاتر در خدمات و محصولات می‌توانند دو برابر بیشتر از کارخانجات بدون نوآوری سود کسب کنند. گسترش مؤثر قابلیت نوآوری برای تأمین خواسته‌های بازارهای رقابتی غیرقابل پیش‌بینی، امری مهم برای کارخانه‌های تولیدی است.

۲-۱ مفهوم شادکامی

ریچارد کارسون^۲ معتقد است که شادکامی حالتی از ذهن است، نه رشته‌ای از حوادث، احساس آرامش بخشی که می‌توانید همیشه تجربه اش کنید و با آن زندگی کنید و نه چیزی که برای یافتنش نیاز به جستجو داشته باشید، شادکامی در خارج از وجود شما نیست، شادکامی یک احساس است.

اسگود^۳ (۱۹۷۷) معتقد است منظور از شادکامی، خوشایندی، ارزشمندی و دوست داشتنی بودن زندگی از طرف خود فرد می‌باشد. متیوس معتقد است افکار و اندیشه‌های ما تعیین کننده میزان شادی‌های ماست. برای شاد بودن باید بر افکار شاد تمرکز کنیم. مایکل ارگایل معتقد است که شادکامی عبارت است از بودن در حال خوشحالی و سرور یا دیگر هیجانات مثبت یا عبارت است از راضی بودن از زندگی خود.

شادکامی ذهنی مفهوم وسیعی است که تجربه هیجان‌های مطلوب، سطوح پایین هیجان‌های منفی و رضایت بالا از زندگی را در بر می‌گیرد. شادکامی ذهنی، در ادراکات و ارزیابی‌های افراد از زندگی‌شان در ابعاد هیجانی، عملکردهای روان شناختی و اجتماعی، منعکس می‌شود. جزء هیجانی شادکامی ذهنی شامل دو مولفه‌ی شادکامی و رضایت از زندگی است.

۲-۲ نظریه شادکامی دارلینگ و استینبرگ

بر اساس نظریه شادکامی دارلینگ و استینبرگ، شادکامی یک احساس فردی نیست، بلکه واقعیتی مستقل از احساسات فردی است و عبارت است از دستیابی به چیزهایی که از نظر عموم واقعاً ارزشمند به حساب می‌آیند. مثلاً اگر کودکان خیابانی احساس شادکامی، خوشبختی و رضایت کنند، ممکن است بر اساس نظریه لذت‌گرایی یا نظریه خواسته‌ها شاد و خوشبخت به حساب آیند اما بر اساس این نظریه، افرادی شاد و

4 - Seligman

5 - Organizational Learning

6 - Self- disclosure

1- Tidd

2- Karsoun

3 -Osgoud

ایده جدید تعریف می‌کند. این ایده جدید ممکن است مربوط به نوآوری در زمینه تکنولوژی یا فرآیند کار باشد. ایده ممکن است ترکیب جدیدی از ایده‌های قدیمی و یا طرحی باشد که نظم فعلی را زیر سؤال برده، فرمول یا دیدگاه جدیدی را ارائه دهد.

آمابیل^{۱۰} نوآوری سازمانی را پیاده کردن و اجرای موفقیت آمیز ایده‌های خلاق در سازمان تعریف می‌کند.

فار و وست نوآوری را معرفی و کاربرد ایده و تولید محصولات جدید توسط فرد، گروه، سازمان به واحد مرتبط جهت جرح و تعدیل و طراحی به نحوی که برای فرد، گروه و سازمان یا جامعه مفید باشد، می‌دانند. حالت^{۱۱} (۱۹۹۸) اصطلاح نوآوری را در یک مفهوم وسیع به عنوان فرآیندی برای استفاده از دانش یا اطلاعات مربوط، به منظور ایجاد یا معرفی چیزهای تازه و مفید به کار برد. وارکینگ (VARKING) نیز توضیح می‌دهد که: نوآوری هر چیز تجدید نظر شده است که طراحی و به حقیقت درآمده باشد و موقعیت سازمان را در مقابل رقبا مستحکم کند و نیز یک برتری رقابتی بلندمدت را میسر سازد. بنابراین، در یک تعریف کلی می‌توان نوآوری را به عنوان هر ایده جدیدی نسبت به یک سازمان و یا یک صنعت و یا یک ملت و یا در جهان تعریف کرد.

