

عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاهها و تأثیر آنها بر تولید علم

حسین طاهریان^{۱*}، داود فیض^۲ و زهرا حیدرخانی^۳

چکیده

شادی و نشاط با کارایی، امید، قدرت تفکر، موفقیت تحصیلی و کیفیت زندگی همراه است. هدف از اجرای این پژوهش بررسی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط دانشگاهیان و تأثیر آن بر افزایش تولید علم در دانشگاهها بود. روش پژوهش ترکیبی از نوع توصیفی و علی مقایسه‌ای بود. جامعه آماری اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دوره‌های کارشناسی و کارشناسی‌ارشد دانشگاه سمنان بودند. با استفاده از بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه محقق ساخته، داده‌های مورد نیاز از ۶۵ نفر از اعضای هیئت‌علمی و ۳۰۰ نفر از دانشجویان دانشگاه سمنان جمع‌آوری شد. روایی پرسشنامه را متخصصان و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تعیین کردند و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای دانشجویان ۰/۹۲ و برای اعضای هیئت‌علمی ۰/۹۰ به‌دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون T، آزمون مقایسه میانگین دو جامعه آماری مستقل و روش تصمیم‌گیری چند شاخصه تجزیه و تحلیل شدند. تحلیل فرضیه‌های تحقیق نشان داد که عوامل مدیریتی و سازمانی شناسایی شده در این تحقیق بر افزایش شادی و نشاط اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دانشگاه و نیز بر ارتقای تولید علم تأثیرگذارند. به‌طوری که از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی متغیرهای اعتماد (۰/۰۸۸)، تعامل با همکاران (۰/۰۸۲) و مثبت‌اندیشی (۰/۰۸۰) از اهمیت بالایی در افزایش سطح شادی و نشاط در دانشگاه برخوردار بوده‌اند. از دیدگاه دانشجویان امنیت شغلی (۰/۰۷۲)، فعالیتهای فوق برنامه (۰/۰۷۲) و شرایط محیط کاری (۰/۰۷)، بیشترین اهمیت را در افزایش سطح شادی و نشاط آنها داشته است.

کلیدواژگان: عوامل سازمانی، شادی و نشاط، عوامل مدیریتی، تولید علم، دانشگاهها.

۱. مدرس دانشگاه علمی کاربردی پالنده صاف سمنان، سمنان، ایران.

* مسئول مکاتبات: taherian1365@yahoo.com

۲. دانشیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران: feiz1353@gmail.com

۳. کارشناس اقتصاد نظری دانشکده اقتصاد و مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران: zheydarkhani@yahoo.com

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۶/۱۸

پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱۱/۱۵

مقدمه

امروزه، در همه نهادها و سازمانهای دولتی و غیردولتی نظیر دانشگاهها و نهادهای آموزشی- پژوهشی اولویت و دغدغه خاطر مدیران و اعضای سازمان جذب، نگهداری و آموزش نیروی انسانی و توجه به این عامل مهم و تأثیرگذار در روند فعالیتهای سازمانی است و از طرفی، بقا و دوام هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. سازمان می‌تواند بر افزایش یا کاهش شادی و سلامت فیزیکی، روانی و هیجانی نیروهای خود و همچنین، بر میزان غیبت و تغییر آنها تأثیرگذار باشد (Bretones & Gonzalez, 2010). در حقیقت، زمانی افراد می‌توانند از استعدادها و تواناییهای خود به‌خوبی استفاده کنند و از شغل خود رضایت داشته باشند که احساس شادی بکنند و از سلامت ذهنی و فیزیکی لازم برخوردار باشند (Zarei Matin, Zahrani & Haghgoyan, 2010; Andersson, 2008). شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است و بدون آنها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود. بر اساس نظریه دیدگاه آرگایل شادی و نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است که سه مؤلفه اصلی (عاطفه مثبت، رضایت از زندگی و نبود احساسات منفی) دارد. حاصل شدن حالت شادی و نشاط وابسته به وجود عواطف مثبت مانند لذت، آرامش، اعتماد به خود، علاقه، شگفت‌زدگی، سرور، سر حال بودن و تهییج شدن، رضایت از زندگی و نیز نبود احساسات یا عواطف منفی مانند عصبانیت، اضطراب و افسردگی است.

محققان در باره شادی از طریق روشهای مختلف علمی- اجتماعی با جهت‌گیریهایی گوناگون بررسی کرده‌اند که عبارت‌اند از: شادی به‌عنوان صفت پایدار برای افراد، شادی حاصل از وضعیت عینی زندگی، شادی به‌عنوان تابع مطلوبیت افراد، شادی حاصل از فرایند مقایسه با دیگر گروهها (رضایت نسبی) و شادی به‌عنوان ویژگی فرهنگی و ملی پایدار (Haller & Hadler, 2006). همچنین، نتایج تحقیقات انجام گرفته نشان می‌دهد که افراد شاد از نظر ذهنی و فیزیکی نسبت به دیگران عملکرد بهتری دارند، از انرژی و خلاقیت بیشتری برخوردار هستند، تمایل بیشتری برای کمک به دیگران دارند و چنین افرادی در محیط کار بیشتر موفق هستند (Alavi, 2007). شادی ابزار ارزشمندی برای اصلاح شخصیت و عملکرد شغلی کارکنان محسوب می‌شود. افراد شاد تحلیل رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کنند؛ همچنین، وجود نشاط در زندگی فردی و اجتماعی نگرش مثبت به زندگی، خود پنداری مثبت، تمایل بیشتر برای کمک به دیگران، برخورداری از شاخصهای بالای زندگی، روابط اجتماعی متعادل، نگرش مطلوب و رضایت‌آمیز به خود و دیگران و در نهایت، عملکرد بهتر شغلی - تحصیلی و تصمیم‌گیری برای فرد و جامعه به همراه دارد (Sharifi, Souki, Tagharobi & Akbari, 2011). فرد با نشاط نگرشی مطلوب و رضایت‌آمیز به خود و دیگران دارد، از روابط اجتماعی متعادلی برخوردار است و فرایند زندگی خود و دیگران را مثبت ارزیابی می‌کند (Moradi, 2008).

