





دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری
پایان نامه دوره دکتری مدیریت رفتار سازمانی

عنوان:

ارائه و تبیین مدل شادکامی در سازمان مبتنی بر

فرهنگ ملی (ایرانی - اسلامی)

استاد راهنما:

دکتر عباسعلی رستگار

اساتید مشاور:

دکتر عادل آذر

دکتر حسین دامغانیان

پژوهشگر:

محسن کوشش تبار

شهریور/۱۳۹۶

کلیه حقوق مادی و معنوی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و نوآوری های
ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه (رساله) متعلق به دانشگاه سمنان است.

*** تعهدنامه ***

اینجانب محسن کوشش تبار دانشجوی دکتری رشته مدیریت گرایش رفتار سازمانی دانشگاه سمنان، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری گروه مدیریت بازرگانی تعهد می نمایم که محتوای این پایان نامه نتیجه تلاش و تحقیقات خود بوده و از هیچ منبعی کپی برداری نشده و به پایان رسانیدن آن نتیجه تلاش و مطالعات مستمر اینجانب و راهنمایی و مشاوره اساتید محترم بوده است. در صورت اثبات خلاف مندرجات فوق، به تشخیص دانشگاه مطابق با ضوابط و مقررات حاکم (قانون حمایت از حقوق مؤلفان و مصنفان و قانون ترجمه و تکثیر کتب و نشریات و آثار صوتی، ضوابط و مقررات آموزشی، پژوهشی و انضباطی) با اینجانب رفتار خواهد شد و حق هرگونه اعتراض در خصوص احقاق حقوق مکتسب و تشخیص و تعیین تخلف و مجازات را از خویش سلب می نمایم. درضمن، مسئولیت هرگونه پاسخ گویی به اشخاص اعم از حقیقی و حقوقی و مراجع ذی صلاح (اعم از اداری و قضایی) به عهده اینجانب خواهد بود و دانشگاه هیچ گونه مسئولیتی در این خصوص نخواهد داشت.

امضاء

محسن کوشش تبار

تاریخ: / / ۱۳۹۶

تقدیر و تشکر

سپاس خداوند یکتا و آفریدگار توانا را که همه ی خوبی ها ازوست و بزرگی
سزاوار او.

بر خود لازم می دانم، که از زحمات و مساعدت های بی شائبه استاد راهنما جناب
آقای دکتر عباسعلی رستگار و اساتید مشاور جناب آقای دکتر عادل آذز و جناب
آقای دکتر حسین دامغانیان که راهنمایی اینجانب را در تهیه و تنظیم این پایان نامه
به عهده گرفتند تقدیر و سپاسگزاری کنم.

همچنین از کلیه مسئولان و کارشناسان شهرداری تهران که صمیمانه اینجانب را
در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورم.

مهم نیست

که در کجایی جهان ایستاده ایم، مهم نیست

که در چه جهتی گام برداریم.

مهم نیست

چقدر آموخته ایم، مهم نیست که آنچه را که آموخته ایم، چگونه بکار ببریم.

تقدیم به

مردان مرد سرزمینم ایران، به شهدای گلگون کفن کشورم در طول تاریخ،

تقدیم به

مدافعان حرم؛ این یک تازان میدان شجاعت و ایمان،

تقدیم به

تمامی پویندگان طریقت و علم و معرفت،

تقدیم به

مادرم که سزاوار والاترین ستایش هاست،

تقدیم به

همسر مهربانم که همراهی و هم دلی او همواره تحسین برانگیز بوده و هست،

تقدیم به

دو محمدم، صالح و صدرا که امید آفرینان آینده ام هستند.

