



بررسی عوامل تاثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار

دکتر غلامرضا ملک زاده^۱

استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد

سیده نرگس راهنما

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده- نشاط در محل کار به چگونگی رضایت افراد نسبت به کار و زندگی آنها اشاره دارد. مفهوم نشاط با رفاه ذهنی فرد مرتبط است. نشاط در محل کار برای بهبود بهره وری در هر سازمانی بسیار حیاتی است. افراد با نشاط افرادی مولد هستند در حالی که افراد ناخشنود که نشاط را تجربه نمی کنند به وظایف خود توجه کامل ندارند. برخی محققان معتقدند سازمان هایی که قادر به حفظ شادی طولانی مدت در محل کار هستند احتمالاً قادر به حفظ و افزایش بهره وری خواهند بود. بنابراین آنها باید آگاه باشند که چه عواملی بر نشاط کارکنان اثر گذار است تا به گونه ای موثر نشاط در محل کار را افزایش دهند. در این مقاله مفاهیم و تعاریف مربوط به نشاط در محل کار ارائه شده است و سپس اهمیت نشاط در محل کار را مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. با مطالعه ی ادبیات پژوهش و بررسی پیشینه ی تحقیق، به ارائه و بررسی عوامل تاثیر گذار بر نشاط در محل کار پرداخته شد و در نهایت مدل مفهومی عوامل تاثیرگذار بر نشاط در محل کار ارائه گردید.

کلید واژه- نشاط، محل کار، رفاه ذهنی، بهره وری

۱- مقدمه

کار یکی از ابعاد مهم زندگی افراد است [۱]. کار افراد در ازای جبران خدمات پولی از جمله دستمزد یا سایر مزایا صورت می گیرد و یا در ازای دریافت پاداش های غیرپولی از جمله تحقق نیازهای روانشناختی انجام می شود [۲]. در دنیای در حال تغییر کنونی، دنیای کار به سرعت در حال تغییر است. محیط در حال تغییر کار (به طور مثال بین المللی شدن روز افزون کسب و کار، تکنولوژی های جدید و فعالیت های نوین سازمانی)، ماهیت در حال تغییر کار را در پی دارد [۳]. ماهیت کار تحت عنوان "محتوای واقعی شغل یا ویژگی های کار" تعریف می شود. براساس دیدگاه مدیریت منابع انسانی، اقدامات مدیریت منابع انسانی از جمله کوچک سازی، برون سپاری، و استخدام موقت، بر ماهیت و محدوده کار تاثیرگذار است [۴]. کوچک سازی و تجدید ساختار شرکت ها که با هدف کاهش نیروی کاری در جهت بهبود عملکرد سازمانی انجام می شود نارضایتی کارکنان از شغل خود را در پی دارد. کارکنانی که عدم امنیت شغلی را تجربه می کنند، نسبت به سازمان خود تعهد پایین تری دارند و تمایل به ترک شغل دارند. رضایت شغلی کارکنان تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد. اگر کارکنان نسبت به شغل خود رضایت داشته باشند، بهره وری آنها افزایش خواهد یافت. امروزه سازمانهای سالم، سازمانهایی هستند که به همان اندازه که به تولید و بهره وری اهمیت می دهند به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. با سلامت افراد، سلامت سازمان نیز تضمین خواهد شد و سازمان سالم می تواند از بهره وری، توانمندی و کارایی لازم برای دنیای توأم با رقابت برخوردار شود. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی گردد [۵] از نظر کامپتون مهم ترین عامل در سلامت روانی نشاط می باشد. توجه به نشاط کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه هایی برای نشاط کارکنان راهی موثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است [۶]. در بهداشت روانی

انویسنده مسئول



شادمانی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می دهد و از طرف دیگر به افزایش رضایتمندی و در نتیجه بهره وری منجر می گردد. بر اساس مطالعات پیشین (به طور مثال کوئیک، ۲۰۰۴؛ رگو و کان ها، ۲۰۰۸) کارکنان خوشحال کارکنان مولد هستند [۷] در مقابل ناخشنودی و عدم نشاط در محل کار باعث کاهش بهره وری خواهد شد [۸]. نشاط از سویی عواطف مثبت پرسنل را افزایش می دهد و از طرفی باعث کاهش عواطف منفی آنان می شود و در نتیجه افزایش بهره وری را سبب می شود. نشاط برای همه افراد در همه فرهنگ ها مفهومی عام است چراکه هر فردی جویای شادی و نشاط است. نشاط به رفاه و سلامت ذهنی و یا رضایت از زندگی افراد مرتبط است. بنابراین نشاط در محل کار به رضایت زندگی و کار افراد یا رفاه و سلامت ذهنی در محل کار اشاره دارد. نشاط در محل کار هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است با این وجود تحقیقات در مورد نشاط کارکنان در سازمان ها محدود است [۹]. سال های بسیاری است که توجه به سلامت جسمی کارمندان مورد توجه بوده است ولی توجه به سلامت روحی آنها چندان مورد توجه قرار نگرفته است. تا اندک زمانی پیش به وضعیت سلامت روحی کارکنان در محیط کار توجه نمی شد و حتی آموزشی هم در زمینه چگونگی ارتقاء سلامت روحی برای کارکنان وجود نداشت و با وجود اهمیت علمی و اخلاقی این موضوع سازمانهای کمی بودند که این موضوع را مورد توجه قرار داده باشند به منظور فراهم نمودن دانش کافی در زمینه نشاط، تحقیقات بیشتری باید صورت گیرد. در این مقاله با بررسی ادبیات پژوهش و مطالعات پیشین عوامل تاثیرگذار بر نشاط کارکنان در محیط کار مورد بررسی قرار می گیرد و مدل مفهومی ارائه می گردد که می تواند برای سایر تحقیقات در این زمینه مورد استفاده واقع شود.