تحقیقات انجام شده در باره دانشجویان دانشگاهها نشان می‌دهد که دانشجویان با احساسات مثبت‌تر تصمیم‌گیرندگان بهتری هستند، مهارت‌های ارتباطی بین شخصی بالاتری دارند که این دو مهارت از ویژگیهای مهم مدیران موفق است (Boehm & Lyubomirsky, 2007). نتایج تحقیق دینر^۴ در سال ۲۰۰۲ نشان می‌دهد که شادترین دانشجویان دانشگاه ایلینویس ارتباطات مؤثر و قوی با دوستان، خانواده و جامعه دارند.

مطابق با الگوی شش‌گانه چکلند (۱۹۹۰) از مهم‌ترین عوامل پیش برنده در فرایند تولید علم و فناوری در دانشگاهها ایجاد فضای پر نشاط در آنجاست. طبق بررسی صورت گرفته در هیچ یک از تحقیقات پیشین تأثیر عوامل مدیریتی و سازمانی بر شادی و نشاط دانشگاهیان و تولید علم به‌دست آنها بررسی نشده است. لذا، در این تحقیق تلاش شده است تا عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط دانشگاهیان (اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دانشگاه سمنان) شناسایی و تأثیر این عوامل بر افزایش تولید علم در دانشگاه سمنان بررسی و با استفاده از روش «تاپسیس» رتبه‌بندی شود. مفهوم شادمانی ناظر به رشد فرد در سازمان و انجام دادن فعالیتها و وظایف سازمانی به نحوی مفیدتر و مؤثرتر است و در این پژوهش به تأثیر آن بر تولید علم نیز توجه شده است.

مبانی نظری و پیشینه

مفهوم شادی و نشاط: «شاد» در لغت به معنای خشنود، خوشحال، خوشوقت، بی‌غم، خوش و خرم زیستن، زندگی کردن و واژه «شادی» به معنای شادمانی، خوشحالی و خوشدلی است.^۵ شادی حالت مثبتی است که در انسان به وجود می‌آید و در مقابل غم و اندوه قرار دارد و معمولاً به رفتاری منجر می‌شود که به آن حالت شادی‌کنان گفته می‌شود؛ یعنی فرد در حال شادی کردن است.^۶ در لغتنامه دهخدا تفریح به معنای شاد کردن، فرح و خوشی، تفرج و تماشا و گشت و گذار آمده است.^۷ یافته‌های تحقیقات «آرگایل و کروس لند»^۸ در سال ۱۹۸۷ نشان می‌دهد که فرد با نشاط نگرش مطلوب و رضایت از خود دارد، روابط اجتماعی متعادلی دارد، از کینه و نفرت دوری می‌جوید و فرایند زندگی خود را مثبت ارزیابی می‌کند (Farhadi, Javaheri, Yazdan Bakhsh & Farhadi, 2006). از نظر وینهون (Veenhoven, 2000) شادی مقیاس ارزیابی افراد از کیفیت زندگی فردی آنهاست. «لیونه کچین»^۹، مؤسس باشگاه شادی، شادی را این‌گونه تعریف کرده است: «شادی احساس بهزیستی درونی است که افراد را برای سود بردن از تفکرات، هوش، خرد، آگاهی، حس مشترک و ارزشهای معنوی

4. Diner

۵. فرهنگ عمید

۶. لغتنامه دهخدا، ذیل واژه شادی

۷. همان، ذیل واژه تفریح

8. Argyle & Crossland

9. Lione Ketchain

توانا می‌سازد» (Zarei Matin et al., 2010). شادی به تنهایی یک موضوع ذهنی نیست، بلکه ارزیابی افراد از کل زندگی است که شامل وضعیت زندگی و مقایسه آن با سایر افراد، تجربه گذشته و انتظارات از آینده است (Rehdanz & Maddison, 2005). انواع تعاریف مربوط به شادی را می‌توان به سه دسته تقسیم کرد: تعاریف عاطفی، تعاریف شناختی و تعاریف ترکیبی. به اختصار می‌توان گفت که شادی به‌طور مطلق امکانپذیر نیست و هر انسانی مطابق جهان بینی و اندیشه‌های خود اگر به چیزهای مورد علاقه‌اش برسد و از زندگی خود رضایت داشته باشد، در خود احساس شادی می‌کند که شادی نام دارد (Rabbani Khorasgani, Rabbani, Abedi & Ganji, 2008).

رابطه بین مؤلفه‌های تولید علم و شادی و نشاط: معنای اصلی و نخستین علم دانستن در برابر ندانستن است که با پیدایش انسانها آغاز شده است. واژه علم در عربی به معنای دانستن، دانش و حتی آموختن و آموزیدن است. اما در زبان انگلیسی علم از ریشه لاتین «scire» به معنای داشتن است. علم در واقع، کشف کردن [و نه اختراع کردن] واقعیت‌هایی است که وجود و جریان آنها به‌طور کلی مستقل از وجود انسانی و عوامل ادراک انسانی (حس، خیال و عقل) است و دارای سه ویژگی به هم پیوسته شامل کسب، انتقال و کاربرد است. شایان ذکر است که معمولاً مأموریت دانشگاه‌های پیشرو نیز بر اساس سه ویژگی علم؛ یعنی پژوهش (کسب)، انتقال (آموزش) و کاربرد (خدمات اجتماعی) تعریف می‌شود. در تعریف تولید علم نیز می‌توان بیان داشت که تولید علم آخرین و عالی‌ترین مرحله علم؛ یعنی تئوری‌سازی است. تئوری‌ای که به خلق دانش بینجامد، در وهله نخست در مقاله علمی تجلی می‌یابد و از طریق مجله‌های علمی ملی و بین‌المللی ترویج می‌شود (Sobhani Nejad & Afshar, 2010).