چکیده

این پژوهش با هدف ارایه و تبیین مدل شادکامی در سازمان مبتنی بر فرهنگ ملی (ایرانی - اسلامی) انجام شده است. در بخش کیفی بیشتر به رویکرد تفسیری و در بخش کمی به مبانی فلسفی اثبات گرایی نزدیک است. جهت گیری پژوهش بنیادی-کاربردی بوده و رویکرد اصلی قیاسی-استقرایی است. پژوهش با روش آمیخته در دو بخش کیفی و کمی صورت پذیرفته است. در بخش کیفی برای گردآوری داده ها از روش گراند تئوری و از طریق تشکیل گروه کانونی و مصاحبه با ۲۰ نفر از خبرگان که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شده بودند در بخش کمی نیز در قالب روش توصیفی-پیمایشی و از طریق ابزار محقق ساخته (پرسشنامه) دیدگاه ۳۸۳ نفر از کارشناسان شهرداری تهران که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند، گردآوری شد. برای تایید روایی محتوایی پرسشنامه در مرحله اول از نظر اساتید راهنما و متخصصان مدیریت رفتار سازمانی بهره گرفته شد، در ادامه از تحلیل عاملی تاییدی برای بررسی بیشتر روایی پرسشنامه بر اساس داده های گردآوری شده از مطالعه مقدماتی بر روی ۴۰ نفر از نمونه آماری استفاده شد. برای پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. تجزیه و تحلیل نتایج در مرحله کمی با استفاده از نرم افزار آماری SPSS21 و Lisrel و در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد.، در سطح آمار توصیفی از آماره هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. و در سطح استنباطی از تحلیل عاملی تاییدی، تحلیل مسیر، فریدمن، تی مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه بهره گرفته شده است، یافته ها نشان داد ؛ در این پژوهش مدل ارائه شده که بر اساس سه مولفه ی متانت، نظم و انضباط و آراستگی در بعد فیزیکی، سه مولفه اخلاق مداری، تکلیف مداری و مردم مداری در بعد اجتماعی، سه مولفه رضایتمندی، خوش بینی، خودکارآمدی و برون گرایی در بعد روانی، سه مولفه کمال گرایی و معناداری، شکر گزاری و امید در بعد معنوی، چهار مولفه خلاقیت، هم افزایی، شوق و اشتیاق و وفاداری در بعد به هم وابستگی و سه مولفه تساهل و مدارا، سر زندگی و خیر خواهی در بعد جو مفرح ارائه و تبیین شده است، برازش مورد قبولی را دارا می باشد. در نهایت پس از تفسیر مدل و تجزیه و تحلیل آن، پیشنهاداتی نیز در راستای ارتقای شادکامی در سازمان ارائه شد.

کلیدواژگان: شادکامی، شادکامی در سازمان، فرهنگ ملی.

