

ارتباط سنجی میزان شادکامی با رفتار سازمان مثبت گرا در بین کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار دانشگاهی

علیرضا شفیعی^۱، مجتبی بابایی خرزوقی^{۲*}، لقمان کشاورز^۳، عباس فیروزیان^۴

^۱ مربی و کارشناس مرکز تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی اصفهان، اصفهان، ایران، کد پستی: ۸۴۱۵۶۸۱۱۱، alireza_sh2052@yahoo.com

^۲ استادیار مرکز تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی اصفهان، اصفهان، ایران، کد پستی: ۸۴۱۵۶۸۱۱۱، mojtabasports@yahoo.com

^۳ دانشیار، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران، keshavarzlog@yahoo.com

^۴ مربی و کارشناس مرکز تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی اصفهان، اصفهان، ایران، کد پستی: ۸۴۱۵۶۸۱۱۱، firoozian_2002@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام مطالعه حاضر، بررسی میزان ارتباط بین شادکامی با رفتار سازمانی مثبت گرا در بین کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار می باشد. مطالعه حاضر از نوع مقطعی و علی-پس از وقوع می باشد. جامعه آماری شامل کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه صنعتی اصفهان در سال ۱۳۹۶ بود. ۱۹۳ نفر از جامعه مذکور به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند و هر شرکت کننده همزمان به چهار پرسشنامه پاسخ داد (پرسشنامه ویژگیهای دموگرافیک، شادی آکسفورد، شوخ طبعی و رفتار سازمانی). جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS.۲۴ مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. نتایج نشان داد، که بین مردان با سابقه ورزشی و بدون سابقه ورزشی از منظر رفتار سازمانی و شادی و شوخ طبعی ارتباط معنی داری وجود دارد، همچنین، داده ها نشان از ارتباط معنی داری بین زنان ورزشکار و غیر ورزشکار ندارد. روحیه و سبک زندگی شاد، می تواند باعث بهبود میزان رفتار سازمانی مثبت گرا، شادکامی و شوخ طبعی گردد، و ورزش به عنوان یک عامل مهم در سبک زندگی شاد و فعال همیشه مطرح بوده، و در نتیجه می توان ورزشکار بودن را به عنوان یک عامل مهم در زمینه ارتقاء رفتار سازمانی و میزان بهره وری سازمانی در نظر گرفت. **کلید واژه ها:** رفتار سازمانی، شادکامی، فعالیت بدنی، کارکنان، دانشگاه ها.

مقدمه

امروز نقش منابع انسانی به عنوان یک منبع استراتژیک در سازمان ها بیشتر از گذشته از اهمیت بالایی برخوردار است و نیروی انسانی به عنوان عمده ترین عامل موثر، در بهبود عملکرد سازمان ها بویژه سازمان های آموزشی مطرح است. از این رو، سازمان ها برای بقاء انتظام و بالندگی خود می کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره ملی و بین المللی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سود بخشی، انعطاف پذیری، انطباق پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. بدون این کیفیت ها، سازمان ها واقعاً غیر ممکن است بتوانند در مواجهه با بهترین ها به صورت رقابتی و اثر بخش عمل کنند(۱). اثر بخشی سازمانی به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته و به عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل های سازمانی در نظر گرفته می شود. در سازمانی چون دانشگاه نیروی انسانی از اهمیت دو چندان برخوردار است. پرورش و رشد افراد تحصیل کرده و فرهیخته در یک جامعه نشانه بالندگی و پیشرفت آن کشور است (۲و۳). بنابراین به مرور زمان رفتار سازمانی به سمت نوعی از دارایی های سازمانی به نام سرمایه روان شناختی پیش رفته که منجر به ایجاد و توسعه «روانشناسی مثبت گرا» گردیده است. شادکامی یکی از محورهای روان شناسی مثبت گرا است که با ایجاد تعادل در زندگی فردی و اجتماعی، روابط میان فردی و بین فردی را تحت تأثیر قرار می دهد و موجب رفتارهای بین شخصی بهتر، زندگی خانوادگی بهتر، روابط اجتماعی گسترده و ارضاء کننده تر می شود و به همین جهت، عوامل تقویت کننده و تهدید کننده ی آن همواره مورد بررسی بوده است(۴). در قرون اخیر، رشد و توسعه جوامع و اشتغالات ذهنی و کاری فراوان از یک طرف، مدرنیته و توسعه ی همه جانبه سازمان ها از طرف دیگر، تندرستی و شادکامی انسان ها را بطور چشمگیری کاهش داده است. از این رو ورزش در میزان شادکامی نقش بسزایی داشته و در پیشبرد اهداف سازمانی و هم چنین ارتباط و پیوستگی آن با مولفه های رفتار سازمانی مثبتگرا از اهمییت فوق العاده ای برخوردار است.

