

رابطه شادکامی و حمایت سازمانی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمنان

مرتضی رضایی صوفی^۱، فاطمه صدیقی فاروجی^۲

^۱. دانشیار دانشگاه پیام‌نور تهران

^۲. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی پیام‌نور تهران

نویسنده مسئول:

فاطمه صدیقی فاروجی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با شادکامی در بین کارکنان آموزش و پرورش بود. بدین منظور ۲۷۹ نفر (۱۴۳ مرد و ۱۳۶ زن) از بین کارکنان آموزش و پرورش بصورت تصادفی در شهرستان سمنان انتخاب شدند. ابزار آزمون پرسش‌نامه‌های شادکامی آکسفورد و حمایت سازمانی ایزنبرگر و همکاران بود. از آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. نتایج به روش تی تک گروهی و همبستگی پیرسون مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد سطح شادکامی کارکنان از سطح متوسط بالاتر است و شادکامی مردان از زنان بیشتر است. سطح حمایت سازمانی از میزان متوسط پایین‌تر است همچنین سطح حمایت سازمانی در زنان بالاتر از مردان قرار داشت و ارتباط معناداری بین شادکامی و حمایت سازمانی مشاهده نشد ($t=0.51$) ($P \leq 0.05$) با توجه به اینکه رابطه معناداری بین حمایت سازمانی و شادکامی وجود ندارد، متغیر شادکامی نمی‌تواند پیش‌بینی کننده حمایت سازمانی باشد.

واژگان کلیدی: شادکامی، حمایت سازمانی، کارکنان

مقدمه

تغییر و تحولات سریع و پیچیده‌تر شدن محیط از جمله عوامل مهمی است که در گسترش نقش مدیریت منابع انسانی در سازمان مؤثر بوده است. نیروی کار نیز امروزه توقعات بیشتری از قبل دارد، دیگر به هر شغلی در هر شرایطی و با هر دستمزدی تن در نمی‌دهد و برای کیفیت کار و زندگی کاری مطلوب اهمیت زیادی قائل است. در نتیجه متخصصان امور نیروی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان، مطلوب و رضایت‌بخش باشد. به دلیل اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به عنوان طراح و مجری سیستم‌ها و فرایندهای سازمانی و به دلیل گرایش‌های اجتماعی موجود، سازمان‌ها قدر و ارزش بیشتری برای انسان قائل هستند (رسولی و صالحی، ۱۳۹۴). اهمیت درک و حمایت منابع انسانی در هر سازمانی بر کسی پوشیده نیست، همچنین شادکامی که در نتیجه آن، رضایت از زندگی حاصل خواهد شد، برای هر انسانی لازم به نظر می‌رسد. در پژوهش در نظر داریم به اهداف ذیل دست پیدا کنیم.

اهداف پژوهشی:

- ۱- تعیین وضعیت حمایت سازمانی کارکنان
- ۲- تعیین وضعیت شادکامی کارکنان
- ۳- تعیین رابطه بین حمایت سازمانی و شادکامی
- ۴- تعیین میزان پیش‌بینی شادکامی توسط حمایت سازمانی
- ۵- تعیین معناداری عامل جنسیت در شادکامی و حمایت سازمانی کارکنان

مبانی نظری

تعاریف متعددی از حمایت سازمانی بیان شده است.

حمایت سازمانی ادراک شده میزان اهمیتی است که سازمان برای تلاش‌های فرد و سلامت جسمانی و روانی وی قائل می‌شود و در شرایط استرس‌زا و سخت به وی کمک می‌کند (رودز و آیزنبرگر^۱، ۲۰۰۲). زمانی که کارکنان این احساس را ادراک کنند که سازمان دلوایس خوشبختی آنها است، نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد (حمایت سازمانی)، خود را جزئی از سازمان متبوع شان دانسته، سازمان را معرف خودشان می‌دانند و نسبت به سازمان احساس پایبندی و وفاداری می‌کنند. منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قائل است و نگران و دلوایس خوشبختی و آینده آنها است (ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). کارکنانی که حمایت سازمانی ادراک شده زیادی را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسب در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوع شان باشد و بدین وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند (ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۹۷).

ادراک از حمایت سازمانی، درک این نکته از سوی فرد است که رفاه و آسایش و میزان موفقیت سازمان برای فرد مهم است (بل و منگیوس^۲، ۲۰۰۲). اینگهام^۳ (۲۰۰۸)، معتقد است که کارکنان یک سازمان همیشه بر اساس ارزشی که سازمان برای آنها قائل است، اعتقاد و علاقه خاصی پیدا می‌کنند و این اعتقاد و باور حمایت سازمانی است. ادراک از حمایت مدیریت، امکان دارد از طریق تأمین نیازهای عاطفی و اجتماعی، مانند تعلق و حمایت احساسی، کمک به بالا بردن وفاداری عاطفی کند (فیو و جونز^۴، ۲۰۰۹).

^۱ Rhoad. and Eisenberger .

^۲ Bell and Menguc .

^۳ Ingham .

^۴ Fu & Jones .

