

مقاله پژوهشی: طراحی الگوی شادمانی سازمانی اعضای هیأت علمی؛ الگوی برآمده از نظریه داده‌بنیاد

مرسده آدابی؛ علی حاجی‌ها؛ عباس خورشیدی^۳

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۰۶

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۶/۱۰

چکیده

اعضای هیأت علمی مهم‌ترین سرمایه انسانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی محسوب می‌شوند؛ بنابراین پرداختن به مقوله شادی و عوامل ایجادکننده آن در میان اعضای هیأت علمی بسیار حائز اهمیت است. هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی شادمانی سازمانی اعضای هیأت علمی می‌باشد. برای طراحی الگو از نظریه داده‌بنیاد و طرح نظام‌مند اشتراک و کوربین استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش ۲۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد تهران و همچنین صاحبان آثار و متخصصین این حوزه می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند و داده‌های مورد نیاز از ایشان با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به دست آمد. داده‌ها طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتیجه حاصل از آن ۱۹ مقوله کلی بود که در قالب الگوی پارادایمی شامل شرایط علی (روابط اجتماعی، فضای محیط کار، تجهیزات کاری، سیستم تشویقی و رفتار اخلاقی محیط کار)، پدیده محوری (نگرش شغلی)، ویژگی‌های زمینه‌ای (شرایط خانوادگی، کاری، رفاهی، تدریس و پژوهش، فرهنگ سازمانی و اقتصادی)، شرایط محیطی مداخله‌گر (خصوصیات فردی اساتید و دانشجویان)، راهبردهای استقرار الگوی شادمانی (زمینه‌سازی ایجاد شادی سازمانی) و پیامدها (شهرت و اعتبار، کارایی و فرسودگی شغلی) طبقه‌بندی شدند.

کلید واژه‌ها: شادی سازمانی، اعضای هیأت علمی، نظریه داده‌بنیاد.

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد امارات متحده عربی
۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، نویسنده مسئول (رایانامه: ahajiha@gmail.com)
۳. استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر.

مقدمه

یکی از معضلاتی که سازمان‌ها به آن مبتلا هستند، مشکل نیروی انسانی و ناتوانی در استفاده بهینه از ظرفیت کارکنان به‌ویژه در سطوح کارشناسی و تخصصی است که موجب کاهش بهره‌وری سازمان می‌گردد (مارتینز و راج، ۲۰۱۷: ۷). جذب، نگهداری و آموزش نیروی انسانی و توجه به تأثیرگذاری آن در روند فعالیت‌های سازمانی، به‌عنوان اولویت مدیران و اعضای هر سازمانی تلقی می‌شود، چراکه بقا و دوام هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد (بریتونز و گونزالس، ۲۰۱۱: ۲۸۱). منابع طبیعی، مادی و انسانی به‌عنوان منابع اصلی در دستیابی به توسعه پایدار تلقی می‌شوند که در این میان، منابع انسانی نقش مهم‌تری را ایفا می‌کنند، چراکه مهم‌ترین عنصر موفقیت در فراهم‌سازی بستر توسعه و دستیابی به اهداف توسعه، منابع انسانی کارآمد می‌باشد (دنیل، ۲۰۱۹: ۹۵۵).

در سازمان‌های دانش‌بنیان به‌طور کلی و دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌طور ویژه که اصلی‌ترین نیروی انسانی را اعضای هیأت‌علمی تشکیل می‌دهند، این جایگاه مهم‌تر است. چراکه در این‌گونه سازمان‌ها، فعالیت‌های اصلی و تخصصی، توسط اعضای هیأت‌علمی انجام می‌شود و توجه به آنان به‌منزله اهمیت به سرمایه انسانی در دانشگاه و مراکز آموزش عالی است (بیلیموریا و دیگران، ۲۰۰۶: ۳۵۷).

نقش مراکز آموزش عالی در تربیت چنین نیروی انسانی متخصصی، بسیار مهم است، چراکه آموزش عالی به‌عنوان محور توسعه و هسته مرکزی تربیت نیروی انسانی کارآمد و آموزش دیده می‌تواند با برخورداری از رویکردها، ایده‌ها و تفکرات جدید و خلاقانه، راهکارهای متعددی را در این زمینه به بخش‌های مختلف جامعه ارائه نماید (فیندلر و دیگران، ۲۰۱۹: ۲۵). اعضای هیأت‌علمی به‌عنوان یکی از ارکان مهم در مؤسسات آموزش عالی و یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، نقش مهمی را در اعتباربخشی و افزایش کیفیت این مراکز ایفا می‌نمایند. اگرچه عوامل متعددی در کیفیت

۱) Martínez & Ruch,
۲) Bretones & Gonzalez
۳) Daniel
۴) Bilimoria, et al.
۵) Findler, et al.

مؤسسه‌های آموزش عالی نقش دارند، اما اعضای هیأت‌علمی در تعیین سطح کیفیت آموزشی، مهم‌ترین نقش و بالاترین تأثیر را دارند و معطوف کردن توجهات و به عبارتی سرمایه‌گذاری در این زمینه، اعضای هیأت‌علمی را قادر می‌سازد در حوزه آموزش، پژوهش و خدمات عملکرد بهتری داشته باشند (کانگ و میلر، ۲۰۰۲: ۲۴)؛ بنابراین برای افزایش اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری آنان لازم است تا راهبردهای خاصی به کار گرفته شود و از سویی دیگر، مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار را مورد شناسایی و هدف قرار داد تا به این صورت بتوان با اتخاذ مداخلات متعدد، زمینه را برای پیشبرد اهداف سازمان و نیروی انسانی فراهم کرد. در این میان، یکی از مهم‌ترین عواملی که در میزان بهره‌وری و بازدهی سازمان‌ها و همچنین رضایت شغلی کارکنان، تأثیر قابل توجهی دارد، شادی است (باتاینه، ۲۰۱۹: ۱۰۷؛ اورلمانز و باکر، ۲۰۱۸: ۱۳۳۲؛ چانگ و یانگ، ۲۰۱۸: ۹؛ اتکینسون و هال، ۲۰۱۱: ۹۱؛ ریبرو و دیگران، ۲۰۱۱: ۵۲۸؛ فیشر، ۲۰۱۰: ۳۸۵).

شادی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید (دوتان و ادموندز، ۲۰۰۷: ۱۲)؛ به عبارت دیگر شادی سازمانی به صورت رواج هیجانانگیز مثبت در محل کار (مانند عواطف و وضعیت‌های روانی مختلف) و همچنین ادراکات افراد به این صورت که در محل کار خود می‌توانند قابلیت‌های خود را بیشتر کنند و در دستیابی به اهداف خود در زندگی پیشرفت کنند، تعریف می‌شود (جان، ۲۰۰۵: ۲۴).