۲- نشاط در محل کار

نشاط به تجربه مکرر حالات و عواطف مثبت و احساس رضایت کلی نسبت به زندگی اشاره دارد [۱۰]. نشاط در محیط کار زمانی حاصل می شود که فرد جهت دست یابی به اهداف کاری خود از توانایی ها و استعدادهای خود استفاده می نماید [۱۱]. استعدادها شامل مجموعه ای از توانایی های ذهنی، جسمی، روانی است که در درون هر فرد به طور متفاوت وجود دارد. توانمندی های درونی سرمایه های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهد کرد [۱۲]. برای تسخیر قلب های مشتریان، سازمان به کارکنانی نیاز دارد که نسبت به کار خود تعلق خاطر داشته باشند و به طور فعال اشتیاق و نشاط خود را به مشتریان انتقال دهند. رضایت مشتریان امری بسیار حیاتی در کسب و کار است. به منظور داشتن مشتریان با نشاط، رضایتمند و وفادار، سازمان ها باید کارکنانی با نشاط، رضایتمند و وفادار داشته باشند. دکتر لورل ادموند و جسیکا رایس-جونز مدت طولانی در مورد نشاط در محل کار به تحقیق و بررسی پرداخته اند. براساس یافته های آنان نشاط در محل کار تحت این عنوان تعریف می شود: " به کارگیری آگاهانه از منابعی که دارا هستید به بهترین شکل ممکن برای غلبه بر چالش هایی که با آن روبه رو هستید. به طور فعال لذت بردن از فرازها و مدیریت کاستی ها به شما کمک خواهد کرد عملکرد خود را بهبود بخشید و به توانایی های بالقوه خود دست یابید و این نه تنها موجب نشاط شما می شود بلکه نشاط سایر افراد را که تحت تاثیر آنچه که شما انجام می دهید قرار می گیرند و از آن انرژی دریافت می کنند نیز در پی دارد." [۱۳]. ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه با دوستان، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می تواند در رشد عواطف و به ویژه نشاط مهم باشد. همچنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آنها در امور مربوط به کار و سازمان می تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثر گذار باشد. افراد با خواسته ها و آرزوهایی به سازمان می پیوندند؛ هماهنگی و همسویی سازمان با این آمال در افراد ایجاد نشاط می نماید این شادی و خوشنودی خود باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش میزان تولید و خدمات و وفاداری افراد به سازمان شده و از این رهیافت سازمان نیز از سلامت و پویایی برخوردار می شود. در پرتو شادی است که انسان می تواند خویش را بسازد و خود را برای آینده کاری و افراد موفق در محیط زندگی و اجتماع آماده کند. شادی و نشاط ماده اولیه تغییر جامعه و تحول و تکامل درونی انسان ها است [۱۴]. در محیط بانشاط و خرسند، تولید بهتر، اشتغال بیشتر و اقتصاد سالم تر خواهد بود. در محیط شاد، ذهن پویا، زبان گویا و استعداد شکوفا می شود [۱۵].



۲-۱- اهمیت نشاط در محل کار

پروفسور ادوارد دینر در دانشگاه ایلی نویز، از پیشگامان تحقیقات در زمینه نشاط خاطر نشان می کند که هیچ کس نمی تواند به فردی بگوید تو باید بانشاط باشی و مجموعه شرایطی وجود ندارد که تضمین کند فرد با تجربه آنها لزوماً با نشاط خواهد بود. نشاط یک احساس کاملاً ذهنی از رفاه و خوشی است که از سوی فرد تجربه می شود و مشخصه آن وجود هیجانات مثبت و عدم وجود هیجانات منفی است. افراد می توانند اظهار داشته باشند که خوشحال هستند یا خیر اما ناظران خارجی قادر نخواهند بود قضاوت مشابهی داشته باشند چراکه نشاط کاملاً ذهنی است. این مسئله که آیا کارکنان خوشحال بر عملکرد شرکت تاثیرگذار هستند نزدیک به یک قرن است که مورد سوال قرار می گیرد. تحقیقاتی که اخیراً در این زمینه در دانشگاه تام رایت نوادا و دانشگاه راسل آریزونا صورت گرفته است حاکی از آن است که کارکنان بانشاط عملکرد شغلی بهتری را نشان می دهند و به عبارتی کارکنان بانشاط کارکنان بهتری خواهند بود. علاوه بر این آنها اظهار دارند کارکنان بانشاط نسبت به فرصت ها در محیط کاری حساسیت بیشتری دارند و برای همکاران خود بیشتر مفید واقع می شوند و خوش بینانه تر عمل می کنند و دارای اعتماد به نفس بیشتری هستند که همه این ویژگی ها برای سازمان مثبت و سازنده است [۱۶]. در گذشته بسیاری بر این باور بودند که محیط کار، محیطی جدی و در تضاد با شادی است و این تصور نادرستی است که فرد فکر کند می تواند هم کار کند و هم شاد باشد. اما امروزه، بعد از سال ها تلاش، بسیاری از شرکت ها به منظور یافتن راهی در جهت بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده اند و افزایش نشاط در سازمان را به عنوان یکی از اولویت های اساسی شناسایی کرده اند.

۳- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در مطالعات گوناگون به تاثیر عوامل مختلف بر نشاط پرداخته شده است. به طور مثال پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه رضایت شغلی با شادی و سرزندگی" «در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان» از سوی تقی زاده (۱۳۸۵) به انجام رسیده است. جامعه آماری شامل ۴۵۴ نفر عضو هیأت علمی بوده است. یافته پژوهش نشان داد که بین شاخص های ماهیت کار، همکاران، حقوق، فرصت های ارتقا و ترفیع، رضایت شغلی و شادی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اما بین سن، جنس، سابقه کار، وضعیت تأهل و مرتبه علمی رابطه ای وجود ندارد [17]. نیک نام (۱۳۹۰) پایان نامه ای با عنوان "بررسی رابطه نشاط آفرینی و عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهر شیراز" انجام داده است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان ادارات دولتی ستادی شهر شیراز تشکیل می دهند. یافته های تحقیق بیانگر آن است که بین نشاط آفرینی در محیط کار و ابعاد عملکرد کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بر اساس نتایج بدست آمده در رتبه بندی، بیشترین تأثیر بر نشاط را بعد کیفیت زندگی کاری از ابعاد عملکرد داشته است [18]. زارعی متین و همکاران در مقاله ای با عنوان «شناسایی مؤلفه های شادی در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه ها در سازمان های اجرایی استان قم» به پژوهش در مورد مؤلفه های نشاط پرداختند. نمونه ی مورد نظر آنها 134 نفر از کارکنان سازمان های منتخب در استان قم بودند. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که در سازمان های منتخب استان قم مؤلفه های یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی و ساختار منعطف در وضعیت نامناسب و مؤلفه های معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران در وضعیت متوسط می باشد [19]. انصاری و همکاران در پژوهش خود با عنوان "بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران" به بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارمندان شرکت ملی حفاری اهواز بوده است. متغیرهای مستقل این تحقیق برای سنجش شادی در محیط کار، جنس، سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی، نوع شیفت کاری، سابقه کار، درآمد ماهیانه، خلاقیت، امنیت شغلی، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی، اوقات فراغت، مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی بود. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین متغیرهای سن، وضعیت تأهل، خلاقیت، امنیت شغلی، سابقه کار، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی، اوقات فراغت، مدیریت مشارکتی و رضایت شغلی با شادی در محیط کار، رابطه مستقیم و معنا داری وجود دارد و بین جنس، تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی، نوع شیفت