شادکامی:

شادکامی دارای سه جزء اساسی است که عبارتند از: هیجانات مثبت، رضایت در زندگی و فقدان عواطف منفی، روابط مثبت با دیگران، هدفمند بودن زندگی، رشد شخصی و دوست داشتن دیگران نیز از اجزای شادکامی هستند (آرگیل، ۲۰۰۱). شادکامی یعنی دستیابی به هر آنچه افراد می‌خواهند و برخی مواقع سعادت معادل با شادکامی در نظر گرفته می‌شود (ازکان، ۲۰۱۰). شوارتز و استراک (۱۹۹۱) باور دارند که افراد شادکام کسانی هستند که در پردازش اطلاعات سوگیری دارند، یعنی اطلاعات را به گونه‌ای پردازش می‌کنند که به خوشحالی آن‌ها می‌انجامد. داینر (۲۰۰۵)، شادکامی را به چگونگی ارزیابی افراد از زندگی‌شان مرتبط می‌داند. ارزیابی شخص در مورد زندگی خود می‌تواند به دو صورت باشد: ۱- ارزیابی شناختی: آن نوع ارزیابی است که شخص به‌طور آگاهانه در مورد کل زندگی یا در مورد جنبه‌های خاصی از آن مانند شغل تفریح و ازدواج انجام می‌دهد. ۲- ارزیابی عاطفی: آن نوع ارزیابی است که به شکل احساسات و عواطف مطرح است، مانند قضاوت در مورد عواطف خوش‌آیند یا ناخوش‌آیند و به احساساتی که فرد در تعامل با زندگی‌اش تجربه می‌کند، کاری ندارد. به اعتقاد بریئر میزبان شادی و رضایت هر فرد از زندگی رابطه‌های مستقیم با نگرش افراد به زندگی دارد و این بدان معناست که هر چه قدر افراد از رویدادهای پیرامون خود راضی‌تر باشند، به همان میزان نیز شادترند و اگر این احساس رضایت کمتر باشد، به همان میزان احساس رضایت‌مندی و شادکامی کمتری دارند. براساس تحقیقات روانشناسان، مغز انسان‌های برونگرا و اجتماعی و خوش‌مشرب، یعنی کسانی که شخصیتی متعادل و نسبتاً سالمی دارند به عوامل مثبتی مانند یک چهره شاد و خوشحال واکنش بیشتری نشان می‌دهد. این دلیل روشنی برای وجود ارتباط مستقیم میان شادکامی و شخصیت و موفقیت است. یکی از مفاهیم روانشناسی مثبت که اخیراً به آن توجه شده است، مفهوم رضایت از زندگی است. در واقع رضایت از زندگی مفهومی کلی و ناشی از نحوه ادراک (شناختی و عاطفی) شخص از کل زندگی است (تیم، ۲۰۱۰). به نظر می‌رسد که حرکت کارآمد افراد به سمت هدف‌های خود، علت تغییرهای مثبت در شادکامی و خوشبختی آنهاست و به‌طور کلی تلاش برای هدف‌های درونی باعث ارتقای خوشبختی و شادکامی می‌شود (رایان و دسی، ۲۰۰۱).

پیشینه پژوهش

پورفاز و صالحی راد (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره برق شهرستان زابل رابطه معناداری بین آنها پیدا کردند. راسخ و مظفری (۱۳۹۳)، به بررسی تأثیر عدالت و حمایت سازمانی بر جو سازمانی نوآورانه کارکنان اداره ورزش و جوانان شهر مشهد پرداختند و رابطه معنادار و مثبت بین حمایت و عدالت سازمانی و ابعاد آن با جو سازمانی نوآورانه پیدا کردند. حریری، روتن و جان محمدی (۱۳۹۲) در بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران به این نتیجه رسیدند که رابطه معکوس و معناداری بین آن‌ها وجود دارد. یافته‌های مطالعه عسگری و همکاران (۱۳۹۲) نشان می‌دهد که متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و قوی دارد و حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند متغیر تأثیرگذاری بر عملکرد شغلی و مؤلفه‌های آن باشد. چیانگ و سیه (۲۰۱۲) با انجام تحقیقی با عنوان تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده توانمندسازی روانشناختی بر عملکرد شغلی گزارش کردند که ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی مثبت و معنادار است. مطالعات وار (۱۹۹۹) نشان داد که افراد شاد بیشتر تولیدی‌اند بنابراین خط بین شادکامی و بارآوری دوطرفه است، بطوریکه انواع معینی از موقعیت‌های کاری، شادکامی را تسهیل می‌کند و شادکامی نیز به نوبه خود بارآوری بیشتر را تسهیل می‌کند. چیدری، عباسی و رحمانیان کوشکی (۱۳۹۲) ارتباط بین دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی با رفتار کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس را مورد بررسی قرار دادند. متغیرهای دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی، به عنوان مهمترین عوامل تأثیرگذار، در مجموع ۱۵/۹ درصد از تغییرات متغیر رفتار کارآفرینی کارکنان را تبیین کردند. رنجبر، احمدی و اوجی‌نژاد (۱۳۹۴) در بررسی رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت به این نتیجه رسیدند که بین آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. داینر و همکاران (۱۹۹۹) در مطالعاتشان به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی و شادکامی همبستگی در حدود ۴/۰ دارند. فرخی و سبزی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان، شادکامی و

Argyle .^۵Ozkan .^۶Schwartz & Strack .^۷Diener .^۸Brenner .^۹Thimm .^{۱۰}Ryan, & Deci .^{۱۱}Chiang & Hsieh .^{۱۲}Warr .^{۱۳}

