

بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر شادی سازمانی

ملیکا منوچهری

چکیده

امروزه شاهد تغییر و تحولات روزافزون در دنیای مدیریت هستیم. یکی از مهم ترین دغدغه های مدیریت منابع انسانی سلامت اداری کارکنان است. شادی سازمانی نیز به مجموعه ای از فعالیت های مفرح اطلاق می شود که موجبات تفریح و خنده کارکنان را فراهم می کند، شادی در سازمان حاصل اجرای فعالیت های شادی ساز و همچنین وجود اعتماد به مدیران و همکاران است. ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلند مدت است. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر شادی سازمانی صورت پذیرفت. جامعه آماری این پژوهش در برگیرنده ۶۱ نفر از کارمندان سازمان آب شهری شیراز بود، حجم نمونه از طریق جدول مورگان ۲۹ نفر در نظر گرفته شد. شیوه نمونه گیری به صورت تصادفی انجام پذیرفت. داده ها از طریق پرسشنامه های استاندارد جمع آوری گردید. جهت سنجش روایی، به صورت محتوایی و پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج فرضیه ها نشان داد که بین سلامت سازمانی و شادی سازمانی تأثیر معناداری وجود دارد.

مقدمه

سلامت سازمان عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری می باشد که برای بقای سازمان ها امری لازم و ضروری تلقی می شود (منتظری و فردوسی پور، ۱۳۹۷). یکی از مهم ترین دغدغه های مدیریت منابع انسانی سلامت اداری کارکنان است که وضعیتی است که در آن فساد اداری در عملکرد یک سازمان به میزان قابل قبولی کاهش یافته، شناخت عوامل موثر بر سلامت اداری می تواند در انتخاب راهبردهای مناسب جهت مدیران و تصمیم گیران کارساز و چراغ راهی برای مبارزه و کاهش هرچه بیشتر عوامل تحریک کننده و مسبب در ایجاد فساد اداری باشد (سید جوادین و حسنقلی پور و آسترکی، ۱۳۹۵).

شادی از نظر لغتی عبارت است از یک حالت هیجانی که نشانگر رضایتمندی فرد در ابعاد مختلف به ویژه ابعاد درونی است، شخصی را شاد می گوئیم که احساس کند بر اوضاع مسلط است و سرنوشتش بر عهده خودش است و به اندازه تلاشش نتیجه می گیرد و رخ دادهای پیش بینی نشده او را غافل گیر نمی کند (انصاری و غضنفری و فرهنگیان و مکوندی، ۱۳۹۲). ضرورت پرداختن به شادی از چند جهت اهمیت دارد: ۱. شادی امری مسری است یعنی شادی یک فرد می تواند در زندگی دیگران نیز شادی ایجاد کند ۲. وابستگی فرد را به محیط بیشتر می کند (یعقوبی و رقیبی و مطهری، ۱۳۹۲).

شادی سازمانی نیز به مجموعه ای از فعالیت های مفرح اطلاق می شود که موجبات تفریح و خنده ی کارکنان را فراهم می کند، شادی در سازمان حاصل اجرای فعالیت های شادی ساز و همچنین وجود اعتماد به مدیران و همکاران است (سید جوادین و حسنقلی پور و آسترکی، ۱۳۹۵). ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه دوستانه، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می تواند در رشد عواطف و به خصوص شادی مهم باشد. ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلند مدت است (انصاری و غضنفری و فرهنگیان و مکوندی، ۱۳۹۲). زمانی افراد می توانند از استعداد ها و توانایی های خود به خوبی استفاده کنند و از شغل خود رضایت داشته باشند که احساس شادی کنند (طاهریان و فیض و حیدرخانی، ۱۳۹۳).

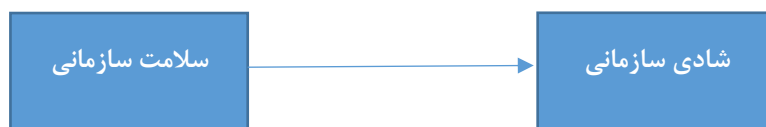
شادی و با نشاط بودن که یکی از نمودهای ظاهری وجود سطح مناسبی از سلامت روان در کنار کارکنان و یکی از عوامل بسیار مهم در کاهش سطح هنجارشکنی و فساد اداری است (سیدجوادیان و حسنقلی پور و آسترکی، ۱۳۹۵).

افراد با خواسته ها و آرزوهایی به سازمان می پیوندند هماهنگی و همسویی سازمان با این آمال در افراد ایجاد شادی می کند این شادی و خشنودی خود باعث نوآوری و خلاقیت در کار افزایش میزان تولید و خدمات و وفاداری افراد به سازمان شده و این رهیافت سازمان هم از سلامت و پویایی برخوردار می شود (انصاری و غضنفری و فرهنگیان و مکوندی، ۱۳۹۲).

