

بررسی رابطه متقابل شادی و بهره‌وری با روش‌های رگرسیون لاجیت و پروبیت (مطالعه موردی: اداره کل مؤدیان بزرگ مالیاتی)

ایرج شهرياری

کارشناس ارشد اقتصاد و معاون حسابرسی اداره کل امور مالیاتی مؤدیان بزرگ
shahriyariIraj@gmail.com

صلاح سلیمیان

دکترای اقتصاد دانشگاه ارومیه و حسابرس اداره کل مؤدیان بزرگ مالیاتی (نویسنده مسئول)
salahsalimian@yahoo.com

علی محمد حیدری سده

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب و رییس امور مالیاتی مؤدیان بزرگ مالیاتی
Montazer.heidari@yahoo.com

هژیر پورمحمود

کارشناسی ارشد اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبایی و حسابرس ارشد اداره کل مؤدیان بزرگ مالیاتی
hazhir2pourmahmud@gmail.com

سهراب خجسته چیرانی

کارشناسی ارشد حسابرسی، دانشگاه علامه طباطبایی و حسابرس اداره کل مؤدیان بزرگ مالیاتی
khojastesohrab@gmail.com

اقتصاد شادی یکی از حوزه‌های نسبتاً جدید در علم اقتصاد است که در سال‌های اخیر جایگاه مهمی را در معادلات سیاست‌گذاری در بیشتر کشورهای جهان پیدا کرده است. امروزه ثابت شده است که ارتباط مستقیمی بین شادی کارکنان و بهره‌وری سازمان‌ها وجود دارد و این امر موجب گردیده تا سازمان‌ها جهت دستیابی به بهره‌وری بیشتر، اقداماتی را جهت شادی کارکنان خود انجام دهند. در این تحقیق به بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی مؤثر بر شادی و ارتباط آن با بهره‌وری کارمندان امور مالیاتی مؤدیان بزرگ پرداخته شده است. نتایج تحقیق نشان داد که در مورد متغیر وابسته شادی، متغیرهای بهره‌وری، سن، سلامت روحی زیاد، درآمد ماهیانه، رضایت از شغل خیلی زیاد، ورزش، پاداش‌های دریافتی زیاد، پاداش‌های دریافتی خیلی زیاد، ایمان به خدا زیاد و ایمان به خدا خیلی زیاد رابطه مستقیم با متغیر شادی داشته و متغیرهای وضعیت اشتغال، وضعیت مسکن، میزان کار روزانه، امنیت شغلی زیاد و امنیت شغلی خیلی زیاد با متغیر شادی رابطه معکوس دارد. در مورد متغیر وابسته بهره‌وری نیز، متغیرهای شادی، سلامت جسمی زیاد، سلامت جسمی خیلی زیاد، سلامت روحی زیاد، میزان درآمد ماهیانه، امنیت شغلی زیاد، امنیت شغلی خیلی زیاد، پاداش‌های دریافتی زیاد، پاداش‌های دریافتی خیلی زیاد، میزان رضایت خانواده از شغل خیلی زیاد و ایمان زیاد به خدا رابطه مستقیم با متغیر بهره‌وری داشته و متغیرهای سطح تحصیلات لیسانس، رضایت از شغل زیاد و رضایت از شغل خیلی زیاد با متغیر بهره‌وری رابطه معکوس دارد.

طبقه‌بندی JEL: D60، D24، O40، C21

واژگان کلیدی: شادی، بهره‌وری، رگرسیون لاجیت، رگرسیون پروبیت، اداره کل امور مالیاتی مؤدیان بزرگ.

۱. مقدمه

شادی به عنوان صفت پایدار برای افراد، شادی حاصل از وضعیت عینی زندگی، شادی به عنوان تابع مطلوبیت افراد، شادی حاصل از فرایند مقایسه با دیگر گروه‌ها (رضایت نسبی) و شادی به عنوان ویژگی فرهنگی و ملی پایدار تعریف شده است (هالر و هادلر^۱، ۲۰۰۶). شادی همچنین به خوشحالی، نشاط، سرور و خوشدلی معنا شده است و به معنای معیاری از سنجش افراد نسبت به کیفیت زندگی‌شان می‌باشد. همچنین ایزنک^۲ شادی را این‌گونه تعریف می‌کند: شادی، آرامش خاطر و رضایت درون است که همه در آرزوی رسیدن به آن هستند. شادی مجموعه‌ای از ویژگی‌های متفاوت مانند مثبت‌اندیشی، مهربانی، بخشش، پذیرش خود و دیگران و شاکر بودن است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰). دالایی لاما^۳ معتقد است که شادی مهم‌ترین هدف زندگی است و ربطی به سواد، ملیت، شأن یا ایدئولوژی افراد ندارد (کریستوفر و هیکیباتوم^۴، ۲۰۱۰). یکی از مهیج‌ترین تغییرات سالیان اخیر در علم اقتصاد، معرفی ایده جدید «شادی» بوده است. اقتصاددانان کلاسیک برای اندازه‌گیری رفاه فردی ثروت، دارایی، مصرف و یا کل پول موجود در دست فرد را مد نظر داشتند، اما امروزه مفهوم شادی در مقایسه با مفاهیم رفاه مادی، جایگاه مناسب خود را در تحلیل‌های رفاهی بین اقتصاددانان پیدا کرده است (جعفری، ۱۳۹۶).

در دنیایی که مملو از فقر، جنگ و... می‌باشد، افراد در تلاشند تا بیشترین بهره را از زندگی ببرند. آدمی همواره به دنبال زندگی شاد و تجربه آرامش در تمام لحظات زندگی می‌باشد. از سال ۱۹۶۰ به بعد پژوهش‌های زیادی در ارتباط با شادمانی انجام شده است که در بعضی از آن‌ها ارزیابی میزان شادمانی و ابزارهایی برای سنجش شادمانی اصلی‌ترین هدف بوده است (کشاورز و وفائیان، ۱۳۸۶). نگاهی به نتایج تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که از دیدگاه ۵۰ درصد مردم،

-
1. Haller & Hadler
 2. Eysenck
 3. Dalai Lama
 4. Christopher & Hickenbottom

احساس شادکامی یکی از مهم‌ترین و پراهمیت‌ترین مسائل زندگی است. با توجه به این اهمیت، سازمان ملل متحد پس از سال ۲۰۰۰ میلادی، متغیرهای مهم و مؤثری همچون نشاط، امید به آینده، خشنودی و رضایت‌مندی را به عنوان شاخص‌های توسعه‌یافتگی کشورها اضافه کرده است. این اهمیت تا بدانجاست که اگر در جامعه‌ای از نبود این متغیرها اطلاع حاصل شود، پس به هیچ عنوان نمی‌توان آن جامعه را توسعه یافته در نظر گرفت (فتاحی و همکاران، ۱۳۹۵).

از دوران دات‌کام‌ها^۱ و از دره سیلیکون^۲ معنا و مفهوم شادی سازمانی شکل جدیدی به خود گرفت، هنگامی که شرکت‌های اولیه، فارغ التحصیلان نسل جدید را استخدام کردند. با توجه به حجم بالای ساعات کاری افراد (بالغ بر هشتاد ساعت در هفته) شرکت‌ها تصمیم گرفتند که محیط کار را متناسب با نیاز کارکنان تازه‌وارد طراحی کنند؛ زیرا فقط محل تأمین درآمد و تک بعدی نیست، بلکه کار نوعی سرگرمی و تفریح به حساب می‌آید. بنابراین، جهت اجتناب از یکنواختی و تکرار، مدیران این شرکت‌ها، زمان‌هایی از جمله استفاده از استخر و سرگرمی را به اوقات کاری این گروه از کارکنان اضافه کردند. البته تنها محیط فیزیکی نبود که تغییر کرد، بلکه کارکنان در تمام روزهای کاری، لباس‌های غیررسمی به تن می‌کردند. به این ترتیب محیط کاری مشتمل بر تفریح و سرگرمی و سرشار از روحیه جوانی بود و کار به بازی و سرگرمی شبیه شد (ون میل^۳، ۲۰۰۱).

نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که فرح‌بخشی در کار یکی از جنبه‌های مهم محل کار است. البته از دیدگاهی دیگر برخی سازمان‌ها معتقد بودند که فرح‌بخشی به محل کار تعلق ندارد و اکثر افراد سرگرمی و کار را دو عامل در تضاد یکدیگر در نظر می‌گرفتند (مک کلناهن^۴، ۱۹۹۶). کارل و پلاچت^۵ (۲۰۰۶)، با نظریه مبادله اجتماعی و عمل متقابل اثرات مثبت شادی را بر روی رفتار شهروندی سازمانی نشان دادند. آن‌ها عنوان کردند افرادی که در محیط کارشان شاد هستند

-
1. Dot-com
 2. Silicon Valley
 3. Van Meel
 4. Mc Clenahan
 5. Karl & Peluchette

ممکن است بیشتر از بقیه مفید واقع شوند و به احتمال زیاد، بیشتر درگیر رفتارهای شهروندی سازمانی شوند. آن‌ها همچنین عنوان کردند که یکی از اهدافی که سازمان‌ها برای رسیدن به آن ایجاد شده‌اند، تأمین نیازهای عمومی جامعه می‌باشد و لازمه این امر توجه به کارایی و اثربخشی سازمان‌ها می‌باشد. می‌توان گفت که عامل اصلی حرکت سازمان‌ها عملکرد و بهره‌وری کارکنان آن سازمان می‌باشد که نتیجه‌ی وجود شادی و فرح، میان کارکنان بوده است. فریدمن و همکاران^۱ (۲۰۰۷)، نشان دادند که سبک کاری شاد، منجر به عملکرد بهتر در استفاده متناوب از کار خلاق می‌شود. اگر افراد در یک روز کاری، دارای خلق و خوی شاد باشند، به احتمال زیاد نسبت به روزهای دیگر خلاق‌تر هستند (کارنوال و ایسن^۲، ۱۹۸۶). اهمیت این موضوع به حدی است که کشورهای توسعه‌یافته، نیروی انسانی و توسعه آن را در کانون اهداف اصلی خود قرار داده‌اند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۹).

بررسی سیر زمانی این موضوع از گذشته تا به امروز نشان می‌دهد که توجه به سلامت جسمی کارمندان در اولویت بوده است، اما توجه به سلامت روحی که از اهمیت بیشتر برخوردار است، چندان مورد توجه قرار نگرفته است. نظریه پردازان معتقدند که امروزه شاهد نشانه‌های بارزی از افسردگی، عواطف منفی در برخی از مراکز صنعتی هستیم که پیامدهایی نظیر پایین آمدن سن خودکشی، افزایش افسردگی و ترک کار را به همراه داشته‌اند، به نحوی که خبری از شادی در محیط کار و جوامع نیست. لذا برای رهایی از جامعه‌ای ناسالم و سازمان‌های ایستا و ناشاد و به طور کلی جهت کاهش عواطف منفی، نیاز به ارائه راه‌کارهایی که بتوانند با ایجاد مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی، جامعه و زندگی افراد را از یکنواختی نجات دهند. این مسأله نه تنها راه را برای رسیدن به محیط ایده‌آل فراهم می‌آورد، بلکه بر خانواده کارکنان نیز اثر می‌گذارد (فرری و همکاران^۳، ۱۹۹۵).

-
1. Friedman et al.
 2. Carneval & Isen
 3. Ferrie

همچنین افراد شاد و سازمان‌های شاد، نتایج بسیار مهمی همچون افزایش بهره‌وری، ارتقای کیفیت، رضایت مشتریان، خلاقیت و نوآوری، انعطاف‌پذیری و غیره را به دست می‌آورند (لیبومیرسکی و همکاران^۱، ۲۰۰۵). با توجه به موارد مذکور می‌توان گفت که از ویژگی‌های یک سازمان سالم اداری آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به اندازه تولید و بهره‌وری مورد توجه و تأکید قرار گیرد، زیرا بقا و دوام هر سازمانی به نیروی انسانی آن بستگی دارد (برتونز و گونزالس^۲، ۲۰۱۰). شادی در کار شامل همه اقدامات میان فردی، اجتماعی یا فعالیتی است که مفرح یا خنده‌آور است که فرد با خوشحالی، شوخی و اشتیاق انجام می‌دهد. شادی در کار به معنی مواجه شدن با یک اقدام ویژه که با کار در ارتباط نیست و لذت‌بخش یا سرگرم‌کننده است. از قبیل اقداماتی که رهنمون محیط کاری شاد هستند می‌توان به مشوق‌ها، نوآوری‌های هدفمند و پشتیبانی از فعالیت‌های لذت‌بخش و شادی‌آور متنوع اشاره کرد که بر احساس مثبت و کارایی فردی و سازمانی اثر می‌گذارد (مک‌داول^۳، ۲۰۰۵).

عوامل متعددی بر شادی کارکنان در یک سازمان اثرگذارند که برخی از آن‌ها عبارتند از حقوق و سیستم پاداش که بر خشنودی و در نتیجه شادی، اثر قابل ملاحظه‌ای دارد. از آن‌جا که شغل افراد بیشترین زمان از زندگی وی را شامل می‌شود و به طور مستمر در طول سالیان زیادی درگیر آن است، لذا اثر مؤلفه شادی هم در طول دوران فعالیت شغلی (که بر زندگی روزانه وی اثر مستقیم دارد) و هم بعد از آن اثر بسیار مهمی دارد، لذا اهمیت توجه به مقوله شادی در طول فعالیت و بعد از آن بسیار مهم است.

در نهایت می‌توان مزایای شادی و شاد بودن کارکنان یک سازمان را به موارد زیر تقسیم‌بندی کرد:

۱. مزایای شادی برای سازمان: افزایش بهره‌وری، بهبود توانایی تصمیم‌گیری در امور مربوط به سازمان، تکریم بیشتر ارباب رجوع و ...

-
1. Lyubomirsky et al.
 2. Bretones & Gonzalez
 3. Mc Dowell

۲. مزایای شادی برای مدیریت: سرپرستی بهتر، تمایل کمتر افراد به خروج از سازمان، تحقق بیانیه رسالت سازمان، قدردانی و قدرشناسی عمومی از سازمان، ارزشمند شدن کار برای کارکنان (توسط خود و خانواده‌هایشان)، بهبود نظارت و ...

۳. مزایای شادی برای افراد: فراهم کردن محیط شاد در خانه، هوش هیجانی، افزایش تمرکز، عشق به کار، احساس قدردانی و ... (لعله‌ئی، ۱۳۹۴)

در ادامه تعدادی از مطالعات انجام گرفته در داخل و خارج در زمینه شادی به تفکیک خواهد آمد: عسگری و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی به بررسی و شناخت عوامل شادی‌ساز در میان نسل‌های شاغل در سازمان‌های امروزی پرداختند. نمونه آماری این تحقیق، ۲۹۶ نفر از شاغلین یک سازمان صنعتی در جنوب شرقی تهران بودند که در میان پاسخ‌دهندگان، ۱۵۶ نفر به نسل انقلاب و ۱۴۲ نفر به نسل اینترنت تعلق داشتند. نتایج آن‌ها نشان داد که مهم‌ترین عوامل شادی در سازمان، به ترتیب اعتماد به مدیران، اعتماد به همکاران و برگزاری مسابقات در سازمان است و همچنین در میان نسل‌های مورد بررسی تفاوت معناداری مشاهده نشد. فانی و آقازبیری (۱۳۹۲)، در تحقیقی به بررسی شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها پرداختند. آن‌ها ابتدا با مؤلفه‌های شادی را شناسایی کرده و مورد تأیید خبرگان قرار دادند. تحقیق آن‌ها از لحاظ هدف، تحقیقی کاربردی و از لحاظ روش، تحقیقی توصیفی و از شاخه پیمایشی بود و نمونه آماری ۳۰ نفره برای انجام تحقیق انتخاب شده و نتایج بر اساس نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که وضعیت شادی در سازمان مورد بررسی در حد متوسط بوده و لذا پیشنهاداتی در جهت بهبود وضعیت شادی ارائه کردند.