شادی جنبه‌ای از عواطف انسانی است که دارای جنبه‌ها و تجلیات مختلف فردی-اجتماعی، روانی-جسمانی و شناختی-عاطفی می‌باشد و از آنجا که شادی تأثیر کمی و کیفی زیادی بر زندگی دارد، در فرآیند تحول و توسعه مورد تأکید و توجه قرار گرفته

-
- ۱ Kang & miller
 - ۲ Bataineh
 - ۳ Oerlemans & Bakker
 - ۴ Chung & Yang
 - ۵ Atkinson & Hall
 - ۶ Ribeiro, et al
 - ۷ Fisher
 - ۸ Dutton & Edmunds

است. از سوی دیگر داشتن شادی، پیامدهای کاربردی و عملی در زندگی و عملکرد شغلی فرد بر جای می‌گذارد. به این صورت که فعالیت فرد را برمی‌انگیزد، بر آگاهی او می‌افزاید، خلاقیت او را تقویت می‌کند و روابط اجتماعی وی را تسهیل می‌نماید و همچنین مشارکت سیاسی را رونق می‌بخشد و باعث حفظ سلامتی و طول عمر افراد می‌شود (استایگل‌بائر و دیگران؛ ۲۰۱۲: ۳۵۴). از آنجا که امروزه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری بانشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند که این امر در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی که با امر آموزش نیروی انسانی سروکار دارند، از اهمیت بسیاری برخوردار است (جانستون و دیگران؛ ۲۰۱۳: ۳۰۲).

شادمانی سازمانی عملکرد کارکنان در محیط کار را به میزان چشم‌گیری افزایش می‌دهد؛ افرادی که امیدواری بیشتری دارند، در مقابل سختی‌ها و مشکلات از سلاح شادی استفاده می‌کنند (ورده و دیگران؛ ۲۰۱۲: ۳۹۹). شادی سازمانی نه تنها باعث افزایش بهره‌وری و راندمان کاری در سازمان‌ها می‌شود بلکه اثرات خود را بر روی خانواده کارکنان و در نهایت جامعه نیز به جای می‌گذارد. در فضای آموزش نیز تحقیقات نشان داده است که شادی سازمانی اساتید موجب شادی دانشجویان می‌گردد و عملکرد آن‌ها را بهبود می‌بخشد. درواقع انگیزه و شادی اساتید نقطه آغاز جریانی است که موجب افزایش کیفیت تدریس ایشان و در نهایت شادی و عملکرد مثبت دانشجویان می‌شود (باکر؛ ۲۰۰۵: ۴۱).

با توجه به تأثیر شادی و نشاط در محیط کاری دانشگاه بر سطح رضایت و عملکرد دانشگاهیان و سطح خدمت‌رسانی ایشان به جامعه و همچنین تأثیر این عوامل بر تولید علم در دانشگاه‌ها، توجه به مفاهیم تشکیل‌دهنده شادی، نشاط و سلامت سازمان و تقویت آن‌ها در محیط کاری دانشگاهیان اهمیت بسیاری دارد، زیرا با سلامت دانشگاهیان، سلامت دانشگاه‌های کشور تضمین می‌شود و می‌توان از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم در تولید و نشر علم برخوردار شد (ایکر؛ ۲۰۱۱: ۲۳).

۱ Stiglbauer, et al.

۲ Johnston, et al.

۳ Voorde, et al.

۴ Bakker

۵ Achor

بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که پژوهش‌ها و مطالعات صورت‌گرفته درباره الگوی شادی سازمانی اعضای هیأت علمی در سطح بین‌المللی بسیار اندک بوده و در سطح ملی نیز پژوهش‌چندانی درباره الگوی شادی سازمانی به‌طور عام و برای اعضای هیأت علمی به‌طور خاص صورت نگرفته است. در نتیجه در این پژوهش تلاش شده است تا با استفاده از نظریه داده‌بنیاد و طرح نظام‌مند اشتراس و کوربین، الگوی شادی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران طراحی شود. طراحی این الگو دانشگاه‌های کشور را قادر می‌سازد که با توجه به متغیرهای موجود در این فضا در راستای افزایش شادی اساتید به‌منظور بهبود عملکردشان در چرخه آموزش کشور اقدامات مؤثری را به عمل آورند و از سوی دیگر تعمیم الگوی مزبور می‌تواند در سامانه‌های مدیریتی کشور مؤثر و کارآمد باشد. به‌منظور تحقق این اهداف، سؤالات زیر پژوهش را در جهت نیل به ترسیم یک الگوی مفهومی هدایت می‌کند:

- ۱) الگوی شادی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران با توجه به اجزای الگوی پارادایمی چگونه است؟
- ۲) چه مفاهیمی تشکیل‌دهنده مقوله‌های الگوی شادی سازمانی می‌باشند؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

الف: پیشینه پژوهش

دی وال (۲۰۱۸ م) پژوهشی را با عنوان افزایش «جذابیت سازمانی: نقش سازمان با عملکرد بالا و شادی در چهارچوب کار» انجام داد؛ هدف این مقاله طراحی یک راه ممکن برای ایجاد سازمانی جذاب از راه تبدیل محل کار به یک سازمان با عملکرد بالا است. این مقاله شامل سه فرضیه بود: اول: افزایش شادی در کار جذابیت سازمانی را افزایش می‌دهد؛ دوم: تبدیل شدن به یک سازمان با عملکرد بالای شادی در کار را افزایش می‌دهد و سوم: تبدیل شدن به سازمان با عملکرد بالای جذابیت سازمانی را افزایش می‌دهد. یافته‌ها و نتایج مطالعه نشان می‌دهد که سه فرضیه تأیید می‌گردد.

هوانگ (۲۰۱۸ م) پژوهشی را با عنوان «نابرابری درآمد، باورهای توزیع عدالت و شادی در چین: شواهدی از نظرسنجی در سراسر کشور» انجام داد. هدف از انجام پژوهش بررسی نابرابری درآمد و باورهای توزیع عدالت بر شادی در چین است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که نابرابری درآمد با شادی فرد بسیار مرتبط است. پس از کنترل برخی از متغیرهای جمعیت‌شناختی و عوامل اقتصادی در مناطقی که نابرابری درآمدی کمتر دارند، شادی بیشتر گزارش شده است. همچنین بر اساس یافته‌های این مطالعه، اعتقادات عدالت توزیعی شخصی در شادی افراد نقش مهمی دارند.

یونیس استویا (۲۰۱۶ م)، در پایان‌نامه خود با عنوان «شادی و رفاه در محیط کار»، پارامترهای مؤثر بر شادی در محیط کار و میزان معنادار بودن و نبودن هر متغیر را مورد بررسی قرار داده؛ در پژوهش انجام شده، هشت عامل پیش‌بینی‌کننده شادی پیدا و ارزیابی شده است که عبارت‌اند از: عملکرد کارکنان، ویژگی‌های شغلی، استفاده و توسعه نقاط قوت، روابط مثبت و رفتار مثبت مدیران، بازخورد مثبت، تجربه مثبت در کار و فرهنگ سازمانی. در آخر نتیجه‌گیری شد که عملکرد کارکنان با سطح بالایی از رفاه رابطه معناداری دارد. همچنین رشد کارمندان در سازمان کاملاً بستگی به نقاط قوت و نوع شخصیت کارمند دارد.

ملکزاد و راهنما (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی عوامل تأثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار پرداختند. در این پژوهش عوامل شناسایی شده مؤثر بر شادی عبارت از: وضعیت اشتغال، درآمد، دوستی، فعالیت‌های کاری، سلامت جسمی، امنیت فیزیکی، ثروت، هویت اجتماعی، عدالت، استقلال، هیجانانگ مثبت، احساس هدفمندی و تعادل کار و زندگی بودند.