در تعریف شادکامی میتوان گفت شادکامی، نسبت بالای احساسات و عواطف مثبت به احساسات منفی است. یوچیدا و همکاران هیجانانگیز و حالات روانی مثبت و انفعالی را توصیفی از شادکامی می دانند. به نظر رایان و دسی از شادکامی دو تصور عمده وجود دارد، که شامل دیدگاه لذتی و دیدگاه سعادت یابی می شود و از هر کدام برداشت های مستقلی نسبت به شادکامی انجام میگیرد؛ اگرچه این دو دیدگاه شباهت هایی نیز دارد (۵). در راستای موارد ذکر شده در فوق یک ترکیب بهینه ای از روانشناسی مثبت، سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی، رفتارهای مثبت سازمانی شکل میگیرند. به طور کلی رفتارهای مثبت سازمانی نقش مهمی در افزایش اثر بخشی و به طور کلی در بهره وری سازمان دارد. بررسی دومولفه شادکامی و رفتارهای سازمانی مثبت گرا میان کارکنان دانشگاه از مهمترین عوامل بالندگی و رشد یک مجموعه سازمانی و بویژه آموزشی است. استفاده از مولفه ورزش و نقش موثر آن در شادکامی و رفتارهای سازمانی از اهداف این پژوهش بوده است. از این رو در تحقیق حاضر به بررسی رابطه ی میان رفتار های سازمانی مثبت گرا، شادکامی و شوخ طبعی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار پرداخته شده است. و از این رو به بررسی ارتباط مستقیم و غیر مستقیم ورزش و روحیه ورزشکاری کارکنان در میزان شادکامی و تاثیر آن بر رفتار سازمانی مثبت گرا خواهد پرداخت.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نوع مقطعی و علی-پس از وقوع بوده و دومولفه اساسی این پژوهش، رفتار مثبت گرای سازمانی و شادکامی است و ورزشکار بودن یا نبودن افراد به عنوان یک متغیر در نظر گرفته شده است. از این رو با توجه به اینکه هریک از این دو مولفه داری مولفه های فرعی می باشند، در پژوهش فوق در جامعه آماری کارکنان دانشگاهی میان دو گروه ورزشکار و غیر ورزشکار بدان پرداخته شده است. جامعه آماری شامل کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه صنعتی اصفهان در سال ۱۳۹۶ بود. با توجه به فرمول مورگان ۱۸۹ نفر بر اساس حجم جامعه آماری به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردیدند. لازم به ذکر است به منظور بررسی نتایج این پژوهش، و با توجه به ریزش احتمالی اطلاعات به دست آمده از ۲۰۵ زن و مرد ورزشکار و غیرورزشکار ثبت گردید. بدلیل وجود پراکندگی در برخی از داده ها هنگام تحلیل ۱۲ نفر کنار گذاشته شدند، و تحلیل داده ها با ۱۹۳ داده به انجام رسید. هر شرکت کننده همزمان به چهار پرسشنامه پاسخ داد (پرسشنامه ویژگیهای دموگرافیک، شادی آکسفورد و شوخ طبعی).