حقیقی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی به بررسی مؤلفه‌های شادی بر بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران پرداختند. روش تحقیق آن‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی و با انتخاب یک نمونه ۳۶۵ نفری انجام شد. متغیرهای مستقل تحقیق آن‌ها، جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، نوع شیفت کاری، درآمد ماهیانه، خلاقیت، سابقه کار، امنیت شغلی، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی و مدیریت مشارکتی بود. نتایج آن‌ها نشان داد که بین متغیرهای

تحصیلات، وضعیت استخدامی، شیفت کاری، حقوق کارمندان، خلاقیت، امنیت شغلی، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی، مدیریت مشارکتی با بهره‌وری، رابطه مستقیم و معنا داری وجود دارد. همچنین بین جنسیت و سابقه کار با بهره‌وری رابطه معنادار وجود ندارد. لعله‌ئی (۱۳۹۴)، در تحقیقی به بررسی تأثیر برنامه‌های فرهنگی بر شادی و افزایش بهره‌وری سازمان شهرداری در شهرستان دامغان پرداخت. روش مورد استفاده در این تحقیق پیمایشی بود و یک نمونه ۲۱۹ نفری از کارکنان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه خودساخته محقق پاسخ دادند. نتایج نشان داد که بایستی شادی و نشاط از طریق اعمال برنامه‌های فرهنگی در محیط کار بیشتر شود تا قابلیت کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمان بالاتر رفته و موفقیت سازمان زودتر حاصل شود.

شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی به بررسی تعیین رابطه بین شادی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارت ورزش و جوانان استان همدان در یک نمونه ۱۰۵ نفری به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای پرداختند. آن‌ها تجزیه و تحلیل داده‌ها را در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام دادند و نهایتاً نشان دادند که توجه به شادی در سازمان و عوامل پدید آورنده آن می‌تواند به جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان کمک کند. درویشی و کلاته سیفری (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران پرداختند. تحقیق آن‌ها از نوع توصیفی تحلیلی و نمونه آماری ۲۱۷ نفری که از طریق جدول مورگان در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد که نشاط به صورت مستقیم با ضریب $0/42$ بر بهره‌وری نیروی انسانی، اثرگذار است. در اثرگذاری نشاط سازمانی به ترتیب خودگشودگی با ضریب $0/79$ ، مثبت اندیشی با ضریب $0/63$ ، مشارکت، معنادار بودن و علاقه به کار با ضریب $0/57$ و یادگیری با ضریب $0/53$ ، بیشترین نقش را دارند. آن‌ها عنوان کردند که نشاط سازمانی در بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی دارد و پیشنهاد کردند که مدیران برای ایجاد نشاط سازمانی مناسب در سازمان تحت مدیریت خود، تلاش کنند تا از این طریق علاوه بر ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، سبب افزایش و بهبود بهره‌وری کارکنان و سازمان شوند.

قضاوی و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی تأثیر برنامه آموزش شادکامی فوردایس بر میزان شادکامی پرستاران در بیمارستان سیدالشهداء اصفهان را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها بدین منظور ۵۲ پرستار شاغل در بخش‌های مختلف را به صورت تصادفی در دو گروه آزمون و کنترل قرار دادند و به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که برنامه آموزش شادکامی فوردایس موجب افزایش میزان شادکامی پرستاران شود. احمدی و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی و نشاط سازمانی در کارکنان فرماندهی هوایمایی ناجا پرداختند. آن‌ها یک نمونه ۲۴۲ نفری از کارکنان هوا ناجا را انتخاب و به روش همبستگی به تحلیل نتایج حاصل پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی در بین کارکنان هوا ناجا، رابطه‌ی معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد و همچنین در بین مؤلفه‌های توانمندسازی؛ خوداربخشی دارای بیشترین تأثیر و پذیرفتن شخصی نتیجه دارای کمترین تأثیر است. آن‌ها همچنین نشان دادند که بین توانمندسازی و نشاط سازمانی و همچنین بین تمامی زیرمؤلفه‌های توانمندسازی با نشاط سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد.

مرشدی تنکابنی (۱۳۹۸)، در تحقیقی به بررسی نقش اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی پرداخت. این تحقیق با طراحی دو پرسشنامه اخلاق کار اسلامی و نشاط سازمانی، از نوع مطالعات همبستگی بود و در یک نمونه ۲۱۴ نفری از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام گرفت. نتایج نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و نشاط سازمانی رابطه قوی مثبت و معناداری برقرار است و این امر باعث افزایش دلبستگی به کار در سازمان شده و نهایتاً تحقق اهداف سازمانی را به دنبال خواهد داشت. احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۸)، در تحقیقی به بررسی نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان پرداختند. آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از جامعه آماری خود یک نمونه ۱۶۷ نفری را انتخاب کردند. به این منظور از پرسشنامه محقق ساخته برای اندازه‌گیری بهره‌وری و از پرسشنامه‌ی استاندارد نشاط سازمانی کرولف (۲۰۰۷) استفاده گردید. پایایی سؤالات با استفاده از فرمول آلفای کراباخ به

ترتیب ۰/۸۰۸ و ۰/۸۶۸ مورد سنجش و تأیید قرار گرفت. آن‌ها داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزار SPSS به دو روش توصیفی و استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی و رگرسیون) تحلیل کردند. نتایج تحلیل آماری با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که رابطه معنادار بین بهره‌وری کارکنان و نشاط سازمانی برقرار است.

موسوی و همکاران (۱۳۹۹)، در تحقیقی به بررسی تحلیل نقش توانمندی روان‌شناختی، شادی در محیط کار و اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان پرداختند. تحقیق آن‌ها از لحاظ هدف، بنیادی و از لحاظ ماهیت کاربردی، از نوع همبستگی بود. آن‌ها یک نمونه آماری ۱۸۳ نفری از جامعه آماری ۱۱۵۰ نفری به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب کرده و به تحلیل نتایج پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری به صورت مستقیم تأثیر ندارد، اما وقتی اشتیاق شغلی و شادی در محیط کار به صورت میانجی بین این دو متغیر قرار بگیرند، اثر توانمندی روان‌شناختی در بهره‌وری معنادار خواهد بود. در نتیجه می‌توان این‌گونه بیان کرد که با وجود توانمند بودن کارکنان لزوماً بهره‌وری آنان تبیین نمی‌شود و حتماً باید به نقش متغیرهای انگیزشی همچون اشتیاق شغلی و شادی در محیط کار نیز توجه کرد.

لیم و پاتنام^۱ (۲۰۱۰)، در تحقیقی به بررسی و ارزیابی رابطه بین دین و مذهب و رضایت از زندگی پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که افرادی که دارای مذهب هستند، نسبت به سایرین از زندگی خود رضایت بیشتری دارند و به طور مرتب در مراسمات مذهبی شرکت کرده و دوستان خود را ملاقات می‌کنند. رگو و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، در تحقیقی به بیان این موضوع پرداختند که چگونه شادی می‌تواند واسطه بین تعهد عاطفی و فضیلت سازمانی باشد. نتایج آن‌ها نشان داد که لازمه سلامت سازمانی، ایجاد تعهد در آن است. آن‌ها همچنین نشان دادند که ایجاد تعهد مؤثر در سازمان و فراهم کردن محیط شاد برای کارکنان، منجر به تشویق کارکنان از برداشت‌های مثبت فضیلت سازمانی (انسانیت، صداقت و شفافیت، گذشت و اعتماد) می‌شود. بلانچفلور و همکاران^۳

-
1. Lim & Putnam
 2. Rego et al.
 3. Blanchflower et al.

(۲۰۱۴)، در تحقیقی به بررسی اثر بیکاری و تورم بر شادی در کشورهای مختلف اروپایی پرداختند. آن‌ها برای این منظور میزان شادی ۱/۲ میلیون نفر اروپایی را که تابعی از متغیرهایی مانند سن، جنسیت، تأهل و... بود را به همراه تورم و بیکاری مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق گسترده آن‌ها نشان داد که تورم و بیکاری تأثیری منفی بر شادی و رفاه مردم دارند. آن‌ها همچنین عنوان کردند که اثرات مخرب بیکاری بر شادی به مراتب از اثرات تورم شدیدتر است.