اگرچه واژه خلاقیت با نوآوری به طور مترادف استفاده می‌شود، اما غالب محققان معتقدند که دو اصطلاح نوآوری و خلاقیت باید به طور مجزا مد نظر قرار گیرند، چرا که دارای معانی و تعاریف جداگانه‌ای هستند.

۳- مدل مفهومی و فرضیات پژوهش

شکل (۱) چهارچوب مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. در این پژوهش رابطه‌ی بین دو مولفه شادکامی و نوآوری را بررسی خواهیم کرد. بدین ترتیب مطابق مدل مفهومی، یک فرضیه اصلی و هفت فرضیه فرعی خواهیم داشت که در ادامه بررسی خواهیم کرد.

مفهوم	شاخص‌ها	مفهوم	شاخص‌ها
نوآوری	آزادی	شادکامی	یادگیری سازمانی
	اعتماد		خودگشودگی
	حمایت سازمانی		مشارکت
	خطرپذیری		عدالت
	بازخورد و ارزیابی		مثبت‌اندیشی
	چالش		ساختار منعطف
			تعامل با همکاران

شکل (۱): مدل مفهومی

۳-۱ فرضیه اصلی تحقیق

بین شادکامی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

۳-۲ فرضیات فرعی

(۱) بین یادگیری سازمانی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

پیامدها تأکید کرد و ادراک کارکنان از توزیع عادلانه پیامدها را عدالت توزیعی نامید. از طرفی عدالت رویه‌ای، ادراک عادلانه بودن فرایندهایی است که توسط آن‌ها پیامدها تعیین می‌شوند. نهایتاً درباره‌ی عدالت تعاملی بر مبنای انصاف ادراک شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی و ارتباطات بین شخصی مطالعه شد.

۵- مثبت‌اندیشی: در مثبت‌اندیشی، هدف، یافتن راه‌هایی برای پربرار کردن زندگی آدمیان و کشف و پرورش توانمندی‌های ذاتی آدمیان است، در حالی که نگرش منفی، توان خود را صرف درمان بیماری‌ها و آسیب‌شناسی و رفع کاستی‌های رفتار انسان‌ها می‌کند. در دوران نگرش منفی به انسان، هدف، درمان انسان‌های ناراضی، افسرده، عصیان‌گر، عصبی و روان‌پریش بوده است. از دیدگاه منفی‌گرایان، تعریف انسان با ویژگی‌های مثبت، نوعی فریبکاری و خوش‌بینی ساده لوحانه و غیر واقعی بودن نگرش به مسائل انسانی است.

۶- ساختار منعطف: استفاده از سلسله‌مراتب سخت و طولانی، تنها راهی است که برای سازماندهی کارهای یک موسسه می‌شناسیم. اغلب مدیران، حتی نمی‌توانند تصور کنند که بدون یک ساختار سلسله‌مراتبی روشن، چگونه می‌توان یک کسب و کار را اداره نمود، اما در کشورهای پیشرفته، اداره‌ی کسب و کارها رفته رفته رنگ و بویی دیگر به خود گرفته است، در بسیاری از سازمان‌های نوین، دیگر خبری از سلسله‌مراتب سازمانی، تعیین شرح وظایف، تعیین افراد زیردست و ... نیست.