فہرست مطالب

3

۲۹	۱-۲-۲-۵-۱- دیدگاه فلسفی.....
۳۲	۱-۲-۲-۵-۲- دیدگاه جامعه شناختی.....
۳۶	۱-۲-۲-۵-۳- دیدگاه عصبی- شناختی.....
۳۸	۱-۲-۲-۵-۴- دیدگاه زیست شناختی.....
۳۹	۱-۲-۲-۵-۵- رویکردهای اقتصادی؛ روان شناختی؛ اجتماعی و فرهنگی.....
۳۹	۱-۲-۲-۵-۵-۱- رویکرد اقتصادی.....
۴۰	۱-۲-۲-۵-۵-۲- رویکرد روانشناختی.....
۴۲	۱-۲-۲-۵-۵-۳- رویکرد اجتماعی.....
۴۲	۱-۲-۲-۵-۵-۴- رویکرد فرهنگی.....
۴۳	۱-۲-۲-۵-۶- دیدگاه های معاصر.....
۴۴	۱-۲-۲-۵-۷- دیدگاه روانشناختی.....
۴۶	۱-۲-۲-۵-۷-۱- شادکامی در مطالعات روان شناسی معاصر.....
۴۹	۱-۲-۲-۶- اصول فلسفی شادکامی.....
۵۰	۱-۲-۲-۷- شادکامی، ساختار و مؤلفه ها.....
۵۲	۱-۲-۲-۸- ابعاد شادکامی.....
۵۲	۱-۲-۲-۸-۱- بعد عاطفی شادکامی.....
۵۳	۱-۲-۲-۸-۲- بعد شناختی شادکامی.....
۵۳	۱-۲-۲-۹- پیش شرط های شادکامی.....
۵۴	۱-۲-۲-۱۰- شادکامی و عوامل موثر با آن.....
۵۵	۱-۲-۲-۱۰-۱- عوامل روانی شادی.....
۵۷	۱-۲-۲-۱۰-۲- عوامل جسمانی شادی:.....
۵۸	۱-۲-۲-۱۰-۳- عوامل محیطی و اجتماعی:.....
۶۲	۱-۲-۲-۱۰-۴- عوامل فرهنگی:.....
۶۴	۱-۲-۲-۱۰-۵- عوامل دینی:.....
۶۶	۱-۲-۲-۱۰-۶- عوامل سازمانی:.....
۶۸	۱-۲-۲-۱۱- ویژگیهای اصلی افراد شادکام.....
۷۰	۱-۲-۲-۱۲- شادکامی در سازمان.....
۷۲	۱-۲-۲-۱۳- منافع شادکامی برای سازمان.....
۷۶	۱-۲-۲-۱۴- نقش مدیران در شادکامی در محیط کار.....

۷۷	بخش دوم
۷۷	۲-۲-۲-فرهنگ ملی (ایرانی - اسلامی)
۷۷	۲-۲-۲-۱-معانی و مفاهیم فرهنگ
۷۹	۲-۲-۲-۲-فرهنگ اسلامی و شادکامی
۸۲	۲-۲-۲-۱-عوامل شادکامی از دیدگاه آیات و روایات
۸۳	۲-۲-۲-۲-عوامل شادکامی دنیوی: (از نظر آیات و روایات)
۸۸	۲-۲-۲-۳-معیارها و شرایط شادکامی بر اساس آیات و روایات قرآن
۸۹	۲-۲-۲-۴-مدل شادکامی اسلامی
۹۷	۲-۲-۲-۵-انواع شادکامی در اسلام
۹۸	۲-۲-۲-۶-فواید شادی از نگاه اسلام
۹۹	۲-۲-۳-فرهنگ ایرانی و شادکامی
۹۹	۲-۲-۳-۱-پایه های شادکامی در فرهنگ ایرانی
۹۹	۲-۲-۳-۱-۱-غرور ملی
۱۰۰	۲-۲-۳-۲-هویت ایرانی
۱۰۳	۲-۲-۳-۳-مهربانی و صلح دوستی
۱۰۴	۲-۲-۳-۴-آیین ها و جشن ها
۱۰۴	۲-۲-۳-۵-پیروزی خیر بر شر
۱۰۴	۲-۲-۳-۶-آبادانی و توسعه
۱۰۵	۲-۲-۳-۷-فراوانی و برکت
۱۰۵	۲-۲-۳-۲-جلوه های شادکامی در ایران باستان
۱۰۷	۲-۲-۳-۳-جلوه های شادکامی در اشعار پارسی
۱۰۹	بخش سوم
۱۰۹	۲-۳-پیشینه تجربی
۱۰۹	۲-۳-۱-مطالعات داخلی
۱۲۵	۲-۳-۲-مطالعات خارجی
۱۳۴	۲-۳-۳-جمع بندی مطالعات
۱۳۵	۲-۵-جمع بندی
	فصل سوم: روش شناسی پژوهش
۱۳۷	۳-۱-مقدمه

