

بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر شادکامی کارکنان وزارت کشور

سید احمد حسینی گل افشانی^۱، بهزاد بابایی^۲

^۱ عضو هیات علمی گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب، تهران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب، تهران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر شادکامی کارکنان وزارت کشور بود. این پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان وزارت کشور به تعداد ۶۰۰ نفر است که از میان آنها تعداد ۲۳۴ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شده و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای پرسشنامه‌ها میان آنها توزیع گشت. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS صورت پذیرفت. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار فرهنگ سازمانی بر شادکامی است. همچنین نتیجه گرفته شد که ابعاد فرهنگ سازمانی از قبیل درگیر شدن در کار، سازگاری، ماموریت و پایداری نیز تاثیر مثبت و معناداری بر شادکامی کارکنان دارند.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، شادکامی کارکنان، وزارت کشور.

مقدمه

افزایش رقابت جهانی که با تغییرات سریع فناوری پیوند خورده است، سازمان‌ها را نسبت به زمان گذشته آسیب پذیرتر ساخته است؛ بنابراین، این تغییرات باعث شده است که سازمان‌ها توجه بیشتری به کارکنان خود داشته باشند (مصطفی^۱، ۲۰۰۵). با توجه به چالش‌هایی که سازمان‌های امروزی با آن مواجه هستند، ایجاد سازمان‌های بانشاط و شادکام یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلندمدت می‌باشد. محیط کار فضایی مستعد برای خلق شادی و نشاط در بین اعضای سازمان می‌باشد. فضای محیط کار ممکن است بر کارایی و بهره‌وری سازمان اثراتی داشته باشد (ترینکتر و همکاران^۲، ۲۰۱۶)؛ بنابراین سازمان‌ها باید به جنبه نشاط و شادی کارکنان‌شان توجه زیادی داشته باشند و به شناسایی عواملی بپردازند که بر شادکامی آن‌ها تاثیرگذار است.

ضرورت پرداختن به مقوله شادکامی و عوامل ایجاد کننده از آنجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است و همیشه ذهن انسان را به خود مشغول کرده است (کنر^۳، ۲۰۱۵). ادبیات تحقیقات شادکامی در دهه‌های اخیر به طور سریعی گسترش یافته است (انگتر و همکاران^۴، ۲۰۱۱). ایجاد محیطی شاد و پر نشاط به امر یادگیری کارکنان کمک بسیاری خواهد کرد؛ بنابراین هر چقدر در شاداب سازی محیط کار تلاش شود، احساس ارزشمند بودن و مثبت بودن را در کارکنان می‌توان پرورش داد (دینر و همکاران^۵، ۲۰۱۱). شادکامی یکی از ابعاد اصلی تجربه بوده و معمولاً در پی ایجاد پاسخهای مطلوب است که کارکرد مناسبی به جای می‌گذارد (دنر و سلیگمن^۶، ۲۰۰۲). داینر و سلیگمن (۲۰۰۲)، معتقدند که شادکامی، نوعی ارزشیابی است که فرد از خود و زندگی اش به عمل می‌آورد و مواردی از قبیل رضایت از زندگی، هیجان و خلق مثبت، فقدان افسردگی و اضطراب را شامل می‌شود و جنبه‌های مختلف آن نیز به شکل شناخت‌ها و عواطف است. آرچیل^۷ (۲۰۰۱)، معتقد است که شادکامی، شامل حالت خوشحالی یا سرور (هیجانان مثبت)، راضی بودن از زندگی و فقدان افسردگی و اضطراب (عواطف منفی) است. ترینکتر و همکارانش^۸ (۲۰۱۶)، شادکامی را شامل احساس بهزیستی درونی افراد سازمان تعریف می‌کند که افراد را توانمند ساخته و باعث دست یافتن به اهداف سازمان می‌گردد. از نظر آرچیل و همکارانش (۱۹۹۵)، سه جز اساسی شادکامی را می‌توان در هیجانان مثبت، رضایت از زندگی و نبود هیجانان منفی از جمله افسردگی و اضطراب جستجو کرد. آن‌ها دریافتند که روابط مثبت با همکاران، هدفمند بودن زندگی شغلی و شخصی، رشد شخصی، دوست داشتن دیگران و طبیعت نیز از اجزا شادکامی محسوب می‌شوند.