عسگری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به شناخت عوامل شادی‌ساز در میان کارکنان شاغل در سازمان‌های امروزی (مورد مطالعه: سازمان صنعتی در جنوب شرقی تهران) پرداختند. هدف این پژوهش بررسی مفهوم شادی در سازمان و بررسی تفاوت‌های نسلی در خصوص نگرش به شادی در سازمان است. بررسی‌ها نشان می‌دهد مهم‌ترین عوامل

شادی در سازمان به ترتیب عبارت‌اند از: اعتماد به مدیران، اعتماد به همکاران، مسابقات مبادله هدایا، بازی، جوایز، غذا و رستوران، کمیته ارتباطات و شوخی.

ب: مبانی نظری

در ادبیات موضوعی تعاریف مختلفی از شادی وجود دارد. وینهوون^۱ (۲۰۰۸ م) معتقد است شادی به درجه یا میزانی گفته می‌شود که شخص درباره مطلوبیت کل زندگی خود دارد. به عبارت دیگر شادمانی به این معنا است که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد. در تحلیل مفهوم شادی، نظریه‌پردازان بیشتر به دو مؤلفه شناختی و هیجانی پرداخته‌اند. مؤلفه شناختی بر رضایت زندگی و مؤلفه هیجانی بر حالت‌هایی مانند خندیدن، شوخ‌طبعی و همچنین تعادل میان هیجان‌ات مثبت و منفی دلالت دارد. همچنین شادمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از عواطف و ارزیابی شناختی از زندگی عنوان شده است و آن را درجه‌ای از کیفیت زندگی می‌دانند که به‌طور کلی مثبت ارزیابی می‌کنند (اکهاوس^۲؛ ۲۰۱۷).

شادی در محل کار موضوع گسترده‌ای برای تحقیق است. نه فقط اصطلاحی ترکیبی از دو مؤلفه چندبعدی شادی و محل کار است، بلکه به دلیل دربرگرفتن هر دو جنبه سازمانی و فردی می‌تواند همانند یک چتر تمام مفاهیم گوناگون را پوشش دهد. شادی سازمانی به‌عنوان به‌کارگیری آگاهانه از منابع موجود برای غلبه بر چالش‌هایی که سازمان با آن روبه‌رو است، تعریف می‌شود، به‌گونه‌ای که لذت بردن فعالانه و مدیریت نقاط ضعف، زمینه را برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی مهیا می‌سازد و همچنین آگاهی فرد را نسبت به توانایی‌های بالقوه‌اش افزایش می‌دهد که در وهله اول اثرات فردی و در وهله دوم اثرات بین فردی نمود پیدا می‌کند (وسارات و دیگران^۳؛ ۲۰۱۵: ۸۲).

فیشر^۴ (۲۰۱۰: ۳۸۸) ساخت‌های مرتبط با شادی را به سه سطح تقسیم کرده است: سطوح گذرا، فردی و واحد کار. سطح گذرا بر عواطف لحظه‌ای و حالات خلقی متأثر از

رخدادهای کار (همانند جاری شدن، لذت یا شادی) تمرکز می‌کند که برای بیان فرد و علت بروز حالت خلقی او هستند. به گفته فیشر بسیاری از مطالعات سلامت در سطح فردی انجام می‌شوند که تمرکز بر تعاملات میان افراد با هدف تعیین و سنجش به‌طور مثال رضایت شغلی، تعهد و حالت خلقی مشترک است؛ سطح واحد کار بر گروه‌ها، واحدها و سازمان‌ها از طریق گردهم آوردن تجارب افراد در جمع توجه دارد. نظریه خودمختاری دسی و رایان^۱ (۲۰۰۸: ۱۳۲) بیان می‌کند که افراد وقتی آزادی انتخاب یک فعالیت را دارند، مورد چالشی را انتخاب می‌کنند و با مواجهه با آن حسی از رقابت در آن فعالیت در افراد ایجاد می‌شود. هسته مرکزی این نظریه نیاز به خودمختاری، وابسته نبودن و رقابت است. نیاز به خودمختاری به حسی از کنترل فردی، انتخاب و میل به تعریف یک رفتار ارجاع دارد. نیاز به رقابت با نیاز به کارایی در هر دو محیط داخلی و خارجی ارتباط دارد و نیاز به وابسته نبودن، به نیاز به در تماس بودن با کسی برای مراقبت از او و یا جلب توجه و مراقبت وی برمی‌گردد (رایان، هوتا و دسی، ۲۰۰۸).

در مطالعات انجام‌شده نظریه‌های مختلفی از شادی ارائه شده است. نظریه قرارداد روان‌شناختی (روسو ۱۹۸۹)، چهارچوبی برای درک باورها، میثاق‌ها، احتمال‌ها، مسئولیت‌ها، انتظارات و محدودیت‌های کارکنان و کارفرمایان ایجاد کرده است که می‌تواند برای مطالعه شادی در محل کار نیز مفید واقع شود. این قرارداد، اغلب در ابتدای مصاحبه شغلی شکل می‌گیرد و پس از شروع استخدام رشد می‌کند. زمانی که شخص میثاق‌هایی که منجر به تعهدهای مشترک می‌شود را درک می‌کند، قرارداد آغاز می‌شود (روسو و تیجوری والا ۱۹۹۸). مطالعات زیادی پیرامون ارتباط قرارداد روان‌شناختی و شادی انجام شده است (کسیر و باتیچ ۲۰۱۵)، اما این مطالعات تنها روی رفاه کارکنان تمرکز داشته‌اند. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد، قرارداد روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده خوشبختی کارکنان است و نقض آن ممکن است باعث شود کارکنان شرکت را ترک کنند (ارکاتلو و شافرا، ۲۰۱۶).

^۱ Deci & Ryan
^۲ Huta

نظریه توسعه و ساخت، (فردریکسون، ۱۹۹۸) از دو ایده نشأت می‌گیرد: ۱) عواطف مثبت باعث توسعه مجموعه‌های فکر یا عمل گذرا، از طریق گسترده کردن تفکرات و کنش‌ها می‌شوند. ۲) علاوه بر توسعه این مجموعه‌ها، منابع شخصی پایداری شکل می‌گیرند و برای مدیریت تهدیدهای آینده ذخیره می‌شوند.

نظریه خود- رهبری عاطفی (منز، ۲۰۱۵)، دریچه‌ای جدید را برای تحقیق پیرامون شادی می‌گشاید و راه تازه‌ای را برای اینکه افراد بتوانند در محل کار آگاهانه روی عواطف تأثیر بگذارند (جای اینکه فقط آن‌ها را اداره کنند)، ارائه می‌کند. هافتون و دیگران (۲۰۱۶ م) این نظریه را در پنج راهبرد متمرکز و مرتبط به هم دسته‌بندی کردند: راهبردهای متمرکز محیطی، رفتاری، پاداش طبیعی، شناختی و فیزیولوژیکی. طبق این نظریه، افراد می‌توانند از طریق انتخاب یا دست‌کاری محیط، انتخاب آگاهانه رفتارهای مشخص، تمرکز بر جنبه‌های مثبت، کنترل و شکل‌دهی ذهن و تجربه یک زندگی سالم، با چالش‌های زندگی کاری کنار بیایند و شادی را بیشتر تجربه کنند.