پرسشنامه ویژگیهای دموگرافیک: در این پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، مانند سن و جنس مورد بررسی قرار گرفت.

پرسشنامه شادمانی آکسفورد: شادکامی حالتی است که سه ویژگی دارد : فراوانی و درجه عاطفه مثبت، میانگین سطوح رضایتمندی در طول یک دوره، و فقدان احساسات منفی همانند افسردگی. با توجه به این تعریف تاکنون ابزارهای بسیاری برای سنجش افسردگی ساخته شده است که بدون تردید معروفترین آنها پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHI) است (۶).

این پرسشنامه در سال ۱۹۸۹ توسط آرجیل، مارتین و کراسلند ساخته شد. شیوه ساخت آن به این گونه بود که این پژوهشگران از طریق رایزنی با آرون تی بک، جملات مقیاس افسردگی بک را وارونه کردند و ۲۱ گویه به دست آمد. سپس ۱۱ ماده به این ۲۱ ماده افزوده شد و در نهایت با بررسی های نهایی مقیاس ۲۹ گویه ای پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHI) پدید آمد. هر گویه شامل ۴ عبارت است که عبارت اول نمره صفر، عبارت دوم نمره ۱، عبارت سوم نمره ۲ و عبارت چهارم نمره ۳ می گیرد. در نهایت فرد نمره ای بین ۰ تا ۸۷ به دست می آورد که نمره بالاتر نشانه شادکامی بیشتر است (۶).

به منظور بررسی اعتبار و روایی فهرست شادکامی آکسفورد، آرجیل (۲۰۰۱) نمونه ای متشکل از ۱۴۲ مرد و ۲۲۷ زن ایرانی، ۱۸ تا ۵۳ سال میانگین ۲۵ فهرست شادکامی آکسفورد، پرسشنامه شخصیتی آیزنک، و فهرست افسردگی بک، را تکمیل کردند. بررسی همسانی درونی فهرست شادکامی آکسفورد نشان داد که تمام ۲۹ گزاره این فهرست با نمره کل همبستگی بالایی داشتند. آلفای کرونباخ برای کل فهرست برابر با ۰/۹۱ بود. همبستگی پیرسون بین فهرست شادکامی آکسفورد با فهرست افسردگی بک و زیر مقیاس های برون گرایی و نوروزگرایی EPQ به ترتیب برابر با ۰/۴۸، -۰/۳۹ و ۰/۴۵ بود که روایی هم گرا و واگرایی فهرست شادکامی آکسفورد را تایید کرد. نتایج تحلیل عاملی با استخراج ۵ عامل رضایت از زندگی، عزت نفس، بهزیستی فاعلی، رضایت خاطر و خلق مثبت توانستند با ارزش ویژه بزرگتر از ۱ در مجموع ۴۹/۷ درصد واریانس کل را تبیین کنند (۶).

میانگین نمرات آزمودنی های ایرانی در فهرست شادکامی آکسفورد (۴۲/۰۷) با یافته های پژوهش آرجیل (m=۶/۳۵) متفاوت بود. یافته های پژوهش نشان دادند که فهرست شادکامی آکسفورد برای اندازه گیری شادکامی در جامعه ایرانی از اعتبار و روایی مناسب برخوردار است. روایی این مقیاس در مطالعات مختلف از جمله علیپور و نوربالا (۱۳۸۷)، برخی تحقیقات این سال را ۱۳۸۵ معرفی کرده اند که اشتباه می باشد. این تحقیق در سال ۱۳۸۷ در مجله اندیشه و رفتار منتشر شده است. تایید شده است. آرجیل و لو (۱۹۹۸) ضریب آلفای ۹۰ درصد را ۳۴۷ آزمودنی، فارنهایم

¹ Oxford Happiness Inventory (OHI)

وبرونیک (۱۹۹۹) ضریب آلفای ۸۷ درصد را با ۱۰۱ آزمودنی ونوری (۱۳۸۱) با ۱۸۰ آزمودنی آلفای کرونباخ ۸۴ درصد را به دست آورده اند. در ایران علی پور ونور بالا (۱۳۸۷) با ۱۰۱ آزمودنی آلفای ۹۳ درصد را به دست آورده اند (۶).