آندرو و همکاران^۱ (۲۰۱۵)، در تحقیقی با عنوان شادی و بهره‌وری به بررسی رابطه بین این دو متغیر و عملکرد آن‌ها بر هم پرداختند. آن‌ها با بررسی و گروه‌بندی حالت‌های مختلف (سه حالت) در نهایت نشان دادند که رابطه بین شادی و بهره‌وری معنادار و مثبت است. آگان و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، در تحقیقی اثر متغیرهای اصلی کلان اقتصادی (بیکاری، تورم و درآمد سرانه) بر شادی را بررسی کردند. آن‌ها داده‌های ۵۷ کشور را در بازه زمانی ۲۰۰۸ - ۲۰۰۵ و متوسط شادی را به عنوان متغیر وابسته به کار بردند. نتایج آن‌ها نشان داد که بیکاری و تورم باعث کاهش شادی در سطح کلان خواهد شد و اثر شادی بر درآمد سرانه مثبت است. جوو و لی^۳ (۲۰۱۷)، در تحقیقی با عنوان شادی در محل کار، رضایت شغلی و رفاه ذهنی، به بررسی روابط بین این متغیرها پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد کارکنانی که دارای اشتیاق شغلی بالاتری هستند، از شغل خود رضایت بیشتری دارند و زمانی که حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی کارکنان بالاتر بوده است، آن‌ها احساس بهتری در زندگی خود داشتند.

ال دالاحمه و همکاران^۴ (۲۰۱۸)، در تحقیقی به بررسی تأثیر تعاملات کارکنان بر عملکرد سازمانی از طریق نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در بخش کارکنان فناوری اطلاعات بانک‌های اردن پرداختند. نتایج آن‌ها برای یک نمونه ۴۲۹ نفری از کارکنان بخش فناوری اطلاعات نشان داد که اشتیاق کارکنان بخش مذکور بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. آن‌ها همچنین

-
1. Andrew et al.
 2. Agan et al.
 3. Joo & Lee
 4. Al-dalahmeh et al.

نشان دادند که رضایت شغلی به طور مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. اسسونگا^۱ (۲۰۲۰)، در تحقیقی به بررسی شادی و بهره‌وری با تأکید بر مرور وامل میان فرهنگی بین دو کشور آمریکا و فرانسه پرداخت. وی بیان کرد که هنوز این سؤال مهم ذهن جامعه جهانی را درگیر خود کرده است که آیا کارمندان خوشحال، بهره‌وری بالاتر دارند؟. برای پاسخ به این سؤال به ارائه یک مدل تنوریک با در نظر گرفتن عوامل مختلف، نهایتاً نشان داد که سرمایه‌گذاری سازمان‌ها در جهت شادی کارکنان خود، می‌تواند نقش مؤثری در بهره‌وری کارکنان داشته باشد. والینا و همکاران^۲ (۲۰۲۰)، در تحقیقی با بررسی این موضوع پرداختن که آیا کارگران شاد بهره‌وری بالاتری دارند؟. آن‌ها یک نمونه ۴۹۲ نفری از کارکنان بخش خدمات مالی را به عنوان نمونه آماری انتخاب کردند. نتایج آن‌ها نشان داد که شادی در کار به طور مثبت و معناداری بر عملکرد فروش تأثیر دارد، به طوری که کارکنانی که در کار شادتر هستند، فروش متقابل بهتری را نسبت به سایرین دارند.

مؤسسه گالوپ^۳ در سال ۲۰۱۳ در نتایج تحقیق خود عنوان کرد که ایرانیان دومین کشور ناشاد در جهان هستند. در سال ۲۰۲۰ نیز ایران بعد از کشورهای مانند اوگاندا، لیبیا، کنیا، تونس، میانمار، فلسطین و کومور در جایگاه ۱۱۸ از بین ۱۵۳ کشوری که بررسی شده بود، قرار گرفت. به وضوح این موضوع بسیار مهم (شادی)، در کشور ما کمتر مورد توجه قرار گرفته و با توجه به اهمیت مقوله شادی و به تبع آن اهمیت به سزای آن در سازمان‌ها و خصوصاً سازمان‌هایی که اهمیت بالاتری در دولت‌ها دارند^۴ و همچنین با توجه به مقالات داخلی و خارجی بررسی شده، مشاهده می‌شود تاکنون تحقیق در ارتباط با تأثیر شادی بر بهره‌وری نیروی کار در اداره امور مالیاتی مؤدیان بزرگ انجام نشده است، لذا این جنبه جدید بودن و نوآوری این تحقیق است.

1. Essounga
2. Vallina et al.
3. Gallup Inc

۴. نزدیک به نیمی از درآمدهای مالیاتی دولت توسط اداره کل امور مالیاتی مؤدیان بزرگ انجام می‌شود و لذا به جهت وصول مالیات مهم‌ترین اداره کل برای سازمان امور مالیاتی و یکی از مهم‌ترین ادارات در سطح کل ادارات و سازمان‌های کشور می‌باشد.

این مقاله در ۵ بخش سازمان‌دهی شده است. بعد از مقدمه و در بخش دوم روش تحقیق ارائه خواهد شد. در بخش سوم آمار توصیفی متغیرهای تحقیق و در بخش چهارم نتایج در دو زیربخش ارائه شده است. در بخش پنجم و نهایی نیز، نتیجه‌گیری و پیشنهادات آمده است.

۲. روش تحقیق

در تحقیق حاضر که از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد، کارکنان اداره کل امور مالیاتی مؤدیان بزرگ به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده است. حجم نمونه در این تحقیق ۱۵۰ نفر از کارمندان از قسمت‌های مختلف اداره کل امور مالیاتی مؤدیان بزرگ بود که به طور تصادفی انتخاب شد. سه پرسشنامه مجزا در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت که در ادامه به تشریح آن‌ها پرداخته خواهد شد:

۱. پرسشنامه جمعیت شناختی: با ۲۰ سؤال که از مهم‌ترین متغیرهای آن عبارتند از جنسیت، سن، وضعیت تأهل، وضعیت مسکن، سابقه کار و ...

۲. پرسشنامه شادکامی آکسفورد^۱: که توسط آرگایل^۲ و لو^۳ در سال ۱۹۸۹ تهیه گردیده و ۲۹ سؤال دارد. پرسشنامه مورد استفاده این تحقیق ۵ گزینه‌ای بوده که به منظور برآورد میزان شادی افراد استفاده شد. برای هر سؤال ۵ گزینه (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) و به ترتیب آمده است. به هر سؤال از اولین گزینه (برای افرادی که گزینه خیلی کم را انتخاب کرده‌اند، نمره ۱) تا آخرین گزینه (برای افرادی که گزینه خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند، نمره ۵) اختصاص داده شد. کمترین نمره (در صورتی که برای همه سؤال‌ها گزینه خیلی کم انتخاب شود)، ۲۹ و بیشترین نمره (در صورتی که برای همه سؤال‌ها گزینه خیلی زیاد انتخاب شود)، ۱۴۵ می‌باشد. میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه در تحقیق حاضر ۰/۹۳۴ به دست آمد.

-
1. Oxford Happiness Questionnaire (OHQ)
 2. Argyle
 3. Lu

۳. پرسشنامه بهره‌وری فردی هرسی^۱ و گلداسمیت^۲: در سال ۱۹۹۴ توسط هرسی و گلداسمیت ارائه شده و شامل ۳۲ سؤال ۵ گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) می‌باشد. کمترین نمره (در صورتی که برای همه سؤال‌ها گزینه خیلی کم انتخاب شود)، ۳۲ و بیشترین نمره (در صورتی که برای همه سؤال‌ها گزینه خیلی زیاد انتخاب شود)، ۱۶۰ می‌باشد. میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه در تحقیق حاضر ۰/۸۸ به دست آمد.