دانشگاهها به‌عنوان مهم‌ترین مراکز تولید علم و معرفت می‌توانند در فرایند رشد و توسعه همه جانبه، تعالی و پیشرفت کشور نقش مؤثری داشته باشند. توان و ظرفیت تولید علمی و فنی هر کشور با ارزش‌ترین شاخصهای توسعه‌یافتگی آن کشور محسوب می‌شود؛ به عبارتی، توانمندی و توسعه واقعی کشورها به میزان زیادی با افزایش تولیدات علمی آنها ارتباط دارد (Azami, 2011). لذا، مهم‌ترین شاخصهای تولید علم عبارت‌اند از: الف. تعداد مقالات چاپ شده در مجلات بین‌المللی (ISI) که این مقالات به‌دلیل اینکه از محاسبات دقیق و روشن و به دور از هر گونه دستکاری تدوین می‌شوند، از مهم‌ترین شاخصهای تولید علم در دنیا محسوب می‌شوند؛ ب. اختراع که می‌تواند در صورتی که ثبت جهانی شده باشد و مراحل بررسی فنی و علمی را پشت سر گذاشته باشد، به‌عنوان شاخص تولید علم به حساب آید. البته، اختراعی را که نتوان از آن مقاله استخراج کرد، نمی‌توان ملاک تولید علم قرار داد. شاید بهتر باشد اختراع را در صورت طی مراحل داوری، بررسی فنی و ثبت بین‌المللی جزء تولید فناوری به حساب آورد و لذا، ایده‌های علمی را که به ثبت اختراع بین‌المللی منجر شود، می‌توان تولید علم قلمداد کرد؛ ج. کتاب می‌تواند شاخص تولید علم باشد، مشروط به اینکه اولاً تألیف باشد و نه ترجمه، ثانیاً در جلسات هیئت تحریریه و با داوران مجرب و متخصص در همان رشته بررسی شده باشد؛ د. در گزارشهای

علمی، آثار ادبی و آفرینندگیهای هنری منحصر بفرد، کار گروهی منتج به چاپ مقاله، نوآوری و کارآفرینی را نیز می‌توان از مصادیق تولید علم به حساب آورد (Strategic Management Observation Group, 2009).

عوامل متعددی در کاهش کارایی سرمایه‌گذاری در آموزش عالی مؤثر هستند که از آن جمله می‌توان از اثرهای متقابل شرایط اقتصادی، الگوهای فرهنگی و اجتماعی و همچنین، عوامل روانی و انگیزشی (شادی و نشاط) در کاهش اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزش عالی نام برد. طبق الگوی چکلند^{۱۰} (۱۹۹۰) مهم‌ترین عوامل پیش برنده در فرایند تولید علم و فناوری در دانشگاهها عبارتاند از: ایجاد فضاهای پر نشاط و زنده، روشهای یادگیری گروهی و کار گروهی، افزایش میزان مشارکت دانشگاه در تصمیم‌گیری کلان، یادگیری به جای آموزش و ایجاد تصور مثبت در خصوص یافته‌های آموزشی در جامعه (Vahdat & Ajir, 2010).

با توجه به تأثیر شادی و نشاط در محیط کاری دانشگاه بر سطح رضایت و عملکرد دانشگاهیان و سطح خدمت‌رسانی آنها به جامعه و همچنین، تأثیر این عوامل بر تولید علم در دانشگاهها، توجه به مؤلفه‌های 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.

از سال ۱۹۶۰ پژوهشهای مربوط به شادکامی افزایش یافت و سازمانهای مختلفی به بررسی شادمانی پرداختند. در برخی از آنها سنجش میزان شادکامی و تهیه ابزارهایی برای سنجش شادکامی هدف اصلی بوده است. در برخی دیگر از پژوهشها شیوه‌های افزایش شادکامی ارزیابی شده است، اما در این میان بررسی عوامل مؤثر بر شادکامی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است (Hilles & Argyle, 2001). شوارتز و استراک^{۱۱} (Schmarte & Strack, 1991) معتقدند که افراد شادکام کسانی هستند که در پردازش اطلاعات در خصوص خوش‌بینی و خوشحالی سوگیری دارند؛ یعنی اطلاعات را به‌گونه‌ای پردازش و تفسیر می‌کنند که به شادمانی و شادکامی آنها منجر شود. لوکاس، داینر و ساج (Lucas, Diner & Suh) دریافتند که خوش‌بینی با مقیاسهای شادمانی مانند رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی رابطه دارد.

کاتچر و همکاران (Kutcher Bragger, Rodriguez-Srednicki & Masco, 2010) در تحقیق خود این‌طور نتیجه‌گیری کرده‌اند که انگیزش و شادی و نشاط در سازمانها بر شرایط شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی، حمایت اجتماعی، تعهد سازمانی و استرس در محل کارشان تأثیر می‌گذارد.

10. Checkeland

11. Schwartz & Strack

رگو و همکاران (Rego, Ribeiro & Jesuino, 2010) در تحقیق خود دریافتند که لازمه سلامت سازمانی ایجاد تعهد در آن است. ایجاد تعهد مؤثر سازمانی و محیط شاد به دست مدیران و رهبران سازمانی برای کارکنان به تشویق کارکنان به برداشتهای مثبت^{۱۲} از فضیلت سازمانی^{۱۳} (انسانیت، صداقت و شفافیت، گذشت و اعتماد) منجر می‌شود.

در مدلی که جرولف (Kyerulf, 2007) برای شادی ارائه کرده، به شش اقدام توجه شده است که عبارت‌اند از: مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن زندگی و علاقه. کرنز (Kerns, 2008) در تحقیق خود این‌طور نتیجه‌گیری می‌کند که افراد از نظر شادی و عملکرد در یکی از موارد زیر قرار می‌گیرند:

۱. افراد شادی که عملکرد پایینی دارند و شاد هستند؛
۲. افرادی که عملکرد پایینی دارند و شاد نیستند؛
۳. افرادی که عملکرد بالایی دارند و شاد نیستند؛
۴. افرادی که عملکرد بالایی دارند و شاد هستند.

از نظر وی عملکرد به اقداماتی که به نتایج اصلی منجر می‌شود، اشاره دارد. منظور از افراد با عملکرد بالا این است که فعالیت و کاری که آنها انجام می‌دهند، موجب رسیدن به نتایج اصلی می‌شود. شادی تجربه مکرر عواطف و احساسات مثبت و احساس رضایت از زندگی و نبود نسبی احساسات ناخوشایند است.