پرسشنامه شوخ طبعی: شوخ طبعی عبارت است از تفاوت‌های عاداتی افراد در رفتارها، تجارب، عواطف، نگرش‌ها و توانایی در زمینه سرگرمی، خندیدن، اهل شوخی بودن، و نظایر این‌ها. منشأ کلمه انگلیسی humor، کلمه لاتین umor است، که به معنای مزاج و مایعی در بدن بود که کاهش یا افزایش آن باعث ایجاد چهار نوع مزاج (مزاج دموی، مزاج صفراوی، مزاج بلغمی، مزاج سودایی) می‌شد. با گذشت زمان، این کلمه در روان‌شناسی، شوخ طبعی ترجمه شد و بدین ترتیب، از گذشته تا به امروز، این کلمه مورد پژوهش و اظهار نظر محققان و صاحب نظران متعددی قرار گرفته است. اگرچه پرسشنامه‌های بسیاری برای سنجش شوخ طبعی وجود دارد، اما وجود ابزاری که منطبق با هنجارهای ایرانی باشد در زمینه شوخ طبعی احساس می‌شد. به همین دلیل خشوعی و همکاران در سال ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸ اقدام تهیه یک پرسشنامه ایرانی در این زمینه کردند. خشوعی و همکاران براساس متون معتبر و مقیاس‌های موجود، پرسشنامه مقدماتی با ۱۰۰ سوال تدوین کردند. سپس نمونه‌ای با دامنه سنی ۲۰ تا ۶۰ سال به روش تصادفی در دو مرحله برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. بدین ترتیب که در مرحله مقدماتی، یک نمونه ۴۰ نفری برای تحلیل عاملی انتخاب شد. در نهایت، ۲۵ سوال که با کل ازمون دارای همبستگی مثبت بودند و حتی المقدور بر روی یک عامل، بار عاملی مناسب داشتند، برای پرسشنامه نهایی انتخاب شدند. این پرسشنامه ۲۵ سوالی، پرسشنامه شوخ طبعی ۲ نام‌گذاری شد. همچنین این پرسشنامه دارای پنج زیرمقیاس است که عبارتند از: لذت از شوخی، خنده، شوخی کلامی، شوخ طبعی در روابط اجتماعی و شوخ طبعی در شرایط استرس آور. روایی سازه شوخ طبعی با استفاده از روش مؤلفه‌های اصلی و با چرخش مؤلفه‌ها از نوع واریماکس، مورد تحلیل عوامل قرار گرفت. بر این اساس، یک ساختار پنج عاملی (لذت از شوخی، خنده، شوخی کلامی، شوخ طبعی در روابط اجتماعی، و شوخ طبعی در شرایط استرس آور) که ۷۵/۶۳ درصد واریانس را تبیین می‌کنند، به دست آمد. علاوه بر این، نتایج پایایی شوخ طبعی با استفاده از روش‌های همسانی درونی (آلفای کرونباخ) و بازآزمایی (به فاصله ۲۱ روز) نشان داد که شوخ طبعی از ضرایب پایایی مناسبی برخوردار است. در مجموع، این مطالعه نشان داد که شوخ طبعی با داشتن ضرایب پایایی و روایی رضایت بخش، ابزاری مناسب برای سنجش شوخ طبعی در پژوهش‌های بعدی است (۷).