امروزه عوامل متعددی بر شادی کارکنان یک سازمان تاثیر دارد. برخی از این عوامل عبارتند از: حقوق و سیستم پاداش، مقایسه‌های نادرست، عوامل شناختی و نگرشی مانند خوشبین بودن و بدبین بودن، خود کنترلی، حمایت اجتماعی. همچنین در پژوهش‌های مختلف دیگر نیز نشان داده شده است که گسترش مهارت‌ها، حفظ ارتباطات و زندگی در محیط امن نیز در افزایش احساس شادکامی تاثیرگذار است. فرهنگ سازمانی نیز از دیگر عوامل مهم و کلیدی تاثیرگذار بر شادکامی کارکنان سازمان می‌باشد که در پژوهش‌های مختلف به آن اشاره شده است (کیم^۹، ۲۰۱۴). ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحب‌نظران بر این باورند، اگر قرار است در یک سازمان تغییرات مؤثر و پایدار بوجود آید، فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. بعبارت دیگر موفقیت و شادابی سازمان‌ها در دستیابی به اهدافشان را باید در فرهنگ آن جستجو نمود. فرهنگ سازمانی نیروی محرکه مهم، در جنبش و شادکامی کارکنان می‌باشد (وانگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۱).

¹ Mostafa

² Trinkner et al.

³ Caner

⁴ Angner et al

⁵ Diener et al.

⁶ Danner & Seligman

⁷ Argyle

⁸ Trinkner et al

⁹ Kim

¹⁰ Wang et al.

فرهنگ سازمان مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است که با ظهور مقوله‌هایی مانند آموزش مداوم، انفجار دانش، بحران‌های اخلاقی، سازمان یادگیرنده و رشد فزاینده دانش، اهمیت بیشتری یافته است (جولیا^۱، ۲۰۱۱). فرهنگ سازمانی اشاره به بینش مشترک دارد که کارکنان نسبت به سازمان دارند (کیم، ۲۰۱۴). دنیسون^۲ (۲۰۰۰)، نیز با اشاره به این مطلب که فرهنگ سازمانی همان ارزش‌های اساسی، باورها و اصول اخلاقی می‌باشند که نقش پایه‌ای را برای یک سیستم مدیریت سازمانی ایفا می‌کند، چهار بعد فرهنگ سازمانی را درگیر شدن در کار (توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌ها)؛ سازگاری یا انطباق‌پذیری (ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی)؛ ماموریت یا رسالت (گرایش استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم‌انداز) و پایداری (هماهنگی، توافق، ارزش‌ها) معرفی می‌کند.

وجود فرهنگ سازمانی حمایتی، منجر به شادکامی کارکنان سازمان می‌گردد. وقتی از کارکنان سازمان پرسیده شود که یک فرد شادکام در سازمان چه کسی است، در پاسخ به شبکه‌ای حمایتی از روابط در یک فرهنگ اشاره می‌کنند که به تفسیری مثبت و خوش‌بینانه از رویدادهای کاری روزمره شغلی می‌انجامد (مایرز و دینر^۳، ۱۹۹۵).

