



بررسی رابطه بین شادکامی و عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان

دکتر مهرزاد سرفرازی^۱، حمیده عباس زادگان^۲ و فاطمه قبادی^۳

^۱گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران، mehrzadsarfarazi55@gmail.com

^۲گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران

^۳گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران

چکیده - منابع انسانی ستون فقرات هر نظام سلامت محسوب می شوند و وجود شادکامی و کیفیت زندگی کاری مطلوب در سازمان ها عامل بسیار مهمی جهت حفظ و نگهداری کارکنان با انگیزه، ماهر و با کیفیت می باشد. ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلندمدت می باشد. می توان از طریق افزایش عدالت سازمانی و بهبود کیفیت زندگی کاری موجبات افزایش شادی کارکنان را فراهم کرد. فرایندهای عدالت، نقش مهمی در سازمان ایفا می کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش ها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. گاه مشاهده می شود با توجه به تمامی اصول علمی و بکارگیری نسخه های مدیریتی توسط مدیران ارشد سازمان ها متأسفانه باز هم شاهد کاهش عملکرد در سازمان ها هستیم. با توجه به این نکته و اهمیت منابع انسانی در زمینه رفتار سازمانی نیاز به توجه جدی به مسئله شادکامی سازمانی و کیفیت زندگی کاری و رابطه آن با عدالت سازمانی بیش از پیش نمایان می گردد. با عنایت به نتایج مطالعه، لازم است مدیران به دنبال استراتژی های عملی و کاربردی باشند تا با افزایش شاخص های عدالت سازمانی، سطح شادی کارکنان را افزایش دهد و در نتیجه کیفیت زندگی کارکنان را بهبود بخشد.

کلید واژه - شادکامی، کیفیت زندگی کاری، عدالت سازمانی، کارایی، بهره وری

۱- مقدمه

معطوف می شود [۲]. همچنین پی بردن به عوامل موثر و مرتبط با شادی کارکنان حائز اهمیت می باشد. چرا که شادی از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش می دهد و از طرفی باعث کاهش عواطف منفی آنان می شود و در نتیجه افزایش بهره وری را سبب می شود [۳]. شادی در محیط کار زمانی حاصل می شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری از توانایی ها و استعداد های خود استفاده می نماید [۴]. یکی از عوامل مهم سازمانی که موجب بهبود و ارتقاء کیفیت زندگی کاری و شادکامی می گردد، عدالت سازمانی است. پژوهش ها نشان دادند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرانقش آنها می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از

امروزه از جمله مسائل مهمی که می تواند در سطح سازمانی و محیط های شغلی مورد بررسی قرار گیرد و از اهمیت خاصی برخوردار است، مسئله وجود نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته میباشد؛ زیرا نقش و اهمیت نیروی انسانی در اجرای برنامه های سازمان ها به قدری مهم و ارزشمند است که بسیاری از اندیشمندان معتقدند که تفاوت یک کشور صنعتی و غیر صنعتی، تنها در کیفیت نیروی انسانی آنها است [۱]. کیفیت زندگی کاری مفهومی است که تعادل بین زندگی شخصی و زندگی حرفه ای یک فرد را نشان می دهد. این مفهوم یکی از راه های فکر کردن در مورد مردم، کار و سازمان ها است، همچنین مفهوم اجرایی در ذهن کارکنان ایجاد می کند. این مؤلفه به ایجاد رضایت شغلی، بهبود بهره وری، سازگاری و اثر بخشی سازمان نیز کمک می کند که به انسانی کردن محل کار و تأکید بر عامل انسانی