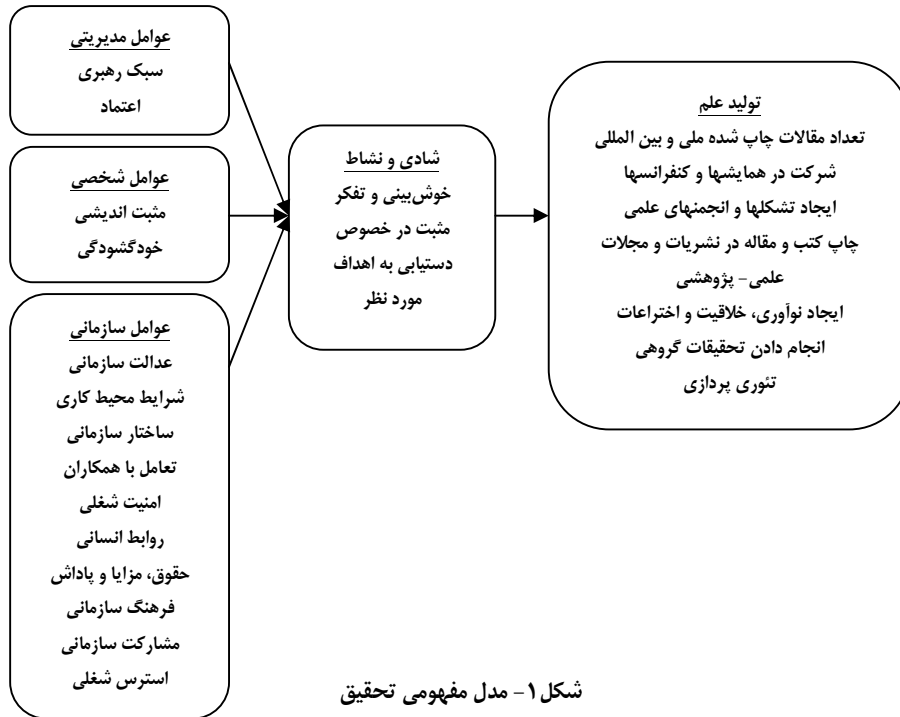
بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که، هیچ‌کدام از محققان در باره نقش عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط افراد مختلف را مطالعه نکرده‌اند. لذا، این عوامل الگوی مفهومی تحقیق در دو طبقه کلی عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی قابل تفکیک است (شکل ۱).

با توجه به مدل ارائه شده، فرضیه‌های زیر طراحی و آزمون شدند:

۱. عوامل سازمانی و مدیریتی بر افزایش شادی و نشاط در اعضای هیئت‌علمی مؤثر است.
۲. عوامل سازمانی و مدیریتی بر افزایش شادی و نشاط در دانشجویان مؤثر است.
۳. وجود شادی و نشاط در دانشگاه بر ارتقای تولید علم به دست اعضای هیئت‌علمی مؤثر است.
۴. وجود شادی و نشاط در دانشگاه بر ارتقای تولید علم به دست دانشجویان مؤثر است.

12. Positive Perceptions

13. Organizational Virtuosity (OV)



روش پژوهش

روش پژوهش حاضر ترکیبی از نوع توصیفی و علی مقایسه‌ای بود. جامعه آماری کلیه اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دوره‌های تحصیلی کارشناسی و کارشناسی‌ارشد دانشگاه سمنان بودند. در این تحقیق با استفاده از جدول تعیین اندازه نمونه از روی اندازه جامعه گرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه، ۴۵۰ پرسشنامه در جامعه توزیع شد. در نهایت، تعداد ۶۵ پرسشنامه از اعضای هیئت‌علمی و ۳۰۰ پرسشنامه از دانشجویان جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از روشهای آمار استنباطی نظیر آزمون t استیودنت، آزمون مقایسه میانگین دو جامعه آماری مستقل و روش تصمیم‌گیری چند شاخصه^{۱۴} تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی شدند.

در این پژوهش داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته به شیوه مصاحبه حضوری جمع‌آوری شده است. پرسشنامه مربوط به اعضای هیئت علمی و دانشجویان شامل چهار قسمت است: قسمت اول پرسشنامه مربوط به مشخصات جمعیت شناختی نمونه است. قسمت دوم پرسشنامه؛ یعنی تأثیر عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط دانشگاهیان به‌وسیله ۲۵ سنجش سنجش شد. در

قسمت سوم از ۹ سنجه برای سنجش تأثیر شادی و نشاط بر تولید علم به دست دانشگاهیان استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Excel تجزیه و تحلیل شدند. به‌منظور تأیید روایی پرسشنامه طرح مقدماتی پرسشنامه را چند نفر از اعضای هیئت‌علمی و خبرگان بررسی کردند و پیشنهادهای آنان در تدوین پرسشنامه نهایی لحاظ شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای اعضای هیئت علمی ۰/۸۹ و برای دانشجویان ۰/۸۴ به‌دست آمد که ضرایب قابل قبولی هستند.

یافته‌ها

فرضیه ۱. عوامل سازمانی و مدیریتی بر افزایش شادی و نشاط در اعضای هیئت علمی مؤثر است.

نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه اول برای اعضای هیئت علمی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- آزمون t استیودنت برای فرضیه اول

مؤلفه‌های سازمانی و مدیریتی	آماره آزمون (t)	درجه آزادی	سطح معناداری	سطح خطا
خودکفودگی	۱۰/۶۷۴	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
منبت‌اندیشی	۲۳/۵۸۲	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سیک رهبری	۹/۳۳۹	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
اعتماد	۱۸/۷۸۸	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
عدالت سازمانی	۱۷/۰۴۰	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
شرایط محیط کاری	۱۲/۲۷۵	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
ساختار سازمانی	۸/۹۲۲	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
استرس شغلی	۱۲/۵۵۳	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
تعامل با همکاران	۱۸/۲۷۱	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
امنیت شغلی	۱۷/۱۲۵	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
حقوق، مزایا و پاداش	۱۰/۴۹۴	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
روابط انسانی	۱۵/۲۹۰	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
فرهنگ سازمانی	۱۷/۲۳۸	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
فعالیت‌های فوق برنامه	۱۴/۱۹۵	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
مشارکت سازمانی	۱۱/۹۰۶	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
قابلیت‌های سازمانی	۱۶/۰۰۹	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
کلید مؤلفه‌ها با هم	۲۵/۴۹۳	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵

بر اساس بررسی نتایج آزمون t برای اعضای هیئت‌علمی، چون سطح معناداری از سطح خطا ۵ درصد کوچک‌تر و آماره آزمون (۲۵/۴۹۳) از مقدار بحرانی (۱/۶۴۵) بزرگ‌تر است، لذا، فرضیه صفر رد می‌شود و

می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد عوامل مدیریتی بر افزایش شادی و نشاط اعضای هیئت علمی مؤثر است.