۱۳۷	۲-۳- روش تحقیق
۱۳۸	۳-۲-۱- لایه های روش شناسی پژوهش
۱۳۹	۳-۲-۱-۱- لایه اول: مبانی فلسفی پژوهش
۱۴۰	۳-۲-۱-۲- لایه دوم: جهت گیری پژوهش
۱۴۱	۳-۲-۱-۳- لایه سوم: رویکرد اصلی پژوهش
۱۴۱	۳-۲-۱-۴- لایه چهارم: میزان توسل به کمیت
۱۴۱	۳-۲-۱-۵- لایه پنجم: مکان پژوهش
۱۴۲	۳-۲-۱-۶- لایه ششم: راهبرد پژوهش
۱۴۲	۳-۲-۱-۷- لایه هفتم: هدف پژوهش
۱۴۳	۳-۲-۱-۸- لایه هشتم: گام های پژوهش
۱۴۳	۳-۳- جامعه آماری
۱۴۵	۳-۴- روش نمونه گیری
۱۴۵	۳-۵- برآورد حجم نمونه آماری
۱۴۶	۳-۶- روش های گردآوری داده های پژوهش
۱۴۷	۳-۷- تعیین روایی و پایایی ابزار گردآوری داده های پژوهش
۱۴۷	۳-۷-۱- برآورد روایی پرسشنامه ها
۱۴۹	۳-۷-۲- برآورد پایایی پرسشنامه ها
۱۵۰	۳-۸- مراحل انجام تحقیق
۱۵۱	۳-۹- روشهای تجزیه و تحلیل آماری
۱۵۶	سوال ها
۱۶۰	۳-۱۰- جمع بندی

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

۱۶۲	۴-۱- مقدمه
۱۶۲	۴-۲- یافته های بخش کیفی
۱۷۳	۴-۳- آمار توصیفی
۱۷۷	۴-۴- پیش فرض استفاده از آزمونهای آماری پارامتریک
۱۸۰	۴-۳- یافته های استنباطی
۲۰۶	۴-۶- یافته های جانبی پژوهش
۲۱۲	۴-۷- جمع بندی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۲۱۵	۵-۱-مقدمه
۲۱۵	۵-۲-خلاصه موضوع و روش ها.....
۲۱۶	۵-۳-بحث و نتیجه گیری.....
۲۲۹	۵-۴-محدودیت های پژوهش
۲۲۹	۵-۴-۱-محدودیت های عام.....
۲۲۹	۵-۴-۲-محدودیت های خاص
۲۲۹	۵-۵-پیشنهادهای
۲۲۹	۵-۵-۱-پیشنهادهای کاربردی.....
۲۳۲	۵-۵-۲-پیشنهادهای پژوهشی به پژوهشگرهای آینده
۲۳۳	۵-۶-جمع بندی

فهرست منابع

۲۳۳	منابع فارسی
۲۵۰	منابع لاتین

ضمائم و پیوست ها

۲۶۶	بخش اول: جلوه های شادکامی در اشعار پارسی.....
۲۷۰	بخش دوم: پیشینه مطالعات داخلی.....
۲۸۶	بخش سوم: پیشینه مطالعات خارجی
۲۹۳	پروتکل مصاحبه
۲۹۶	پرسشنامه.....
۲۹۹	اطلاعات و مشخصات کامل مرتبط با مشارکت کنندگان در مصاحبه ها.....
۳۰۱	چکیده (انگلیسی).....