پژوهش‌های مرتبطی در راستای پژوهش حاضر نیز صورت گرفته شده است که در اینجا به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. مون و هوانگ^۴ (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر رفتارهای نوآورانه و نشاط و شادابی شغلی کارکنان، نتیجه گرفتند که شادابی درک شده شغلی کارکنان، تحت تاثیر مستقیم فرهنگ مشارکتی و حمایتی سازمان می‌باشد. القیانی و قهرمانی^۵ (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایتمندی شغلی و خوشایندی از زمینه شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش آذربایجان غربی کشور ایران، نتیجه گرفتند که فرهنگ سازمانی عاملی مهم در دستیابی به رضایتمندی شغلی و خوشنودسازی کارکنان از شغلشان می‌باشد. علاوه بر این، کو و همکارانش^۶ (۲۰۱۶)، نیز در پژوهشی که با عنوان فرهنگ سازمانی و حمایت سازمانی به عنوان عامل مهم در دستیابی به رضایتمندی شغلی و رفتارهای نوآورانه، انجام دادند، نتایج مشابهی گرفتند و از فرهنگ سازمانی به عنوان عامل کلیدی در افزایش شادکامی کارکنان نام برده‌اند. کیم و هان^۷ (۲۰۱۵)، در پژوهشی دیگر با عنوان بررسی شاخص‌های تاثیرگذار بر شادکامی دانشجویان، نتیجه گرفتند که عوامل مختلفی از قبیل حمایت سازمانی، استقامت، رضایت از رشته شغلی، ساختار دانشگاه و فرهنگ حاکم بر دانشگاه از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر شادکامی شناخته می‌شوند. کیم (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی پرستاران کشور کره جنوبی بر شادکامی و نرخ جابه‌جایی آن‌ها در سازمان، نتیجه گرفتند که فرهنگ سازمانی به عنوان عامل کلیدی که در کاهش انتقال پرستاران به سایر مراکز می‌باشد و همچنین عامل مهم در افزایش روحیه نشاط و شادکامی پرستاران می‌باشد. در نهایت، لی و همکاران^۸ (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایتمندی و تعهد شغلی در بین بیمارستانهای کوچک کشور کره جنوبی، نتیجه گرفتند که فرهنگ باز و فرهنگ حمایتی، تاثیر مهم در شادابی کارکنان و در نتیجه رضایت و تعهد آنان به کارشان دارد.

لذا با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش، فرضیات زیر شکل گرفتند که مطابق با مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) به شرح زیر ارائه گردیدند:

فرضیه اصلی: فرهنگ سازمانی بر شادکامی تاثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی ۱: درگیر شدن در کار بر شادکامی تاثیر مثبت دارد.