فرضیه و مدل تحقیق

فرضیه اصلی:

سلامت سازمانی تاثیر معناداری بر شادی سازمانی دارد



نمودار ۱: نمودار مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. در مدل مفهومی پژوهش سلامت متغیر مستقل و شادی متغیر وابسته می باشد. جامعه آماری این پژوهش دربرگیرنده ۶۱ نفر از کارکنان سازمان آب در شهر شیراز است. حجم نمونه از طریق جدول مورگان ۲۹ نفر در نظر گرفته شد.

شیوه نمونه گیری به صورت تصادفی انجام پذیرفت. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده که برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه هوی و فیدمن (۱۹۸۷) با ۷ گویه و برای سنجش شادی سازمانی حکاک و موسوی نژاد (۱۳۹۴) با ۷ گویه در نظر گرفته شد. برای سنجش روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی استفاده شد به صورتی که ابتدا ادبیات موضوع از طریق مطالعات کتابخانه ای و به ویژه مقالات معتبر علمی بررسی گردید، تا بطور کامل مفاهیم متغیرهای مهم مورد استفاده در تحقیق و چگونگی اندازه گیری آنها در سازمان و در قالب سوال روشن گردد. پس از تهیه سوالات برای هر پرسشنامه، پرسشنامه اولیه در اختیار استاد راهنمای محترم قرار گرفت، پس از تایید پرسشنامه، پرسشنامه بین پاسخ دهندگان توزیع گردید. در نهایت برای پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتیجه در جدول زیر آمده است:

جدول ۱: شاخص پایایی پرسشنامه

متغیرها	آلفای کرونباخ
شادی سازمانی	۰.۷۱
سلامت سازمانی	۰.۷۴

همانطور که از جدول فوق بر می آید همه اعداد بالای ۰.۷ می باشند، می توان گفت ابزار اندازه گیری از پایایی نسبتاً خوبی برخوردار می باشد. در این پژوهش از شاخص های آماری زیر برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل از نرم افزار spss نسخه ۲۶ استفاده شد.

یافته ها

آزمون کلموگروف – اسمیرنوف، آزمون آماری است جهت بررسی نرمال بودن داده ها، این آزمون به این دلیل انجام می شود که اگر داده ها نرمال باشند پژوهشگر اجازه دارد از آزمون های پارامتریک استفاده کند.

جدول ۲: آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره کلموگروف – اسمیرنوف	سطح معنی داری
شادی	.۲۰۰	.۱۶۹
سلامت	.۲۰۰*	.۸۷۸

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری برای متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰.۰۵ می باشد در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض نرمال بودن توزیع جوامع مورد نظر تایید می شود.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	شادی	سلامت
شادی	۱	*.۴۶۳
سلامت	*.۴۶۳	۱

با توجه به جدول فوق می بینیم که ضریب همبستگی ۴۶۳ می باشد.

در ادامه با استفاده از آزمون رگرسیون خطی به بررسی فرضیه های پژوهش می پردازیم.

جدول ۴: رگرسیون خطی سلامت سازمانی (متغیر مستقل) بر شادی سازمانی (متغیر وابسته)

نتیجه فرضیه	P-value	beta	متغیر
تایید	.۰۱۱	.۴۶۳	سلامت

جدول شماره ۴ نشان می دهد که متغیر سلامت سازمانی با توجه به سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ تاثیر معنی داری با شادی سازمانی دارد.

نتیجه گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر شادی سازمانی است. یافته های این تحقیق نشان داد که سلامت سازمانی به صورت کلی با شادی سازمانی تاثیر معناداری داری به این معنی که با پیاده سازی سلامت سازمانی، شادی سازمانی افزایش پیدا می کند. این یافته ها با نتایج تحقیقات سیدجوادیان، حسنقلی پور، آسترکی (۱۳۹۵) و دانش، اسلامی حسن آبادی (۱۳۹۴) همسو است. به طو کلی سلامت سازمانی را می توان مجموعه فرایندهایی دانست که در نتیجه آن ها شادی به دست می آید. سازمان هایی که سلامت سازمانی دارند نسبت به سازمان های دیگر متفاوت هستند.

منابع

- طاهریان، فیض، حیدرخانی. (۱۳۹۲). عوامل مدیریتی و سازمانی موثر بر شادی و نشاط در دانشگاه ها و تاثیر آنها بر تولید علم. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی
- یعقوبی، رقیبی، مطهری. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان : یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان. مجله طب انتظامی
- انصاری، غضنفری، فرهنگیان، مکوندی. (۱۳۹۲). بررسی عوامل اجتماعی موثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران. فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر
- سیدجوادیان، حسنقلی پور، آسترکی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کاری کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی
- منتظری، فردوسی پور. (۱۳۹۷). تاثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)