



بررسی رابطه شادی و عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

مرادعلی باقری^{۱*}

۱- دانشگاه علوم پزشکی شاهرود- مدیریت مالی- کارشناس ارشد مدیریت دولتی.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۸/۲۶، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۲/۱۵

چکیده

مقدمه: شادی و نشاط به عنوان یکی از مهمترین نیازهای روانی بشر، به دلیل تأثیرات عمده‌ای که بر شکل‌گیری شخصیت آدمی و در یک کلام مجموعه زندگی انسان دارد، همیشه ذهن انسان را به خود مشغول کرده است و ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلند مدت می‌باشد. این مطالعه با هدف بررسی رابطه شادی و عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود در سال ۱۳۹۲ انجام گردید.

مواد و روش‌ها: در این پژوهش توصیفی همبستگی با استفاده از پرسشنامه شادی آکسفورد و پرسشنامه عملکرد هرسی و گلد اسمیت، ۱۰ بعد اصلی شادی شامل: یادگیری سازمانی، خودکشودگی، مشارکت، عدالت سازمانی، مثبت‌اندیشی، ساختار منعطف، معناداربودن کار، علاقه به کار، امنیت و تعامل با همکاران و ارتباط آنها با عملکرد سازمانی افراد در ۳۰۴ نفر مورد بررسی قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره تحلیل گردید.

نتایج: نتایج پژوهش نشان داد مشارکت (۰/۸۷)، علاقه به کار (۰/۷۹)، یادگیری سازمانی (۰/۷۸) و عدالت (۰/۷۵) به ترتیب بیشترین همبستگی معنی‌دار را با عملکرد سازمانی دارند و در نهایت شادی (۰/۷۳) همبستگی مستقیم و معناداری با عملکرد سازمانی دارد. **نتیجه‌گیری:** با عنایت به نتایج مطالعه لازم است مدیریت در جهت بهبود موارد یاد شده، به دنبال استراتژی‌های عملی و کاربردی باشد تا سطح شادی کارکنان را افزایش دهد و در نتیجه عملکرد کارکنان بهبود یابد.

واژه‌های کلیدی: شادی، عملکرد، یادگیری سازمانی، مشارکت، عدالت.

*نویسنده مسئول: شاهرود- دانشگاه علوم پزشکی شاهرود- مدیریت امور مالی، تلفن: ۰۲۳-۳۲۳۹۵۰۵۴، نمابر: ۰۲۳-۳۲۳۹۴۸۰۰

Email: bagheri.moradali@gmail.com

ارجاع: باقری مرادعلی. بررسی رابطه شادی و عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود. مجله دانش و تندرستی ۱۳۹۵؛ ۱۱(۲): ۵۴-۵۹.

مقدمه

توجه به بهبود عملکرد کارکنان یک فرآیند مهم راهبردی تلقی می‌شود و در صورتی که با دیدگاه فرآیندی و مستمر انجام شود در بخش دولتی و خصوصی موجب ارتقا و پاسخگویی دستگاه‌های اجرایی و اعتماد مردم به عملکرد سازمان می‌شود. از طرفی سودمندی، بازدهی، بقاء و پایداری هر سازمانی به توانایی، ظرفیت و شایستگی کارکنان و مدیران آن سازمان بستگی دارد. در این راستا بهبود عملکرد کارکنان و ایجاد زمینه‌هایی برای رشد، شکوفایی و بالندگی کارکنان از مهمترین وظایف مدیریت است که باید به آن توجه کرد (۱). تقریباً تمامی صاحب نظران معتقدند که بین نقش افراد، سرمایه و فناوری (که هر سه از عوامل عمده افزایش بهره‌وری هستند)، باید منابع انسانی را به‌عنوان سرمایه‌های اصلی جامعه پرورش داد و با به‌کارگیری سیاست‌های مناسب، انگیزه تلاش و کوشش را در آنها ایجاد کرد. این اقدامات که می‌تواند باعث بهره‌وری بیشتر منابع انسانی در سازمان شود و به طور کلی در میزان شادی افراد خلاصه می‌شود (۲).