کاری و میزان درآمد ماهیانه با شادی در محیط کار رابطه معنادار وجود ندارد [20]. فیلیپس (۱۹۷۶) در پژوهش خود تحت عنوان « مشارکت اجتماعی و شادی » که جامعه آماری آن شامل افراد بزرگسال نیوها مشایر آمریکا و حجم نمونه این پژوهش 750 نفر بود به بررسی رابطه مشارکت اجتماعی و شادی پرداخت، نتیجه پژوهش حاکی از آن است مشارکت اجتماعی موجب افزایش سطح شادی و سایر عواطف مثبت می گردد [21]. لو و شیخ (۱۹۹۷) پژوهشی را با عنوان « بررسی همبستگی عوامل شخصیتی با شادی » بر روی ۴۹۱ نفر از شهروندان کوشینگ تایوان انجام دادند که نتایج آن نشان می دهد که روابط اجتماعی، بیشترین ارتباط با شادی افراد مورد مطالعه دارد [22]. هیلز و آرگایل (۱۹۹۸) با انجام پژوهشی تحت عنوان (تجارت مذهبی و موسیقیایی و ارتباط آنها با شادی) به این نتیجه دست یافتند که تجارب مذهبی و موسیقیایی تا حدودی در ایجاد نشاط مؤثرند یکی از نتایج این پژوهش این است که تأثیر مثبت موسیقی و مذهب بر نشاط بواسطه این است که روابط اجتماعی افراد را توسعه می دهند [23]. دمیر و دیگران (۲۰۱۱)، در پژوهش خود با عنوان " من برای دوستان خود مهم هستم، بنابراین من خوشحال هستم." به بررسی رابطه میان دوستی و نشاط پرداخته است. نتیجه پژوهش ارتباط مثبت بین دوستی و نشاط را نشان می دهد [24]. موهانتی (۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان " اثر نگرش مثبت بر نشاط و دستمزد" به بررسی تأثیر نگرش بر نشاط و نیز ارتباط نگرش با دستمزد به واسطه نشاط پرداخت. نتیجه تحقیق نشان می دهد نگرش مثبت کارکنان علاوه بر اینکه تأثیر مستقیم بر دستمزد آنها دارد بلکه به واسطه نشاط نیز به طور غیر مستقیم دستمزد را تحت تأثیر قرار می دهد [25]. تادیک و دیگران (۲۰۱۳) در مقاله خود با عنوان " نشاط معلمان در محل کار" به دنبال پاسخ به این پرسش بود که آیا خود انگیزی از یک وظیفه کاری به وظیفه کاری دیگر در نوسان است؟ نتیجه تحقیق نشان داد خود انگیزی اثر منفی درخواست های شغلی بر نشاط را خنثی می سازد [26]. محققان تأثیر عوامل مختلف را بر نشاط افراد مورد بررسی قرار داده اند، براساس ادبیات پژوهش (به طور مثال انگنر و دیگران، ۲۰۱۱؛ دمیر، اوزن، دوگان، بلیک و تایلر، ۲۰۱۱؛ موهانتی، ۲۰۰۹، تادیک، باکر و اورلمانز، ۲۰۱۳) مولفه های نشاط در محل کار مشخص شدند. روابط بین مولفه ها (از جمله جایگاه شغلی، درآمد، دوستی و فعالیت های کاری و سایر عوامل تأثیرگذار بر نشاط) و نشاط، در مطالعات پیشین مورد تأیید قرار گرفته است، که در ادامه به آن پرداخته می شود.

جدول ۱- مؤلفه های نشاط در محل کار

مؤلفه های نشاط	نتایج و یافته ها	پژوهش های انجام گرفته
وضعیت اشتغال	اشتغال تمام وقت اثر مثبت بر نشاط کارکنان دارد. عدم اشتغال موجب ناخشنودی افراد می گردد. عدم اشتغال رابطه منفی با رفاه ذهنی افراد دارد. کارکنانی که به صورت داوطلبانه کار پاره وقت انجام می دهند بانشاط تر از کارکنان تمام وقت هستند.	موهانتی (۲۰۰۹) السینا، دی تلا و مک کلاچ (۲۰۰۴)، کشاورز و وفائیان (۲۰۰۷) اوه تاک (۲۰۱۲) دولان، پیس گود و وایت (۲۰۰۸) نیکو لو و گراهام (۲۰۱۴) تی سو و لی یو (۲۰۰۱) پاول، سی گرز و ولاسلام (۲۰۰۸) سه لیم (۲۰۰۸)
درآمد	درآمد شخصی افراد بر نشاط آنها تأثیرگذار است.	بیس واز دینر، ویترسو و دی نر (۲۰۱۰) نب و راتزل (۲۰۱۰) گنجی (۲۰۰۸)