فرضیه ۲. عوامل سازمانی و مدیریتی بر افزایش شادی و نشاط در دانشجویان مؤثر است.

نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه دوم برای دانشجویان در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- آزمون t استیودنت برای فرضیه دوم تحقیق

سطح خطا	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره آزمون (t)	مؤلفه‌های سازمانی و مدیریتی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۱۴/۵۲۰	خودکشودگی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۲۷/۱۷۰	مثبت اندیشی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۱۷/۴۶۲	سبک رهبری
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۲۶/۰۹۵	اعتماد
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۳۰/۰۸۹	عدالت سازمانی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۲۹/۱۶۸	شرایط محیط کاری
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۱۹/۰۳۲	ساختار سازمانی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۲۳/۴۹۷	استرس شغلی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۳۱/۴۸۳	تعامل با همکاران
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۳۰/۷۵۰	امنیت شغلی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۱۳/۳۹۲	حقوق، مزایا و پاداش
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۲۸/۲۶۵	روابط انسانی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۲۶/۵۷۵	فرهنگ سازمانی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۲۸/۲۶۹	فعالیت‌های فوق برنامه
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۱۹/۶۴۲	مشارکت سازمانی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۲۸/۲۶۹	قابلیت‌های سازمانی
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۲۹۹	۴۴/۵۲۵	کلیه مؤلفه‌ها با هم

یافته‌های به‌دست آمده از آزمون t برای دانشجویان نیز نشان می‌دهد سطح معناداری (۰/۰۰۰) از سطح خطا ۵ درصد کوچک‌تر و آماره آزمون (۴۴/۵۲۵) از مقدار بحرانی (۱/۶۴۵) بزرگ‌تر است، لذا، فرضیه صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد عوامل مدیریتی بر افزایش شادی و نشاط دانشجویان مؤثر است.

فرضیه ۳. وجود شادی و نشاط در دانشگاه بر ارتقای تولید علم به دست اعضای هیئت علمی مؤثر است.

نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه سوم برای اعضای هیئت علمی در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳- آزمون t استیودنت برای فرضیه سوم تحقیق

سؤالها	آماره آزمون (t)	درجه آزادی	سطح معناداری	سطح خطا
سؤال ۱	۸/۳۳۷	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۲	۷/۸۴۰	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۳	۷/۹۲۴	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۴	۸/۵۵۲	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۵	۱۳/۰۶۲	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۶	۱۲/۱۵۰	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۷	۶/۴۰۵	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۸	۷/۰۱۳	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۹	۷/۹۹۶	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵
کلیه سؤالها با هم	۱۱/۸۲۲	۶۴	۰/۰۰۰	۰/۰۵

بر اساس بررسی نتایج آزمون t برای اعضای هیئت علمی، چون سطح معناداری از سطح خطا ۵ درصد کوچکتر و آماره آزمون (۱۱/۸۲۲) از مقدار بحرانی (۱/۶۴۵) بزرگتر است، لذا، فرضیه صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود شادی و نشاط در دانشگاه در ارتقای تولید علم به دست اعضای هیئت علمی مؤثر است.

فرضیه ۴. وجود شادی و نشاط در دانشگاه بر ارتقای تولید علم به دست دانشجویان مؤثر است.

نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه چهارم برای دانشجویان در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴- آزمون t استیودنت برای فرضیه چهارم تحقیق

سؤالها	آماره آزمون (t)	درجه آزادی	سطح معناداری	سطح خطا
سؤال ۱	۱۵/۰۶۷	۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۲	۱۹/۳۶۹	۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۳	۱۴/۷۱۵	۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۴	۱۵/۴۳۹	۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۵	۲۵/۵۶۰	۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۶	۲۴/۹۰۴	۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۷	۱۳/۸۸۸	۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۸	۱۴/۷۳۱	۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵
سؤال ۹	۱۳/۸۷۵	۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵
کلیه سؤالها با هم	۲۵/۱۱۷	۳۹۹	۰/۰۰۰	۰/۰۵

یافته‌های به‌دست آمده از به‌کارگیری این آزمون برای دانشجویان نیز نشان می‌دهد سطح معناداری (۰/۰۰۰) از سطح خطا ۵ درصد کوچک‌تر و آماره آزمون (۲۵/۱۱۷) از مقدار بحرانی (۱/۶۴۵) بزرگ‌تر است، لذا، فرضیه صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود شادی و نشاط در دانشگاه در ارتقای تولید علم به دست دانشجویان مؤثر است.

به‌منظور بررسی تفاوت دیدگاه‌های اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان در خصوص اینکه عوامل مدیریتی و سازمانی بر شادی و نشاط اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه مؤثر است، از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه آماری مستقل استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده برای اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵- آزمون مقایسه میانگین دو جامعه آماری مستقل برای بررسی تفاوت دیدگاه‌های اعضای

هیئت علمی و دانشجویان

سطح خطا	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره آزمون
۰/۰۵	۰/۱۳۹	۳۶۳	۱/۴۸۱

با توجه به نتایج به‌دست آمده از آزمون و جدول ۵، سطح معناداری از سطح خطا بزرگ‌تر و آماره آزمون (۱/۴۸۱) از مقدار بحرانی (۱/۹۶۰) کوچک‌تر است، لذا، فرض صفر را نمی‌توان رد کرد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که بین دیدگاه اعضای هیئت علمی و دانشجویان تفاوت وجود ندارد. برای رتبه‌بندی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط دانشگاهیان از روش رتبه‌بندی چندشاخصه تاپسیس استفاده شده است. در این روش فرض بر این است که مطلوبیت هر شاخص به‌طور یکنواخت افزایشی یا کاهش‌ی است. همچنین، علاوه بر در نظر گرفتن فاصله یک گزینه از نقطه ایده‌آل، فاصله آن از ایده‌آل منفی هم در نظر گرفته می‌شود. برای طی کردن مراحل روش تاپسیس می‌توان به شیوه زیر عمل کرد:

(ماتریس معیارها و گزینه‌ها) نسبت به جواب ایده‌آل با استفاده از رابطه زیر به دست خواهند آمد:

$$r_{ij} = \frac{r_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m r_{ij}^2}}$$

در گام بعد ماتریس بی‌مقیاس موزون با مفروض بودن بردار (W) تشکیل می‌شود:

$$W = \{w_1, w_2, \dots, w_n\}$$

$$V = N_D \cdot W_{n \times n} = \begin{bmatrix} v_{11} & \dots & v_{1j} & \dots & v_{1n} \\ \vdots & & \vdots & & \vdots \\ v_{m1} & \dots & v_{mj} & \dots & v_{mn} \end{bmatrix}$$

به‌طوری که (N_D) ماتریسی است که امتیازات شاخصها در آن بی‌مقیاس و قابل مقایسه شده و N_D × n ماتریسی قطری است که فقط عناصر اصلی آن غیر صفر است.