فهرست جداول

جدول ۱-۲) چهار کیفیت زندگی (وین هوون ، ۲۰۰۶)	۲۳
جدول ۲-۲) نوع‌شناسی ارجاع ادراکی شادمانی از نظر روجاس	۴۱
جدول ۳-۲) مؤلفه های شادکامی (دینر و همکاران ، ۲۰۰۰)	۵۱
جدول ۱-۳) اطلاعات مرتبط با خبرگان	۱۴۴
جدول ۲-۳) نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابعاد شادکامی	۱۴۸
جدول ۱-۴) ابعاد و گویه های استخراج شده شادکامی مبتنی بر فرهنگ ملی	۱۷۲
جدول ۲-۴) توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به تفکیک	۱۷۳
جدول ۳-۴) توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به تفکیک سن	۱۷۴
جدول ۴-۴) توزیع فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به تفکیک مدرک تحصیلی	۱۷۵
جدول ۵-۴) توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه کارشناسان به تفکیک سابقه خدمت ...	۱۷۶
جدول ۶-۴) نتیجه آزمون کالموگروف - اسمیرونوف برای نرمال بودن توزیع داده ها	۱۷۷
جدول ۷-۴) شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش	۱۷۸
جدول ۸-۴) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش	۱۸۰
جدول ۹-۴) نتایج تحلیل عاملی تاییدی مقوله های شادکامی	۱۸۲
جدول ۱۰-۴) مشخصه های برازندگی انطباق	۱۸۵
جدول ۱۱-۴) مشخصه های برازندگی انطباق	۱۸۸
جدول ۱۲-۴) مشخصه های برازندگی انطباق	۱۹۱
جدول ۱۳-۴) مشخصه های برازندگی انطباق	۱۹۲
جدول ۱۴-۴) مشخصه های برازندگی انطباق	۱۹۴
جدول ۱۵-۴) مشخصه های برازندگی انطباق	۱۹۶
جدول ۱۶-۴) مشخصه های برازندگی انطباق	۱۹۹
جدول ۱۷-۴) مشخصه های برازندگی انطباق	۲۰۲
جدول ۱۸-۴) مشخصه های برازندگی انطباق	۲۰۵
جدول ۱۹-۴) داده های آماری حاصل از آزمون فریدمن	۲۰۶
جدول ۲۰-۴) رتبه بندی ابعاد شادکامی	۲۰۶
جدول ۲۱-۴) نتایج آزمون تک نمونه ای وضعیت ابعاد شادکامی مبتنی بر فرهنگ ملی	۲۰۷
جدول ۲۲-۴) نتایج آزمون T مقایسه نظرات بر حسب جنسیت	۲۰۸

جدول ۴-۲۳	نتایج آزمون F بر حسب مدرک تحصیلی	۲۰۹
جدول ۴-۲۴	نتایج آزمون F بر حسب سن	۲۱۰
جدول ۴-۲۵	نتایج آزمون F بر حسب سنوات خدمت	۲۱۱

فهرست اشکال و نمودارها

نمودار ۲-۱) مدل شادکامی اسلامی (پسندیده، ۱۳۸۹).....	۹۷
شکل ۳-۱) لایه های روش شناسی پژوهش (موسوی داودی، ۱۳۹۶).....	۱۳۹
نمودار ۴-۱) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه بر تفکیک جنس.....	۱۷۳
نمودار ۴-۲) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سن.....	۱۷۴
جدول ۴-۳) توزیع فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه به تفکیک مدرک تحصیلی.....	۱۷۴
نمودار ۴-۴) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک مدرک تحصیلی.....	۱۷۴
نمودار ۴-۵) درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک سابقه خدمت.....	۱۷۶
شکل ۴-۶) توزیع نرمال بودن ابعاد شادکامی مبتنی بر فرهنگ ملی.....	۱۷۹
شکل ۴-۷) نتایج تحلیل عاملی بعد فیزیکی در حالت استاندارد.....	۱۸۴
شکل ۴-۸) نتایج تحلیل عاملی بعد فیزیکی در حالت معنی داری.....	۱۸۵
شکل ۴-۹) نتایج تحلیل عاملی بعد اجتماعی در حالت استاندارد.....	۱۸۶
شکل ۴-۱۰) نتایج تحلیل عاملی بعد اجتماعی در حالت معنی داری.....	۱۸۷
شکل ۴-۱۱) نتایج تحلیل عاملی بعد روانی در حالت استاندارد.....	۱۸۹
شکل ۴-۱۲) نتایج تحلیل عاملی بعد روانی در حالت معنی داری.....	۱۹۰
شکل ۴-۱۳) نتایج تحلیل عاملی بعد معنوی در حالت استاندارد.....	۱۹۱
شکل ۴-۱۴) نتایج تحلیل عاملی بعد معنوی در حالت معنی داری.....	۱۹۲
شکل ۴-۱۵) نتایج تحلیل عاملی بعد به هم وابستگی در حالت استاندارد.....	۱۹۳
شکل ۴-۱۶) نتایج تحلیل عاملی بعد به هم وابستگی در حالت معنی داری.....	۱۹۴
شکل ۴-۱۷) نتایج تحلیل عاملی بعد جو مفرح در حالت استاندارد.....	۱۹۵
شکل ۴-۱۸) نتایج تحلیل عاملی بعد جو مفرح در حالت معنی داری.....	۱۹۶
شکل ۴-۱۹) نتایج تحلیل عاملی ابعاد شادکامی در حالت استاندارد.....	۱۹۷
شکل ۴-۲۰) نتایج تحلیل عاملی ابعاد شادکامی در حالت معنی داری.....	۱۹۸
شکل ۴-۲۱) نتایج تحلیل عاملی ابعاد شادکامی در حالت معنی داری.....	۲۰۰
شکل ۴-۲۲) مدل مفهومی پژوهش.....	۲۰۳
شکل ۴-۲۳) الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد.....	۲۰۴
شکل ۴-۲۴) الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی داری.....	۲۰۴
شکل ۵-۱) مدل نهایی استخراج شده پژوهش.....	۲۲۷