<p>انگنر و دیگران(۲۰۱۱) کمپ بل(۲۰۱۳) همیلتون(۲۰۰۷) دمیر و دیگران(۲۰۱۱) نف(۲۰۱۲) بدر، هاشیم و زهاریم(۲۰۱۳) اسنو(۲۰۱۳) گل پرور و عابدینی(۲۰۱۴) شارون اس. اندرو(۲۰۱۱)-تقی زاده (۲۰۰۴)- نیک نام(۲۰۱۱)</p>	<p>روابط دوستانه مثبت در محل کار بر نشاط کارکنان اثرگذار است. اگر افراد وظایف شغلی خود را مهم و خاص تلقی کنند، احساس شادمانی خواهند داشت. سلامت جسمی به وجود آورنده نشاط است امنیت فیزیکی باعث ایجاد نشاط می گردد ثروت برانگیز است برخی محرک های نشاط مرتبط با جامعه و اجتماعی است که فرد به آن تعلق دارد. هنگامی که فرد احساس می کند با وی منصفانه برخورد می گردد، در او ایجاد نشاط می شود. فردی که احساس توانمندی می کند و استقلال در کار را تجربه می کند فردی با نشاط خواهد بود. تجربه احساسات مثبت در محل کار موجب نشاط فرد می گردد. احساس هدفمندی اگر کار فرد به گونه ای باشد که انجام وظایف خود را ارزشمند تلقی کند، باعث نشاط فرد می شود. تعادل کار-زندگی اگر کار فرد موجب اختلال در زندگی شخصی فرد نشود در فرد ایجاد نشاط خواهد کرد.</p>	<p>دوستی فعالیت های کاری سلامت جسمی امنیت فیزیکی ثروت هویت اجتماعی عدالت استقلال هیجانان مثبت احساس هدفمندی تعادل کار-زندگی</p>
--	--	--

۱-۳ مولفه های نشاط

۱-۱-۲ وضعیت اشتغال

وضعیت اشتغال به شرایط مربوط به استخدام که فرد در آن قرار دارد، اشاره دارد [27] نشاط افراد به وضعیت اشتغال آنان بستگی دارد (به طور مثال شاغل بودن یا بیکاری، اشتغال تمام وقت یا پاره وقت) [28] کارکنان معمولاً به دنبال امنیت استخدام هستند [29] عدم اشتغال افراد را غمگین می سازد [30]. تجربه عدم اشتغال آنان یا ترس از بیکاری می تواند باعث کاهش نشاط در افراد گردد [31]. به ویژه افرادی که برای روابط خانوادگی ارزش قائل می شوند چنانچه وضعیت عدم اشتغال آنان مشکلاتی را برای خانواده آنها در پی داشته باشد، بیشتر موجب ناراحتی و فقدان نشاط در آنان می گردد [32]. تاثیر عدم اشتغال بر نشاط افراد در مطالعات



گونگون مورد تأیید قرار گرفته است، اما در مورد تاثیر احتمالی اشتغال تمام وقت و پاره وقت نیاز به تحقیقات بیشتری است [33]. برگر (۲۰۰۹) در پژوهش خود که در زمینه اشتغال مادران و نشاط انجام گرفت بیان نمود سطح رضایت از زندگی کارکنان پاره وقت نسبت به کارکنان تمام وقت، پایین تر است. [34]. با این وجود کارکنانی که به صورت داوطلبانه کار پاره وقت را انتخاب نموده اند نسبت به کارکنان تمام وقت از نشاط بیشتری برخوردار هستند [35]. براساس پژوهش های موهانتی (۲۰۰۹) استخدام تمام وقت تاثیر مثبت بر نشاط کارکنان دارد [36]. السی نا، دی تلا و مک کالوج (۲۰۰۴) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که عدم اشتغال موجب فقدان نشاط در افراد می گردد [37]. دولان، پیس گود و وایت (۲۰۰۸) در پژوهش خود به تاثیر منفی عدم اشتغال بر رفاه ذهنی افراد اشاره کردند [38]. بر اساس یافته های حاصل از پژوهش نیکولووا و گراهام (۲۰۱۴) کارکنانی که داوطلبانه به صورت پاره وقت کار می کنند با نشاط تر از کارکنان تمام وقت هستند [39].

۳-۱-۲ درآمد

درآمد به دستمزد و حقوق افراد اشاره دارد [40]. پژوهش های انجام گرفته از سوی کاپورال، جورجلیس، سیت سیانیس و یین (۲۰۰۹) رابطه قوی بین درآمد و میزان رضایت از زندگی فرد را مورد تأیید قرار داده است [41]. این به آن دلیل است که افرادی که درآمد بالاتری دارند از فرصت های بیشتری برای خرید کالاها و خدمات مطلوب برخوردار خواهند بود. علاوه بر این افراد درآمد خود را با سایرین مقایسه می کنند، چنانچه این مقایسه منصفانه به نظر برسد نشاط بیشتری در افراد ایجاد می گردد [42]. اوشیو و کوبایاشی (۲۰۱۱) ادعا می کنند که افرادی که نابرابری درآمد را تجربه می کنند از نشاط کمتری برخوردار خواهند بود [43]. در مقابل هاپ کینز استدلال می کند که نابرابری درآمد تاثیر مثبتی بر نشاط افراد رقابتی که درآمد بیشتری از سایرین کسب می کنند، دارد [44]. این بدان علت است که افراد رقابتی تلاش می کنند بین پاداش های خود و سایرین تفاوت ایجاد کنند [45]. درآمد بالاتر ممکن است باعث نشاط آنان گردد حتی اگر برای سایر افراد نابرابر به نظر برسد [46]. براساس پژوهش های انجام گرفته از سوی نب و راتزل (۲۰۱۰)، انگ تر (۲۰۱۱)، کامپ بل (۲۰۱۳)، همیلتون (۲۰۰۷) و دمیر (۲۰۱۱)، درآمد شخصی افراد بر نشاط آنها تاثیرگذار است.