در گام بعد راه حل ایده آل (A^+) و راه حل ایده آل منفی (A^-) به صورت زیر به دست می آید:

گزینه ایده آل مثبت:

$$A^+ = \left\{ (\max_i V_{ij} | j \in J), (\min_i V_{ij} | j \in J) | i = 1, 2, \dots, m \right\} = \{V_1^+, V_2^+, \dots, V_j^+, \dots, V_n^+\}$$

گزینه ایده آل منفی:

$$A^- = \left\{ (\min_i V_{ij} | j \in J), (\max_i V_{ij} | j \in J) | i = 1, 2, \dots, m \right\} = \{V_1^-, V_2^-, \dots, V_j^-, \dots, V_n^-\}$$

به طوری که:

$$J = \{j = 1, 2, \dots, n | \text{مربوط به شاخص های مطلوب}\}$$

$$\bar{J} = \{j = 1, 2, \dots, n | \text{مربوط به شاخص های نامطلوب}\}$$

در گام بعد فواصل هر گزینه با ایده آلها به روش اقلیدسی محاسبه می شود:

فاصله گزینه (i) ام از ایده آل مثبت:

$$d_i^+ = \left\{ \sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^+)^2 \right\}^{0.5}; \quad i=1, 2, \dots, m$$

فاصله گزینه (i) ام از ایده آل منفی:

$$d_i^- = \left\{ \sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^-)^2 \right\}^{0.5}; \quad i=1, 2, \dots, m$$

در گام بعد نزدیکی نسبی (Cl_i^*) به راه حل ایده آل (A_i) به صورت زیر محاسبه می شود:

$$Cl_i^* = \frac{d_i^-}{(d_i^+ + d_i^-)}; \quad 0 < Cl_i^* < 1; \quad i = 1, 2, \dots, m$$

(Momeni, 2007).

در این تحقیق گزینه های تصمیم در ماتریس تصمیم همان عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط دانشگاهیان است و شاخصها همان پاسخ دهندگان به پرسشنامه تعیین اهمیت این عوامل هستند. گزینه های تصمیم عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط دانشگاهیان در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶- گزینه های تصمیم

عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط دانشگاهیان	
۱- خودکشودگی	۹- تعامل با همکاران
۲- مثبت اندیشی	۱۰- امنیت شغلی
۳- سبک رهبری	۱۱- حقوق، مزایا و پاداش
۴- اعتماد	۱۲- روابط انسانی
۵- عدالت سازمانی	۱۳- فرهنگ سازمانی
۶- شرایط محیط کاری	۱۴- فعالیتهای فوق برنامه
۷- ساختار سازمانی	۱۵- مشارکت سازمانی
۸- استرس شغلی	۱۶- قابلیت های سازمانی

نتایج رتبه‌بندی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط دانشجویان در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷- نتایج رتبه‌بندی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط دانشجویان

وزن نرمال شده		cl _i *		رتبه بندی		
				نوع عامل		شماره
دانشجویان	اعضای هیئت علمی	دانشجویان	اعضای هیئت علمی	دانشجویان	اعضای هیئت علمی	اعضای هیئت علمی و دانشجویان
۰/۰۷۲	۰/۰۸۸	۰/۷۰	۰/۸۵	امنیت شغلی	اعتماد	۱
۰/۰۷۲	۰/۰۸۲	۰/۶۵	۰/۷۹	فعالیت‌های فوق برنامه	تعامل با همکاران	۲
۰/۰۷۰	۰/۰۸۰	۰/۶۴	۰/۷۷	شرایط محیطی کاری	مثبت اندیشی	۳
۰/۰۶۸	۰/۰۷۹	۰/۶۲	۰/۷۶	ساختار سازمانی	قابلیت‌های سازمانی	۴
۰/۰۶۸	۰/۰۷۵	۰/۶۲	۰/۷۳	فرهنگ سازمانی	عدالت سازمانی	۵
۰/۰۶۷	۰/۰۷۲	۰/۶۱	۰/۷۰	روابط انسانی	خودکشودگی	۶
۰/۰۶۶	۰/۰۷۲	۰/۶۰	۰/۷۰	خودکشودگی	فرهنگ سازمانی	۷
۰/۰۶۴	۰/۰۷۲	۰/۵۹	۰/۷۰	قابلیت‌های سازمانی	روابط انسانی	۸
۰/۰۶۴	۰/۰۶۹	۰/۵۸	۰/۶۷	مشارکت سازمانی	استرس شغلی	۹
۰/۰۶۲	۰/۰۶۵	۰/۵۷	۰/۶۳	عدالت سازمانی	فعالیت‌های فوق برنامه	۱۰
۰/۰۶۲	۰/۰۵۰	۰/۵۶	۰/۴۹	تعامل یا همکاران	مشارکت سازمانی	۱۱
۰/۰۶۱	۰/۰۴۸	۰/۵۶	۰/۴۷	اعتماد	شرایط محیطی کاری	۱۲
۰/۰۵۵	۰/۰۴۵	۰/۵۰	۰/۴۳	استرس شغلی	امنیت شغلی	۱۳
۰/۰۵۴	۰/۰۳۸	۰/۴۹	۰/۳۷	مثبت اندیشی	حقوق، مزایا و پاداش	۱۴
۰/۰۴۷	۰/۰۳۵	۰/۴۳	۰/۳۴	سیک رهبری	سیک رهبری	۱۵
۰/۰۴۷	۰/۰۲۹	۰/۴۳	۰/۲۹	حقوق، مزایا و پاداش	ساختار سازمانی	۱۶

جدول ۷ نشان می‌دهد که هر یک از عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه رتبه‌های متفاوتی از نظر این دو گروه دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق از میان علل و عوامل متعدد مؤثر بر شادی و نشاط، عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر افزایش شادی و نشاط میان اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه و میزان تأثیر شادی و نشاط بر

تولید علم به دست اعضای هیئت علمی و دانشجویان بررسی شد و با استفاده از روش تصمیم‌گیری چندشاخصه کلاسیک (تاپسیس) این عوامل رتبه‌بندی شدند.