پرسشنامه رفتار سازمانی: پرسشنامه استاندارد رفتار سازمانی مثبت گرا توسط لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) طراحی شده است و دارای ۲۰ سوال و در قالب لیکرت است. رفتار سازمانی (Organizational Behavior) از دانش‌های میان رشته‌ای است که به مطالعه رفتار فرد، گروه و سازمان می‌پردازد. مطالعه رفتار سازمانی به شناخت و بهبود تعامل‌های میان افراد و سازمان‌ها کمک می‌کند. در این پژوهش منظور از پرسشنامه استاندارد رفتار سازمانی مثبت گرا نمره‌ای است که کارکنان به سوالات ۲۰ گویه‌ای پرسشنامه استاندارد رفتار سازمانی مثبت گرا می‌دهند. روایی و پایایی این ابزار بصورت میانگین در تحقیقات انجام شده در تمام متغیرهای (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری، خوش بینی و رفتار سازمانی مثبت گرا) این پرسشنامه بالای ۰/۸۵ برآورد شده است.

قابل ذکر است که در این پژوهش ملاحظات اخلاقی توسط پژوهشگران رعایت شده است یکی از این ملاحظات اخلاقی در نظر گرفته شده دادن اطمینان به شرکت کنندگان که اطلاعات آنها محرمانه خواهد بود و بدون اجازه از آنها این اطلاعات انتشار نخواهد یافت بود، و در نهایت، اجازه انتشار کلی نتایج پژوهش مورد نظر از تمام شرکت کنندگان دریافت شد. در این مطالعه در بخش توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی نظیر فراوانی و درصد، میانگین، انحراف معیار استفاده شده است. و در بخش تحلیل داده‌ها با توجه به مستقل بودن گروه‌ها، توزیع نرمال متغیر کمی در هر دو گروه و برابری واریانس‌ها از آزمون همبستگی پیرسون جهت آزمون فرضیه‌های مطالعه حاضر استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS.۲۴ مورد تجزیه و تحلیلی آماری قرار گرفتند.

یافته‌های تحقیق

به منظور بررسی نتایج این پژوهش، اطلاعات به دست آمده از ۲۰۵ زن و مرد ورزشکار و غیرورزشکار ثبت گردید. بدلیل وجود پراکندگی در برخی از داده‌ها هنگام تحلیل ۱۲ نفر کنار گذاشته شدند، و تحلیل داده‌ها با ۱۹۳ داده به انجام رسید. شرکت کنندگان تحقیق از نظر شاخص‌های دموگرافیک (سن، جنس و سابقه ورزشی) با یکدیگر مطابقت داشتند (جدول ۱).

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار		
				سن	جنس
سابقه ورزشی	۶۶	۳۷/۹۵	۷/۵۵	مرد	سن
بدون سابقه	۷۶	۳۹/۴۷	۷/۱۵		
سابقه ورزشی	۲۷	۳۴/۰۴	۶/۲۹	زن	
بدون سابقه	۲۴	۳۳/۰۰	۷/۹۴		

با توجه به اینکه متغیرها از نوع کمی می باشند و داده ها از توزیع نرمال برخوردار و برابری واریانس ها ($P \geq 0/05$) نیز رعایت شده است. جهت ارتباط سنجی بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. در جدول شماره ۲، تحلیل داده های جمع آوری شده از طریق آزمون همبستگی پیرسون نشان داد، که بین مردان با سابقه ورزشی و بدون سابقه ورزشی از منظر رفتار سازمانی و شادی و شوخ طبعی ارتباط معنی داری وجود دارد، همچنین در این جدول، داده ها نشان از ارتباط معنی داری بین زنان ورزشکار و غیر ورزشکار ندارد، قابل توجه آنکه، در زنان ورزشکار ارتباط تا حدودی نزدیک به سطح معنی داری در بین رفتار سازمانی، شادی و شوخ طبعی وجود دارد.