ادراک الگوهای ارتباطی خانواده به این نتیجه رسیدند که ارتباط مطلوب در خانواده زمینه تعامل بیشتر را برای اعضا فراهم کرده و با رشد بسیاری از توانایی‌های فردی منجر به شادکامی می‌شود. اسماعیلی‌فر، شفیعی‌آبادی و احقر (۱۳۹۰) در مطالعه سهم خودکارآمدی در پیش‌بینی شادکامی دانش‌آموزان دختر رابطه مثبت و معناداری بین آن‌ها پیدا کردند بطوریکه خودکارآمدی به صورت مؤثری می‌تواند شادکامی دانش‌آموزان را پیش‌بینی نماید. علی‌پور و اعراب شیبانی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان نشان دادند که هر دو متغیر امیدواری و شادکامی علاوه بر آن‌که باهم رابطه مثبت و معناداری دارند هر دو با مؤلفه رضایت‌شغلی رابطه دارند به‌طوریکه معلمانی که امیدواری و شادکامی بیشتری دارند، رضایت شغلی بالاتری هم دارند. آسپین^{۱۴} (۲۰۰۱) در پژوهش پیرامون اثرات شادکامی دریافت افراد شاد مهارت‌هایشان را به‌خصوص در کار به صورت اغراق‌آمیز ارزیابی می‌کنند و رویدادهای مثبت را بیشتر از منفی یادآوری می‌کنند اما در تصمیم‌گیری برای زندگی بهتر عمل می‌کنند. کار^{۱۵} (۲۰۰۴) دریافت که موقعیت‌شغلی، فعالیت هدفدار و به کارگیری مهارت‌ها همه با بهزیستی روانی و شادکامی رابطه دارند.

رسالت آموزش و پرورش و نقش بارز آن در جامعه و ارتباط آن‌ها با استعدادها و منابع انسانی آینده ساز جامعه اهمیت بررسی و مطالعه شادکامی کارکنان این حوزه را دوچندان کرده است عوامل زیادی بر شادکامی افراد اثرگذار است. در این مطالعه برآنیم که رابطه حمایت سازمانی را با شادکامی در کارکنان آموزش و پرورش سمنان بررسی نماییم در جستجوهای انجام شده پژوهشی در این رابطه یافت نشده است و این پژوهش می‌تواند گام مؤثری جهت برنامه‌ریزی مدیران این حوزه باشد. و از نتایج آن برای بهبود و ارتقاء شادکامی کارکنان خود استفاده نمایند. و سطح حمایت سازمانی کارکنان را مدنظر قرار داده و آن را رشد و گسترش دهند. و به سطح مطلوبی دست یابند.

روش شناسی

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمنان می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۹۰۰ نفر است طبق جدول مورگان ۳۲۰ نفر نمونه آماری باید داشته باشیم. روش نمونه‌گیری بصورت تصادفی انجام شده است.

ابزارهای اندازه‌گیری

در این پژوهش از مقیاس حمایت سازمانی ایزنبرگر، هانگنتینتون، هاجیسون و سووا (۱۹۸۶) استفاده شد فرم بلند ۳۸ گویه‌ای آن استفاده شده که در آن نمره گذاری سؤالات ۳، ۲، ۴، ۶، ۷، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۶، ۲۸، ۳۴، ۳۲، ۳۱، به صورت معکوس می‌باشد و براساس طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای تنظیم شده است که فرد از بسیار مخالفم تا بسیار موافقم ادراک خود را از میزان حمایت‌های سازمان مشخص می‌کند. که ضریب پایایی آزمون از تحقیق طالب زاده و همکاران (۱۳۷۸) از سه روش اسپیرمن- براون، گاتمن و آلفای کرونباخ محاسبه گردید که به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۲ و ۰/۹۰ بود همچنین ضریب اعتبار مقیاس از طریق همبسته کردن مجموع نمره مقیاس با نمره سؤالات محاسبه شد و مقدار آن ۰/۵۷ بود که در سطح پی کم‌تر از ۰/۰۱ معنادار است. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از نظر چند نفر از متخصصان مدیریت ورزشی و مدیریت راهبردی بررسی شد و مورد تأیید قرار گرفت.

از مقیاس شادکامی اکسفورد نیز در این پژوهش استفاده شد. پرسش‌نامه شادکامی اکسفورد (OHI) دارای ۲۹ گویه است که هر گویه شامل ۴ عبارت است. به منظور بررسی اعتبار و روایی فهرست شادکامی اکسفورد، آرجیل، (۲۰۰۱) نمونه‌ای متشکل از ۱۴۲ مرد و ۲۲۷ زن ایرانی، ۱۸ تا ۵۳ سال پرسش‌نامه شادکامی اکسفورد را تکمیل کردند. بررسی همسانی درونی فهرست شادکامی اکسفورد نشان داد که تمام ۲۹ گزاره این فهرست با نمره کل همبستگی بالایی داشتند. آلفای کرونباخ برای کل فهرست برابر با ۰/۹۱ بود یافته‌های پژوهش نشان دادند که فهرست شادکامی اکسفورد برای اندازه‌گیری شادکامی در جامعه ایرانی از اعتبار و روایی مناسب برخوردار است. آرجیل و لو (۱۹۹۸) ضریب آلفای ۹۰ درصد را با ۳۴۸ آزمودنی، فارنهایم و برونیک (۱۹۹۹) ضریب آلفای ۸۷ درصد را با ۱۰۱ آزمودنی و نوری (۱۳۸۱) با ۱۸۰ آزمودنی، آلفای کرونباخ ۸۴ درصد را به دست آورده اند. در ایران علی‌پور و نور بالا (۱۳۸۷) با ۱۰۱ آزمودنی آلفای ۹۳ درصد را به دست آورده اند.