نتایج به‌دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل مدیریتی و سازمانی شناسایی شده در این تحقیق بر ارتقای شادی و نشاط اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دانشگاهها مؤثر هستند. همچنین، وجود شادی و نشاط در دانشگاه بر ارتقای تولید علم به دست اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان در دانشگاهها اثرگذار است. همچنین، نتایج حاکی از آن است که از نظر اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه سمنان میزان شادی و نشاط در دانشگاه موجب نوآوری بیشتر و انجام دادن تحقیقات گروهی و در مجموع، افزایش تولید علم می‌شود. با توجه به یافته‌های به‌دست آمده از به‌کارگیری روش تاپسیس، از دیدگاه اعضای هیئت علمی متغیرهای اعتماد، تعامل با همکاران و مثبت‌اندیشی اهمیت زیادی در ارتقای سطح شادی و نشاط در دانشگاه دارد. همچنین، متغیرهای حقوق، مزایا و پاداش، سبک رهبری و ساختار سازمانی دارای کمترین اهمیت در ارتقای سطح شادی و نشاط از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی بوده‌اند. اما از دیدگاه دانشجویان امنیت شغلی، فعالیتهای فوق برنامه و شرایط محیط کاری دارای بیشترین اهمیت در ارتقای سطح شادی و نشاط آنها بوده است. متغیرهای مثبت‌اندیشی، سبک رهبری و حقوق، مزایا و پاداش دارای کمترین اهمیت در ارتقای سطح شادی و نشاط در دانشگاه بوده‌اند. شاید تفاوت دیدگاه اعضای هیئت علمی و دانشجویان با نوع نیازهای این دو گروه، فضای فکری و تعاملی و نیز ویژگیهای جمعیت‌شناختی آنان نظیر سن مرتبط باشد. به هر حال، آنچه اهمیت دارد، این است که هر دو گروه معتقد بودند که عوامل مختلف مدیریتی و سازمانی بر افزایش میزان شادی و نشاط در دانشگاهها مؤثر و میزان شادی و نشاط نیز بر میزان تولید علم در فضای دانشگاه اثرگذار است.

جامعه آماری این پژوهش صرفاً اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دانشگاه سمنان بودند و تعمیم نتایج به‌دست آمده از آن به سایر دانشگاهها باید با احتیاط بیشتری انجام بگیرد. در پژوهش حاضر برای رتبه‌بندی عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط دانشگاهیان به جای استفاده از روش AHP از مدل رتبه‌بندی تاپسیس استفاده شده است. در این پژوهش تأثیر شادی و نشاط بر تولید علم سنجیده شد، در صورتی که می‌توان تأثیر سایر مؤلفه‌های سازمانی نظیر جو سازمانی را نیز بر شادی و نشاط دانشگاهیان بررسی کرد. دقت و توجه کم برخی از اعضای نمونه آماری در پاسخ دادن به سؤالات و همکاری کم و نامطلوب اعضای هیئت علمی و دانشجویان در پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه از محدودیتهای اجرای این پژوهش بود.

پیشنهادها

با توجه به نظر اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه در خصوص قرار گرفتن متغیرهای اعتماد، تعامل با همکاران و مثبت‌اندیشی و نیز امنیت شغلی، فعالیتهای فوق برنامه و شرایط محیط کاری در درجه اول اهمیت، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- برگزاری اردوهای گردشگری و زیارتی تحت نظر سازمانهای میراث فرهنگی و گردشگری و سازمان حج و زیارت برای ارتقای روحیه اعضای هیئت علمی و دانشجویان؛
 - برگزاری سمینار آموزشی اخلاق حرفه‌ای در محیط کار برای دانشگاهیان به منظور گسترش اخلاق در محیطهای آموزشی؛
 - استفاده از طراحان تجاری، صنعتی و اداری به منظور فراهم کردن مبلمان اداری پیشرفته و همچنین، فضا سازی محیط دانشگاه؛
 - برگزاری همایش و کنفرانس ملی و بین‌المللی حول محور شادی و نشاط و عوامل تأثیرگذار بر آنها در دانشگاهها؛
 - برنامه‌ریزی و سیاستگذاری برای رفع موانع تبدیل نیروهای قراردادی به پیمانی و رسمی؛
 - ترغیب دانشجویان به شرکت در برنامه‌ها و فعالیتهای فوق برنامه؛
 - برگزاری کرسیهای آزاد اندیشی در خصوص موضوعاتی با اهمیت نظیر خانواده، فرهنگ و جامعه؛
 - برگزاری نشستهای تخصصی در زمینه‌های مختلف نظیر روشنگری و بصیرتی؛
 - برگزاری مسابقات فرهنگی- هنری و ورزشی میان دانشجویان و اعضای هیئت علمی؛
 - برگزاری مسابقات علمی- فرهنگی میان دانشگاههای مختلف و اعطای جوایز به نفرات برتر .
- با توجه به بررسیهای انجام شده در این تحقیق، به منظور افزایش میزان شادی و نشاط در دانشگاهها و نیز افزایش تولید علم پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:
۱. در شرایط حاضر مدیران دانشگاهها باید ایجاد فضای با نشاط را یکی از وظایف اصلی خود بدانند و در این خصوص از همه ابزارها از جمله ابزارهای سازمانی و مدیریتی نهایت بهره را ببرند؛
 ۲. شرایط نامساعد عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر شادی و نشاط که عمدتاً تحت کنترل مدیران قرار دارد، می‌تواند پیامدهای مخرب و ناخوشایند بسیاری در پی داشته باشد که از آن جمله می‌توان به تأثیر منفی آن بر میزان تولید علم و انتقال دانش اشاره کرد؛
 ۳. با افزایش شادی و نشاط در دانشگاه می‌توان علاوه بر ایجاد محیطی رضایتبخش برای اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان، با بسیاری دیگر از مشکلات از جمله میزان غیبت، بی‌انگیزگی، بی‌حوصلگی و کسالت، امراض جسمی و روحی و در نهایت، افت تحصیلی مقابله کرد و محیطی مساعد را برای فراگیری مؤثر علم و تولید و تسهیم دانش برای اعضای هیئت علمی و دانشجویان فراهم کرد؛
 ۴. با توجه به اولویت یافتن عواملی نظیر اعتماد، تعامل با همکاران، مثبت اندیشی و قابلیت‌های سازمانی و عدالت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی، توجه ویژه مدیریت دانشگاه در ارتباط با اعضای هیئت‌علمی به این عوامل برای افزایش شادی و نشاط ضروری است؛