۷- تعامل با همکاران: تمام شواهد و تحقیقات، آشکارا حکایت از آن دارد که مهارت در ارتباطات گفتاری و نوشتاری نه تنها برای کسب شغل، بلکه در عملکرد موثر در کار نیز حیاتی و دارای اهمیت بسیار است. بسیاری از تحقیقات بیانگر این موضوع است که: "رابطه مستقیمی میان سودآوری و توانایی در برقراری ارتباطات با کارکنان وجود دارد" و گفته می‌شود: "بهره‌برداری خوب با ارتباطات خوب رابطه تنگاتنگی دارد" [۲۱]

۲-۵ نوآوری

دراکر^۷ نوآوری سیستماتیک را جستجوی هدفمند و سازمان‌یافته برای تغییر تلقی می‌کند. کمتر در تعریف خود از نوآوری بر فرآیند آن تأکید کرده است و نوآوری را فرآیند گردآوری هر نوع ایده جدید و مفید برای حل مسئله می‌خواند و معتقد است که نوآوری شامل شکل گرفتن ایده، پذیرش و اجرای ایده‌های جدید در فرآیند، محصولات و خدمات است. ون دوون^۸ در تعریف خود به نقش فرد و سازمان تأکید دارد و نوآوری را توسعه و اجرای ایده‌های جدید توسط افرادی می‌داند که در یک زمینه نهادی با هم در ارتباط متقابل می‌باشند.

کوئین^۹ نوآوری را اولین تحویل و تبدیل یک ایده به عمل در یک فرهنگ تعریف می‌کند. دایرةالمعارف رفتار سازمانی، نوآوری را خلق و به کارگیری

9 - Quinn
10 - Amabile
11 - Halt

7 - Drucker
8 - Van de ven

۵-۱ بررسی فرضیه فرعی اول

بررسی فرضیه فرعی اول: بین یادگیری سازمانی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱) میزان همبستگی بین یادگیری سازمانی و نوآوری را نشان می‌دهد. به کمک Sig هر یک از این آزمون‌ها می‌توان دریافت که آیا رابطه ای بین یادگیری سازمانی و نوآوری وجود دارد یا خیر. با توجه به اینکه Sig این آزمون کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که بین یادگیری سازمانی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره (۱): تعیین ضریب همبستگی یادگیری سازمانی و نوآوری

نوآوری	یادگیری سازمانی		
.۷۸۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون	یادگیری
.۰۰۱	۷۲	Sig. (2-tailed)	سازمانی
۷۲		N	
۱	.۷۸۳	ضریب همبستگی پیرسون	نوآوری
۷۲	.۰۰۱	Sig. (2-tailed)	
	۷۲	N	

۵-۲ بررسی فرضیه فرعی دوم

بررسی فرضیه فرعی دوم: بین خود گشودگی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲) میزان همبستگی بین خود گشودگی و نوآوری را نشان می‌دهد. به کمک Sig هر یک از این آزمون‌ها می‌توان دریافت که آیا رابطه‌ای بین خود گشودگی و نوآوری وجود دارد یا خیر. با توجه به اینکه Sig این آزمون کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که بین خود گشودگی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲): تعیین ضریب همبستگی خودگشودگی و نوآوری

نوآوری	خودگشودگی		
.۷۹۲	۱	ضریب همبستگی پیرسون	خودگشودگی
.۰۲۱	۷۲	Sig. (2-tailed)	
۷۲		N	
۱	.۷۹۲	ضریب همبستگی پیرسون	نوآوری
۷۲	.۰۲۱	Sig. (2-tailed)	
	۷۲	N	

۵-۳ بررسی فرضیه فرعی سوم

بررسی فرضیه فرعی سوم: بین مشارکت و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳) میزان همبستگی بین مشارکت و نوآوری را نشان می‌دهد. به کمک Sig هر یک از این آزمون‌ها می‌توان دریافت که آیا رابطه‌ای بین مشارکت و نوآوری وجود دارد یا خیر. با توجه به اینکه Sig این آزمون کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که بین مشارکت و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

- (۲) بین خود گشودگی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.
- (۳) بین مشارکت و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.
- (۴) بین عدالت و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.
- (۵) بین مثبت اندیشی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.
- (۶) بین تعامل با همکاران و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.
- (۷) بین ساختار منعطف و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

۴- روش تحقیق

از آنجا که تحقیق حاضر، به دنبال توسعه دانش کاربردی در زمینه خاص یعنی نوآوری و شادکامی بوده و به عبارت دیگر بررسی‌ها در جهت کاربرد عملی دانش انجام شده است، می‌توان نتیجه گرفت از نظر هدف، این تحقیق، یک تحقیق کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها یعنی طرح تحقیق، یک تحقیق توصیفی و از انواع تحقیق توصیفی، یک تحقیق پیمایشی است.