یافته‌های پژوهش

در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری پرداخته می‌شود. در این پژوهش تعداد مردان ۱۴۳ و تعداد زنان ۱۳۶ و میانگین سنی آنان ۳۰ سال بود. کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی در انجام پژوهش مشارکت داشتند. جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرونوف استفاده گردید که جدول ۱، نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱- نتایج آزمون کلموگروف اسمیرونوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	فراوانی	z	sig	نتیجه
حمایت سازمانی	۲۷۹	۱,۲۹	۰,۰۶۹	نرمال است
شادکامی	۲۷۹	۰,۹۴۲	۰,۳۳۸	نرمال است

در جدول شماره ۱ جزئیات مربوط به شاخص‌های توصیفی متغیرها نشان داده شده است.

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرها

متغیر	زن	مرد	انحراف معیار	انحراف استاندارد	واریانس
حمایت سازمانی	۲,۸۹	۲,۸۱	۰,۲۲۵	۰,۰۱۳	۰,۰۵
شادکامی	۲,۵۸	۲,۵۹	۰,۵۱۴	۰,۰۴۴	۰,۲۶۴

۱- آیا عامل جنسیت در شادکامی و حمایت سازمانی کارکنان تفاوت معناداری دارد؟

همان‌گونه که مشاهده می‌شود حمایت سازمانی در زنان نسبت به مردان ۰,۰۸ بالاتر است و شادکامی در زنان نسبت به مردان ۰,۰۱ کمتر است.

۲- وضعیت حمایت سازمانی در بین کارکنان چگونه است؟

جهت پاسخ‌گویی به این سؤال از آزمون t تک‌گروهی استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳- نتایج آزمون t تک‌گروهی در ارتباط با وضعیت حمایت سازمانی در بین کارکنان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	Test value	sig
حمایت سازمانی	۲,۸۵	۰,۲۲	۱۰,۹۳۰	۲۷۸	۳	۰,۰۰۰

نتایج جدول شماره ۳ حاکی از این است که بعد حمایت سازمانی دارای میانگین ۲,۵۸ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که وضعیت کارکنان در بعد حمایت سازمانی، ۰,۱۵ از میانگین متوسط (۳) پایین‌تر است.

۳- وضعیت شادکامی در بین کارکنان چگونه است؟

جهت پاسخ‌گویی به این سؤال از آزمون t تک‌گروهی استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴- نتایج آزمون t تک‌گروهی در ارتباط با وضعیت شادکامی در بین کارکنان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	Test value	sig
شادکامی	۲,۵۸	۰,۵۰	۱۹,۴۵	۲۷۸	۲	۰,۰۰۰

نتایج جدول فوق حاکی از این است که شادکامی دارای میانگین ۲,۵۸ می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که وضعیت کارکنان در بعد شادکامی، ۰,۵۸ از میانگین متوسط (۲) بالاتر است.

۴- آیا بین حمایت سازمانی با شادکامی ارتباط معناداری وجود دارد؟

جهت بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و شادکامی کارکنان از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۵ آورده شده است.

جدول ۵- بررسی رابطه بین شادکامی و حمایت سازمانی

شادکامی		
N	sig	r
۲۷۹	۰,۳۹۶	۰,۰۵۱

همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می شود متغیر حمایت سازمانی ادراک شده با شادکامی ($r=0,51$) و در سطح معناداری $P \leq 0,05$ رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

۵- آیا شادکامی می تواند پیش بینی کننده حمایت سازمانی باشد؟

باتوجه به اینکه رابطه معناداری بین حمایت سازمانی و شادکامی وجود ندارد، متغیر شادکامی نمی تواند پیش بینی کننده حمایت سازمانی باشد.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین حمایت سازمانی با شادکامی کارکنان بود. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت شادکامی در بین کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمنان بالاتر از سطح متوسط است. همچنین نتایج نشان داد که شادکامی زنان از مردان کمتر است که این نتیجه با مطالعه علی پور و اعراب شیبانی (۱۳۹۰) مطابقت دارد شاید از دلایل این امر آن است که مدیریت نمودن خانه و خانواده و سختی کار خارج از منزل روحیه شادکامی را در آنان کاهش داده است. در این مطالعه سطح حمایت سازمانی در زنان بالاتر از مردان قرار دارد و در کل میزان حمایت سازمانی از سطح میانگین (۳) پایین تر است و این نتیجه با یافته حریری، روتن و جان محمدی (۱۳۹۲)، و شاکری نیا و صادقی نبوی (۱۳۸۹)، همخوانی دارد. نتیجه تجزیه و تحلیل ایشان نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان بیشتر از حمایت سازمانی ادراک شده است. در پژوهش حاضر بین حمایت سازمانی و شادکامی ارتباط معناداری مشاهده نشد. شاید علت آن تأثیرگذار بودن عوامل متعدد در شادکامی است. با توجه به این که حمایت سازمانی از سطح متوسط پایین تر است شاید انتظار داشته باشیم که سطح شادکامی نیز پایین تر از متوسط باشد و این دو متغیر ارتباط مثبت و معناداری داشته باشند، در حالی که یافته های این پژوهش مؤید آن نیست.