۵. با توجه به اولویت عواملی نظیر امنیت شغلی، فعالیتهای فوق برنامه، شرایط محیط کاری، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی از دیدگاه دانشجویان، توصیه می‌شود مدیریت دانشگاهها برای افزایش میزان شادی و نشاط در میان دانشجویان توجه به این عوامل را در اولویت قرار دهد؛
۶. ساختار دانشگاهی طوری طراحی شود که قابلیت تسریع و تسهیل فعالیتهای تصمیم‌گیری وجود داشته باشد، حل تعارضات بین واحدها و واکنش مناسب به محیطها امکانپذیر باشد و بتوان به آسانی میان ارکان اصلی دانشگاه ارتباط برقرار ساخت و بین فعالیتهای آن هماهنگی ایجاد کرد؛ به عبارت دیگر، دانشگاهها باید دارای ساختاری منعطف، نامتمرکز و مبتنی بر توانمند سازی همه جانبه منابع انسانی باشند؛
۷. هر چند در این تحقیق یکی از عوامل مؤثر بر شادی و نشاط (عوامل مدیریتی و سازمانی) مورد توجه و بررسی قرار گرفت، لکن به‌منظور ساختن فضایی پر نشاط در دانشگاهها باید اقدامات همه جانبه‌ای صورت گیرد تا اهداف مورد نظر سریع‌تر محقق شوند. بدون تردید، وجود شادی و نشاط در دانشگاهیان پیامدهای مثبت متعددی به همراه دارد که در این تحقیق صرفاً به موضوع تولید علم توجه شد. می‌توان پیامدهای دیگر شادی و نشاط در دانشگاهها را در مطالعات جداگانه‌ای بررسی کرد.

References

1. Alavi, H. R. (2007). *Correlatives of happiness in the university students of Iran (A religious approach)*. J. Relig Health, 46, 480-499(in Persian).
2. Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *Journal of Socio-Economics*, 37, 213-236.
3. Azami, M. (2011). Assessment of the factors affecting the productivity of the Kerman University of Medical Sciences during the years 2000-2007. *Journal of Library and Information Science*, 13(3), 225-243(in Persian).
4. Boehm, K.J., & Lyubomirsky, S. (2007). Does happiness promote career success?. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
5. Bretones, F. D., & Gonzalez, M. J. (2011). Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers. *Soc Indic Res*, 100, 273-285.

6. Department of Strategic Studies, School of Management, Manufacturing Science and Technology, Principles and Strategies (2009). Tehra: National Defense University (in Persian).
7. Farhadi, A., Javaheri, F., Yazdan Bakhsh, G., & Farhadi, P. (2006). Happiness and its correlation with self-esteem of students of Lorestan University of Medical Sciences. *Journal of Mental Health*, 7(25 -26), 57-62 (in Persian).
8. Haller, M., & Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness. *An International Comparative Analysis*, 75, 169–216.
9. Hilles, P., & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major diemension of happiness. *Personality and Individual Differences*, 31, 1357-1364.
10. Kerns, CH.D. (2008). Putting performance and happiness together in the workplace. *Graziadio Business Review*, 11(1), 1-5.
11. Kjerulf, A. (2007). Brading yourself with happiness (guest post by Dan Schawbel). Retrieved from <http://positivesharing.com/2007/12/branding-yourself-with-happiness/>.
12. Kutcher, EJ., Bragger, J D., Rodriguez- Srednicki, O., & Masco, JL. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 95, 319–337.
13. Lucas, R. E., Diner, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well–beinge measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.
14. Momeni, M. (2007). *New issues of operations research*. University of Tehran University Management (in Persian).
15. Moradi, A. (2008). The survey of perspective of the sadness and happiness in Nahjulbalagha whit focusing on methods for creating happiness. *Nahjulbalagha Quarterly*, (21-22), 132-144 (in Persian).
16. Rabbani Khorasgani, R., Rabbani, A., Abedi, MR., & Ganji, M. (2008). Culture and happiness: A theoretical and empirical approach to the

- everyday life of households in Isfahan. *Journal of the Iranian Society of Cultural Studies and Communications*, (8), 41-78 (in Persian).
17. Rego, A., Ribeiro, N., & Jesuino, J.C. (2010). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 1-9.
 18. Rehdanz, K., & Maddison, D. (2005). Climate and happiness. *Ecological Economics*, 52, 111 – 125.
 19. Schwartz, N., & Strack, F. (1991). Evaluating one's life: A judgement model of subjective well – being. *Subjective Well – Being: An Interdisciplinary Approach*, 27- 47.
 20. Sharifi, K.H., Souki, Z., Tagharobi, Z., & Akbari, H. (2011). Happiness and its associated factors in students of Kashan University of Medical Sciences, Academic Year 2006-2007. *Feiz Journal of Kashan University*, 14(1), 62-69(in Persian).
 21. Sobhani Nejad, M., & Afshar, A. (2010). Stop solution and de-stem the movement of academic research on innovation activity. *Journal of the Management of the University*, 13(1), 4-21 (in Persian).
 22. Vahdat, R., & Ajir, M. (2010). The role of university in production of science. *Journal of Strategic Research, Expediency: The Challenges of Producing*, 1, 137-173(in Persian).
 23. Veenhoven, R. (2000). The four quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 1.
 24. Zarei Matin, H., Zahrani, A., & Haghgoyan, Z. (2010). The role of universities in creating factors on happiness. *Journal of the Management of the University*, 13(2), 4-27 (in Persian).