جامعه آماری پژوهش حاضر، تیم‌های تحقیق و توسعه سازمان‌های دانش بنیان و پارک‌های علم و فناوری استان سمنان هستند که در جهت بهبود شادکامی کارکنان و خلق نوآوری، سازمان را یاری میکنند. همچنین در این پژوهش به دلیل کم بودن افراد جامعه آماری ضرورتی به نمونه‌گیری نبوده و از کل افراد جامعه استفاده گردید. بدین ترتیب نمونه و جامعه آماری پژوهش ۷۵ نفر از کارشناسان می‌باشند که در زمینه رسیدن به تعالی سازمان را یاری می‌کنند.

در مورد ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها باید گفت در پژوهش حاضر با توجه به موضوع، هدف و طرح تحقیق، از ابزارهایی نظیر: مصاحبه، مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه شادکامی آکسفورد استفاده گردیده است. برای محاسبه پایایی پرسشنامه نیز، از روش آلفای کرونباخ^{۱۲} استفاده شده که میزان آن برای پرسشنامه شادکامی ۰,۸۲ و برای پرسشنامه نوآوری ۰,۸۷ بوده است.

۵- بررسی فرضیه‌های تحقیق

برای بررسی فرضیه‌های از نوع فرضیه همبستگی، از فرضیه H_0 و فرضیه H_1 که به صورت زیر بیان می‌شود استفاده می‌شود:

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

H_0 : بین دو فاکتور مورد نظر رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین دو فاکتور مورد نظر رابطه معناداری وجود دارد.

علامت ρ ضریب همبستگی بین این دو فاکتور می‌باشد. بر این اساس اگر Sig آزمون همبستگی کمتر از مقدار ۰,۰۵ باشد فرض صفر رد خواهد شد و این نشان می‌دهد که بین دو فاکتور مورد نظر همبستگی وجود دارد و اگر بیش از مقدار ۰,۰۵ باشد همبستگی وجود نخواهد داشت و رابطه‌ای بین آنها نخواهد بود.

جدول زیر میزان همبستگی بین ساختار منعطف و نوآوری را نشان می‌دهد. به کمک Sig هر یک از این آزمون‌ها می‌توان دریافت که آیا رابطه‌ای بین ساختار منعطف و نوآوری وجود دارد یا خیر. با توجه به اینکه Sig این آزمون کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که بین ساختار منعطف و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶): تعیین ضریب همبستگی ساختار منعطف و نوآوری

نوآوری	ساختار	ضریب همبستگی پیرسون	ساختار
۰,۷۹۱	۱	ضریب همبستگی پیرسون	ساختار
۰,۰۲۱	۷۲	Sig. (2-tailed) N	
۱	۰,۷۹۱	ضریب همبستگی پیرسون	نوآوری
۰,۰۲۱	۷۲	Sig. (2-tailed) N	

۷-۵ بررسی فرضیه فرعی هفتم

بررسی فرضیه فرعی هفتم: بین تعامل با همکاران و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول زیر میزان همبستگی بین تعامل با همکاران و نوآوری را نشان می‌دهد. به کمک Sig هر یک از این آزمون‌ها می‌توان دریافت که آیا رابطه‌ای بین تعامل با همکاران و نوآوری وجود دارد یا خیر. با توجه به اینکه Sig این آزمون کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که بین تعامل با همکاران و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۷): تعیین ضریب همبستگی تعامل با همکاران و نوآوری