عملکرد عبارت است از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله و عواملی همانند غیبت، کندی در کار، تأخیر و حادثه آفرینی، می‌توانند معیارهای مناسبی برای سنجش عملکرد باشند (۱۰). عملکرد دارای سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است و اصلی‌ترین هدف سازمان‌ها اغلب استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است (۶). عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان عواملی هستند که مطابق با مدل (ACHIEVE) از نظر هرسی و گلداسمیت بر عملکرد کارکنان مؤثرند و عبارت‌اند از توانایی (دانش و مهارت)، وضوح (درک یا تصویر نقش)، کمک (حمایت سازمانی)، انگیزه (انگیزش یا تمایل)، ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد)، اعتبار (اعمال معتبر و حقوق کارکنان) و محیط (تاسب محیطی) (۲).

ریچارد کارلسون (Karlsun) معتقد است که شادی حالتی از ذهن است نه رشته‌ای از حوادث. احساس آرامش بخشی که می‌توانید همیشه تجربه‌اش کنید و با آن زندگی کنید و نه چیزی که برای یافتن نیاز به جستجو داشته باشید (۴). بر اساس تحقیقات انجام شده عواملی که باعث شادی در محیط کار می‌شوند شامل یادگیری سازمانی و مثبت‌اندیشی (۶)، خودافشاگری (۷)، مشارکت (۸)، عدالت (۹)، ساختار منعطف و معنادار بودن کار (۱۱)، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران (۱۱) می‌باشند. مزایای توجه به بهبود شادی کارکنان شامل بهبود سطح خود کنترلی آنها، افزایش توانایی تمرکز بر شغل و حل مشکلات، ایجاد محیط مناسب برای کار گروهی، کاهش غیبت‌ها و ترک خدمات‌ها است و در واقع این مزایا نقش مؤثری در افزایش تولید، بهبود تصمیم‌گیری‌ها و بهبود ارتباطات در سازمان و در نهایت بهبود عملکرد سازمان خواهند داشت (۳). شادی یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین نیازهای روانی است که آثار مثبت و مهمی در زندگی انسان دارد ولی متأسفانه در بین مباحث روان‌شناسی نیز نادیده انگاشته شده است. از جمله مزایای توجه به

بهبود شادی کارکنان می‌توان به بهبود سطح خود کنترلی کارکنان، افزایش توانایی تمرکز بر شغل و حل مشکلات، ایجاد محیط مناسب برای کار گروهی، کاهش غیبت‌ها و ترک خدمات‌ها و ... اشاره کرد. در واقع این مزایا نقش مؤثری در افزایش تولید، بهبود تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات در سازمان و در نهایت بهبود عملکرد سازمان خواهند داشت (۳).

باتوجه به مطالب ذکر شده بدون اعمال شیوه‌ای مناسب، منطقی و عملی که در جهت بهبود سطح شادی کارکنان انجام شود، نیل به اهداف نهایی سازمان امکان‌پذیر نخواهد بود. اهمیت و ضرورت شادی و توجه به بهبود عملکرد بیش از مواردی است که به اختصار به بعضی از آنها اشاره شد. باتوجه به چالش‌هایی که سازمان‌های امروزی با آن مواجه هستند ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلند مدت می‌باشد. باتوجه به مطالب عنوان شده و نقش مهم شادی در بهبود عملکرد کارکنان، این مطالعه به بررسی ارتباط شادی با بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود می‌پردازد.

مواد و روش‌ها

در این پژوهش توصیفی همبستگی، ۱۰ بعد اصلی شادی و ارتباط آنها با عملکرد سازمانی افراد در ۳۰۴ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود مورد بررسی قرار گرفت.

در این مطالعه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد و حجم نمونه براساس جدول مورگان حدود ۳۲۲ نفر برآورد گردید، سپس پرسشنامه شادی آکسفورد و پرسشنامه عملکرد هرسی و گلد اسمیت بین آنها توزیع شد و در نهایت ۳۰۴ پرسشنامه کامل به پژوهشگر عودت داده شد.