نظریه «حوادث تأثیرگذار»، الگویی فیزیولوژیک است که توسط ویس و کروپانزانو (۱۹۹۶ م) انجام شده است. این نظریه می‌گوید که کارمندان نسبت به اتفاقات محیط کار واکنش هیجانی نشان داده و این واکنش بر عملکرد و رضایت شغلی‌شان تأثیر می‌گذارد. در نظریه «قیاس اجتماعی» از نظر فستینگر (۱۹۴۵ م)، افراد از طریق مقایسه خود با سایرین به ارزیابی خود و خودشناسی دست می‌یابند. نظریه قیاس اجتماعی، نظریه‌ای جامعه‌شناسی است که به صورت محدود، در مطالعه شادی در بستر دیدگاه هدونستی (لایبومرستی و راس، ۱۹۹۷) یا کارکردهای اقتصادی (دینار و لوکاس، ۲۰۰۰ و استرلین، ۲۰۰۶) به کار گرفته شده است.

روش‌شناسی تحقیق

در پژوهش حاضر که از نظر روش پژوهشی کیفی می‌باشد، از نظریه داده‌بنیاد و طرح نظام‌مند اشتراس و کوربین استفاده شده است. به منظور طراحی الگوی شادمانی سازمانی، اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران، اطلاعات و داده‌های به دست آمده

با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته در بخش‌های از پیش تعیین شده شامل شرایط علی، مقوله محوری، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها قرار داده شد. به‌منظور تعیین نمونه مورد نیاز، از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و با ۲۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزادشهر تهران و همچنین صاحبان آثار و متخصصین این حوزه مصاحبه انجام شد. گرچه از مصاحبه ۱۸ به بعد، داده‌ها به اشباع نظری رسید، اما به‌منظور اطمینان از کامل بودن داده‌ها، ۲۶ مصاحبه انجام شد. مصاحبه‌ها در قالب فایل‌های صوتی و بخشی نیز از طریق یادداشت‌برداری، گردآوری شدند و درنهایت با استفاده از کدگذاری باز، محوری^۲ و انتخابی،^۳ تجزیه و تحلیل شدند.

برای اطمینان از اعتبار و پایایی داده‌های به‌دست‌آمده از راهبردهای تطبیق توسط اعضا،^۴ بررسی همکار،^۵ مشارکتی بودن و انعکاس‌پذیری پژوهشگر و همچنین توافق درون‌موضوعی استفاده شد. متن مصاحبه‌ها چندین بار مرور شدند و از طریق مشورت با دو نفر از اساتید روش تحقیق کیفی، تناسب در انتخاب مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها رعایت شد. همچنین از روش «نظارت متخصص» استفاده شد. در این راستا برخی از مشارکت‌کنندگان مرحله نخست، مقوله‌های به‌دست‌آمده را بازبینی کرده و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز داشتند و سه تن از متخصصان و اساتید، به بررسی یافته‌ها و اظهارنظر درباره آن‌ها پرداختند. به‌طوری که گفته شد برای محاسبه پایایی، از روش توافق درون‌موضوعی استفاده شد؛ به این معنا که از یک پژوهشگر دیگر به‌عنوان همکار و به‌منظور کدگذاری مصاحبه‌ها استفاده شد. در جدول ۲ نتایج حاصل از پایایی ارائه شده است. در این جدول کدهایی که از نظر دو پژوهشگر مشابه هستند، با عنوان «توافق» و کدهای غیرمشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص شدند. سپس محقق به همراه پژوهشگر مذکور، سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون‌موضوعی به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل، با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

$$\text{درصد توافق درون‌موضوعی} = \frac{\text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} * ۱۰۰$$

^۱Theoretical Coding

^۲Axial Coding

^۳Selective Coding

^۴Member Checking

^۵Peer review

جدول ۲: محاسبه پایایی

ردیف	شماره مصاحبه	تعداد کل داده‌ها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	۱۰	۶۰	۴۵	۴	۸۳,۳
۲	۱۵	۵۵	۳۰	۶	۷۶,۴
۳	۳	۷۴	۴۱	۸	۸۱
۴	کل	۱۸۹	۱۱۶	۱۸	۸۰

طبق داده‌های جدول ۲، کدهای ثبت شده توسط هر دو محقق برابر ۱۸۹، تعداد کل توافقات بین این کدها ۱۱۶ و تعداد عدم توافقات ۱۸ است. پایایی بین دو کدگذار با استفاده از فرمول ذکر شده ۸۰ درصد است؛ بنابراین پایایی بالاتر از ۶۰ درصد است و قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف: یافته‌های تحقیق

افراد نمونه پژوهش حاضر، همگی دارای مدرک دکتری و از نظر رتبه دانشگاهی، ۱۲ استادیار، ۹ دانشیار و ۵ استاد بودند. در رابطه با متغیر جنسیت، ۱۷ نفر مرد و ۹ نفر زن بودند. میانگین و انحراف معیار متغیر سن افراد نمونه به ترتیب $۳۹/۵$ و $۱/۹$ و برای متغیر سابقه کار نیز به ترتیب $۱۳/۴$ و $۳/۱$ بود.

ب: تجزیه و تحلیل یافته‌ها

تحلیل داده‌ها طی سه مرحله کدگذاری باز (خلق مفاهیم و مقوله‌ها)، کدگذاری محوری (شناسایی شرایط علی، مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، عوامل زمینه‌ساز، راهبردها و پیامدها) و کدگذاری انتخابی (خلق نظریه) انجام شد. کدگذاری باز، فرآیندی تحلیلی است که از طریق آن مفاهیم که همان واحدهای خرد تحلیل هستند، شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد آن‌ها در داده‌ها کشف می‌شود. به این ترتیب پس از پیاده‌سازی متن مصاحبه‌های

انجام‌شده با خیرگان، داده‌ها کلمه به کلمه بررسی و نکات کلیدی هر مصاحبه به‌صورت کد باز استخراج شد. در این مرحله پس از مصاحبه با ۲۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزادشهر تهران و همچنین صاحبان آثار و متخصصین این حوزه، ۵۳۴ کد به‌عنوان کدهای اولیه استخراج شد. در جدول ۳، کدگذاری باز مصاحبه اول به‌عنوان نمونه ارائه شده است.

جدول شماره ۳: کدهای باز به‌دست‌آمده از مصاحبه اول

کدهای باز (مفاهیم)	جملات استخراج‌شده	متن مصاحبه شماره یک
قوانین و مقررات مناسب	هرچه شرایط، قوانین و مقررات مناسب برای تعامل در اختیار داشته باشم، با رغبت بیشتری در دانشگاه حاضر خواهم شد.	دانشگاهی که بتواند شرایطی را برای بروز توانمندی‌های اساتید فراهم کند، می‌تواند نشاط و شادی را در کادر خود تضمین کند. به‌طور طبیعی استاد دانشگاه هرچقدر شرایط، قوانین و مقررات و فضای مناسب برای تعامل در اختیار داشته باشد، با رغبت بیشتری در دانشگاه حاضر خواهد شد.
فرصت مطالعاتی	فرصت مطالعاتی از مواردی است که انگیزه خوبی برای استاد ایجاد می‌کند.	نشاط دانشگاه، یک نشاط اجتماعی است و دانشجوی و استاد در ارتباطی متقابل می‌توانند موجب شادی یا خمودگی در این فضا شوند.
تعامل استاد با دانشجو	هم‌افزایی از طریق ارتباط اثربخش با دانشجو	موضوع فرصت مطالعاتی از مواردی است که انگیزه خوبی را برای استاد ایجاد می‌کند.
تناسب شغل با شخصیت	کار در شرایط ثابت و روتین با شخصیت من که علاقه‌مند به کار متنوع هستم جور نیست.	اینکه احساس کنم در مواقع بروز مشکل، همکارانم در کنارم هستند، به من احساس رضایت می‌دهد. به‌طور کلی نمی‌توان بدون تعامل با فضای بین‌المللی، اثرگذاری لازم را داشت.
مدیریت دانش	برقراری جلسات پرسش و پاسخ بین همکاران برای تبادل دانش	جامعه ما در مسیر افزایش دانش قرار گرفته ولی شرایط به نحوی پیش رفته که سطح علمی و انگیزه دانشجویان برای ادامه تحصیل کاهش پیدا کرده است و تدریس به
شایسته‌سالاری	شایسته‌سالاری از انتظاراتی است که روحیه اساتید دانشگاه را تقویت می‌کند.	