جدول ۲. ارتباط زوجی بین شادی، شوخ طبعی و رفتار سازمان در دو گروه ورزشکار و غیرورزشکار به تفکیک جنسیت

متغیرها	سطح معنی داری	R		
جنس	رفتار سازمانی	شوخی	شادی	شوخی
غیر ورزشکار	مرد	شادی-رفتار سازمانی	۰/۳۸۳*	۰/۰۰۱
		شوخی طبعی-رفتار سازمانی	۰/۴۹۱*	۰/۰۰۱
	زن	شادی-شوخی طبعی	۰/۲۸۲*	۰/۰۱۴
		شادی-رفتار سازمانی	۰/۱۷۱	۰/۴۲۴
ورزشکار	مرد	شوخی طبعی-رفتار سازمانی	۰/۰۳۵	۰/۸۷۲
		شادی-شوخی طبعی	-۰/۱۷۷	۰/۴۰۹
		شادی-رفتار سازمانی	۰/۴۴۴*	۰/۰۰۱
	زن	شوخی طبعی-رفتار سازمانی	۰/۳۵۰*	۰/۰۰۴
		شادی-شوخی طبعی	۰/۳۸۱*	۰/۰۰۲
		شادی-رفتار سازمانی	۰/۳۴۴	۰/۰۷۹
	شوخی طبعی-رفتار سازمانی	۰/۳۲۸	۰/۰۹۴	
	شادی-شوخی طبعی	۰/۴۹۱*	۰/۰۰۹	

* نشان دهنده ارتباط معنی داری بین دو گروه می باشد.

جدول شماره ۳، ارتباط زوجی بین شادی، شوخ طبعی و رفتار سازمانی را بر اساس جنسیت و بصورت کلی نشان داد. مردان در هر سه نوع ارتباط شادی-رفتار سازمانی، شوخی طبعی-رفتار سازمانی و شادی و شوخ طبعی، ارتباط معنی داری را نشان دادند. اما زنان تنها در بین شوخ طبعی-شادی ارتباط معنی داری را نشان دادند. اما با توجه به وجود ارتباط غیرمعنی دار بین شوخ طبعی و رفتار سازمانی می توان اینگونه عنوان نمود، که زنان شوخ طبع تر، رفتار سازمانی مثبت تری دارند. همچنین ارتباطات زوجی بصورت کلی نشان از ارتباط معنی داری بین شادی-رفتار سازمانی، شوخ طبعی-رفتار سازمانی و شادی-شوخی طبعی می باشد.

جدول ۳. ارتباط زوجی بین شادی، شوخ طبعی و رفتار سازمان در مردان و زنان و بصورت کل

R	سطح معنی داری	متغیرها	
۰/۴۱۲*	۰/۰۰۱	شادی-رفتار سازمانی	مرد
۰/۴۳۴*	۰/۰۰۱	شوخی طبعی-رفتار سازمانی	
۰/۳۳۵*	۰/۰۰۱	شادی-شوخی طبعی	
۰/۳۱۹*	۰/۰۲۲	شادی-رفتار سازمانی	زن
۰/۱۶۵	۰/۲۴۶	شوخی طبعی-رفتار سازمانی	
۰/۲۱۹	۰/۱۲۲	شادی-شوخی طبعی	
۰/۳۸۲*	۰/۰۰۱	شادی-رفتار سازمانی	کل
۰/۳۶۸*	۰/۰۰۱	شوخی طبعی-رفتار سازمانی	
۰/۲۹۱*	۰/۰۰۱	شادی-شوخی طبعی	

* نشان دهنده ارتباط معنی داری بین دو گروه می باشد.

بحث و نتیجه گیری

رفتار سازمانی مثبت گرا، در راستای ایجاد روانشناسی مثبت گرا که حیطة ای جدید در حوزه علوم روانشناختی بحساب می آید و به جای پرداختن به آسیب ها یا اختلالات روانی به استعدادها، توانایی ها، مهارت ها و به طور کلی ابعاد مثبت وجود آدمی نظر دارد، ایجاد شده است. در این میان شادی و چگونه شاد زیستن مفهوم بنیادی این رویکرد محسوب می شود (۱۱). مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان ارتباط بین رفتار سازمانی مثبت گرا، شادکامی و شوخ طبعی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار انجام شد.