برای گردآوری داده‌ها در این مطالعه از پرسشنامه شادی آکسفورد و پرسشنامه عملکرد هرسی و گلد اسمیت استفاده شد. پرسشنامه ۲۹ سؤالی شادی آکسفورد شاخص‌های شادی در محیط کار که شامل ۱۰ شاخص اصلی است را ارزیابی می‌کند و شامل یادگیری سازمانی (۸ سؤال)، خودگشودگی (۵ سؤال)، مشارکت (۱۰ سؤال)، عدالت (۴ سؤال)، مثبت‌اندیشی (۱۷ سؤال)، ساختار منعطف (۲ سؤال)، معنادار بودن کار (۱۱ سؤال)، علاقه به کار (۱۳ سؤال)، امنیت در محیط کار (۱۰ سؤال) و تعامل با همکاران (۷ سؤال) می‌باشد. نمره‌دهی به این پرسشنامه بر مبنای مقیاس لیکرت از ۱ تا ۵ بوده و میزان نمره قابل کسب از آن حداقل ۲۹ و حداکثر ۱۴۵ خواهد بود (۱۷). پرسشنامه ارزیابی عملکرد (ACHIVIE) هرسی و گلداسمیت نیز شامل ۷ بعد اصلی و ۲۸ سؤال شامل توانایی (۴ سؤال)، وضوح نقش (۴ سؤال)، حمایت سازمانی (۴ سؤال)، انگیزش و تمایل کارکنان (۴ سؤال)، بازخورد و ارزیابی (۴ سؤال)، اعتبار کارکنان (۴ سؤال) و عوامل محیطی (۴ سؤال) است. نمره‌دهی به این پرسشنامه بر مبنای مقیاس لیکرت از ۱ تا ۵ بوده و میزان نمره قابل کسب از آن حداقل ۲۸ و حداکثر ۱۴۰ خواهد بود (۱۶). کسب نمرات بالاتر در پرسشنامه شادی به منزله شادی

جدول ۲- همبستگی بین مؤلفه‌های شادی و عملکرد سازمانی

عملکرد	همبستگی	
	ضریب همبستگی	P.V
حیطه‌های شادی		
یادگیری	۰/۷۸۳	<۰/۰۰۱
خودکشودگی	۰/۴۹۴	<۰/۰۰۱
مشارکت	۰/۸۷۶	<۰/۰۰۱
عدالت	۰/۷۵۴	<۰/۰۰۱
مثبت‌اندیشی	۰/۵۸۶	<۰/۰۰۱
ساختار منعطف	۰/۷۰۲	<۰/۰۰۱
معنادار بودن	۰/۶۴۵	<۰/۰۰۱
علاقه به کار	۰/۷۹۳	<۰/۰۰۱
امنیت	۰/۶۴۵	<۰/۰۰۱
تامل	۰/۷۷۹	<۰/۰۰۱
شادی (مجموع)	۰/۷۳	<۰/۰۰۱

به‌منظور بررسی وجود ارتباط بین ۱۰ مؤلفه شادی با مؤلفه‌های عملکرد از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد و مشخص گردید بین تمام مؤلفه شادی با همه مؤلفه‌های عملکرد همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد به‌طوری‌که با افزایش میزان شادی و مؤلفه‌های آن عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد (جدول ۲).

همچنین در محاسبه رگرسیون لجستیک نقش ابعاد ۱۰ گانه شادی بر عملکرد بررسی شد و مشخص گردید ۶۷٪ از تغییرات عملکرد را می‌توان از طریق نمره شادی افراد پیش‌بینی کرد.

جدول ۳- ضریب تعیین معادله رگرسیون عملکرد

مدل	R	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد
۱	۰/۸۲	۰/۶۷۲	۰/۹۷۹	۱/۴۵۵

بحث

در این مطالعه میانگین امتیاز شادی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود برابر با ۱۲۳ از ۱۴۵ یعنی در سطح بسیار خوب بود در حالی که در مطالعه ابعاد نشاط در دستگاه‌های اجرایی قم (۱۸) امتیاز شادی برابر با ۸۰/۲۴ بوده که بیشتر بودن امتیاز در مطالعه ما می‌تواند به این دلیل باشد که بررسی فوق در چند دستگاه اجرایی بوده حال آن‌که مطالعه موجود فقط در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود انجام شده است.

مطابق با نتایج مطالعه همبستگی مثبت و معناداری بین شادی و عملکرد شغلی مشاهده گردید. همچنین بین تمامی مؤلفه‌های شادی (یادگیری سازمانی، خودکشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت‌اندیشی، ساختار منعطف، معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران) با عملکرد سازمانی همبستگی معناداری مشاهده شد. پژوهش‌های بسیاری عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های زارعی متین و همکاران

بیشتر و کسب نمرات بالاتر در پرسشنامه عملکرد به منزله عملکرد سازمانی بهتر است.

برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌های توزیع شده بین کارکنان با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها محاسبه گردید که برای پرسشنامه شادی (۰/۸۶) و پرسشنامه عملکرد (۰/۸۲) به‌دست آمد. همچنین جهت روایی سؤالات از اعتبار محتوا استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم به‌عمل آمد و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه موردنظر محققین را می‌سنجد.

از آزمون کولموگروف برای تعیین طبیعی بودن یا نبودن متغیرهای تحقیق استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی مطلق و نسبی) و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره و نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ استفاده شد.

نتایج

اکثر شرکت‌کنندگان در پژوهش، مرد ۶۵/۵٪ (۱۹۹ نفر)، بین ۴۱ تا ۵۰ سال ۵۰/۳٪ (۱۵۳ نفر)، دارای سابقه کار بین ۶ تا ۱۰ سال ۴۲/۸٪ (۱۳۰ نفر) و دارای مدرک تحصیلی لیسانس ۷۱/۱٪ (۲۱۶ نفر) بودند (جدول ۱). در این مطالعه میانگین امتیاز شادی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود برابر با ۱۲۳ از ۱۴۵ بود.

جدول ۱- مشخصات دموگرافیک افراد تحت مطالعه

مشخصات دموگرافیک	تعداد	درصد
تحصیلات		
کمتر از لیسانس	۸	۲۶
لیسانس	۲۱۶	۷۱/۱
کارشناسی ارشد	۶۵	۲۱/۴
دکتر	۱۵	۴/۹
جنسیت		
مرد	۱۹۹	۶۵/۵
زن	۱۰۵	۳۴/۵
سن		
کمتر از ۳۰ سال	۲۵	۸/۲
۳۱ تا ۴۰ سال	۹۷	۳۱/۹
۴۱ تا ۵۰ سال	۱۵۳	۵۰/۳
۵۱ تا ۶۰ سال	۱۹	۶/۳
بالای ۶۰ سال	۱۰	۳/۳
سابقه کار		
زیر ۵ سال	۴۰	۱۳/۲
۶ تا ۱۰ سال	۱۳۰	۴۲/۸
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۲۱	۳۹/۸
۱۶ تا ۲۰ سال	۶	۲
بالای ۲۱ سال	۷	۲/۲

به منابع انسانی فقط به‌عنوان یک منبع سازمانی نگاه می‌کردند تا بتوانند با کمترین هزینه، بیشترین بهره‌وری را از انسان‌ها به‌دست آورند. سازمان باید منابع انسانی را به‌عنوان منبع قدرت، اهرم نفوذ و ضامن استمرار و بقا سازمان پندارد. سازمان‌هایی که از تسهیم اطلاعات و دانش میان کارکنانش حمایت می‌کنند بیشتر می‌توانند فرآیندهای شادی و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشند. در سازمانی که به فرهنگ و منابع انسانی‌اش و تبادل دانش، ایده‌ها و پیشنهادها کارکنان توجه می‌کند بهتر می‌تواند عملکرد شغلی افراد و عملکرد سازمانی را بهبود بخشد (۱۲).

داشتن یک گروه مدیریتی که نسبت به بهبود شادی و عملکرد شغلی وفادار باشند؛ توجه به راه‌های ارتباطی کارکنان با یکدیگر و با مدیران؛ درک و پذیرش ارزش اطلاعات و دانش کارکنان به‌عنوان یک ابزار استراتژیک؛ داشتن قابلیت و تمایل به تغییرات؛ آرایه روش‌های مؤثر برقرای ارتباطات افقی، عمودی و مورب؛ داشتن انگیزه و علاقه جهت بهتر شدن؛ تمایل به درگیر کردن کارمندان در فرآیند کار به‌صورت مشارکتی؛ اعتقاد به این امر که کارمندان از توانایی خود به‌طور کامل بهره‌برداری کرده‌اند؛ پذیرش یک سیستم باز با توجه به سهیم شدن در اطلاعات و دانش کارکنان از جمله مواردی هستند که در شادی و بهبود عملکرد مؤثر هستند.