در نهایت برای هر کدام از پاسخ‌دهندگان، علاوه بر مشخصات دموگرافیکی، یک نمره برای شادی و یک نمره برای بهره‌وری به دست آمد. در ادامه متغیرهای شادی و بهره‌وری بر روی سایر متغیرهای مستقل این تحقیق به صورت جداگانه رگرس شد و متغیرهای معنی‌دار و اثرگذار بر روی این متغیرها شناسایی و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در این تحقیق اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌ها، از طریق آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار، ضریب چولگی، ضریب کشیدگی و ...) و همچنین آمار استنباطی (مدل رگرسیون خطی چندگانه به روش حداقل مربعات معمولی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای این کار ۲ رگرسیون لاجیت و پروبیت به طور مجزا (یک‌بار برای شادی و یک‌بار برای بهره‌وری) تخمین زده شده است. در مدل اول متغیر شادی به عنوان متغیر وابسته و سایر متغیرهای تحقیق (بهره‌وری، جنسیت، سن، درآمد، تحصیلات، سابقه کاری، امنیت شغلی، رضایت شغلی، میزان شرکت در کلاس‌های کارآموزی و ...) به عنوان متغیرهای مستقل و در مدل دوم، متغیر بهره‌وری به عنوان متغیر وابسته و سایر متغیرهای تحقیق به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده است.

در این تحقیق نیز همانند بیشتر تحقیقات پرسشنامه‌ای انواع متغیرهای کمی، متغیرهای اسمی و متغیرهای رتبه‌ای وجود دارند. متغیرهای کمی مانند شادی، بهره‌وری، سابق کاری، درآمد و ...، متغیرهای اسمی مانند جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت اشتغال و ...، و همچنین متغیرهای رتبه‌ای مانند رضایت شغلی، امنیت شغلی، رضایت از زندگی، سطح تحصیلات، ایمان به خدا و ...

-
1. Hersi
 2. Goldsmith

از آن‌جا که تعدادی از متغیرهای این تحقیق رتبه‌ای بودند، لذا جهت حضور این نوع متغیرها در مدل رگرسیونی نیاز است که بر اساس تعداد سطوحی که دارند، به متغیرهای باینری (مجازی) تبدیل شوند. در این حالت هر متغیر رتبه‌ای که دارای k سطح باشد، به $k-1$ متغیر باینری جدید تبدیل می‌شود (چاترجی و هادی^۱، ۲۰۰۶). به عنوان مثال متغیر رضایت شغلی یکی از متغیرهای رتبه‌ای مورد استفاده در این تحقیق است که دارای چهار سطح خیلی زیاد، زیاد، کم و خیلی کم می‌باشد که کدهای ۴، ۳، ۲ و ۱ را به ترتیب دارا می‌باشد. لذا یکی از سطوح را به دلخواه به عنوان سطح پایه در نظر گرفته (در اینجا سطح خیلی کم) و سایر سطوح را (خیلی زیاد، زیاد و کم) را به عنوان متغیرهای جدید معرفی می‌شوند. در این حالت اگر پاسخ دهنده برای این سؤال پرسشنامه گزینه کم را انتخاب کرده باشد، کد ۱ و در غیر این صورت کد ۰ را دریافت می‌کند. این همان تبدیل متغیرهای رتبه‌ای به متغیرهای باینری است.

می‌بایست مجدداً یادآور شود که تجزیه و تحلیل داده‌های این تحقیق، با نرم‌افزارهای SPSS 23 و همچنین Eviews 9 انجام گرفته است.

۳. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

گام اول در نتایج به دست آمده از یک تحقیق، ارائه یک تصویر کلی از داده‌ها است که آمار توصیفی نام دارد. در دو جدول زیر، آمار توصیفی نتایج مربوط به متغیرهای شادی و بهره‌وری به طور مجزا آمده است. جدول ۱ مربوط به نتایج متغیر شادی در کل نمونه و جدول ۲ مربوط به نتایج متغیر بهره‌وری در کل نمونه می‌باشد.

جدول ۱. نتایج مربوط به متغیر شادی در کل نمونه

کشدگی	چولگی	واریانس	انحراف معیار	نما (مد)	میانه	میانگین	چارک سوم	چارک اول	دامنه تغییرات	بیشترین مقدار	کمترین مقدار
۰/۳۱۰	۰/۴۰۳	۳۹۵/۶۷	۱۹/۸۹	۸۶	۸۶	۸۵/۷۹	۹۶/۲۵	۷۲/۷۵	۱۰۳	۱۴۵	۴۲

مأخذ: یافته‌های پژوهش

با توجه به مقادیر ضرایب چولگی و کشدگی و به کارگیری آن‌ها در آزمون نرمالیتی جارک - برا^۱ و همچنین آزمون کلموگروف - اسمیرنوف^۲ می‌توان نشان داد که متغیر شادی دارای توزیع نرمال می‌باشد.

جدول ۲. نتایج مربوط به متغیر بهره‌وری در کل نمونه

کشدگی	چولگی	واریانس	انحراف معیار	نما (مد)	میانه	میانگین	چارک سوم	چارک اول	دامنه تغییرات	بیشترین مقدار	کمترین مقدار
۱/۸۸	-۰/۲۹۱	۳۶۱/۸	۱۹/۰۲	۱۰۷	۱۰۳	۱۰۳/۶۱	۱۱۵/۲	۹۲	۱۲۱	۱۵۴	۳۳

مأخذ: یافته‌های پژوهش

در اینجا نیز با توجه به مقادیر ضرایب چولگی و کشدگی و به کارگیری آن‌ها در آزمون نرمالیتی جارک - برا و همچنین آزمون کلموگروف - اسمیرنوف می‌توان نشان داد که متغیر بهره‌وری نیز دارای توزیع نرمال می‌باشد.

همچنین از بررسی همزمان دو جدول پیداست که میانگین در متغیر بهره‌وری مقدار بزرگتری از میانگین در متغیر شادی دارد. نکته مورد توجه در مقایسه این دو جدول در مورد ناست. جایی که مقدار نما برای متغیر بهره‌وری برابر با ۱۰۷ و مقدار آن برای متغیر شادی ۸۶ می‌باشد که تفاوت

1. Jarque-Bera test
2. Kolmogorov-Smirnov

تقریباً زیادی را نشان می‌دهد. نتایج همچنین نشان از تفاوت معنادار در چارک‌های اول، دوم و سوم در مقایسه دو متغیر اصلی دارد.

۴. یافته‌های تحقیق

در ادامه یافته‌های این تحقیق به صورت جداگانه برای دو متغیر شادی و بهره‌وری بحث خواهد شد. ابتدا و در زیربخش اول متغیر شادی و در زیربخش بعد متغیر بهره‌وری بررسی و تحلیل خواهد شد.

۴-۱. متغیر شادی

حال به بحث درباره نتایج حاصل شده از متغیر شادی پرداخته و سپس نتایج رگرسیون چندگانه آن بررسی و تفسیر خواهد شد. ابتدا باید اشاره کرد که مقدار آلفای کروناخ پرسشنامه شادی در نمونه مورد بررسی برابر با ۹۳۴٪ بود که مقدار بسیار بالایی دارد و پایایی پرسشنامه مورد بررسی را نشان می‌دهد. در جدول ۳ (جدول زیر)، خلاصه‌ای از مدل (ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعدیل شده) ارائه می‌شود:

جدول ۳. خلاصه‌ای از نتایج متغیر شادی

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده (R_a^2)	آماره دوربین-واتسون
۱	۰/۸۵۳	۰/۷۲۷	۰/۶۳۱	۱/۹۴۳

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که از نتایج جدول ۳ پیداست، مدل ارائه شده R^2 بسیار بالایی دارد که نشان دهنده این است که متغیرهای توضیحی (مستقل)، توان توضیح‌دهندگی بسیار بالایی برای متغیر وابسته (شادی) را دارند. به عبارت دیگر متغیرهای انتخابی به خوبی می‌توانند در مورد متغیر شادی توضیح دهند.