کدهای باز (مفاهیم)	جملات استخراج شده	متن مصاحبه شماره یک
احترام دانشجو به استاد	جامعه نسبت به گذشته ارج و قرب کمتری به مقام معلم نشان می‌دهد و دلیل آن ساختار ناکارآمد آموزشی است.	دانشجویی که انگیزه ندارد، کسالت‌بارترین کار دنیا است. البته بخشی از این خمودگی و بی‌انگیزگی به شرایط اجتماعی برمی‌گردد که افق درخشانی برای جوانان وجود ندارد. شرایط روحی دانشجویان انعکاس وضعیت جامعه است و در شرایط فعلی روحیه خوبی را شاهد نیستیم و تأثیر آن بر روحیه اساتید ناگزیر است.
جریان آزاد اطلاعات	در صورتی که بتوانم به هر نوع اطلاعاتی که برای شغلم لازم است دسترسی آسان داشته باشم، بسیار برایم رضایت‌بخش است.	نامیدی ناشی از مبهم بودن شرایط کاری آینده منجر به انتخاب اجباری رشته‌های دانشجویی بدون در نظر گرفتن علاقه افراد است که همین موضوع باعث می‌شود استاد در کلاس نشاط لازم را در دانشجویان نبیند و خود نیز شادابی و رغبت کافی برای تدریس نداشته باشد.
تعامل با سایر سازمان‌ها	نمی‌توان بدون تعامل با فضای بین‌المللی اثرگذاری لازم را داشت.	جامعه نسبت به گذشته ارج و قرب کمتری به مقام معلم نشان می‌دهد و دلیل آن ساختار ناکارآمد آموزشی است. این موضوع تأثیر منفی خود را بر روح و روان معلم می‌گذارد.
همدلی	اینکه احساس کنم در مواقع بروز مشکل، همکارانم در کنارم هستند، به من احساس رضایت و شادی می‌دهد.	نامیدی ناشی از مبهم بودن شرایط کاری آینده منجر به انتخاب اجباری رشته‌های دانشجویی بدون در نظر گرفتن علاقه افراد است که همین موضوع باعث می‌شود استاد در کلاس نشاط لازم را در دانشجویان نبیند و خود نیز شادابی و رغبت کافی برای تدریس نداشته باشد.
انگیزه دانشجویان	شرایط روحی دانشجویان	تحقیق و پژوهش برای یک استاد دانشگاه، حکم تجدید قوا را دارد. فراهم کردن امکانات پژوهشی در بهترین حالت ممکن منجر به تقویت روحیه دانش‌پژوهی و رضایت خاطر از عملکرد اساتید می‌شود.
احترام به استاد	ارج و قرب به مقام معلم	رضایت خاطر از عملکرد اساتید می‌شود.
امید به آینده	نامیدی دانشجوی باعث کاهش نشاط و شادی در من می‌شود.	
فراهم بودن امکانات پژوهشی	فراهم کردن امکانات پژوهش در بهترین حالت ممکن منجر به تقویت روحیه دانش‌پژوهی و رضایت خاطر از عملکرد اساتید می‌شود.	

با انجام کدگذاری محوری، مقوله‌ها به یکدیگر و همچنین به مقوله‌های اصلی مرتبط شدند و نوع مقوله‌ها از حیث علی، مقوله‌محوری، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردهای استقرار و

پیامدها مشخص شد. در این مرحله ۱۹ مقوله فرعی و ۱۱۶ مفهوم به دست آمد. منظور از شرایط علی یا سبب‌ساز آن دسته از رویدادها و وقایعی هستند که به‌طور مستقیم بر پدیده الگوی شادمانی سازمانی اعضای هیأت‌علمی تأثیر می‌گذارند و باعث ایجاد و توسعه مقوله‌محوری می‌شوند. مقوله‌محوری مقوله‌ای است که می‌توان ردپا و اثر آن را در اغلب داده‌ها و نقل‌قول‌های مصاحبه‌شوندگان به وضوح مشاهده کرد. این مقوله باید محوریت داشته باشد یا به بیان دیگر همه مقوله‌های دیگر بتوانند با آن مرتبط شوند. شرایط زمینه‌ای مجموعه خاصی از شرایطی هستند که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند و انتخاب راهبردها باید بر اساس آن‌ها صورت گیرد. شرایط مداخله‌گر مواردی هستند که شرایط علی را تخفیف یا به نحوی تغییر می‌دهند؛ به عبارت دیگر شرایط مداخله‌گر خود به‌تنهایی منجر به رفتار نمی‌شوند، اما می‌توانند بر اثر شرایط علی، بر راهبردهای شادمانی سازمانی اعضای هیأت‌علمی مؤثر باشند. راهبردها بیانگر طرح‌ها و برنامه‌هایی هستند که باید به‌منظور اجرای موفقیت‌آمیز شادمانی سازمانی اعضای هیأت‌علمی به کار گرفته شوند. راهبردها در پاسخ به مقوله‌محوری و تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر و بر اساس شرایط زمینه‌ای اتخاذ می‌شوند. درنهایت پیامدها قرار دارند که نتیجه و حاصل راهبردها هستند. در جدول ۴ نتایج حاصل از کدگذاری محوری که شامل ۱۹ مقوله فرعی و ۱۱۶ مفهوم می‌باشد، نشان داده شده است.

جدول شماره ۴: مقوله‌ها و مفاهیم به‌دست‌آمده

کد انتخابی	کد محوری	کد باز (مفاهیم)
شرایط علی	روابط اجتماعی	روابط غیر رسمی در سازمان، تعامل با جامعه بین‌المللی، تعامل دانشجویان با اساتید، تشکل‌های اجتماعی در دانشگاه، تعامل بین همکاران، همکاری با سایر سازمان‌ها و همدلی
	فضای محیط کار	تخصیص فضای سبز، منطقه جغرافیایی دانشگاه، تخصیص سالن ورزشی، معماری متناسب با دانشگاه
	تجهیزات کاری	امکانات فیزیکی موجود در محیط کار، فضای کاری مناسب، کتابخانه مناسب و کلاس‌های درس کاربردی
	رفتار اخلاقی محیط کار	برابری سازمان، همکاری، رقابت سازنده، رفتار غیر سیاسی و کاهش فساد اداری
	سیستم تشویقی	پیشرفت شغلی، شایسته‌سالاری، تقدیر و تشکر از اساتید، ارائه تسهیلات، پاداش، اوقات فراغت و فرصت تحصیل رایگان