۳-۱-۳ دوستی

دوستی به روابط صمیمانه در میان دوستان اشاره دارد. افراد دوستی خود را از طریق هیجانانگیز و رفتار خود ابراز می کنند. دوستی در محل کار به روابط دوستانه افراد با همکاران، افراد زیرمجموعه و افراد مافوق خود اشاره دارد. دوستی در محل کار بر بهره وری سازمانی و نگرش کارکنان نسبت به شغل خود تاثیر مثبت دارد [47]. بسیاری از پژوهش ها رابطه میان روابط بین فردی و نشاط را نشان می دهد [48]. نف (۲۰۱۲)، بادر، هاشیم و زهاریم (۲۰۱۳) و نیز اسنو (۲۰۱۳) در پژوهش خود اظهار داشته اند که دوستی مثبت در محل کار نه تنها بر نشاط افراد تاثیر گذار است بلکه بر بهره وری نیز اثرگذار است [49]. گروه های دوستی نسبت به کار خود تعهد بیشتر و بهره وری بالاتری دارند. کارکنانی که دوستی معناداری میان آنها حاکم است نسبت به افراد تنها، شادتر هستند [50]. رایت (۲۰۰۵) نیز اظهار داشته است افراد تنها، نشاط کمتری را تجربه می کنند [51]. افرادی که روابط دوستانه قابل توجهی با یکدیگر دارند، افراد شاد و بانشاطی هستند چراکه دوستان خوب با یکدیگر رفتار مناسبی دارند [52]. کارکنان بانشاط غالباً افراد اجتماعی هستند که دوستان بیشتری دارند [53].

۳-۱-۴ فعالیت های کاری

فعالیت های کاری به مجموعه فعالیت ها و وظایفی اشاره دارد که توسط کارکنان انجام می شود [54]. برخی کارکنان با انجام فعالیت های کاری خود احساس خوشحالی می کنند در حالی که برخی دیگر تجارب منفی در کار خود دارند [55]. افراد ممکن است سطوح مختلفی از نشاط را در کار خود تجربه کنند. واریس زاک و کینگ (۲۰۰۱) و تادیک (۲۰۱۳) در پژوهش های خود به این نتیجه دست یافته اند که فعالیت های ویژه کاری به گونه ای مثبت با نشاط در ارتباط است [56]. بر اساس پژوهش انجام گرفته از سوی گل پرور و عابدینی (۲۰۱۴) هنگامی که افراد وظایف کاری خود را ویژه و خاص درک می کنند، بانشاط تر خواهند بود [57].



۴- سایر عوامل تاثیرگذار بر نشاط

در تحقیقات گوناگون عوامل متعدد تاثیرگذار بر ایجاد نشاط مورد بررسی قرار گرفته اند. اندرو (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود به این عوامل اشاره کرده است [58]:

۴-۱ سلامت جسمی

سلامت جسمی به وجود آورنده نشاط است، البته سطح پایه ای از سلامتی ایجاد نشاط می کند اما بدین معنا نیست که سلامتی بیشتر موجب نشاط بیشتر می گردد.

۴-۲ امنیت فیزیکی

باعث ایجاد نشاط می گردد، گرچه امنیت بیشتر لزوماً به وجود آورنده نشاط بیشتر نیست.

۴-۳ ثروت

ثروت نشاط برانگیز است اما در بسیاری موارد تنها تا یک نقطه معین، هنگامی که استطاعت مالی فرد بیش از هزینه های معمول روزانه زندگی است، ثروت بیشتر به طور فزاینده ای با نشاط کمتر همراه می شود و نه بیشتر. سطح بالای ثروت موجب افزایش پیچیدگی و نگرانی ها می گردد چراکه فرد همواره نگران از دست دادن آن سطح از ثروتی است که به دست آورده است.

۴-۴ هویت اجتماعی

برخی محرک های نشاط مرتبط با جامعه و اجتماعی است که فرد به آن تعلق دارد. افراد با توجه به موقعیتی که در جامعه مرتبط دارند احساس هویت می کنند و برای آن جامعه احترام قائل هستند. حس غرور مثبت و احترام نسبت به گروهی که فرد به آن تعلق دارد، هویت مثبت ایجاد می کند. حس غرور مثبت فرد نسبت به شرکت خود و هویت یافتن با آن باعث ایجاد نشاط در فرد می گردد. علاوه بر این برخی عوامل در پژوهش های پیشین به عنوان محرک های نشاط معرفی شده اند:

۴-۵ عدالت: هنگامی که فرد احساس می کند با وی منصفانه برخورد می گردد، در او ایجاد نشاط می شود.

۴-۶ استقلال: فردی که احساس توانمندی می کند و استقلال در کار را تجربه می کند فردی با نشاط خواهد بود.

۴-۷ هیجانانگیز: تجربه احساسات مثبت در محل کار موجب نشاط فرد می گردد.

۴-۸ احساس هدفمندی: اگر کار فرد به گونه ای باشد که انجام وظایف خود را ارزشمند تلقی کند، باعث نشاط فرد می شود.

۴-۹ تعادل کار-زندگی: اگر کار فرد موجب اختلال در زندگی شخصی فرد نشود در فرد ایجاد نشاط خواهد کرد.

۴-۱۰ ارزش های فرهنگی

ارزش های فرهنگی به سیستم های اعتقادی که یک جامعه به آن متعهد است و از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود، اشاره دارد [59]. پژوهش انجام گرفته از سوی داوینی، کوئست نر و چووا (۲۰۰۷) نشان می دهد که ارزش های فرهنگی در کشورهای مختلف می تواند تعیین کننده نشاط افراد باشد. در تحقیق آنها سطح متوسط نشاط در کشورهای مختلف نشان داده شده است. در این پژوهش نیز فرض بر آن است که عوامل تاثیرگذار بر نشاط که در قسمت های قبل به آن اشاره شد بر نشاط افراد در فرهنگ های مختلف تاثیر یکسانی ندارد. مفهوم نشاط ممکن است در میان جوامع یا فرهنگ های مختلف، متفاوت باشد. افرادی با فرهنگ های گوناگون، ارزش های متفاوتی دارا هستند [60]. ارزش های فرهنگ غربی اساساً بر فردگرایی متمرکز است و هر فرد به عنوان یک فرد مستقل در نظر گرفته می شود، افراد فرد گرا برای اهداف فردی و منافع فردی ارزش بسیاری قائل هستند. بنابراین نشاط آنها بر اساس عوامل فردی (به طور مثال نگرش ها و عقاید فردی) است. ارزش های فرهنگ شرقی بر جمع گرایی تاکید می کند. در جوامع جمع گرا اهداف گروهی از اهداف فردی مهم تر تلقی می گردد [61]. جوامع جمع گرا بر این عقیده اند که اهداف فردی فرد نباید هماهنگی گروه را تهدید کند. با این وجود افراد ممکن است در بردارنده هر دو فرهنگ غرب و شرق باشند چراکه در زندگی روزمره خود در معرض فرهنگ یکدیگر قرار می گیرند. مولفه هایی که در قسمت بالا به آن اشاره شد عوامل کلیدی تاثیرگذار بر نشاط در محل کار به شمار می رود.