باتوجه به نتایج حاصل از مطالعه حاضر، بین مردان ورزشکار و غیر ورزشکار در سه سطح رفتار سازمانی، شادکامی و شوخ طبعی ارتباط معناداری وجود دارد، اما لازم به ذکر است، رفتار سازمانی با شادکامی و شوخ طبعی در مردان ورزشکار نسبت به مردان غیر ورزشکار ارتباط معنادار بیشتری وجود دارد. که با نتایج تحقیق طهماسبی و همکاران (۲۰۱۳)، کامرون و اسپریتزر (۲۰۱۱)، لوتانس (۲۰۰۲)، همراستا بود (۸-۱۰).

جالب توجه آنکه، در زنان غیر ورزشکار ارتباط معناداری در سه سطح رفتار سازمانی، شادکامی و شوخ طبعی وجود ندارد که همراستا با نتایج تحقیق فاضل (۱۳۹۰) می باشد (۱۲). اما در زنان ورزشکار بین رفتار سازمانی، شادکامی و شوخ طبعی ارتباط معناداری وجود دارد که نشان دهنده این است که ورزش و فعالیتهای فیزیکی تاثیر مثبتی بر روی ابعاد جسمانی و روحی کارکنان زن میگذارد، که دلیل عمده آن با توجه به تحقیقات انجام شده فعالیت های ورزشی جهت افزایش میزان شادمانی را می توان عنوان نمود و نتایج حاصله با یافته های تحقیقات ثالثی و جوکار (۱۳۹۰)، کریستنس و همکاران (۲۰۰۵)، امین شکروی (۱۳۸۸)، کینگ و همکاران (۲۰۰۳) همراستا می باشد (۱۳-۱۵).

به طور کلی با در نظر گرفتن کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاهی ارتباط در سه سطح رفتار سازمانی، شادکامی و شوخ طبعی در بین کارکنان مرد ارتباط معناداری وجود دارد ولی در زنان تنها ارتباط معنی داری بین شادکامی و رفتار سازمانی وجود دارد. بصورت کلی می توان اینگونه نتیجه گرفت که روحیه و سبک زندگی شاد، می تواند باعث بهبود میزان رفتار سازمانی مثبت گرا، شادکامی و شوخ طبعی گردد، و ورزش به عنوان یک عامل مهم در سبک زندگی شاد و فعال همیشه مطرح بوده، و در نتیجه می توان ورزشکار بودن را به عنوان یک عامل مهم در زمینه ارتقاء رفتار سازمانی و میزان بهره وری سازمانی در نظر گرفت.

تقدیر و تشکر: یا سپاس فراوان از مدیریت محترم مرکز تربیت بدنی دانشگاه صنعتی اصفهان، سرکار خانم منشوری، که مسیر را برای انجام این طرح هموار نمودند. و همچنین از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش کا با صبر و شکیبایی به پرسش های این پژوهش با دقت پاسخ گفتند، نیز تشکر و قدردانی داریم.

منابع:

(۱) جیمز دلبیو واکر؛ برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی؛ ترجمه: خدابخش داشگرزاده، انتشارات موسسه نشر فرهنگی زند، چاپ اول، ۱۳۷۵، ص ۵.

(۲) پیرس و رابینسون؛ برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک؛ ترجمه: سهراب خلیلی شورینی، انتشارات یادواره کتاب، چاپ دوم، ۱۳۸۰، ص ۳۰۷.