کد انتخابی	کد محوری	کد باز (مفاهیم)
شرایط بستر	شرایط خانوادگی	توجه به خانواده، آرامش در محیط خانواده، روابط خانوادگی مناسب، نشاط خانوادگی و حمایت اعضای خانواده
	شرایط کاری	قوانین سازمانی، حمایت سازمانی، سلسله‌مراتب اختیارات، بستر مناسب برای رشد و توسعه شخصی، سبک رهبری، چشم‌انداز و مأموریت سازمانی، ساعت کاری شناور و منعطف، زمان‌بندی مناسب کلاس‌ها، تناسب شغل با شخصیت، تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی، تمرکززدایی و امنیت اقتصادی
	رفاهی	تغذیه مناسب، ارائه امکانات رفاهی، فراهم‌سازی شرایط سفر و درمان رایگان
	تدریس و پژوهش	طرح درس کاربردی، فراهم بودن امکانات پژوهشی، امکان چاپ مقالات علمی، مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی، مدیریت دانش، امکان پژوهش کاربردی و استفاده از اساتید در پژوهش‌های ملی
	شرایط اقتصادی	مزایای مادی و امنیت اقتصادی
	فرهنگ سازمانی	جریان آزاد اطلاعات، سامانه انتقادات و پیشنهادات، رواج فرهنگ مثبت‌اندیشی، شفافیت، آزادی بیان، آزادی عمل، تحمل اختلاف‌سلیقه، هویت و همانندی و ارتباطات همه‌جانبه
	شرایط مداخله‌گر	خصوصیت فردی اساتید
دانشجویان		اجرای برنامه‌های فوق برنامه با دانشجویان، احترام دانشجو به استاد، رفتار دانشجویان، انگیزه دانشجویان، تلاش دانشجویان، بازخورد دانشجویان و دانش‌آموختگان
توان مالی دانشجویان		اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان، تقویت توان مالی دانشجویان و ارائه تسهیلات رفاهی به دانشجویان
نگرش شغلی		رفتار شهروندی، تعهد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، توانمندی روان‌شناختی و حمایت مدیریتی
پیامدها	افزایش کارایی دانشگاه	عملکرد دانشگاه، کاهش غیبت و کاهش جابه‌جایی اساتید
	پیامدهای شهرت و اعتبار دانشگاه	شهرت و اعتبار دانشگاه بین اساتید، شهرت و اعتبار دانشگاه بین دانشجویان
	کاهش فرسودگی شغلی	نشاط کاری، توجه به اساتید، ایجاد رضایت، ایجاد فرصت‌های لازم برای رشد و سلامت روان

کد انتخابی	کد محوری	کد باز (مفاهیم)
راهبردها	زمینه‌سازی ایجاد شادمانی سازمانی	مدیریت استعداد، متنوع ساختن جو دانشگاه، خدمات بازنشستگی، ایجاد دفتر مشاوره روانی و حقوقی، برگزاری دوره‌های مثبت اندیشی و مهندسی مجدد

کدگذاری انتخابی و خلق نظریه

در این مرحله شرایط مختلفی که در مرحله کدگذاری محوری بیان شده است، باهم ادغام شده و تجزیه و تحلیل کلی صورت می‌گیرد. برای یکپارچه‌سازی، دو رویه وجود دارد، به کارگیری یک روایت بر اساس روابط الگوی پارادایمی و یا ارائه قضایای نظری (دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۰). در این پژوهش برای فرآیند کدگذاری انتخابی، شش قضیه نظری بر اساس الگوی پارادایمی به شرح زیر ارائه شده است:

قضیه ۱- نگرش شغلی با مفاهیم رفتار شهروندی، تعهد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، توانمندی روان‌شناختی و حمایت مدیریتی به‌عنوان مقوله محوری در شادی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد محسوب می‌شوند.

قضیه ۲- روابط اجتماعی با مصادیق روابط غیررسمی در دانشگاه، تعامل با جامعه بین‌المللی، تعامل با دانشجویان، تشکلهای اجتماعی در دانشگاه، تعامل بین همکاران، همکاری با سایر سازمان‌ها و در نهایت همدلی، به‌عنوان مقوله‌هایی که به وقوع و گسترش شادمانی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد کمک می‌کنند، محسوب می‌شوند.

قضیه ۳- خصوصیات فردی اساتید و دانشجویان، راهبردهای تحقق شادمانی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد را تسهیل یا محدود و مقید می‌کنند.

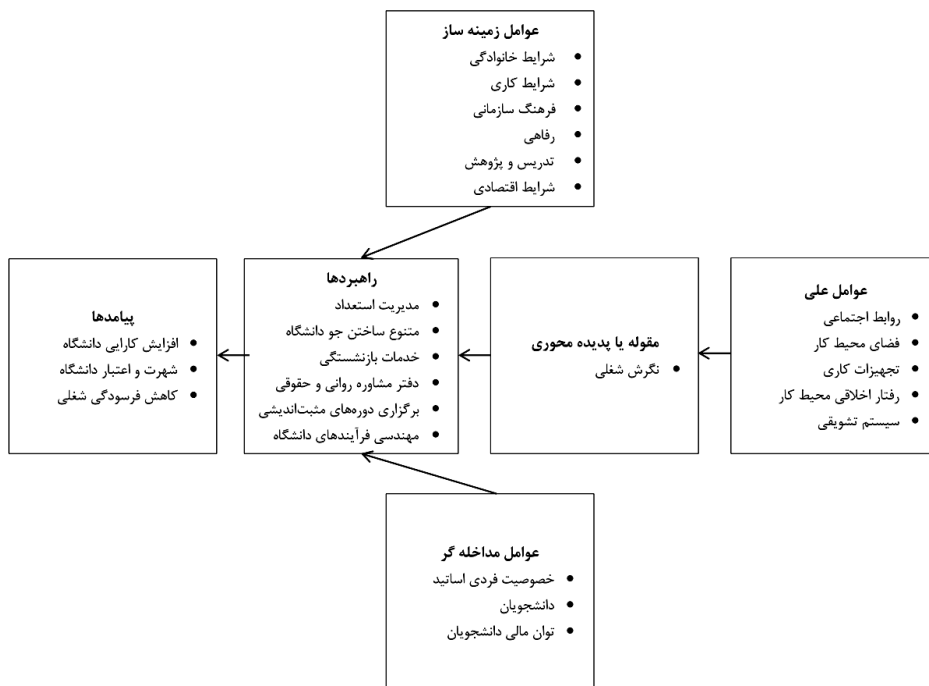
قضیه ۴- شرایط خانوادگی، کاری، رفاهی، اقتصادی به همراه تدریس و پژوهش و فرهنگ سازمانی، زمینه تحقق یا عدم تحقق شادی بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد را فراهم می‌کنند و بر رفتارها و کنش‌ها تأثیر می‌گذارند.

قضیه ۵- افزایش اعتبار دانشگاه آزاد بین دانشجویان و اساتید، افزایش راندمان دانشگاه و کاهش فرسودگی شغلی بین اساتید، به‌عنوان پیامدهای ناشی از شادی سازمانی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد هستند.

قضیه ۶- مدیریت استعداد، تنوع در جو دانشگاه، خدمات بازنشستگی، ایجاد دفتر

مشاوره روان‌پزشکی، برگزاری دوره‌های مثبت‌اندیشی و مهندسی مجدد ساختارها و فرآیندهای دانشگاه آزاد، مجموعه اقداماتی هستند که افراد و تیم‌ها در پاسخ به شرایط علی و بستر و با توجه به خصوصیات فردی اساتید و تلاش و انگیزه دانشجویان به‌منظور زمینه‌سازی ایجاد شادمانی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد انجام می‌دهند.