^۱ Julia

^۲ Denison

^۳ Myers & Diener

^۴ Mun & Hwang

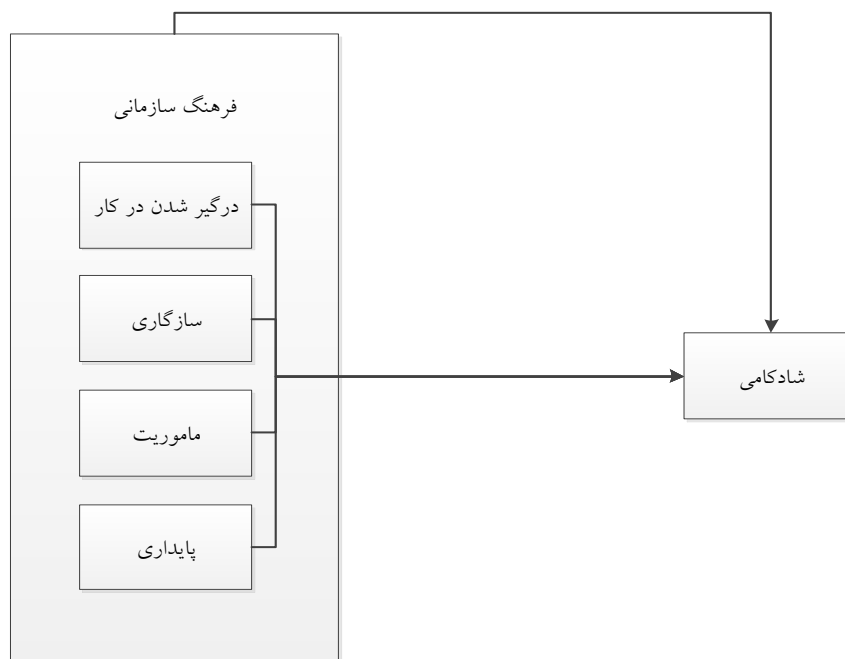
^۵ Alghiani & Ghahremani

^۶ Ko et al

^۷ Kim & Han

^۸ Lee et al

- فرضیه فرعی ۲: سازگاری بر شادکامی تاثیر مثبت دارد.
 فرضیه فرعی ۳: ماموریت بر شادکامی تاثیر مثبت دارد.
 فرضیه فرعی ۴: پایداری بر شادکامی تاثیر مثبت دارد.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر تحقیقی است کاربردی (بر مبنای هدف)، توصیفی-پیمایشی (از لحاظ روش گردآوری داده‌ها) و کمی (به دلیل استفاده از پرسشنامه). وقتی پژوهشی به قصد کاربرد نتایج یافته‌هایش برای حل مسأله خاص یک سازمان انجام می‌شود، چنین پژوهشی کاربردی می‌باشد. همچنین در تحقیقات توصیفی، آنچه هست یا وضعیت موجود پدیده‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد و محقق به توصیف دقیق فعالیت‌ها، اشیاء، فرایندها و اشخاص بدون هیچ‌گونه دخالت یا استنتاج ذهنی می‌پردازد. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۰۰ نفر از کارکنان وزارت کشور است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و فرمول کوکران، تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه تعیین شدند و به همین تعداد پرسشنامه توزیع گشت. ابزار اندازه‌گیری تحقیق یعنی همان پرسشنامه با توجه به دو سازه اصلی (فرهنگ سازمانی و شادکامی)، شامل دو بخش می‌باشد:

بخش اول حاوی سوالات مربوط به فرهنگ سازمانی از دنیسون (۲۰۰۰) با ۳۰ سوال

بخش دوم حاوی سوالات مربوط به شادکامی آکسفورد هیلز و آرگیل^۱ (۲۰۰۱) با ۸ سوال

جدول زیر سازه‌های اصلی پژوهش (متغیرهای پنهان)، ابعاد این سازه‌ها و سوالات (متغیرهای آشکار) مربوط به هر بُعد را نشان می‌دهد:

^۱ Hills & Argyle

جدول (۱): سازه‌های پژوهش و ابعاد و گویه‌ها

متغیرهای پنهان	ابعاد متغیرها	تعداد متغیرهای آشکار (سوالات)
فرهنگ سازمانی	درگیر شدن در کار	۷
	سازگاری	۷
	ماموریت	۷
	پایداری	۹
شادکامی	-	۸

برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش PLS که یکی از رویکردهای مدل سازی معادلات ساختاری^۱ یا SEM است استفاده شد. این روش به دلیل اینکه نتایج دقیق تری در مورد داده‌های اندک نسبت به سایر روش‌ها ارائه می‌دهد، مفید است. از این رو، برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی و روایی همگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نرم افزار Smart PLS استفاده گردید. اگر مقدار این دو معیار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰.۷ شود، موید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (هالند^۲، ۱۹۹۹). نتایج جدول شماره ۲ حاکی از پایایی مناسب است.

از سوی دیگر، روایی پرسشنامه نیز توسط روایی همگرا و با استفاده از روش PLS بررسی گشت. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده^۳) استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرها و ابعاد آن نیز در جدول شماره ۲ نشان داده شده است:

جدول (۲). نتایج معیارهای بررسی پایایی، روایی همگرا و همگرا

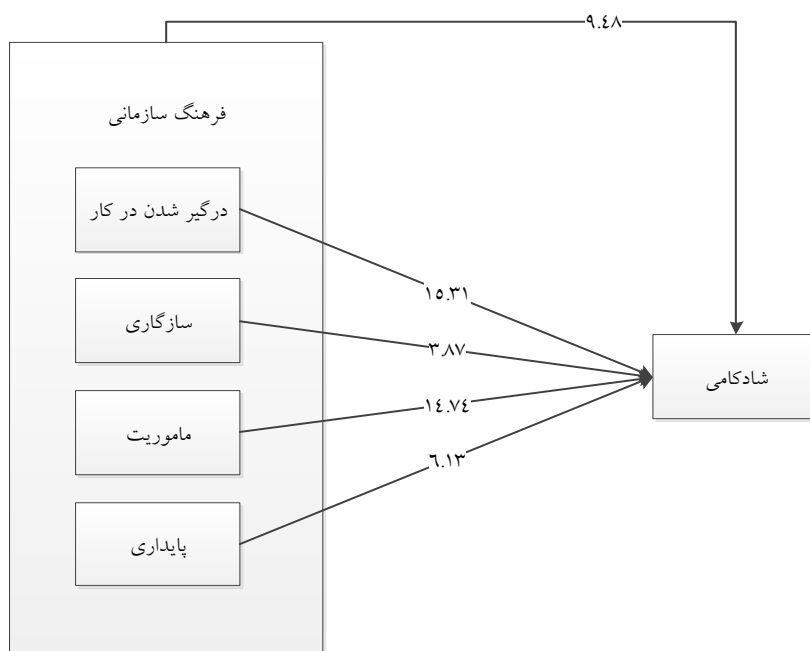
متغیرها	فرهنگ سازمانی				شادکامی
ابعاد	درگیر شدن در کار	سازگاری	ماموریت	پایداری	-
آلفا	۰.۹۱	۰.۸۷	۰.۹۴	۰.۷۹	۰.۸۵
پایایی ترکیبی	۰.۸۸	۰.۹۳	۰.۹۰	۰.۸۹	۰.۹۳
AVE	۰.۵۶	۰.۵۹	۰.۴۷	۰.۶۳	۰.۵۰
روایی واگرا					
درگیر شدن در کار	۰.۷۴				
سازگاری	۰.۴۸	۰.۷۶			
ماموریت	۰.۵۷	۰.۳۸	۰.۶۸		
پایداری	۰.۶۶	۰.۲۶	۰.۵۸	۰.۷۹	
شادکامی	۰.۴۱	۰.۶۶	۰.۳۹	۰.۵۳	۰.۷۰

^۱ Structural Equation Modeling (SEM)

^۲ Hulland

^۳ Average Variance Extracted

مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰.۵ می‌باشد. همانگونه که از جدول بالا مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰.۵ بیشتر بوده و این مطلب موید این است که روایی همگرایی مدل تحقیق حاضر در حد قابل قبول است. در مرحله بعدی روابط میان متغیرها با استفاده از مدل ساختاری^۱ در روش PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری^۲ و تخمین استاندارد^۳ نتایج درج شد. در ابتدا، برای تأیید فرضیه‌های پژوهش از فرمان Bootstrapping نرم افزار Smart PLS استفاده شد که خروجی حاصل در شکل ۲ ضرایب t را نشان می‌دهد. وقتی مقادیر t در بازه‌ی بیشتر از ۱.۹۶+ و کمتر از ۱.۹۶- باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است. همانگونه که در شکل ۲ مشخص می‌باشد، ضرایب t بین دو سازه پژوهش همگی بالای ۱.۹۶ هستند که مبین پذیرش فرضیه‌های پژوهش است.



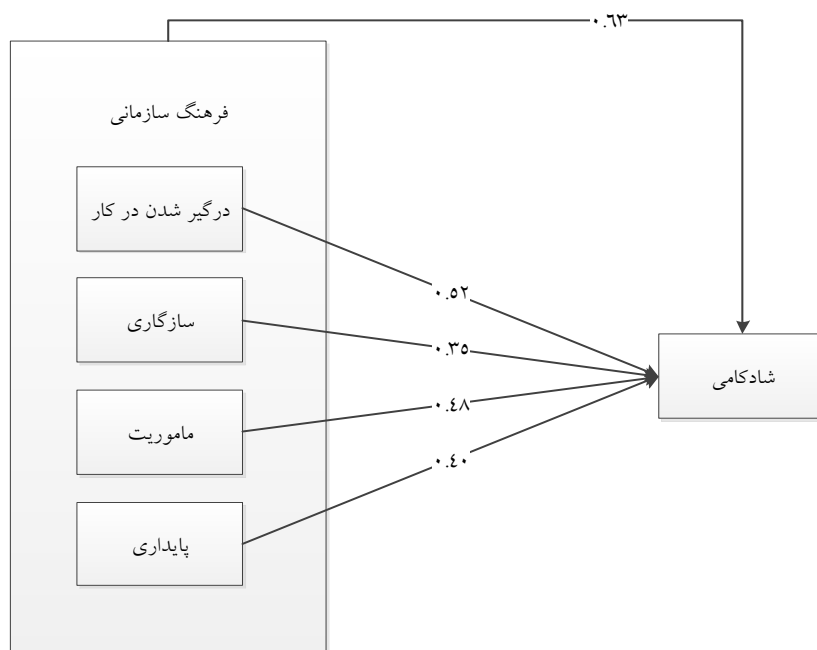
شکل (۲): اعداد معناداری برای آزمودن فرضیات