نوآوری	تعامل	ضریب همبستگی پیرسون	تعامل
۰,۸۹۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون	تعامل
۰,۰۲۲	۷۲	Sig. (2-tailed) N	
۱	۰,۸۹۳	ضریب همبستگی پیرسون	نوآوری
۰,۰۲۲	۷۲	Sig. (2-tailed) N	

۸-۵ بررسی فرضیه اصلی تحقیق

بررسی فرضیه اصلی: بین شادکامی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد. جدول زیر میزان همبستگی بین شادکامی و نوآوری را نشان می‌دهد. به کمک Sig هر یک از این آزمون‌ها می‌توان دریافت که آیا رابطه‌ای بین شادکامی و نوآوری وجود دارد یا خیر. با توجه به اینکه Sig این آزمون کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که بین شادکامی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳): تعیین ضریب همبستگی مشارکت و نوآوری

نوآوری	مشارکت	ضریب همبستگی پیرسون	مشارکت
۰,۸۸۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون	مشارکت
۰,۰۰۱	۷۲	Sig. (2-tailed) N	
۱	۰,۸۸۳	ضریب همبستگی پیرسون	نوآوری
۰,۰۰۱	۷۲	Sig. (2-tailed) N	

۴-۵ بررسی فرضیه فرعی چهارم

بررسی فرضیه فرعی چهارم: بین عدالت و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴) میزان همبستگی بین عدالت و نوآوری را نشان می‌دهد. به کمک Sig هر یک از این آزمون‌ها می‌توان دریافت که آیا رابطه‌ای بین عدالت و نوآوری وجود دارد یا خیر. با توجه به اینکه Sig این آزمون کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که بین عدالت و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴): تعیین ضریب همبستگی عدالت و نوآوری

نوآوری	عدالت	ضریب همبستگی پیرسون	عدالت
۰,۷۶۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون	عدالت
۰,۰۰۴	۷۲	Sig. (2-tailed) N	
۱	۰,۷۶۳	ضریب همبستگی پیرسون	نوآوری
۰,۰۰۴	۷۲	Sig. (2-tailed) N	

۵-۵ بررسی فرضیه فرعی پنجم

بررسی فرضیه فرعی پنجم: بین مثبت‌اندیشی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول زیر میزان همبستگی بین مثبت‌اندیشی و نوآوری را نشان می‌دهد. به کمک Sig هر یک از این آزمون‌ها می‌توان دریافت که آیا رابطه‌ای بین مثبت‌اندیشی و نوآوری وجود دارد یا خیر. با توجه به اینکه Sig این آزمون کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که بین مثبت‌اندیشی و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۵): تعیین ضریب همبستگی مثبت‌اندیشی و نوآوری

نوآوری	مثبت‌اندیشی	ضریب همبستگی پیرسون	مثبت‌اندیشی
۰,۸۹۳	۱	ضریب همبستگی پیرسون	مثبت‌اندیشی
۰,۰۳۲	۷۲	Sig. (2-tailed) N	
۱	۰,۸۹۳	ضریب همبستگی پیرسون	نوآوری
۰,۰۳۲	۷۲	Sig. (2-tailed) N	

۶-۵ بررسی فرضیه فرعی ششم

بررسی فرضیه فرعی ششم: بین ساختار منعطف و نوآوری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱۲): آزمون فریدمن ابعاد نوآوری

۷۲	حجم نمونه آماری
۲۰,۳۳	کای دو
۵	درجه آزادی
۰,۱۹	سطح پوشش آماره آزمون

۶- نتیجه گیری

تکنیک‌های حفظ شادکامی در محیط خسته کننده کار:

انسان به منظور فکر کردن، انجام کار، تصمیم گیری، اداره امور و هرگونه فعالیتی به انرژی نیاز دارد. انرژی جسمی، ذهنی و هیجانی به منزله سوختی می‌باشند که قدرت خلایق، اندیشیدن و عمل کردن انسان را به حرکت وا می‌دارند. بنابراین با مدیریت انرژی و استفاده بهینه از انرژی درونی، می‌توانید راندمان و بهره وری خود را ارتقا بخشید. اما در این میان عوامل فراوانی وجود دارند که سبب تخلیه انرژی شما گشته و در واقع انرژی شما را هدر می‌دهند. تخلیه‌گرهای انرژی ظرفیت عملکرد و نوآوری شما را کاهش داده و انگیزه و الهامات، که تعیین کننده یک زندگی کامل و متعادل است، را از شما سلب می‌کنند. با شناسایی و حذف این تخلیه گرها خواهید دید که خستگی، رخوت و کسالت از زندگی روزمره شما رخت بر بسته و سرشار از انرژی و طراوت خواهید شد. بهتر است انرژی خود را صرف مسائل مهمتر، اساسی‌تر و والاتر زندگی کنید. در این فصل به بررسی نتایج حاصل از تحقیق و ارائه پیشنهادات در این راستا خواهیم پرداخت. چنانچه از نتایج مشاهده می‌شود روابط معناداری بین شادکامی و نوآوری مشاهده می‌شود و همانگونه که در متن مشاهده می‌شود شادکامی و بهبود نوآوری نیازمند عوامل ذیل می‌باشد:

۱. ایجاد انگیزه و علاقه برای انجام بهتر کارها
۲. ارائه روش‌های موثر برقراری ارتباطات افقی، عمودی و مورب و تغییر ساختار بوروکراتیک سازمان به ساختاری منعطف
۳. افزایش فعالیت‌های گروهی و مشارکتی در میان کارکنان

۶-۱ پیشنهادهای پژوهشی

- وزن دهی عوامل شناسایی شده در بهبود نوآوری و شادکامی کارکنان
- تدوین مدلی به منظور ارزیابی سطح هر کدام از عوامل شناسایی شده در سازمان
- ارائه راهکارهای عملی مناسب در راستای بهبود هر کدام از موارد شناسایی شده در سازمان
- ارزیابی سطح نوآوری کارکنان و شادکامی سازمان بر اساس مدل‌های شبکه ای و فازی
- انتخاب استراتژی‌های موثر و عملی برای بهبود نوآوری سازمانی بر اساس مدل‌های تصمیم گیری چند معیاره

جدول (۸): تعیین ضریب همبستگی شادکامی و نوآوری

شادکامی	نوآوری	ضریب همبستگی پیرسون Sig. (2-tailed) N
۷۲	۸۸۵	۰,۱۲
۷۲	۱	۰,۱۲

۹-۵ رتبه بندی ابعاد شادکامی بر اساس آزمون فریدمن

جدول (۹): میانگین رتبه‌های ابعاد شادکامی

رتبه	میانگین رتبه
یادگیری	۴,۱
خودگشودگی	۴,۲
مشارکت	۴,۵
عدالت	۴,۷
مثبت اندیشی	۴
ساختار منعطف	۴,۴
تعامل	۴,۱

با توجه به داده‌های آزمون فریدمن می‌توان دریافت که رتبه‌های ابعاد شادکامی از نظر اهمیت با یکدیگر متفاوت هستند. یعنی تأثیر این عوامل بر شادکامی متفاوت است و میانگین برابری ندارند. بدین ترتیب بهترین رتبه از آن مولفه‌های عدالت، مشارکت و ساختار سازمانی منعطف می‌باشد

جدول (۱۰): آزمون فریدمن ابعاد شادکامی

۷۲	حجم نمونه آماری
۱۲,۸۷۷	کای دو
۶	درجه آزادی
۰,۲۴	سطح پوشش آماره آزمون

۱۰-۵ رتبه بندی ابعاد نوآوری بر اساس آزمون فریدمن

جدول شماره (۱۱): میانگین رتبه‌های ابعاد نوآوری

رتبه	میانگین رتبه
آزادی	۴,۴
اعتماد	۴,۷
حمایت سازمانی	۴,۵
خطر پذیری	۴,۳
بازخورد و ارزیابی	۴,۳
چالش	۴,۲

با توجه به داده‌های آزمون فریدمن می‌توان دریافت که رتبه‌های ابعاد نوآوری از نظر اهمیت با یکدیگر متفاوت هستند. یعنی تأثیر این عوامل بر نوآوری متفاوت است و میانگین برابری ندارند. بدین ترتیب بهترین رتبه از آن مولفه‌های اعتماد، حمایت و آزادی می‌باشد.