در آخر الگوی شادمانی سازمانی اساتید که براساس الگوی پارادایمی اشتراس و کوربین طراحی شده، در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: الگوی شادمانی سازمانی

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در این پژوهش با استفاده از تعقیب خط اصلی داستان در چهارچوب یک الگوی پارادایمی نسبت به ارائه نظریه زمینه‌ای به‌منظور پاسخ به سؤالات تحقیق اقدام شد. سپس با تحلیل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی، ۱۱۶ مفهوم استخراج گردید و مفاهیم در قالب ۱۹ مقوله فرعی گروه‌بندی شد.

در بخش علمی، ۲۷ مفهوم در قالب پنج مقوله «روابط اجتماعی»، «فضای محیط کار»، «تجهیزات کاری»، «رفتار اخلاقی محیط کار» و «سیستم تشویقی» به‌عنوان عوامل اثرگذار بر شادی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران معرفی شد. ایجاد شادی در افراد، به‌ویژه اعضای هیأت علمی در ابتدا نیازمند شناخت دلایل و علل تأثیرگذار بر شکل‌گیری شادی می‌باشد. در این راستا مسئولان دانشگاه‌های آزاد اسلامی و تصمیم‌گیرندگان نظام آموزش عالی می‌توانند با مبنای قرار دادن عوامل علمی شناسایی شده از طریق فراهم نمودن شرایط برقراری روابط درون‌دانشگاهی غیررسمی، تعامل با جامعه علمی بین‌المللی، تشکیل گروه‌های اجتماعی مختلط و مجزا برای اساتید و دانشجویان، بهبود فضای کاری دانشگاه از نقطه‌نظر فضای سبز، موقعیت جغرافیایی دانشگاه، امکانات ورزشی دانشگاه، کتابخانه‌ها و کلاس‌های مجهز جهت تدریس و پژوهش، تقویت رفتارهای اخلاقی مناسب نظیر کاهش فسادهای اداری و رفتارهای غیرسیاسی و درنهایت قدردانی از زحمات علمی اساتید به‌صورت مادی و معنوی؛ علل ایجادکننده شادی سازمانی در دانشگاه‌ها را مورد توجه و تأکید قرار دهند.

۲۷ مفهوم در قالب سه مقوله «خصوصیت فردی اساتید»، «دانشجویان» و «توان مالی دانشجویان» به‌عنوان عوامل مداخله‌گر اثرگذار بر شادی سازمانی اساتید شناسایی شدند. باید گفت اگر همه شرایط برای کار کردن در دانشگاه فراهم باشد، باز هم عواملی وجود دارند که می‌توانند مانعی بر راه شاد بودن و افزایش شادی شوند. از این عوامل تحت عنوان عوامل مداخله‌گر یاد می‌شود. در این پژوهش عوامل مداخله‌گر تا حدود زیادی از ویژگی‌های افراد شاغل در دانشگاه نشأت می‌گیرند؛ به عبارت دیگر خصوصیات فردی اساتید و دانشجویان به‌عنوان مشتریان دانشگاه‌ها می‌توانند نقش مداخله‌گر را در دستیابی به شادی سازمانی فراهم نمایند. اگر دانشگاه‌ها و مسئولان دانشگاه به دنبال افزایش شادی سازمانی هستند، بایستی به خصوصیات فردی اساتید از جمله اعتمادبه‌نفس، انگیزه کاری، خودباوری، عزت‌نفس، اجتماعی بودن، امید به زندگی، عشق و علاقه به کار، خودکنترلی، قدرت بیان، خلاقیت، خودکارآمدی، آینده‌نگری توجه نمایند و در جهت افزایش این عوامل اقدامات عملیاتی را انجام دهند. همچنین خصوصیات دانشجویان و توان مالی آن‌ها

برای تحصیل باید مورد توجه قرار گیرد. اجرای برنامه‌های فوق برنامه برای دانشجویان، آموزش در خصوص چگونگی رفتار احترام‌آمیز دانشجویان با اساتید، تقویت انگیزه دانشجویان و افزایش تلاش آن‌ها برای موفقیت، ارائه تسهیلات رفاهی به دانشجویان و فراهم کردن شرایط لازم برای کسب درآمد توسط دانشجویان توصیه می‌شود.

۳۹ مفهوم در قالب شش مقوله «شرایط خانوادگی»، «شرایط کاری»، «فرهنگ سازمانی»، «رفاهی»، «تدریس و پژوهش» و «شرایط اقتصادی» به‌عنوان عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر شادی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران شناسایی شدند. شرایط زمینه‌ای شامل شرایط خانوادگی، شرایط کاری، فرهنگ سازمانی، امکانات رفاهی، فرایند تدریس و پژوهش و شرایط اقتصادی اساتید می‌باشد. در این راستا باید به برنامه‌های شادی‌بخش خانواده اساتید و فراهم کردن فضای آرام خانواده اساتید توجه نمود و فکر و ذهن اساتید را در محیط خانه آرام نگه داشت تا بتوانند با خانواده خود نیز اوقات مفرحی داشته باشند تا این موضوع به محیط دانشگاه منتقل شود. این شرایط در محیط کار، یعنی دانشگاه نیز حائز اهمیت است؛ یعنی اساتید باید فکر و ذهنشان در محیط دانشگاه به تدریس و پژوهش مشغول باشد، نه به مسائلی نظیر امنیت شغلی‌شان، قوانین دست و پاگیر، تمرکز و عدم حمایت. فرهنگ سازمانی باید حمایت‌کننده جریان آزاد اطلاعات و شفافیت و بیان دیدگاه‌ها و نظرات باشد. تسهیلات و امکانات رفاهی در شأن اساتید طراحی شود. امکان مشارکت در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و مدیریت دانش برای اساتید فراهم شود و در نهایت حقوق و مزایای اساتید متناسب با جایگاه شغلی استادی دانشگاه باشد تا دغدغه‌های مالی منجر به کاهش کیفیت و بهره‌وری اساتید نگردد.

تعداد شش مفهوم برای معرفی مقوله «زمینه‌سازی و برنامه‌ریزی شادی» به‌عنوان راهبردهای شادی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران در نظر گرفته شدند. برای دستیابی به شادی سازمانی برای اساتید باید برنامه‌ریزی و زمینه‌سازی را انجام داد. لازم است برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، طراحی عملیات و فرآیندهای ایجاد شادمانی، ایجاد زیرساخت‌ها و اجرای عملیات مورد توجه قرار گیرد تا شادی سازمانی افزایش یابد. در کنار این مهم، پرداختن به مدیریت استعدادها، متنوع‌سازی محیط و جو دانشگاه، ارائه

خدمات قابل قبول برای بازنشستگی، مشاوره‌های حقوقی و پزشکی و بازطراحی فرایندها می‌تواند به زمینه‌سازی و برنامه‌ریزی برای شادی کمک نماید. این راهبردها در کنار توجه به مقوله محوری پژوهش، یعنی نگرش شغلی می‌تواند منجر به تدوین برنامه‌های عملیاتی قابل قبولی گردد که منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تعهد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی، درگیری شغلی و حمایت مدیریت شود که به‌نوعی سازنده هسته مرکزی مفهوم شادی سازمانی هستند.