بعد از بررسی تأیید فرضیات، با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 2 شدت رابطه علت و معلولی بین سازه‌ها نیز سنجیده شد. همانطور که در شکل ۳ (اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد) نمایان است، رابطه بین دو سازه اصلی پژوهش به دلیل مثبت بودن ضرایب مسیر، مستقیم است؛ بدین ترتیب فرهنگ سازمانی بر شادکامی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (فرضیه اصلی) که طبق ضرایب استاندارد خروجی نرم‌افزار Smart PLS، ۶۳ درصد از تغییرات شادکامی توسط فرهنگ سازمانی پیش‌بینی می‌شود.

^۱ Structural Model

^۲ T-values

^۳ Standardized Estimation



شکل (۳): ضرایب استاندارد شده برای تعیین شدت تأثیر متغیرها

خلاصه نتایج اجرای مدل در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد در جدول ۳ آمده است:

جدول (۳): نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره t	ضرایب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۹.۴۸	۰.۶۳	فرهنگ سازمانی ← شادکامی
تأیید	۱۵.۳۱	۰.۵۲	درگیر شدن در کار ← شادکامی
تأیید	۳.۸۷	۰.۳۵	سازگاری ← شادکامی
تأیید	۱۴.۷۴	۰.۴۸	ماموریت ← شادکامی
تأیید	۶.۱۳	۰.۴۰	پایداری ← شادکامی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر آزمودن نقش فرهنگ سازمانی بر شادکامی کارکنان بود. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، تأیید هر پنج فرضیه تحقیق یعنی تأثیر فرهنگ سازمانی و ابعاد آن بر شادکامی را نشان داد. همان‌طور که در مبانی نظری پژوهش حاضر ذکر شد، سازمان‌ها با افزایش پویایی محیط و همچنین پیچیدگی دنیای رقابتی امروز، مجبور به تغییر ساختارهای درونی خود برای انطباق هرچه بهتر جو سازمانی با محیط کاری و کارکنان می‌شوند. بقای سازمان‌ها در چنین محیط رقابتی، نیازمند انعطاف بالا و چابکی کارکنان از یکسو و از سوی دیگر شادابی کارکنان در محیط کاری می‌باشد. شادابی و نشاط سازمانی در ارزش‌ها و هنجارهای سازمان جاری است که در مفهوم فرهنگ سازمانی جلوه می‌یابد. نتیجه به دست آمده از فرضیه اصلی نشان داد که فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی مهم و تاثیرگذار بر نشاط و شادکامی کارکنان شناخته می‌شود. فرهنگ سازمانی که نقش مهمی در نحوه مدیریت منابع انسانی ایفا می‌کند، به عنوان یک عامل کلیدی، نقش

موثری در ایجاد جوی پر نشاط در بین افراد سازمان دارد. در نتیجه برای بهبود شادکامی کارکنان باید روی فرهنگ سازمانی تمرکز کرد و در جهت هماهنگی ارزش‌ها و هنجارهای کارکنان با هنجارها و ارزش‌های سازمان قدم برداشت. در این راستا، کیم و هان (۲۰۱۵) بیان می‌کنند که داشتن فرهنگ مناسب سازمانی، فضا و جو مثبتی را در سازمان ایجاد می‌کند که این فضا موجب شکوفایی و شادکامی افراد گردیده و در نتیجه باعث بهبود عملکرد فردی و سازمانی آنان می‌شود. نتیجه این فرضیه همچنین با نتایج تحقیقات کیم (۲۰۱۴)، مون و هوانگ (۲۰۱۶) و القیانی و قهرمانی (۲۰۱۶) که بیان کردند یکی از عوامل تاثیرگذار بر نشاط و شادکامی کارکنان، فرهنگ سازمانی می‌باشد، همسو می‌باشد.