۴-۱-۱. مدل لاجیت

مدل رگرسیون لاجستیک باینری^۱ (لاجیت) که برای تعریف متغیر وابسته از تابع توزیع تجمعی لاجستیک استفاده می‌گردد، یک تکنیک رگرسیون غیرخطی می‌باشد. این رگرسیون به جای حداقل کردن مجذور خطاها، احتمال رخداد متغیر وابسته را حداکثر می‌کند و متغیر وابسته همواره بین صفر و یک است. نکته مهم در کاربرد این روش این است که وجود پیش‌فرض‌های مدل رگرسیون در این روش ضروری نمی‌باشد و سادگی محاسبه این مدل بیش از مدل پروبیت در مدل‌های باینری است (بنی‌مهد و همکاران، ۱۳۹۵). مدل لاجیت به صورت زیر تعریف می‌شود:

$$P(Y = 1|X_i) = \frac{1}{1+e^{(-m)}} \quad (1)$$

که احتمال مقدار برآوردی یک را نشان می‌دهد. برای محاسبه این مدل از روش MLE^2 و به صورت زیر استفاده می‌شود:

$$\prod_{i=1}^n P_i \prod_{i=0}^n (1 - P_i) \quad (2)$$

که با لگاریتم گیری از مدل فوق می‌توان از روش‌ها محاسبات عددی بهینه‌سازی بر اساس مشتق‌گیری مانند B-H-H-H و نیوتن رافسون استفاده نمود.

۴-۱-۲. مدل پروبیت

این مدل نیز مانند مدل لاجیت یک مدل غیرخطی است و از تئوری مطلوبیت گرفته شده و توسط مک‌فادن^۳ ارائه شده است. در مدل پروبیت برای تعریف متغیر وابسته از تابع تجمعی نرمال استفاده می‌گردد. در این مدل مقادیر خروجی بازه ۰ تا ۱ است (گرین^۴، ۲۰۰۳). همچنین این مدل دارای توزیع نرمال است و نتایج آن شبیه مدل لاجیت است اما این مدل به علت پیچیدگی محاسبه آن کمتر مورد استفاده می‌شود (گجراتی^۵، ۲۰۰۴). این مدل به صورت زیر است:

1. Binary Logistic Regression
2. Maximum Likelihood Estimator
3. McFadden
4. Greene
5. Gujarati

$$p = \Phi(x'\beta) = \int_{-\infty}^{x'\beta} \gamma(t) dt \quad (۳)$$

که x متغیرهای وابسته بوده و β پارامترهای مدل هستند و $\gamma(z) = (1/2\pi)e^{-(z^2/2)}$ و تابع چگالی نرمال استاندارد است. برای برآورد این مدل نیز از MLE استفاده می‌شود.

در ادامه مهم‌ترین نتایج این قسمت که معادله رگرسیونی لاجیت و برآورد پارامترها را نشان می‌دهد، ارائه خواهد شد. در اینجا متغیر شادی متغیر وابسته مدل و متغیرهای بهره‌وری و عوامل اقتصادی - اجتماعی متغیرهای مستقل می‌باشند. نتایج حاصله در جدول زیر (جدول ۴) آمده است:

جدول ۴. نتایج لاجیت و پروبیت برای متغیر شادی (متغیر وابسته)

متغیر	ضرایب رگرسیونی: لاجیت پروبیت	انحراف استاندارد: لاجیت پروبیت	آماره Wald: لاجیت پروبیت	Sig لاجیت پروبیت
عرض از مبدأ	(-۵۷/۱۷)	(۳۲/۶۹)	(۳/۰۶)	*(.۰۸)
(Cons)	(-۲۶/۳۸)	(۱۳/۶۵)	(۳/۷۴)	*(.۰۵۳)
بهره‌وری (P)	(/۵۵۸)	(/۲۳۲)	(۵/۸۰)	** (.۰۱۶)
	(/۲۵۶)	(/۰۹۰)	(۸/۱۵)	*** (.۰۰۴)
سن (Age)	(/۹۵۸)	(/۴۶۲)	(۴/۳۰)	** (.۰۳۸)
	(/۴۴۸)	(/۱۹۱)	(۵/۴۹)	** (.۰۱۹)
وضعیت اشتغال	(-۵/۵۷)	(۲/۶۲)	(۴/۵۱)	** (.۰۳۴)
(Emp)	(-۲/۴۰)	(۱/۰۲)	(۵/۵۵)	** (.۰۱۹)
سلامت روحی زیاد	(۱۰/۷۹)	(۶/۱۱)	(۳/۱۲)	*(.۰۷۷)
(Sp2)	(۵/۱۵)	(۲/۶۸)	(۳/۶۹)	*(.۰۵۵)
وضعیت مسکن	(-۱/۲۶)	(/۵۷۳)	(۴/۸۴)	** (.۰۲۸)
(House)	(-/۵۶۸)	(/۲۳۴)	(۵/۹۰)	** (.۰۱۵)
میزان درآمد ماهیانه	(۱/۰۴)	(/۴۶۷)	(۴/۹۸)	** (.۰۲۶)
(Sal)	(/۴۸۳)	(/۱۹۱)	(۶/۴۲)	** (.۰۱۱)
میزان کار روزانه	(-/۶۰)	(/۲۴۶)	(۵/۹۴)	** (.۰۱۵)
(WH)	(-/۲۸۲)	(/۰۹۷)	(۸/۴۹)	*** (.۰۰۴)

متغیر	ضرایب رگرسیونی: لاجیت پروبیت	انحراف استاندارد: لاجیت پروبیت	آماره Wald: لاجیت پروبیت	Sig لاجیت پروبیت
رضایت از شغل	(۱۳/۴۲)	(۵/۹۲)	(۵/۱۳)	** (۰/۰۲۴)
خیلی زیاد (Sat3)	(۶/۲۱)	(۲/۴۸)	(۶/۲۵)	** (۰/۰۱۲)
امنیت شغلی زیاد	(-۲۹/۲۲)	(۱۳/۳۵)	(۴/۷۹)	** (۰/۰۲۹)
(Sec2)	(-۱۳/۰۳)	(۵/۱۵)	(۶/۴۱)	** (۰/۰۱۱)
امنیت شغلی خیلی زیاد (Sec3)	(-۲۱/۶۶)	(۱۲/۱۰)	(۳/۲۱)	* (۰/۰۷۳)
	(-۹/۷۱)	(۴/۸۵)	(۴/۰۲)	** (۰/۰۴۵)
ورزش (Sport)	(۰/۷۵۴)	(۰/۳۸۲)	(۳/۸۹)	** (۰/۰۴۸)
	(۰/۳۶۱)	(۰/۱۵۶)	(۵/۳۲)	** (۰/۰۲۱)
پاداش‌های دریافتی	(۰/۰۸۱)	(۰/۰۴۰)	(۲/۱۷۸)	** (۰/۰۳۹)
زیاد (R2)	(۰/۱۱۱)	(۰/۰۶۵)	(۲/۳۳۲)	** (۰/۰۴۲)
پاداش‌های دریافتی	(۰/۰۵۴)	(۰/۰۰۵)	(۲/۲۱۷)	*** (۰/۰۰۹)
خیلی زیاد (R3)	(۰/۰۳۸)	(۰/۰۱۹)	(۲/۷۴)	*** (۰/۰۰۲)
ایمان به خدا زیاد	(۱۷/۷۶)	(۸/۶۱)	(۴/۲۵)	** (۰/۰۳۹)
(Faith2)	(۸/۱۳)	(۳/۶۶)	(۴/۹۳)	** (۰/۰۲۶)
ایمان به خدا خیلی زیاد (Faith3)	(۵/۵۸)	(۳/۳۴)	(۲/۷۹)	* (۰/۰۹۵)
	(۲/۵۴)	(۱/۴۵)	(۳/۰۶)	* (۰/۰۸۰)

در سطح یک درصد معناداری**، در سطح پنج درصد معناداری*، در سطح ده درصد معناداری*

مأخذ: یافته‌های پژوهش

حال به تفسیر نتایج (جدول ۴) پرداخته خواهد شد:

- بهره‌وری (P): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که هر چه فرد بهره‌وری بالاتری داشته باشد، شادتر است و با توجه به ستون Sig در جدول ۴، این متغیر در سطح ادرصد معنادار است. می‌بایست اشاره کرد که این نتیجه با نتایج زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، فتاحی و همکاران (۱۳۹۵) و محمد (۲۰۱۰) سازگار است.