References

1. Seied Javadin R. Fundamentals of human resources management. 4th ed. Tehran: Colleague of Management pub; 2008.
2. Hersi P, Blanchard K. Management of organizational behavior, human resources utilization. Translated to Persian by: Kabiri G. Tehran:SID pub;1996.
3. Michael Argyle. The Psychology of happiness. Translate to Persian by: bahrami F, GohariAnaraki M, NesharDoost HT. Isfahan: Jahad Daneshgahi pub;2003.
4. Karlson R. Happy life. Translated by: Sharifi Darami P. Tehran : Ravansanji pub;2001.
5. Pahlevan Sadeq A, Bakhtiar Nasrabad HA. Happiness program education of Fordyce and its effect on level of happiness in martyrs' and veterans' family. Medical Daneshvar 2010;17:35-46.[Persian].
6. Alvani M. General management. 25th ed. Tehran: Tee pub;2005. [Persian].
7. Farhangi A. Human relations. Tehran: Khadam-t-e-Farhangi-e-Rasa pub;2000.[Persian].
8. Gaotri H. Popular participation in development in participation in development in unsure Paris. Group and Organization Management 1986;27:354-66.
9. Rajabzadeh M. Happiness in religious teaching [dissertation]. Mahshad: Islamic School;2010.
10. Rabinz A. Organizational behavior. Translated to Persian by: Parsaiaian A. Arabi SM. Tehran: Office of Cultural Research;1998.
11. Rezaian A. Management of organizational behavior. Concepts, theories and applications. 11th ed. Tehran: Elm-o-Adab pub;2008.
12. NeshatDoost HT, Mehrabi HA, Nouri N, Kalantari M, Palahang H, Soltani I. Predicting factors of happiness in mobarekhesteal company personnel. The Journal of Applied Sociology 2009;1:105-18.

(۱۸) و عسگری و همکاران (۲۰) و محمدباقر علیزاده اقدم و همکاران (۱۹) همخوانی دارد به‌طوری‌که بین فرهنگ و نشاط کارکنان و اعتقاد و باور و نشاط سازمانی و بین مشارکت و نشاط سازمانی کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌داری گزارش شده است.

براساس نتایج محققین مختلف ابعاد شادی همبستگی معناداری با عملکرد دارد. اما میزان ضریب همبستگی در سازمان‌های مختلف می‌تواند متفاوت باشد. در بررسی‌های انجام شده در سازمان‌هایی که منابع انسانی به‌طور موقت و پاره وقت فعالیت می‌کنند این میزان همبستگی کم‌رنگ‌تر و در شرکت‌هایی نظیر شرکت‌های مخابرات و نفت این میزان همبستگی بسیار قوی‌تر بوده است. این تفاوت می‌تواند به دلیل عدم وابستگی افراد به سازمان و نبود اعتماد در بین اعضاء باشد (۱۲-۱۵).

وجود همبستگی بالا بین شادی و ابعاد آن با عملکرد سازمانی مدیران را بر آن می‌دارد تا با توجه به اهمیت بالای عملکرد در سازمان، به این نکات توجه کرده و استراتژی‌های عملیاتی مؤثری را در این راستا به کار گیرند. شادی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد کیفیت زندگی کارکنان است که با راه‌کارهایی از جمله توجه به پرداخت منصفانه و برقراری عدالت که موجب انگیزش کارکنان می‌شود می‌تواند در بهبود عملکرد مؤثر باشد. افراد با بیان ایده‌ها و آزادی در بیان احساساتشان زمینه مشارکت علمی و فکری بیشتری را خواهند داشت تا از این طریق نقش بیشتری در افزایش عملکرد داشته باشند. از سوی دیگر شرایط محیطی ایمن و بهداشتی و توجه به فرصت‌های شغلی بهتر برای آشکار نمودن مهارت‌های آموخته نیز می‌تواند تضمین‌کننده امنیت شغلی پایدار و اطمینان خاطر فرد باشد تا از این طریق شادی بیشتری داشته باشد. دسترسی به اطلاعات و حفظ عزت نفس فرد در سازمان از نکات دیگری است که در شادابی فرد می‌تواند برای بهبود عملکرد وی در سازمان مؤثر باشد. اما در نهایت لازم است که سازمان با توجه به اقتضائات خاص هر موقعیت و متناسب با شرایط خاصی که در سازمان پیش می‌آید از تاکتیک‌های متناسب استفاده کرده تا بتواند بدین وسیله موجبات شادی و بهبود عملکرد کارکنان که سرمایه رقابتی سازمان هستند را فراهم سازد.