نتایج به دست آمده از فرضیات فرعی پژوهش نیز نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی از قبیل درگیر شدن در کار که شامل ویژگی‌هایی چون توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌ها؛ سازگاری که شامل ویژگی‌هایی چون ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی؛ ماموریت که شامل ویژگی‌هایی چون گرایش استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم‌انداز؛ و پایداری که شامل ویژگی‌هایی چون هماهنگی، توافق، ارزش‌ها است؛ به طور مثبت و معناداری منجر به شادکامی کارکنان می‌گردند. لی و همکاران (۲۰۱۴)، بیان می‌کنند که هنگامی که کارکنان سازمان را درگیر انجام فعالیت‌ها می‌کنند این باعث به وجود آمدن احساس بالارزش بودن در کارکنان شده و در کارکنان این احساس ایجاد می‌شود که در سازمان به آن‌ها اهمیت داده می‌شود و احساس مهم بودن می‌کنند که همه این احساس‌ها، منجر به خلق نشاط و شادکامی بیشتر در بین آنان می‌شود. از سویی دیگر، کو و همکارانش (۲۰۱۶)، نیز بیان کردند که داشتن اهداف و مقاصد و چشم‌انداز مشترک بین سازمان و کارکنان، باعث ایجاد یکدلی بین آن‌ها گردیده و روحیه کار گروهی را در بین آن‌ها افزایش می‌دهد. هنگامی که روحیه تعامل جمعی افزایش پیدا کرد، ارتباطات حمایتی بیشتری شکل گرفته و کارمندان در برابر یکدیگر احساس مسئولیت کرده و وقتی سازمان به اهدافش دست پیدا کند، جو و فضایی شاد و پرانگیزه در سازمان ایجاد می‌شود که منجر به شادکامی کلی کارکنان سازمان می‌گردد.

در نهایت با توجه به نتایج پژوهش، می‌توان پیشنهاد نمود که مدیران سازمان مورد مطالعه به شاخص‌های مطرح شده در فرهنگ سازمانی که در پژوهش حاضر مورد بحث واقع شدند، یعنی «درگیر شدن در کار، سازگاری، ماموریت و پایداری» اهمیت ویژه‌ای قائل شده و این ویژگی‌ها را تقویت نموده و آن را به عنوان امری مهم در سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند چرا که این امر موجب بهبود شادکامی کارکنان در سطوح مختلف گردیده و باعث می‌شود تا آنها از کار خودشان رضایت داشته باشند و در نتیجه نسبت به سازمان خود متعهدتر باشند و طبعاً شاهد افزایش عملکرد و کارایی آن‌ها نیز باشیم. از اینرو پیشنهاد می‌گردد که مدیران سازمان با تبعیت از یک فرهنگ سازمانی مشارکتی، برای کارکنان تفویض اختیار بیشتری قائل شوند تا آنها احساس استقلال و آزادی عمل در کارهای خود داشته باشند. از طرفی این مسأله سبب می‌شود تا تصمیمات سازمانی بهبود یابد زیرا کارکنان سازمان نزدیک‌ترین افراد به محل تصمیم بوده و بهتر مشکلات سازمان را می‌شناسند و می‌توانند آن را بهتر حل کنند. همچنین پیشنهاد می‌گردد که در راستای شادکامی بیشتر کارکنان، آن‌ها را درگیر فعالیت‌های اجرایی بیشتری کرده و با توضیحات کافی در رابطه با شغل آن‌ها و معنادار کردن کارشان، احساس رضایت و شادکامی بیشتری را برایشان فراهم آورد.