- سن (Age): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که هر چه سن فرد بالاتر باشد، شادتر است.
- وضعیت اشتغال (Emp): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه معکوس و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که وضعیت شغلی رسمی دارند از بقیه شادتر هستند و با حرکت به سمت وضعیت شغلی روزمزد از شادی افراد کاسته می‌شود.
- سلامت روحی زیاد (Sp2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که سلامت روحی (زیاد) خوبی دارند نسبت به افراد گروه پایه (سلامت روحی خیلی کم) شادتر هستند.
- وضعیت مسکن (House): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه معکوس و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که مسکن شخصی دارند از بقیه شادتر هستند.
- میزان درآمد ماهیانه (Sal): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افراد با درآمد بالاتر نسبت به دیگران شادتر هستند.
- میزان کار روزانه (WH): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه معکوس و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که هر چه میزان ساعات کار روزانه افراد بیشتر شود از میزان شادی آن‌ها کاسته می‌شود.
- رضایت از شغل خیلی زیاد (Sat3): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی

که از شغل خود رضایت خیلی زیاد دارند، نسبت به افراد گروه پایه (رضایت از شغل خیلی کم) شادتر هستند.

- امنیت شغلی زیاد (Sec2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه معکوس و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که امنیت شغلی زیادی دارند، نسبت به افراد گروه پایه (امنیت شغلی خیلی کم) کمتر شاد هستند.
- امنیت شغلی خیلی زیاد (Sec3): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه معکوس و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که امنیت شغلی خیلی زیادی دارند، نسبت به افراد گروه پایه (امنیت شغلی خیلی کم) کمتر شاد هستند.
- ورزش (Sport): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که ورزش می‌کنند، نسبت به دیگران شادتر هستند.
- پاداش‌های دریافتی زیاد (R2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد افرادی که میزان پاداش دریافتی آن‌ها زیاد است، نسبت به افراد گروه پایه (پاداش‌های دریافتی خیلی کم)، شادتر هستند.
- پاداش‌های دریافتی خیلی زیاد (R3): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد افرادی که میزان پاداش دریافتی آن‌ها خیلی زیاد است، نسبت به افراد گروه پایه (پاداش‌های دریافتی خیلی کم)، شادتر هستند. با توجه به ستون Sig در جدول ۴، این متغیر در سطح ۱ درصد معنادار است.
- ایمان به خدا زیاد (Faith2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد افرادی که ایمان زیادی به خدا دارند، نسبت به افراد گروه پایه (ایمان به خدا خیلی کم)، شادتر هستند.

● ایمان به خدا زیاد (Faith3): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد افرادی که ایمان خیلی زیادی به خدا دارند، نسبت به افراد گروه پایه (ایمان به خدا خیلی کم)، شادتر هستند.

به طور خلاصه می‌توان گفت که متغیرهای بهره‌وری، سن، سلامت روحی زیاد، درآمد ماهیانه، رضایت از شغل خیلی زیاد، ورزش، پاداش‌های دریافتی زیاد، پاداش‌های دریافتی خیلی زیاد، ایمان به خدا زیاد و ایمان به خدا خیلی زیاد رابطه مستقیم با متغیر شادی داشته و متغیرهای وضعیت اشتغال، وضعیت مسکن، میزان کار روزانه، امنیت شغلی زیاد و امنیت شغلی خیلی زیاد با متغیر شادی رابطه معکوس دارد. در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده، سازمان امور مالیاتی می‌تواند با ارائه راهکارهای مناسب زمینه را برای فراهم کردن موارد مذکور (توجه بیشتر به درآمد کارکنان، ایجاد بسترهای مناسب ورزشی و برگزاری مسابقات و غیره، اعطای پاداش به طرق مختلف، برگزاری کلاس‌های دینی، روانشناسی، توجه بیشتر به وضعیت اشتغال به لحاظ قراردادی، روزمزدی و غیره و ...) آماده نماید تا با افزایش میزان شادی در میان کارکنان، از این طریق به افزایش بهره‌وری نیروی کار خود دست یابد.

۲-۴. متغیر بهره‌وری

در این قسمت به بحث درباره نتایج حاصل شده از متغیر بهره‌وری پرداخته و سپس نتایج رگرسیون چندگانه آن بررسی و تفسیر خواهد شد. مقدار آلفای کروناخ پرسشنامه بهره‌وری در نمونه مورد بررسی برابر با ۰/۸۸ بود که مقدار بسیار بالایی دارد و پایایی پرسشنامه مورد بررسی را نشان می‌دهد. در جدول ۵ (جدول زیر)، خلاصه‌ای از مدل (ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعدیل شده) ارائه می‌شود:

جدول ۵: خلاصه‌ای از نتایج متغیر بهره‌وری

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده (R_a^2)	آماره دوربین-واتسون
۱	۰/۷۷۶	۰/۶۰۲	۰/۵۷۱	۲/۰۱۷

مأخذ: یافته‌های پژوهش

از نتایج جدول ۵ به خوبی مشخص می‌گردد که مدل ارائه شده R^2 بالایی دارد که نشان دهنده این است که متغیرهای توضیحی (مستقل)، توان توضیح‌دهندگی بسیار بالایی برای متغیر وابسته (بهره‌وری) را دارند و متغیرهای انتخابی به خوبی می‌توانند در مورد متغیر بهره‌وری توضیح دهند. در اینجا نیز همانند قسمت قبل، مهم‌ترین نتایج این قسمت که معادله رگرسیونی پروبیت و برآورد پارامترها را نشان می‌دهد، ارائه خواهد شد. در این قسمت متغیر بهره‌وری متغیر وابسته می‌باشد و متغیرهای شادی و عوامل اقتصادی - اجتماعی متغیرهای مستقل مدل می‌باشند. نتایج به دست آمده در جدول زیر (جدول ۶) ارائه خواهد شد:

جدول ۶ نتایج لاجیت و پروبیت متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته)

متغیر	ضرایب رگرسیونی: لاجیت پروبیت	انحراف استاندارد: لاجیت پروبیت	آماره Wald: لاجیت پروبیت	Sig لاجیت پروبیت
عرض از مبدأ (Cons)	(-۲۵/۷۸)	(۹/۳۹)	(۷/۵۴)	*** (۰/۰۰۶)
	(-۱۴/۶۲)	(۵/۳۳)	(۷/۵۲)	*** (۰/۰۰۶)
شادی (H)	(۰/۲۲۹)	(۰/۰۶۷)	(۱۱/۶۱)	*** (۰/۰۰۱)
	(۰/۱۲۷)	(۰/۰۳۷)	(۱۱/۹۱)	*** (۰/۰۰۱)
سطح تحصیلات لیسانس (Edu2)	(-۴/۲۸)	(۲/۳۴)	(۳/۳۵)	* (۰/۰۶۷)
	(-۲/۶۱)	(۱/۳۲)	(۳/۹۴)	** (۰/۰۴۷)
سلامت جسمی زیاد (Ph2)	(۴/۹۰)	(۲/۷۲)	(۳/۲۳)	* (۰/۰۷۲)
	(۲/۹۴)	(۱/۵۲)	(۳/۷۸)	* (۰/۰۵۲)
سلامت جسمی خیلی زیاد (Ph3)	(۳/۹۹)	(۱/۹۸)	(۴/۰۷)	** (۰/۰۴۴)
	(۲/۴۱)	(۱/۰۸)	(۴/۹۹)	** (۰/۰۲۶)
سلامت روحی خیلی زیاد (Sp3)	(۱/۵۸)	(۰/۹۲۵)	(۲/۹۰)	* (۰/۰۸۸)
	(۰/۹۴۳)	(۰/۵۳۶)	(۳/۰۹)	* (۰/۰۷۹)
میزان درآمد ماهیانه (Sal)	(۰/۱۷۱)	(۰/۱۰۴)	(۲/۷۳)	(۰/۰۹۹)
	(۰/۱۰۹)	(۰/۰۶۰)	(۳/۲۶)	* (۰/۰۷۱)
رضایت از شغل زیاد (Sat2)	(-۴/۳۴)	(۲/۱۵)	(۴/۰۹)	** (۰/۰۴۳)
	(-۲/۴۷)	(۱/۲۱)	(۴/۱۹)	** (۰/۰۴۱)
رضایت از شغل خیلی	(-۵/۶۶)	(۲/۲۲)	(۶/۵۲)	** (۰/۰۱۱)