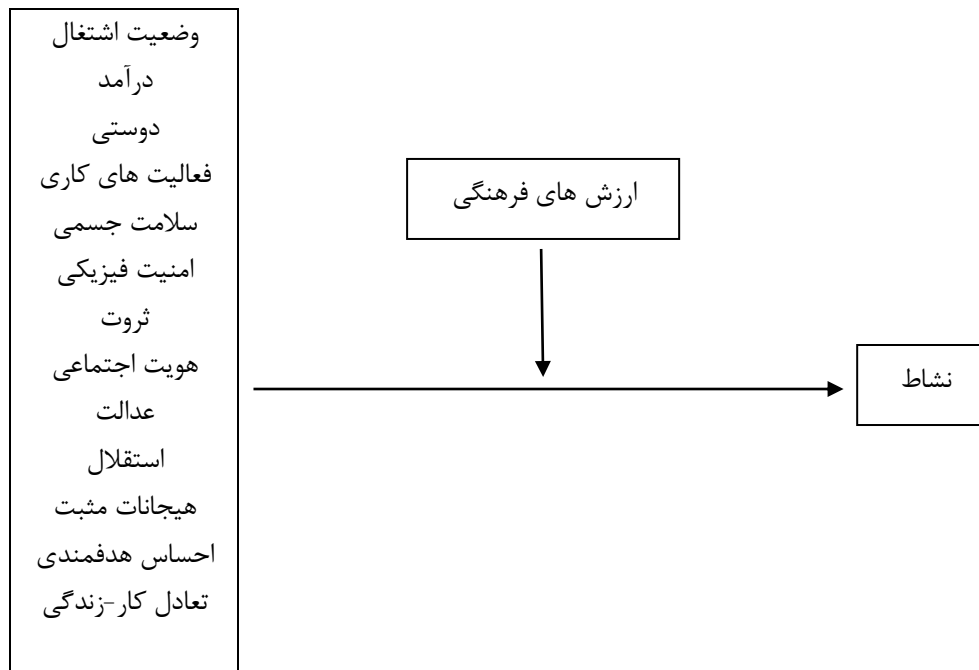
در این مقاله فرض بر این است که این عوامل می تواند موجب نشاط کارکنان گردد و نشاط به نوبه خود بهبود عملکرد آنان را در پی دارد. با این وجود افراد در هر منطقه (به طور مثال اروپا و آسیا) یا با هر فرهنگی، در مورد نشاط فلسفه خاص خود را دارند [62]. براساس تحقیق انجام گرفته از سوی وسارات، شریف و عبدالمجید (۲۰۱۵)، ارزش های فرهنگی در رابطه این عوامل با نشاط در محل کار تاثیرگذار است. مولفه هایی که در قسمت بالا به آن اشاره شد عوامل کلیدی تاثیرگذار بر نشاط در محل کار به شمار می رود. براساس تحقیق انجام گرفته از سوی وسارات، شریف و عبدالمجید (۲۰۱۵)، ارزش های فرهنگی در رابطه این عوامل با نشاط در محل کار تاثیرگذار است [63]. فرض بر این است که نشاط در محل کار تحت تاثیر چندین عامل است. ارزش های فرهنگی ارتباط بین این عوامل و نشاط در محل کار را تعدیل می سازد.

5- بحث و نتیجه گیری

کارکنان هنگامی که شرایط استخدامی آنها دارای ثبات باشد، با نشاط خواهند بود کارکنان دائمی نسبت به کارکنان موقتی رضایت بیشتری از شغل خود خواهند داشت. سورا، کابال و پیرو (۲۰۱۰) معتقدند کارکنان موقت سطح بالایی از عدم امنیت شغلی را تجربه می کنند. [64]. اشتغال بی ثبات نه تنها موجب ناخشنودی و ناراحتی کارکنان می گردد بلکه بر نرخ جابجایی و ترک کار کارکنان و عملکرد سازمان اثرگذار است. چراکه کارکنان موقت بیش از کارکنان دائمی قصد ترک کار خود را دارند. مطالعات گوناگون (برای مثال گبری مریم، گبری مدهین، و شفر، ۲۰۱۰؛ روتارو، ۲۰۱۴) ارتباط میان اشتغال و رشد درآمد را نشان می دهد افرادی که از وضعیت اشتغال بهتری برخوردار هستند، درآمد بیشتری خواهند داشت. این افراد نسبت به افرادی که وضعیت استخدامی پایین تری دارند بانشاط تر هستند [65]. علاوه بر این باید توجه داشت افراد خود اشتغال نسبت به افراد استخدام شده در سازمان از کار خود رضایت بیشتری دارند. افراد خوداشتغال و افراد شاغل فرایندهای کاری متفاوتی را تجربه می کنند که ممکن است بر سطح نشاط آنها اثرگذار باشد. در این مقاله فعالیت های کاری به عنوان یکی از مولفه های نشاط قلمداد می شود. افراد به دنبال آن نوع وظایف کاری هستند که منطبق با علایق آنها است. در برخی افراد جستجوی کار معنادار ایجاد نشاط می کند. درک عوامل مربوط به معنای کار به سازمان کمک خواهد کرد کار معنادار برای سازمان فراهم آورد. علاوه بر سه مولفه نشاط که پیش از این به آن اشاره شد، افراد برای دوستی در محل کار ارزش قائل هستند و آن را عاملی مهم در زندگی کاری تلقی می کنند. دوستی در محل کار تبادل منابع و ایده ها در میان کارکنان را تسهیل می سازد و موجب نشاط کارکنان می گردد. افرادی که روابط دوستانه را در محل کار تجربه می کنند و از کار خود خوشحال هستند، احتمال کمتری وجود دارد که کار خود را ترک کنند. حفظ نشاط افراد در محل کار برای حصول اطمینان از در دسترس بودن نیروی کار مورد نیاز، ضروری است. براساس دنیای در حال تغییر کار، بسیاری از کارکنان بارها مشاغل خود را تغییر می دهند. بسیاری از سازمان ها برای حفظ کارکنان با استعداد خود که از توانایی بالقوه بالایی برای حصول اهداف سازمان برخوردار هستند، با مشکلاتی مواجه هستند. می توان گفت که افزایش نشاط در محل کار برای افزایش بهره وری سازمان یک چالش است. در این مقاله به تاثیر فرهنگ بر ارتباط میان نشاط و عوامل موثر بر آن اشاره شد. در فرهنگ های گوناگون نشاط کارکنان ممکن است متفاوت باشد. کارکنان با نشاط، شادی خود را از محل کار به محل زندگی خود انتقال می دهند و نیز شادی خانه خود را به محل کار انتقال می دهند. این به معنای این است که ارتباط متقابل بسیار نزدیک بین کار و زندگی افراد وجود دارد. نیک مارکس اظهار دارد کارکنان بانشاط برای موفقیت آینده کسب و کار بسیار حیاتی هستند و ایجاد آنچه که کارکنان را در سازمان شاد می سازد از رفع آنچه که باعث ناخشنودی آنها می گردد، اثربخش تر خواهد بود. کارکنان بانشاط از انگیزه بیشتری برخوردار هستند و نسبت به کار خود تعهد بیشتری دارند و نیز به سازمان وفادار تر هستند و خود را وقف کارفرمای خود می کنند و این تاثیر مثبتی بر بهره وری و سودآوری سازمان خواهد داشت. از آنجایی که نشاط امری ضروری برای بهبود عملکرد و نیز افزایش بهره وری سازمان است، لازم است مدیران منابع انسانی محیط کاری را به گونه ای طراحی و مدیریت نمایند که افزایش نشاط کارکنان را در پی داشته باشد. با بررسی ادبیات موضوع، استنباط می شود که عوامل متعددی بر نشاط کارکنان موثر هستند که در این مطالعه به برخی از آن ها اشاره شد. لذا بر