منابع

1. Alghiani, S. S., & Ghahremani, M. (2016). The Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction and Pleasure in Job Context.
2. Angner, E., Hullett, S., & Allison, J. J. (2011). "I'll die with the hammer in my hand": John Henryism as a predictor of happiness. *Journal of Economic Psychology*, 32(3), 357-366.
3. Argyle, M. (2001). The psychology of happiness, 2nd. *East Sussex, England: Routledge*.
4. Argyle, M., Martin, M., & Lu, L. (1995). Testing for stress and happiness: The role of social and cognitive factors. *Stress and emotion*, 15, 173-87.

5. Caner, A. (2015). Happiness, comparison effects, and expectations in Turkey. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1323-1345.
6. Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change. *The international handbook of organizational culture and climate*, 347-372.
7. Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81-84.
8. Diener, E., Tay, L., & Myers, D. G. (2011). The religion paradox: If religion makes people happy, why are so many dropping out?. *Journal of personality and social psychology*, 101(6), 1278.
9. Hills, P., & Argyle, M. (2001). Emotional stability as a major dimension of happiness. *Personality and individual differences*, 31(8), 1357-1364.
10. Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 195-204.
11. Julia, C. (2011). Innovation or imitation?: The role of organizational culture. *Management Decision, Emerald Group Publishing Limited*, 49(1), 55-72.
12. Kim, K. N. (2014). The effect nursing organizational culture and happiness index on turnover intention among nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*, 8(2), 61-72.
13. Kim, Y. S., & Han, M. Y. (2015). Factors Influencing Happiness Index of Nursing Students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(5), 501-510.
14. Ko, Y. K., Yu, S., & Kang, K. H. (2015). Organizational culture and organizational support as factors affecting the innovative behaviors of general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(2), 223-231.
15. Lee, J. W., Eo, Y. S., & Ha, Y. S. (2014). Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Focused on Small to Medium Sized Hospitals. *The Korean Journal of Health Service Management*, 8(3), 75-87.
16. Mostafa, M. (2005). Factors affecting organisational creativity and innovativeness in Egyptian business organisations: an empirical investigation. *Journal of Management Development*, 24(1), 7-33.
17. Mun, M. Y., & Hwang, S. Y. (2016). Impact of Nursing Organizational Culture Types on Innovative Behavior and Job Embeddedness Perceived by Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(4), 313-322.
18. Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19.
19. Trinkner, R., Tyler, T. R., & Goff, P. A. (2016). Justice from within: The relations between a procedurally just organizational climate and police organizational efficiency, endorsement of democratic policing, and officer well-being. *Psychology, public policy, and law*, 22(2), 158.
20. Wang, D., Su, Z., & Yang, D. (2011). Organizational culture and knowledge creation capability. *Journal of Knowledge Management*, 15(3), 363-373.

Examination of the Effect of Organizational Culture on Happiness of Employees in the Ministry of Interior

Seyed Ahmad Hoseyni Golafshani¹, Behzad Babaei²

1. Faculty member in Department of Governmental Management, Islamic Azad University South Tehran Branch, Tehran, Iran
(Corresponding Author)
2. PhD Student in Department of Governmental Management, Islamic Azad University South Tehran Branch, Tehran, Iran

Abstract

The present study was aimed to examine the effect of organizational culture on happiness in the employees of the Ministry of Interior. Research method was practical in terms of objective; in terms of data collection method, it was correlational-descriptive; and in terms of the type of collected data, it was quantitative. The statistical population of the present study consisted of all employees of the Ministry of Interior (600 individuals), from whom 234 individuals were selected as sample size, using a Cochran Formula and a stratified random sampling method; and they received questionnaires. Analysis of the data obtained from implementing the questionnaires was done using a Structural Equations Modeling method and Smart PLS software. Results showed that organizational culture has a positive significant effect on happiness. In addition, it was concluded that the dimensions of organizational culture such as engagement at work, adaptability, mission, and sustainability also have a positive significant effect on employees' happiness.

Keywords: Employees' Happiness, Organizational Culture, Ministry of Interior