فصل اول

کلیات پژوهش

کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

بدون شک والاترین هدف علم و دانش؛ رسانیدن انسان به قله های سعادت دنیوی و اخروی است و از نتایج این سعادت‌مندی در دنیا نیز احساس خوشبختی و شادکامی است. و می توان گفت اندیشمندان و دانشمندان در پرتوی شناخت جامع و کامل از بشر است که می توانند هدف مزبور را محقق نمایند؛ دست یافتن به آن جنبه از دانش بشری که زمینه ساز حس خوب زندگی و شادکامی برای ابنای بشر باشد؛ آرزوی دیرینه ی انسان در این کره ی خاکی بوده و هست. بشر قرن‌هاست با تکیه بر دانش به دنبال پاسخ مناسب به تمامی نیازهای مادی و معنوی خویش است و بر همین اساس با سرعتی فزاینده با تولید دانش و با درنوردیدن عرصه های مختلف علوم به مرور زمان سعی نموده با ایجاد ساحت جدید علوم به گونه ای تخصصی تر به شناخت جهان و همه مخلوقات خداوند بپردازد. رشد همه جانبه جوامع بشری و بوجود آمدن نظام های متعدد اداره سرزمین ها و کشورها و در پی آن تلاش برای ترقی و پیشرفت در جهت شکوفایی همه جانبه جوامع بشری و کمال طلبی انسان باعث شده تاریخ بشر شاهد فراز و فرود فراوانی در بسط و توسعه تمدن های بشری باشد. در این میان رشد جوامع بشری گاه با پشت پا زدن به جنبه های معنوی انسان تلاش نموده انسان را با جسارتی بی بدیل به عرصه تکنولوژی و تمدن مدرن امروز هدایت نمایند با افزایش سطح رفاه و آسایش بشر؛ سعادت و شادکامی را برای بشر به ارمغان آورد؛ در حالی که نتایج مطالعات و بررسی ها تا حدودی نشان از عدم توفیق بشر در رسیدن به شادکامی دارد.