۶-۲ پیشنهادهای کاربردی

مدیران نمی‌توانند بدون توجه به شادکامی کارکنان، از آنان توقع کار با عملکرد بالا و نوآوری داشته باشند. موارد زیر به شرکت‌هایی که با بینش منابع انسانی محور در پی کسب نوآوری هستند پیشنهاد می‌شود:

- چشم انداز راهبردی برای سازمان ترسیم شود.
- توجه به عدالت در توزیع درآمدها و پاداش‌ها
- حرکت سازمان به سمت سازمان یادگیرنده و دانش بنیان
- بالابردن شفافیت سازمانی و ایجاد زمینه‌های مناسب برای خودگشودگی در میان کارکنان سازمان
- تقویت روحیه کار تیمی و تشویق کارکنان به تعامل بیشتر با یکدیگر
- القای مثبت اندیشی در افراد از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و مشاوره‌های شغلی

۶-۳ نتایج

در این تحقیق به بررسی ارتباط بین شادکامی و نوآوری کارکنان پرداختیم. مطابق مدل مفهومی، شادکامی دارای هفت شاخص است که رتبه‌بندی آن‌ها نشان داد بهترین رتبه از آن مؤلفه‌های عدالت، مشارکت و ساختار سازمانی منصف می‌باشد و در مورد نوآوری بهترین رتبه در بین شش شاخص از آن مؤلفه‌های اعتماد، حمایت و آزادی است.

همچنین مطابق نتایج حاصل شده و پس از تأیید فرضیات آزمون همبستگی به این نتیجه رسیدیم که بین تمامی مؤلفه‌های شادکامی که شامل: یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی، ساختار منصف، معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران بود و متغیر نوآوری رابطه معناداری وجود دارد که ضریب همبستگی بالای این رابطه، مدیران را بر آن می‌دارد که با توجه به اهمیت بالای نوآوری در سازمان، به این نکات توجه کرده و استراتژی‌های عملیاتی موثری را در این راستا به کار گیرند. نتایج به دست آمده در زمینه رابطه نوآوری با شادکامی با تحقیقات سلیمانی و تباغان (۲۰۱۱) و کرمی و علی آبادی (۲۰۱۲) همخوان است. در تبیین نتایج بالا می‌توان گفت شادکامی به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد کیفیت زندگی کارکنان است که با راهکارهایی از جمله توجه به پرداخت منصفانه و برقراری عدالت که موجب انگیزش کارکنان می‌شود، می‌تواند در بهبود عملکرد و افزایش نوآوری موثر باشد. افراد با بیان ایده‌ها و آزادی در بیان احساساتشان زمینه مشارکت علمی و فکری بیشتری را خواهند داشت تا از این طریق نقش بیشتری در بهبود نوآوری داشته باشند. از سوی دیگر، شرایط محیطی ایمن و بهداشتی و توجه به فرصت‌های شغلی بهتر برای آشکار نمودن مهارت‌های آموخته نیز می‌تواند تضمین‌کننده امنیت شغلی پایدار و اطمینان خاطر فرد باشد تا از این طریق، شادکامی بیشتری داشته باشد. اما در نهایت لازم است که سازمان با توجه به اقتضات خاص هر موقعیت و متناسب با شرایط خاصی که در سازمان پیش می‌آید، از تاکتیک‌های متناسب استفاده کرده، تا بتواند بدین وسیله موجبات شادکامی و بهبود نوآوری کارکنان را که سرمایه‌ی رقابتی سازمان هستند فراهم سازد.