در پژوهش مروری میرشاه جعفری، عابدی و دریکوندی (۱۳۸۱) عوامل مؤثر بر شادمانی را شامل موارد زیر بیان می کند: ۱- شخصیت: ابعاد شخصیتی افراد بر شادمانی آن ها تأثیر زیادی دارد. مطالعات انجام شده روان شناسان درباره تأثیر شخصیت بر میزان شادمانی همگی تأییدکننده رابطه مثبت برونگرایی با شادی می باشد. ۲- عزت نفس: عزت نفس یکی از عواملی است که بر میزان شادمانی افراد تأثیر زیادی دارد (وارت، ۲۰۰۱). داینر (۱۹۸۴) با استناد به ۱۱ پژوهش وجود همبستگی بین شادکامی و عزت نفس اشاره می کند. ۳- اعتقادات مذهبی: یکی از عوامل مؤثر در ایجاد شادمانی، ایمان مذهبی است. از آن جا که فرد با ایمان دارای ارتباطات و اعتقادات معنوی است، کم تر احساس رهاشدگی، پوچی و تنهایی می کند. مایرز (۲۰۰۱) معتقد است ایمان مذهبی تأثیر زیادی بر میزان شادمانی دارد. ایمان مورد نظر مایرز ایمانی است که حمایت اجتماعی، هدفمندی، احساس پذیرفته شدن و امیدواری را برای فرد به ارمغان می آورد. ۴- سرمایه اجتماعی: ریچاردز (۲۰۰۰)، سرمایه اجتماعی یا همبستگی اجتماعی را چگونگی شبکه روابط اجتماعی، دوستی ها، احساس کنترل شخصی و اعتماد اجتماعی می داند. به عقیده او سرمایه اجتماعی بیش از سرمایه انسانی (سطح تحصیلات، درآمد، موقعیت اجتماعی فرد و ...) بر میزان شادمانی افراد جامعه اثر می گذارد. ۵- فعالیت های اوقات فراغت: فعالیت های اوقات فراغت منبع بسیار خوبی برای ایجاد شادمانی هستند. شادی آفرینی فعالیت های اوقات فراغت را با استفاده از دو تئوری می توان توضیح داد. تئوری اول مربوط به انتخابگر بودن انسان است. از آنجا که فعالیت های اوقات فراغت، فعالیت هایی هستند که فرد با توجه به علاقه خود و با آزادی عمل در مورد آن ها تصمیم گیری می کند (هیلز و آرجیل، ۱۹۹۸). تئوری دیگر که نشاط انگیزی فعالیت های اوقات فراغت را تبیین می کند، تئوری انگیزش اجتماعی است. زیرا تمام فعالیت های اوقات فراغت با وجود تنوع و تفاوت هایی که با هم دارند، به نحوی نیازهای اجتماعی را برآورده می سازند. ۶- وضعیت اقتصادی: برخی می پندارند پول و درآمد سرشار، عامل مهم و اصلی شادکامی است. آرجیل (۱۹۹۹) معتقد است بین درآمد و شادمانی ارتباط مثبت وجود دارد، اما پژوهش های وی نشان می دهد که این ارتباط در بین اقشار کم درآمد بیشتر است؛ یعنی درآمد تا اندازه های که نیازهای مادی افراد را بر طرف می سازد بر شادمانی تأثیر دارد، ولی درآمد بیش از حد مورد نیاز شادمانی را افزایش نمی دهد. ۷- رضایت شغلی: رضایت شغلی یکی از عوامل تأثیرگذار بر شادمانی افراد است تایت و پاجت (۱۹۸۹) پس از بررسی ۳۴ پژوهش، گزارش کردند که میزان همبستگی میان رضایت شغلی و شادمانی ۴۶ درصد است. ۸- سلامت: دولر و استوارد (۲۰۰۱) معتقدند که عواطف مثبت، به خصوص شادی، فعالیت های قلبی عروقی و سیستم ایمنی را بهبود می بخشد. ۹- وضعیت تأهل: دانیل و همکاران (۱۹۹۹) معتقدند افراد متأهل نسبت به کسانی که هرگز ازدواج نکرده یا جدا شده اند و یا همسر خود را از دست داده اند، بیش تر احساس شادی و شادمانی می کنند. علاوه بر این افرادی که هنوز ازدواج نکرده اند اما با شریک مورد علاقه خود زندگی می کنند، از کسانی که تنها زندگی می کنند خیلی شادمان ترند. ۱۰- جنسیت: جنسیت نیز موضوع تحقیقات زیادی در ارتباط با شادمانی بوده است. داینر و همکاران (۱۹۹۹) معتقدند که میزان شادمانی زنان و مردان برابر است، اما هنگامی که افسردگی را در نظر می گیریم، موضوع تا حدودی پیچیده می شود. به این صورت که با وجود شادی یکسان زنان و مردان،