اساس پژوهش های پیشین و با توجه به مطالعات حسن (۲۰۱۱) و داوئی و همکاران (۲۰۰۷) که به بررسی تاثیر تفاوت های فرهنگی بر نشاط افراد پرداختند و جمع بندی آنها می توان مدل مفهومی تحقیق را ترسیم نمود.



شکل ۱- مدل مفهومی نشاط در محل کار

مراجع

- [1] Dulk, L. D., Groeneveld, S., Ollier-Malaterre, A., & Valcour, M. (2013). National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31, 478-494
- [۲] Stiglbauer, B., & Batinic, B. (2012). The role of Jahoda's latent and financial benefits for work involvement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 259-268.
- [3] Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123-147.
- [۴] Colakoglu, S., Lepak, D. P., & Hong, Y. (2006). Measuring HRM effectiveness: Considering multiple stakeholders in a global context. *Human Resource Management Review*, 16, 209-218.

[۵] بهداشت روانی در محیط کار (۱۳۸۵) (online available) www.maghale.net



[۶] صفری شالی، رضا، (۱۳۸۷)، پروژه ی " بررسی عوامل نشاط انگیز در بین جوانان استان قم و ارائه ی فرهنگ نشاط و امید در بین جوانان"، به نمایندگی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم

[۷] Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61, 739-752.

[۸] Fereidouni, H. G., Najdi, Y., & Amiri, R. E. (2013). Do governance factors matter for happiness in the MENA region? *International Journal of Social Economics*, 40(12), 1028-1040.

[۹] Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.

[۱۰] Myers, D.G., & Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological Science*, Vol 6(1), pp1017pp1017

[۱۱] Dutton M.V and Edmund.D.L (2007), "A model of workplace happiness", *Journal of selection and development review*, 23, 9-14.

[۱۲] ارستم خوانی، "سیما، (1386)، بخند تا دنیا به تو بخندد"،

[www.iranpsychology.ir\(online\)](http://www.iranpsychology.ir(online))

[13] Wesarat,ph., Sharif, M & Abdul Majid, "A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace" *Asian Social Science*; Vol. 11, No. 2; 2015

[14] انصاری، ابراهیم، غضنفری، احمد، فرهنگیان، مینا و مکوندی، آزیتا، (۱۳۸۵) بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار: مورد مطالعه شرکت ملی حفاری ایران، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر سال هفتم، شماره (20)

[15] نیک نام، مریم، 1390، بررسی رابطه نشاط آفرینی در محیط کار و عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهر شیراز، پایانامه کارشناسی ارشد مدیریت

[16] Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2004). The evolving concept of subjective wellbeing: The multifaceted nature of happiness. In *Advances in cell aging and gerontology* edited by P. T. Costa & I. C. Siegler., 15, pp 187220.

[17] تقی زاده، کبری، ۱۳۸۵، بررسی بین رضایت شغلی با شادمانی و سرزندگی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علمی دانشگاه اصفهان، پایانامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی

[18] نیک نام، مریم، 1390، بررسی رابطه نشاط آفرینی در محیط کار و عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهر شیراز، پایانامه کارشناسی ارشد مدیریت

[19] زارعی متین، حسن، جندقی، غلامرضا و حق گوین، زلفا، 1388، شناسایی مؤلفه های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه ها در سازمان اجرایی استان قم، نشریه مدیریت دولتی، دوره 1، شماره 2، ص ۳۵-۴۸

[20] انصاری، ابراهیم، غضنفری، احمد، فرهنگیان، مینا و مکوندی، آزیتا، (۱۳۸۵) بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار: مورد مطالعه شرکت ملی حفاری ایران، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر سال هفتم، شماره (20)