در قرون اخیر حاصل توسعه جوامع و رویکرد آنها بوجود آوردن نهادها و سازمانهایی بوده است که مابه ازای افزایش جمعیت و تخصصی شدن ماموریت های متنوع جامعه و در قبال آحاد جامعه شکل گرفته اند تا نهایتاً بتوانند با بهبود عرصه های فعالیت های متنوع بشر؛ نقش مناسب تری در بهبود کیفیت زندگی بشر ایفا نمایند. غافل از این که عنصر اصلی و بنیادین و هویت بخش این سازمانها که همان انسان است بعضاً به بوته ی فراموشی سپرده شده است و گویی در این پیچ و تاب توسعه و پیشرفت آنچه فراموش شده است همان انسان است. سازمانها نیز؛ حاصل خلاقیت و نوآوری انسان برای پاسخگویی به نیاز جوامع بشری امروزی است که در راستای بهبود بخشیدن به، فرآیند انجام فعالیت های بشر در جوامع شکل گرفت و بنیان نهاده شد.

آغاز پر سر و صدای قرن حاضر که با رشد مداوم رقابت در تمامی حوزه های سازمانی همراه بوده است (پیسکوا^۱ و همکاران، ۲۰۱۴)، تلاش پژوهشگران را در راستای مطالعات رفتار سازمانی برای ایجاد یک اهرم و پایگاه دانش در جهت بهبود عملکرد فردی و سازمانی متمرکز کرده است (باندورا^۲ و همکاران، ۲۰۱۴)، در این بین مباحث رفتار سازمانی در حوزه های مختلف، یکی از مهم ترین نقاط مشترک مورد بررسی در مدیریت و روان شناسی بوده است (یامارینو و دانسر^۳، ۲۰۰۹). به نحوی که والتز^۴ (۲۰۰۹) بیان می کند که تنوع رفتار افراد در سازمان ها زمینه ی در هم تنیدگی مطالعات بین رشته ای را در عصر حاضر به اندازه تعاملات اجتماعی انسان ها، پیچیده و جدایی ناپذیر کرده است.

ویژگی سازمانهای امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می پذیرند، و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند (ون هال^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). پیش بینی تغییرات با وقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود (شیوا و^۶ و همکاران، ۲۰۱۵). با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می یابد (سینگ و گوپا، ۲۰۱۶). به منظور غلبه بر شرایط نا مطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و داراییهای حیاتی سازمان به حساب می آیند،

1. Popescua

2. Bandura

3. Yammarino and Dansereau

4. Waltz

5. Vanhala

6. Shiva

منافع بسیار زیادی برای سازمان ها به دنبال خواهد داشت در واقع مطالعات رهبری و مدیریت اظهار می نماید که پرداختن به منابع انسانی جزء اصلی اثربخشی مدیریت است (اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۷؛ موغلی و همکاران، ۱۳۸۸؛ شریف زاده و خیر اندیش، ۱۳۸۸؛ قلاوندی، ۱۳۸۹؛ تعجبی، ۱۳۹۵). در مقابل جذب و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص از دشواری های عمده سازمانها می باشد. ولی دشوارتر از آن ایجاد شرایطی جهت تداوم فعالیت آنان و حفظ انگیزه کاری است. در واقع نیروی انسانی مهمترین نقش را در افزایش و کاهش بهره وری سازمان به عهده دارند، یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین تکنولوژی و امکانات برخوردار باشد اما فاقد نیروی انسانی موّلد و با انگیزه باشد، به هدف خود نخواهد رسید. لذا توجه به متغیرهای مؤثر در بهبود عملکرد نیروی انسانی سازمانها و یافتن رابطه میان این متغیرها بسیار ضروریست. به همین علت بررسی نگرش های کارشناسان در سازمان های مختلف به دلیل نتایج قابل ملاحظه ای که می تواند بر بهبود رفتارهای سازمانی داشته باشد طی چند دهه گذشته مورد توجه محققان و صاحب نظران علم مدیریت منابع انسانی بوده است (مهرداد، ۱۳۸۵). نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه سازمانها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته متمرکز دارد که هیچ جامعه ای توسعه یافته نیست مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه ی سازمانها و کشورها بوده و بزرگترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است (سرداری، ۱۳۸۱؛ میرکمالی، ۱۳۸۳؛ محمدی، ۱۳۸۶؛ رضایی و همکاران، ۱۳۸۷؛ سلطانزاده، ۱۳۹۱؛ اردلان و همکاران، ۱۳۹۶).