افسردگی در زنان بیشتر از مردان است در این پژوهش به این نتیجه رسیدند که اگر چه به جز این عوامل ۱۰ گانه عوامل دیگری نیز بر شادمانی مؤثر است، ولی مهمترین عامل مؤثر بر شادمانی شخصیت است و در شخصیت مهمترین بعد، ثبات در مقابل روان رنجوری است. در مقاله مروری مرادی، جعفری و عابدی (۱۳۸۴)، شادمانی را از ابعاد گوناگون مورد بررسی قرار دادند بعد شناختی شخصیت: شامل کنترل درونی، خوش بینی، تفکر مثبت، هدفمند بودن زندگی و خلاقیت است. در بعد عاطفی شخصیت: به ثبات عاطفی یا هیجانی، عزت نفس و خود کار آمدی اشاره دارد. در بعد اجتماعی شخصیت: به برون گرایی، کمک کردن، نوع دوستی، توافق اجتماعی، وظیفه شناسی و روابط مثبت با دیگران پرداخته و در بعد جسمانی نیز سلامت جسمانی را بررسی نموده است و در قسمتی از نتایج بیان داشته که مقوله های انسانی رابطه خطی وجود ندارد بلکه مقوله های انسانی بیشتر ارتباط حلقوی شکل با هم دارند در واقع، بین شادی و متغیرهای ذکر شده رابطه علی و دو سویه وجود دارد. معلوم شده است که برخی از این صفات (مثل برون گرایی) تا حدودی ارثی، بسیار با ثبات و دارای اساس فیزیولوژیک می باشند و گمان می رود علت شادی باشند، نه معلول آن. در مطالعه کشاورز و وفائیان (۱۳۸۶)، بین سن، جنس، تحصیلات فعالیت هنری، فعالیت ورزشی و فعالیت مذهبی با شادکامی، رابطه ی مثبت و بین بیکاری و شادکامی، به ارتباط منفی دست یافتند. همچنین بین سلامت جسمی و روانی، روابط اجتماعی و خانوادگی، خوش بینی نسبت به آینده و نگرش نسبت به شادی با نمرات شادکامی، به وجود ارتباط مثبت رسیدند. از نتایج این پژوهش ها چنین برمی آید که شخصیت در شادمانی از بقیه عوامل تأثیر بیشتری دارد بر همین اساس می توان گفت با توجه به این که شادکامی از شخصیت هر فرد سرچشمه می گیرد و این یک عامل درونی است می توان گفت طبق یافته های پژوهش حاضر عوامل خارجی مثل حمایت سازمانی با شادکامی رابطه ای ندارند. در تعریف حمایت سازمانی گفته شد که حمایت سازمانی ادراک شده میزان اهمیتی است که سازمان برای تلاش های فرد و سلامت جسمانی و روانی وی قائل می شود و در شرایط استرس زا و سخت به وی کمک می کند (رودز و آیزنبرگر، ۲۰۰۲). همانطور که مشاهده می شود حمایت سازمانی یک عامل خارج از شخصیت فرد است و باتوجه به اینکه عوامل متعدد چون برون گرایی، عزت نفس و... که طبق پژوهش های گزارش شده در این مبحث آورده شده بر شادکامی مؤثر هستند می توان دلیل عدم وجود رابطه بین حمایت سازمانی و شادکامی را توجیه نمود از آنجایی که شادکامی کارکنان آموزش و پرورش سمنان بالاتر از حد متوسط بود، بنابراین عامل شخصیت و برون گرایی کارکنان بالا بوده است. برون گرایی عبارت است از جهت گیری انرژی و توجهات یک فرد به خارج (فرانسیس، ۱۹۹۹). داینر (۱۹۸۴)، معتقد است که شادمانی حداقل دارای سه جزء است که عبارت اند از: عاطفه مثبت، عاطفه منفی و متغیرهایی مانند رضایت از زندگی. عاطفه مثبت دارای ارتباط قوی با برون گرایی است باتوجه به اینکه عامل شخصیت و برون گرایی و در نتیجه عاطفه مثبت بالا می باشد با این توصیف بین حمایت سازمانی و شادکامی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. آرهوودس و آیزنبرگر (۲۰۰۲)، دریافته اند که افزایش حمایت سازمانی موجب افزایش تعلق افراد به سازمان و رضایت آنان از شغلشان می شود همچنین در پژوهش نوربخش و میرنادری (۱۳۸۴)، مشخص شد که بین جو سازمانی حاکم بر مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رضایت شغلی یکی از عوامل در شادکامی محسوب می شود و بین حمایت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. ولی عوامل متعدد و مهم دیگری چون برون گرایی مهمتر تشخیص داده شده اند بنابراین توجیه منطقی برای عدم وجود رابطه معنادار بین شادکامی و حمایت سازمانی می توان آورد. از طرفی بیشتر کارکنان آموزش و پرورش معلم هستند در مطالعه فراهانی و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان به این نتایج دست یافتند که معلمان در ابعاد شخصیتی بالاتر از میانگین هستند یکی از عاملهای ابعاد شخصیتی برون گرایی است و معلمان در این مورد میزان مطلوبی را دارا هستند کاستا و همکاران (۱۹۸۱)، به نقل از آراگیل دریافتند که همبستگی بین شادکامی و برون گرایی می تواند شادی ۱۷ سال بعد را پیش بینی کند. و این می تواند نشان دهنده این مطلب باشد که میزان حمایت سازمانی پایین بدست آمده در پژوهش حاضر و عدم وجود رابطه معنادار بین شادکامی و حمایت سازمانی با شادکامی معلمان رابطه ای نداشته است.