- ۳) طالبیان، احمدرضا. و فاطمه، وفایی. (۱۳۸۸). الگوی جامع توانمندسازی منابع انسانی. ماهنامه تدبیر- سال بیستم- شماره ۲۰۳.
- ۴) آرگایل، م. (1386). روانشناسی شادی ترجمه ی م.انارکی، ح. ط. نشاط دوست، ح. پ. پلاهنگ و . ف. بهرامی، اصفهان: جهاد دانشگاهی. تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، 1381.
- 5) Uchida, Y., Norasakkunkit, V., & Kitayama, S. (2004). Cultural constructions of happiness: Theory and empirical evidence. *Journal of happiness studies*, 5(3), 223-239.
- ۶) علی پور احمدعلی، نوربالا احمدعلی. (۱۳۷۸). بررسی مقدماتی پایایی و روایی پرسشنامه شادکامی آکسفورد در دانشجویان دانشگاه های تهران. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار). ۵(۲-۱). ۵۵:۶۵.
- ۷) سادات خشوعی، مهدیه، عریضی، حمیدرضا، آقای، & اصغر. (۲۰۰۶). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه شوخ طبعی (SHQ). پژوهشهای روانشناختی، ۲۳(۱۲)، ۳۹-۲۶.
- 8) Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.
- 9) Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (Eds.). (2011). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford University Press.
- 10) Tahmasebi, F., Sobhanipour, S. M. & Aghaziarati, M. (2013). Burnout; Explaining the Role of Organizational Silence and Its Influence, *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 3(8), 272-282.
- 11) Scully D, Kremer J, Meade M.M, Graham R, Dudgeon K. Physical exercise and psychological well being: a critical review. *Br. J. Sports Med*. 1998;32(1): 111-120.
- ۱۲) کلخوران جمال. فاضل. (۱۳۹۰). مقایسه پنج عامل بزرگ شخصیتی بین مردان و زنان ورزشکار و غیرورزشکار. رشد و یادگیری حرکتی- ورزشی (حرکت)، ۸(۱)، ۸۱:۹۸.
- ۱۳) ثالثی، محسن. جوکار، بهرام. (۱۳۹۰). اثر ورزش و فعالیت بدنی بر میزان شادی زنان یائسه. مجله سالمند (مجله سالمندی ایران)، ۶(۲۰).
- 14) Amin Shekarvey F, Alhani F, Kazemnejad A, Vahdaninia M. Relationship between physical activity with female quality of life. *Payesh Health Monitor* 2009;4(4):407-413.
- 15) King MB, Whiple Rh, Groman CA. Performance enhancement project: improving physical performance in older persons. *Arc.Phs.Med Rehabi*. 2003 Feb;83(12):1060-1069.



Relationship between happiness and positivist organization behaviors among athletic and non-athletic academics staff

Alireza Shafiei¹, Mojtaba Babaei Khorzoghi^{2*}, Loghman Keshavarz³, Abbas Firoozian⁴

¹ Instructor and expert of Physical Education Center, Isfahan University of Technology, Isfahan, Iran, Postcode: 8415683111, E-mail: alireza_sh2052@yahoo.com

² Assistant Professor, Center of Physical Education, Isfahan University of Technology, Isfahan, Iran, Postcode: 8415683111, E-mail: mojtabasports@yahoo.com

³ Associate Professor, Payanor University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: keshavarzlog@yahoo.com

⁴ Instructor and expert of Physical Education Center, Isfahan University of Technology, Isfahan, Iran, Postcode: 8415683111, E-mail: firoozian_2002@yahoo.com

The purpose of this study was to investigate the relationship between happiness and positive organizational behaviors among athlete and non-athlete academics staff. This study is a cross-sectional and post-traumatic study. The statistical population included athletic and non-athlete staff of Isfahan University of Technology in 1396. 193 people were selected as the sample of the study and each participant responded simultaneously to four questionnaires (demographic characteristics, Oxford happiness, wit and organizational behavior). Descriptive statistics and Pearson correlation test were used to analyze the data. Data were analyzed by SPSS software.

The results showed that there is a significant relationship between men with a history of sport and no exercise history in terms of organizational behavior and happiness and wit. Also, the data show no significant relationship between athlete and non-athlete women.

The spirit and lifestyle of a happy one can improve the level of positive behavioral organization, happiness and humor, and sport has always been an important factor in a happy and active lifestyle, and as a result, it can be considered as an athlete. An important factor in promoting organizational behavior and organizational productivity is considered.

Keywords: Organizational Behavior, Happiness, Physical Activity, Staff, Universities.