با بهبود شادی و به‌دنبال آن بهبود سطح عملکرد در یک سازمان حداقل دستاوردهایی که می‌توان به آنها دست یافت عبارتند از (۱) بهبود مستمر و مداوم روش کار یا مهارت تغییر به بهترین شیوه‌ها و کیفیت کالاها و خدمات (۲) آرایه خدمات بهتر به مشتریان و بازار با استفاده از نیروی انسانی و همه منابع ساختاری در دسترس.

برای رسیدن به عملکرد بالا در الگوی سنتی، سازمان‌ها و افراد اغلب تمایلی به توجه عوامل انسانی نداشتند و تنها از نیروی انسانی به‌عنوان یک نیروی کاری که تنها با پول برانگیخته می‌شود می‌نگریستند. آنها

13. Taali H. Survey on the effects of labor quality of life on productivity in IRI banks workers [dissertation]. University of Tehran: Colleague of Sciences; 1995. [Persian].
14. Amolim F. Survey on the relation between quality of life and performance in employee of Islamic Azad University, Sari Branch. School of Management [dissertation]. Tehran: Islamic Azad Univ. (Roodehen Branch); 2009.
15. Aiadatm A, Sharifi T, Shalamzari GH. Survey on the level of happiness at Chahrmahal-o-Bakhtiari department of education [dissertation]. ShahreKord: Islamic Azad Univ. (ShahreKord Branch); 2001. [Persian].
16. Shojaee G. The relationship between quality of work life and organizational performance staff at the Azad University [dissertation]. 2009. [Persian].
17. Alipoor A, Noorbala AA. A preliminary evaluation of the validity and reliability of the Oxford happiness questionnaire in students in the universities of Tehran. *IJPCP* 1999;5:55-66.
18. Zarei Matin H, Jandaghi GR, Haghgooyan Z. The identifying of factors of happiness at work and survey that factors in administrative organizations. *Iranian Public Administration* 2009;1-2:35-48.
19. Alizadeh Aghdam M, Abbaszade M, Habibzade A, Eadi S. The relationship between happiness and a sense of security (aspects of) the people (Islamic Azad University of Tabriz University students). *Social Development and Welfare Planning* 2014;6:223-48.
20. Asgari GH, Mohammadi M, Ismaeilzadeh M. Examining the fun factors and age differences in attitudes toward workplace fun in modern companies. *Journal of Public Administration* 2013;5:149-66.



The Study of Relation of Happiness and Performance of Employees at Shahrood Medical Sciences University

Morad Ali Bagheri^{1*}

1- Shahroud University of Medical Sciences, Shahroud, Iran.

Received: 17 November 2015, Accepted: 5 March 2016

Abstract:

Introduction: Happiness and joy as one of the most important human psychological needs, has always occupied the human mind, because of its effect on formation of human personality and in generally on the whole of human life and creation of cheerfull organization is a strategic need for its long term success. The aim of the study was to investigate the relation of happiness and performance of employees at Shahrood Medical Sciences University.

Methods: In this research, happiness in 10 key dimensions, including organizational learning, Self- disclosure, participation, organizational justice, positive thinking, flexible structure, meaning ful work, interesting work, security and interaction with colleagues, has been studied with the oxford happiness and hersey and gold smith questionnaire. Pearson correlation coefficient and multi linear regression statistical analysis is used for data analysis at software SPSS 19.

Results: Results showed that there are significant correlation between organizational performance with participants with the correlation coefficient equal 0.87, interested in working (0.79), organizational learning (0.78) and justice whith (0.75), respectively, and the next rank is for happiness (0.73).

Conclusion: According to the results, managers must look for practical and functional strategies to increase the level of gappiness of employees in which their performance will be imprived.

Keywords: Happiness, Performance, Organizational learning, Participation, Justice.

Conflict of Interest: No

*Corresponding author: M.A. Bagheri, Email: bagheri.moradali@gmail.com

Citation: Bagheri MA. The study of relation of happiness and performance of employees at Shahrood medical sciences university. Journal of Knowledge & Health 2016;11(2):54-59.