منابع

- ۱) اسماعیلی فر، نداء، شفیع آبادی، عبدالله و احقر، قدسی. (۱۳۹۰). سهم خودکارآمدی در پیش‌بینی شادکامی دانش‌آموزان. اندیشه و رفتار، دوره پنجم، شماره ۱۹.
- ۲) پورفاز، عبدالوهاب و صالحی راد، سعیده. (۱۳۹۵). حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره برق شهرستان زابل. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۲، صص ۹۷-۱۱۶.
- ۳) جلالی فراهانی، مجید، سجادی، سید نصرالله، علی دوست قهفرخی، ابراهیم، اسلامی، یوسف. (۱۳۹۰). ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، شماره ۱.
- ۴) چیدری، محمد، عباسی، عنایت و رحمانیان کوشککی، مهدی. (۱۳۹۲). ارتباط بین دریافت حمایت سازمانی و هوش هیجانی با رفتار کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۴، شماره ۱، صص ۵۵-۶۵.
- ۵) حریری، نجلا، روتن، سیده زهرا و جان محمدی، مریم. (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و بی‌تفاوتی سازمانی کتابداران. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، دوره ۴۷، شماره ۴، صص ۴۱۴-۳۹۷.
- ۶) خسروی، سهیلا و شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۹۴). بررسی مقایسه تاب‌آوری، شادکامی و رضایتمندی از زندگی در بین زنان ورزشکار رشته کاراته و یوگا در منطقه ۲ شهر تهران. کنفرانس سالانه رویکردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی، دی ماه ۱۳۹۴.
- ۷) راسخ، نازنین و مظفری، حسن. (۱۳۹۳). پیش‌بینی جو سازمانی نوآورانه بر اساس عدالت و حمایت سازمانی اداره ورزش و جوانان شهر مشهد. مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال اول، شماره ۲، صص ۱۲۵-۱۳۵.
- ۸) رسولی، رضا و صالحی، علی. (۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. چاپ دوم دی ماه ۱۳۹۴، مرکز چاپ و توزیع انتشارات پیام نور، ص ۵.
- ۹) رنجبر، نداء، احمدی، عبدالله و اوجی‌نژاد، احمد رضا. (۱۳۹۴). رابطه هوش سازمانی با شادکامی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال ششم، شماره ۳.
- ۱۰) شاکری نیا، ایرج و نبوی، سیدصادق (۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی ۵(۴)، صص ۶۲۶-۶۰۸.
- ۱۱) عسگری، بهمن، پورسلطانی زرنندی، حسین، نجف‌آقایی و فتاحی، جمال. (۱۳۹۲). مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال. دوره اول، شماره دوم، صص ۲۸-۱۹.
- ۱۲) علی‌پور، احمد و نوربالا، احمدعلی. (۱۳۷۸). پرسش‌نامه شادکامی بررسی مقدماتی پایایی و روایی آکسفورد در دانشجویان دانشگاه‌های تهران. اندیشه و رفتار ۵۵، سال پنجم، شماره ۱ و ۲.
- ۱۳) علی‌پور، احمد و اعراب شیبانی، خدیجه. (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی. سال ششم، شماره ۲۲.
- ۱۴) کشاورز، امیر و وفائیان، محبوبه. (۱۳۸۶). بررسی عوامل تاثیرگذار بر میزان شادکامی. روان‌شناسی کاربردی، دوره دوم، شماره ۵.
- ۱۵) مرادی، مریم، جعفری، سید ابراهیم و عابدی، محمد رضا. (۱۳۸۴). شادمانی و شخصیت. بررسی مروری. تازه‌های علوم شناختی، سال ۷، شماره ۲.
- ۱۶) میرشاه جعفری، ابراهیم، عابدی، محمدرضا و دریکوندی، هدایت‌الله. (۱۳۸۱). شادمانی و عوامل مؤثر بر آن. تازه‌های علوم شناختی، سال ۴، شماره ۲.
- ۱۷) نوربخش، مهوش؛ میرنادری، علی اکبر. (۱۳۸۴). بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز. فصلنامه المپیک، شماره ۱۳.

18) Argyle, M. (2001). The psychology of happiness (2nd ed.), London: Rout ledge.

19) Argyle, M., & Lu, L. (1990). The happiness of extroverts. Personality and individual differences, 11, 1011-1017.

20) Aspin, W.L., Richter, L., & Hoffman, R. (2001). Understanding How Optimism Work: an Examination of Optimisms Adaptive Moderation of Belief and Behavior, Research and Practice, 26, 217-238.

- 21) Bell, S.J., and Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, & superior service quality. *Journal of Rlating*, 78(2): 131-146.
- 22) Carr, A. (2004). *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*, Brunner-Rout ledge.
- 23) . Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31: 180-190.
- 24) Diener, E. (1984). Subjective well – being. *Psychology Bulletin*, 95, 542-575.
- 25) Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being, *Psychological Bulletin*, 125: 273-302.
- 26) Diener, E. (2005). Guidelines for national indicators of subjective well being and ill being, Available online at www.wanumd.edu/cgraham/courses/does/puaf69.
- 27) Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- 28) Eisenberger, R., Cummings, J., Armelo, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82: 812-820.
- 29) Eisenberger, R., Armeli, S. Rexwinkel, B., Lynch, P.D., and Rhoades, L. (2001). “Reciprocation of perceived organizational support”. *Journal of Applied Psychology*, 86: 42-51.
- 30) Eisenberger, R. Huntington, R. Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support”. *Journal of applied psychology*, 75: 51-59.
- 31) Francis, L. J. (1999). Happiness is a thing called stable extraversion: a further examination of the relationship between the Oxford Happiness Inventory and Eysenk’s dimensional model of personality and gender. *Personality and Individual Differences*, 26, 5-11.
- 32) Fu, F. Q., Bolander, W. & Jones, E. (2009), “Managing the drivers of organizational commitment and salesperson effort: An application of Meyer and Allen’s threecomponent model”, *Journal of Marketing Theory and Practice*, 17, 4: 335-350.
- 33) Hills, P., Argyle, M. (1998). Musical and religious experiences and their relationship to happiness. *Personality and Individual Differences*, 25, 523-535.
- 34) Ingham, M.H. (2008). Citizenship, support and fit: Exploring the generalizability of these concepts to the occupational domain. PHD Dissertation Temple university.
- 35) Myers, D. G. (2000). The Friends and Faith of Happy people *American Psychologist*, 55(1), 56-57.
- 36) Ozkan, I. (2010). Telling ELT tales out of school a path to critical thinking, *Procedia Soc Behav Sci*, 3: 2-210.
- 37) . Rhoad, S., L. and Eisenberger, R., and Armeli, S. (2001). “Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support”. *Journal of applied psychology*, 86: 825-836.
- 38) Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002, August). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698
- 39) Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Annual Review Of Research on Hedonic and Eudaimonic Well Being *Review of Psychology*, 52: 141-161.
- 40) Schwartz, N., & Strack, F. (1991). Evaluating one’s Life: A Judgement Model of Subjective Well – Being, Subjective Well – Being. In F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.), *Subjective well-beng: An interdisciplinary perspective* (pp: 27-47). Oxford, UK: Pergamon.
- 41) Tait, M., & Padgett, M. Y. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strenth of the relationship and gender effects as a Function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507
- 42) Thimm, J.C. (2016). Personality and early mal-adaptive schemas: A five-factor model perspective. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 11(1): 909-996.
- 43) Warr, P. (1999). *Well Being and the Work Place*, New York.
- 44) Wart, P. J. (2001) What determines happiness [http:// Vanderbilt.owc.Well.source.Com/Idh/ content – print Asp? ID=290](http://Vanderbilt.owc.Well.source.Com/Idh/content-printAsp?ID=290).
- 45) Alipur, Ahmad and Noorbala, Ahmad Ali. (1378). A preliminary study on reliability and validity of the Oxford Happiness Questionnaire university students in Tehran. *Journal of thought and behavior*, 55, 1, 1 & 2.