در نهایت ۱۰ مفهوم در قالب سه مقوله «افزایش کارایی دانشگاه»، «شهرت و اعتبار دانشگاه» و «کاهش فرسودگی شغلی» به‌عنوان پیامدهای شادی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران معرفی شدند. پیامدهای به‌دست‌آمده از شادی سازمانی را می‌توان در سه گروه افزایش کارایی دانشگاه، شهرت و اعتبار دانشگاه و کاهش فرسودگی شغلی ارائه کرد. دانشگاه به دنبال دستیابی به نیروی انسانی باکیفیت و متعهد به کار، در راستای افزایش کارایی و شهرت و اعتبار خود است. در نتیجه زمان، هزینه و انرژی خود را به کار گرفته است تا دانشگاه را به محیطی مناسب برای اساتید تبدیل نماید و اساتید با حس آرامش و فراغ بال بیشتری به کار مشغول باشند تا یک منفعت دوطرفه حاصل شود. از یک طرف دانشگاه به بهره‌وری بیشتری می‌رسد و از طرف دیگر اساتید با عشق و علاقه و رضایت از کاری که می‌کنند برای خود و خانواده خود زندگی با آرامشی را فراهم می‌کنند. در نتیجه شادی سازمانی پیامدهای مثبتی برای هر دو طرف دارد.

فهرست منابع و مآخذ

الف. فارسی

- اشتراس، آنسلم و کوربین، جولیت (۱۳۹۰)، *اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها*، ترجمه بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- بیرکس، ملانی و میلز، جین (۱۳۹۳)، *تحقیق مبنایی راهنمای عملی*، ترجمه بیوک محمدی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- پرویزی، سرور؛ حاج باقری، ادیب و و صلصالی، مهوش (۱۳۹۳)، *اصول و روش‌های پژوهش‌های کیفی*، تهران، نشر جامعه‌نگر.
- چاوشی باشی، فرزانه و دهقان عقیقی، ناهید (۱۳۹۳)، شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، *فصلنامه علوم رفتاری*، ۱۶، ۶۶-۴۳.
- حق‌گویان، زلفا؛ زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلام‌رضا و رحمتی، محمدحسین (۱۳۹۴)، فهم فرآیند شکل‌گیری نشاط با استفاده از نظریه داده‌بنیاد، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۴، ۱۳(۲)، ۱۴۱-۱۱۹.
- حیدری، مرضیه؛ چیدری، محمد و صدیقی، حسن (۱۳۹۴)، عوامل مؤثر بر شادی در کار با بررسی مدل‌های نظری، *دومین کنفرانس بین‌المللی آینده‌پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی*، مشهد.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۷)، *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، تهران، نشر آگه.
- طاهریان، حسین؛ فیض، داوود و حیدرخانی، زهرا (۱۳۹۳)، عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها در تأثیر آن‌ها بر تولید علم، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۰(۲)، ۹۹-۱۱۶.
- عسگری، غلامرضا؛ محمدی، محمود و اسماعیل‌زاده، مهدی (۱۳۹۲)، شناخت عوامل شادی‌ساز در میان نسل‌های شاغل در سازمان‌های امروزی، *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱(۵)، ۱۴۹-۱۶۶.
- ملک‌زاده، غلامرضا و راهنما، نرگس (۱۳۹۵)، بررسی عوامل تأثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار، *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات*، تهران.
- نجاری، رضا؛ ضماهنی، مجید؛ آذر، عادل و معارفی، فاطمه (۱۳۹۴)، سنجش مدل سازمان شاد در دانشگاه‌های پیام نور استان خوزستان، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۲(۱۳)، ۷۷/۹۸.
- وزیری، مژده و شیرزادی اصفهانی، هما (۱۳۸۹)، بررسی رابطه جو سازمانی و سرزندگی در اعضای هیأت‌علمی دانشگاه الزهرا (س)، *فصلنامه اندیشه‌ای نوین تربیتی*، ۲(۶)، ۱۹۰-۱۷۳.

- Achor, S. (2011). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. Random House.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Argyle, M. (2013). *The psychology of happiness*. Routledge.
- Atkinson, C., & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*, 33(2), 88-105.
- Chan, G., Miller, P. W., & Tcha, M. (2005). Happiness in university education. *International Review of Economics Education*, 4(1), 20-45.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66(1), 26-44.
- Bilimoria, D., Perry, S. R., Liang, X., Stoller, E. P., Higgins, P., & Taylor, C. (2006). How do female and male faculty members construct job satisfaction? The roles of perceived institutional leadership and mentoring and their mediating processes. *The Journal of Technology Transfer*, 31(3), 355-365.
- Bretones, F. D., & Gonzalez, M. J. (2011). Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers. *Social Indicators Research*, 100(2), 273-285.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39(3), 124-130.
- Daniel, C. O. (2019). The Effects of Human Capital Development on Organizational Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(01).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macro theory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- Delle Fave, A., Brdar, I., Wissing, M. P., Araujo, U., Castro Solano, A., Freire, T., & Nakamura, J. (2016). Lay definitions of happiness across nations: The primacy of inner harmony and relational connectedness. *Frontiers in psychology*, 7, 30.
- Dutton, V. M., & Edmunds, L. (2007). A model of workplace happiness. *SELECTION AND DEVELOPMENT REVIEW*, 23(3), 9.
- Eckhaus, E. (2017, July). Measurement of organizational happiness. *In International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics* (pp. 266-278).
- Findler, F., Schönherr, N., Lozano, R., Reider, D., & Martinuzzi, A. (2019). The impacts of higher education institutions on sustainable development: A review and conceptualization. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(1), 23-38.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Giannopoulos, V. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2011). Effects of positive interventions and orientations to happiness on subjective well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 6(2), 95-105.

- Hosie, P., Willemyns, M., & Sevastos, P. (2012). The impact of happiness on managers' contextual and task performance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(3), 268-287.
- Huang, H. (2016). *Workplace happiness: Organizational role and the reliability of self-reporting* (Doctoral dissertation).
- Im, S., Chung, Y., & Yang, J. (2018). The Mediating Roles of Happiness and Cohesion in the Relationship between Employee Volunteerism and Job Performance. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2903.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304.
- Kang, B., & Miller, M. T. (2000). Faculty Development: Research Findings, the Literature Base, and Directions for Future Scholarship.
- Leme, V. (2015). The Happiness Model. *Journal of Innovative Business and Management*, 7(1).
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017). The relationship between orientations to happiness and job satisfaction one year later in a representative sample of employees in Switzerland. *Journal of Happiness Studies*, 18(1), 1-15.
- Oerlemans, W. G., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230.
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134.
- Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532.
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of happiness studies*, 9(1), 139-170.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.
- Saenghiran, N. (2013). *Towards enhancing happiness at work: a case study of Assumption University*.
- Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., & Jodlbauer, S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 354.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research, Thousand Oaks*. London, New Dehli.
- Tosten, R., Avci, Y. E., & Sahin, E. (2018). The Relations between the Organizational Happiness and the Organizational Socialization Perceptions of Teachers: The Sample of Physical Education and Sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157.

- Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: a review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391-407.
- Veenhoven, R. (2008). Healthy happiness: Effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care. *Journal of happiness studies*, 9(3), 449-469.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2016). Exploring selective exposure and confirmation bias as processes underlying employee work happiness: an intervention study. *Frontiers in psychology*, 7, 878.