- [21] Philips. D. L. (1976). Mental health status, social participation and happiness. *Journal of Health and social behaviour* 18: 285-291
- [22] Lu. L & J. B. shih. (1997). Personality and happiness: Is mental health a mediator. *Personality and Individual difference* 25: 91-102
- [23] Hills. P & Argyle. M. (1998). Musical and religious experiences and their relationship to happiness. *Personality and Individual differences* 25: 91-102
- [24] Demir, M., & Davidson, I. (2013). Toward a better understanding of the relationship between friendship and happiness: Perceived responses to capitalization attempts, feelings of mattering, and satisfaction of basic psychological needs in same-sex best friendships as predictors of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 525-550.
- [25] Mohanty, M. S. (2009). Effects of positive attitude on happiness and wage: Evidence from the US data. *Journal of Economic Psychology*, 30, 884-897.
- [26] Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*, 51, 735-750.
- [27] Foroutan, Y. (2011). Multiculturalism and women's employment: A sociological perspective. *New Zealand Sociology*, 26(1), 122-142.
- [28] Frey, B. S., & Stutzer, A. (2000a). Maximizing happiness. *German Economic Review*, 1(2), 145-167.
- [29] Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.
- [30] Escott, K., & Buckner, L. (2013). Improving employment and women's well-being in regeneration programmes. *International Journal of Public Sector Management*, 26(3), 250-263.
- [31] Ohtake, F. (2012). Unemployment and happiness. *Japan Labor Review*, 9(2), 59-74.
- [32] Campbell, B. (2013). Value orientation and unemployment: A multiple case study of eight unemployed participants. Unpublished PhD's thesis. Saybrook University, United States.
- [33] Berger, E. M. (2009). Maternal employment and happiness: The effect of non-participation and part-time employment on mothers' life satisfaction. Retrieved June 11, 2014, from http://smye2009.org/file/334_Berger.pdf
- [34] Nikolova, M., & Graham, C. (2014). Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(5), 1-30.
- [35] Mohanty, M. S. (2009). Effects of positive attitude on happiness and wage: Evidence from the US data. *Journal of Economic Psychology*, 30, 884-897.
- [36] Alesina, A., Di Tella, R., & MacCulloch, R. (2004). Inequality and happiness: Are Europeans and Americans different? *Journal of Public Economics*, 88, 2009-2042.
- [37] Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29, 94-122.
- [38] Nikolova, M., & Graham, C. (2014). Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(5), 1-30.
- [39] Mathur, A. (2012). Health expenditures and personal bankruptcies. *Health*, 4(12), 1305-1316.
- [40] Frey, B. S., & Stutzer, A. (2002). The economics of happiness. *World Economics*, 3(1), 1-17.
- [41] Mathur, A. (2012). Health expenditures and personal bankruptcies. *Health*, 4(12), 1305-1316.



- [42] De Prycker, V. (2010). Happiness on the political agenda? PROS and CONS. *Journal of Happiness Studies*, 11,585-603
- [43] Oshio, T., & Kobayashi, M. (2011). Area-level income inequality and individual happiness: Evidence from Japan. *Journal of Happiness Studies*, 12(4), 633-649.
- [44] Hopkins, E. (2008). Inequality, happiness and relative concerns: What actually is their relationship? *Journal of Economic Inequality*, 6, 351-372
- [45] Brody, L. (2010). *On behalf of another: Exploring social value orientation and responses to injustice*. Unpublished PhD's thesis. Emory University, United States.
- [46] Huang, Y. (2008). *Conceptualizations of friendship between Chinese international students and U.S. nationals*. Unpublished master's thesis. Texas Tech University, United States.
- [47] Song, S. H. (2005). *Workplace friendship and its impact on employees' positive work attitudes-A comparative study of Seoul City and New Jersey state government public officials*. Unpublished PhD's thesis. The StateUniversity of New Jersey, United States.
- [48] Demir, M., & Davidson, I. (2013). Toward a better understanding of the relationship between friendship and happiness: Perceived responses to capitalization attempts, feelings of mattering, and satisfaction of basic psychological needs in same-sex best friendships as predictors of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 525-550.
- [49] Bader, H. A. M., Hashim, I. H. M., & Zaharim, N. M. (2013). Workplace friendships among bank employees in Eastern Libya. *Digest of Middle East Studies*, 22(1), 94-116.
- [50] Dotan, H. (2007). *Friendship ties at work: Origins, evolution and consequences for managerial effectiveness*. Unpublished PhD's thesis. University of California, United States.
- [51] Snow, E. L. (2013). *The impact of attachment on friendship satisfaction and correlates of well-being of older adult females*. Unpublished master's thesis. California State University Long Beach, United States.
- [52] Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace*. Unpublished PhD's thesis. University of Canterbury, New Zealand.
- [53] Simon, L. S., Judge, T. A., & Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2010). In good company? A multi-study, multi-level investigation of the effects of coworker relationships on employee well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 534-546
- [54] Ganser, W. G. (2012). *Pursuing happiness with gratitude and kindness: An experimental intervention comparing cognitive and behavioral activities*. Unpublished master's thesis, Northern Arizona University, United States.
- [55] Siccama, C. J. (2006). *Work activities of professionals who occupy the role of faculty support staff in online education programs*. Unpublished doctoral dissertation. University of Massachusetts Lowell, United States.
- [56] Siegall, M., & McDonald, T. (2004). Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Personnel Review*, 33(3), 291-301.
- [57] Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). The relationship between spirituality and meaning at work and the job happiness and psychological well-being. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(3), 160-175.
- [58] Andrew, s.sh. (2015). "The Differentiating Quotient for Happiness at Work"
www.happiestminds.com
- [59] Hassan, S. H. (2011). Consumption of functional food model for Malay Muslims in Malaysia. *Journal of Islamic Marketing*, 2(2), 104-124.
- [60] Shao, R., & Skarlicki, D. P. (2014). Service employees' reactions to mistreatment by customers: A comparison between North America and East Asia. *Personnel Psychology*, 67, 23-59.
- [61] Goos, J. M. (2012). *Risk for workaholism: A cross-cultural study of cultural value orientation, social support and life satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation. Roosevelt University, United States.
- [62] Lu, L., Gilmour, R., & Kao, S. (2001). Cultural values and happiness: An East-West Dialogue. *The Journal of Social Psychology*, 141(4), 477 - 493



- [63] Phathar -on Wesarat, Mohmad Yazam Sharif & Abdul Halim Abdul Majid,” A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace “Asian Social Science; Vol. 11, No. 2
- [64] Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149, 59-72.
- [65] Gebremariam, G. H., Gebremedhin, T. G., & Schaeffer, P. V. (2010). Analysis of county employment and income growth in Appalachia: A spatial simultaneous-equations approach. *Empirical Economics*, 38, 23-45.