۷-منابع و مآخذ

- [۱] اورمزدین، زهرا. (۱۳۸۶)، تبیین و سنجش عوامل زمینه‌ای برای استقرار مدیریت دانش در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران- منطقه تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی
- [۲] پاکزاد بناب، م. (۱۳۸۵)، بررسی سیستم‌های سنجش نوآوری و ارائه چارچوبی برای سنجش آن در ایرا، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- [۳] جهرمی، سمانه. (۱۳۸۸)، تأثیر محیط شاد و مدیریت زمان مطالعه، بر بهبود وضعیت زندگی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی جهرم
- [۴] خانزاده، عباسعلی. (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین شخصیت و شادکامی، نشریه اصلاح و تربیت، شماره ۱۳۱، ۲۷-۳۵
- [۵] رضاییان، علی. (۱۳۷۳)، مدیریت رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت تهران.
- [۶] سیادت، سید علی. شریفی، طیبه. صمیمی شلمزاری، قدرت الله. (۱۳۹۰)، بررسی میزان نشاط کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان و ارائه یک مدل مطلوب، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد
- [۷] سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت منابع انسانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ چهارم.
- [۸] شریفی، خدیجه. (۱۳۸۷)، وضعیت نشاط و عوامل مرتبط با آن در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کاشان طی سال‌های تحصیلی ۸۶-۸۵، فصلنامه علمی- پژوهشی فیض، دوره چهاردهم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۹
- [۹] عامری، محمد. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه میان شادکامی و سلامت روان در دانشجویان دانشگاه پیام نور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران
- [۱۰] علی پور احمد و احمدعلی نوربالا (۱۳۷۸)، بررسی مقدماتی پایایی و روایی پرسش نامه شادکامی آکسفورد در دانشجویان دانشگاه های تهران، فصل نامه اندیشه و رفتار، شماره: ۱۷ و ۱۸، تابستان و پاییز، ص ۵۶.
- [۱۱] فرهادی، علی و همکاران (۱۳۸۴)، بررسی میزان نشاط و ارتباط آن با اعتماد به نفس در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی لرستان، فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال هفتم، شماره ۲۵ و ۲۶، بهار و تابستان.
- [۱۲] محسنی زارچ، غ. (۱۳۸۷)، عوامل مؤثر بر ارتقای نوآوری تکنولوژیکی در شرکت‌های کوچک و متوسط نوآور صنعت نساجی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- [۱۳] نصرآبادی، حسنعلی. پهلوان، اعظم. (۱۳۸۸)، آموزش برنامه‌های شادی فوردایس و تأثیر آن بر افزایش شادکامی خانواده‌های شاهد و ایشارگر، مجله دانشور، سال ۱۶، شماره ۸۴، صفحه ۴-۲۴
- [۱۴] کرمی، آزادالله. علی آبادی، خدیجه. (۱۳۹۱)، نقش خلاقیت در پیش بینی تفکر انتقادی و شادکام، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۲.
- [15] Adams, J.S, (1963). **Toward an understanding of inequity**, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- [16] Cohen W.M., Levinthal D.A., (1990), **Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation**, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35 No. 1, pp. 128-52.
- [17] Daft R.L, (1982), **Bureaucratic versus no bureaucratic structure and the process of innovation and change**, in Bacharach, S.B. (Ed.), *Research in the Sociology of Organizations*, Vol. 1, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 129-66.

- [18] Damanpour F, (1991), **Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderators**, Academy of Management Journal, Vol. 34 No. 3, pp. 555-590.
- [19] Damanpour F, (1992), **Organizational size and innovation**, Organization Studies, Vol. 13 No. 3, pp. 375-402.
- [20] Droge C, Jayaram J, Vickery S.K, (2004), **the effects of internal versus external integration practices on time-based performance and overall firm performance**, Journal of Operations Management, Vol. 22 No. 6, pp. 557-73.
- [21] Williams, Louis C.Jr., **Information mapping the fast track to better business communication**, administration management; 47(May 1986) p6

Archive of SID