در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا هرچه نیروی کار شایسته تر، کارآمدتر و شادتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. بنابراین شایسته است با نگاه ویژه ای، به مسائل کارشناسان نگریسته شود. با وجود اهمیت نقش کارشناسان در پیشبرد اهداف سازمان، در کشور ما پژوهش کافی در مورد آن صورت نگرفته است و سوالات متعددی مطرح است که نیاز به تحقیق بیشتری دارد. در این فصل ابتدا به توصیف و تشریح مسئله ی پژوهش و سپس به اهمیت و ضرورت پژوهش، اهداف تحقیق، فرضیه های پژوهش، تعاریف نظری و عملیاتی واژه ها پرداخته شده است.

۲-۱- بیان مساله

در چند دهه اخیر با ظهور روان شناسی مثبت، ملاک های سلامتی دچار تحولی اساسی گردیده است (دونالدسون و کو^۱، ۲۰۱۰). این شاخه جدید از روان شناسی اساساً به مطالعه علمی نیرومندی ها، شادکامی^۲ و بهزیستی ذهنی انسان می پردازد (نجفی و همکاران، ۱۳۹۱؛ شورگن^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). در این نوع روانشناسی به جای تاکید بر شناسایی و مطالعه کمبودهای روانی و کاستی های رفتاری و ترمیم یا درمان آنها به شناخت و ارتقای وجوه مثبت و نقطه قوت انسان تاکید می شود (شهینی و همکاران، ۱۳۹۰). شماری از پژوهش ها نشان می دهد که با توجه به عدم قطعیت در محیط پیرامونی سازمان ها ضرورت اتخاذ رویکرد مناسب رفتاری برای رشد و بالندگی و حتی بقاء سازمان اجتناب ناپذیر است (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲)، بر این اساس یکی از سازه هایی که در رفتار سازمانی مثبت گرا مورد توجه پژوهشگران و صاحب نظران قرار گرفته است شادکامی به عنوان جنبشی تحولی رو به گسترش می باشد (رایت^۴، ۲۰۰۳؛ باکر و شافلی^۵، ۲۰۰۸).

شادکامی و نشاط به عنوان یکی از مهم ترین نیازهای روانی بشر، به دلیل تاثیرات عمده ای که بر شکل گیری شخصیت آدمی و مجموعه زندگی انسان دارد، همیشه ذهن انسان را به خود مشغول کرده است (دن و گیبس^۶، ۲۰۱۵؛ کلوفاس^۷ و همکاران، ۲۰۱۵). در مطالعات رفتار سازمانی، شادکامی از اهمیت زیادی برخوردار است و در بسیاری از سازمان ها، شادکامی به عنوان ارزشمندترین هدف مشخص شده است (دینر^۸، ۲۰۰۰؛ هس و همکاران، ۲۰۱۰). فلاسفه و پژوهشگران اجتماعی، شادکامی را به روش های مختلفی تعریف کرده اند (کسبیر و دینر^۹، ۲۰۰۸). برخی در تعریف خود از شادکامی بیان می دارند که شادکامی یکی از شش هیجان اساسی انسان است که عبارتند از خشم، ترس، تنفر، تعجب، ناراحتی و شادی (مک ماهون^{۱۰}، ۲۰۰۶). برخی از پژوهشگران در ارائه تعریف کلی تر از شادکامی بیان داشتند که شادکامی درجه یا میزانی است که یک شخص به طور کلی در مورد کیفیت کلی تمام زندگیش به عنوان یک زندگی کاملاً

1. Donaldson and Ko

2. Happiness

3. Shogren

4. Wright

5. Bakker and Schaufeli

6. Deanand Gibbs

7. Kulophas

8. Diener

9. Kesebir and Diener

10. McMahan