- 46) Alipur, and Arab Ahmed Shaibani, Khadijah. (1390). The relationship between hope and happiness and job satisfaction. Journal of Modern psychological Pzvhshhay. 22.
- 47) Asgari, Feb, Poursoltani Zarandy, Hussein, Najaf gentleman and Fatah, Jamal. (1392). Journal of Management and exercise physiology north .1, 2: 28-19.
- 48) Chizari, Mohammad Abbasi, grace and Rahmaniyan Kooshkak, Mohamad. (1392). The relationship between emotional intelligence and behavior of employees receiving organizational support and Agriculture Organization of Fars province. Journal of Iran Agricultural Economics and Development Research. 44, 1:55-65.
- 49) Farahani, Majid, Sajjad, Nasrulah, like Ghahfarokhi Ali Ibrahim, Islamic, Joseph .(1395). The relationship between personality dimensions and job burnout of physical educators in Zanjan Research in motor sport management and Sciences, the first year, No. 1.
- 50) Firm, sweet and Mozaffari, Hasan. (1393). Forecast innovative organizational climate based on justice and organizational support Youth and Sports Department in Mashhad. Journal of Human Resource Management in Sports. 5, 2: 125-135.
- 51) Hariri Najla, Ruthenians, Syeda Zahra and Jan Mohammad, Maryam. (1392). Assess the relationship between organizational support and organizational indifference librarians. Journal of Research in Library and Information Research. 47, 4: 397 -414.
- 52) Ismaili far, nada, Shfybady, Abdullah and Ahghari, Sacred. (1390). Efficacy in predicting the happiness of the students. Journal of Thoughts and behavior. 5, 19.
- 53) keshavarz, Amir and Vafaian, Mahbobe. (1386). Factors affecting the level of happiness. Applied Psychology, the second period, No. 5.
- 54) Mirshahe Jafari, Ebrahim, Abedi, Mohammad Reza and Derikvand, Hidayatu'llah. (1381). Happiness and factors affecting it. Cognitive Science News, Vol. 4, 2.
- 55) Moradi, Maryam, parsley, SE and Abedi, Mohammad Reza.(1384). Happiness and personality: literature review. Cognitive Science News, Vol. 7, No. 2
- 56) Pourfaz, Abdul Wahab and Salehi Rad, Saide. (1395). Organizational support and its relation to quality of work life Zabol city electricity department. Journal of Research General Management. 32: 116-97.
- 57) Rasouli, Reza Salehi, Ali. (1394). Advanced Human Resource Management .The second edition of December 1394, the printing and distribution of Payam Noor, 5.
- 58) Ranjbar, N, Ahmadi, A. and Avjynzhad, Ahmad Reza. (1394). Relationship between organizational intelligence with happiness and job satisfaction Islamic Azad University of Marvdasht. Journal of New Approaches in Educational Administration. 6, 3.
- 59) Shakerinia, Iraj and Nabavi, Sayed Sadeq. (1389). Relationship between job satisfaction and perceived organizational support and organizational commitment among the employees of traffic police and traffic police Gilan province. Journal of Management Studies discipline. 5. 626-608. (persian)

Abstract

The relationship between happiness and organizational support among employees of Education city of Semnan

Purpose of this study is to investigate the relationship between perceived organizational support and happiness among the teaching staff. For this purpose, 279 students (143 male and 136 female) employees in Semnan city were selected randomly. Education Oxford Happiness Questionnaire test tools and organizational support Eisenberger and colleagues Kolmogorov-Smirnov test was used for data normalization. The results of the study were analyzed using Pearson correlation T single group. The results showed levels higher than the average employee happiness and happiness is higher in men than in women. Lower than the average level of organizational support of organizational support is also higher in women than men, and there was no significant relationship between happiness and organizational support ($r = 0.51$) ($P \leq 0.05$). According fully aware of the relationship between organizational support and there is no happiness, happiness can support variable predictor organizations.

Keywords: Happiness, organizational support, employees