متغیر	ضرایب رگرسیونی: لاجیت پروبیت	انحراف استاندارد: لاجیت پروبیت	آماره Wald: لاجیت پروبیت	Sig لاجیت پروبیت
زیاد (Sat3)	(-۳/۲۰)	(۱/۲۴)	(۶/۶۹)	** (۰/۱۰)
امنیت شغلی زیاد (Sec2)	(۳/۲۹) (۱/۷۴)	(۲/۰۰) (۱/۱۶)	(۲/۷۰) (۲/۱۹)	* (۰/۹۹) * (۰/۹۸)
امنیت شغلی خیلی زیاد (Sec3)	(۳/۱۰) (۱/۷۷)	(۱/۵۵) (۰/۹۱۸)	(۳/۹۹) (۳/۷۱)	** (۰/۴۶) * (۰/۵۴)
پاداش‌های دریافتی زیاد (R2)	(۰/۵۴) (۰/۹۹)	(۰/۱۸) (۰/۶۲)	(۳/۰۵۳) (۴/۰۱۱)	*** (۰/۰۳) *** (۰/۰۸)
پاداش‌های دریافتی خیلی زیاد (R3)	(۰/۳۳) (۰/۳۸)	(۰/۹۲) (۰/۱۹)	(۳/۱۸۲) (۲/۷۴)	** (۰/۱۵) ** (۰/۲۰)
میزان رضایت خانواده از شغل خیلی زیاد (FS3)	(۲/۵۹) (۱/۳۶)	(۱/۳۹) (۰/۷۹۵)	(۳/۴۹) (۲/۹۲)	* (۰/۶۲) * (۰/۸۸)
ایمان به خدا زیاد (Faith2)	(۳/۲۲) (۳/۹۹)	(۱/۹۳) (۲/۰۲)	(۲/۵۴) (۴/۲۱)	** (۰/۴۰) ** (۰/۳۸)

در سطح یک درصد معناداری***، در سطح پنج درصد معناداری**، در سطح ده درصد معناداری*

مأخذ: یافته‌های پژوهش

حال به تفسیر نتایج (جدول ۶) پرداخته خواهد شد:

- شادی (H): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که هر میزان شادی افراد بیشتر باشد، آنگاه بهره‌وری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. با توجه به ستون Sig در جدول ۴، این متغیر در سطح ۱ درصد معنادار است.
- سطح تحصیلات لیسانس (Edu2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه معکوس و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که تحصیلات لیسانس دارند، نسبت به افراد گروه پایه (تحصیلات زیر دیپلم) بهره‌وری کمتری دارند.

- سلامت جسمی زیاد (Ph2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد وضعیت سلامت جسمی خوبی (سلامت جسمی زیاد) دارند، نسبت به افراد گروه پایه (سلامت جسمی خیلی کم) بهره‌وری بالاتری دارند.
- سلامت جسمی زیاد (Ph2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد وضعیت سلامت جسمی خیلی خوبی (سلامت جسمی خیلی زیاد) دارند، نسبت به افراد گروه پایه (سلامت جسمی خیلی کم) بهره‌وری بالاتری دارند.
- سلامت روحی خیلی زیاد (Sp3): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که سلامت روحی (زیاد) خوبی دارند نسبت به افراد گروه پایه (سلامت روحی خیلی کم) بهره‌وری بیشتری دارند.
- میزان درآمد ماهیانه (Sal): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افراد با درآمد بالاتر نسبت به دیگران بهره‌وری بالاتری دارند.
- رضایت از شغل زیاد (Sat2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه معکوس و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که از شغل خود رضایت زیاد دارند، نسبت به افراد گروه پایه (رضایت از شغل خیلی کم) بهره‌وری کمتری دارند.
- رضایت از شغل خیلی زیاد (Sat3): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه معکوس و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که از شغل خود رضایت خیلی زیاد دارند، نسبت به افراد گروه پایه (رضایت از شغل خیلی کم) بهره‌وری کمتری دارند.

- امنیت شغلی زیاد (Sec2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که امنیت شغلی زیاد دارند نسبت به افراد گروه پایه (امنیت شغلی خیلی کم) بهره‌وری بیشتری دارند.
- امنیت شغلی خیلی زیاد (Sec3): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی که امنیت شغلی خیلی زیاد دارند نسبت به افراد گروه پایه (امنیت شغلی خیلی کم) بهره‌وری بیشتری دارند.
- پاداش‌های دریافتی زیاد (R2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد افرادی که میزان پاداش دریافتی آن‌ها زیاد است، نسبت به افراد گروه پایه (پاداش‌های دریافتی خیلی کم)، بهره‌وری بیشتری دارند.
- پاداش‌های دریافتی خیلی زیاد (R3): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد افرادی که میزان پاداش دریافتی آن‌ها خیلی زیاد است، نسبت به افراد گروه پایه (پاداش‌های دریافتی خیلی کم)، بهره‌وری بیشتری دارند.
- میزان رضایت خانواده از شغل خیلی زیاد (FS3): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر بهره‌وری (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد افرادی که خانواده‌هایشان از شغل آن‌ها رضایت خیلی زیاد دارند، نسبت به افراد گروه پایه (رضایت خانواده از شغل خیلی کم)، بهره‌وری بیشتری دارند.
- ایمان به خدا زیاد (Faith2): نتایج لاجیت و پروبیت برای این متغیر نشان از رابطه مستقیم و معناداری بین این متغیر و متغیر شادی (متغیر وابسته) است. این نتایج نشان می‌دهد افرادی که ایمان زیادی به خدا دارند، نسبت به افراد گروه پایه (ایمان به خدا خیلی کم)، بهره‌وری بیشتری دارند.

به طور خلاصه می‌توان گفت که متغیرهای شادی، سلامت جسمی زیاد، سلامت جسمی خیلی زیاد، سلامت روحی خیلی زیاد، میزان درآمد ماهیانه، امنیت شغلی زیاد، امنیت شغلی خیلی زیاد، پاداش‌های دریافتی زیاد، پاداش‌های دریافتی خیلی زیاد، میزان رضایت خانواده از شغل خیلی زیاد و ایمان زیاد به خدا رابطه مستقیم با متغیر بهره‌وری داشته و متغیرهای سطح تحصیلات لیسانس، رضایت از شغل زیاد و رضایت از شغل خیلی زیاد با متغیر بهره‌وری رابطه معکوس دارد. در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده در این قسمت، سازمان امور مالیاتی می‌تواند با ارائه راهکارهای مناسب زمینه را برای فراهم کردن موارد مذکور (توجه بیشتر به سلامت جسمی و روحی کارکنان، توجه بیشتر به درآمد کارکنان، ایجاد زمینه‌های امنیت شغلی، اعطای پاداش به طرق مختلف، برگزاری کلاس‌های دینی، روانشناسی، و ...) آماده نماید تا با افزایش میزان بهره‌وری در میان کارکنان، از این طریق به افزایش شادی نیروی کار خود دست یابد.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

اقتصاد شادی یکی از حوزه‌های نسبتاً جدید در علم اقتصاد است که در سال‌های اخیر جایگاه مهمی را در معادلات سیاست‌گذاری در بیشتر کشورهای جهان پیدا کرده است. اگر چه این مفهوم نسبتاً جدید است و سابقه چندانی ندارد، اما امروزه بسیاری از اقتصاددانان بر اهمیت این حوزه در سیاست‌گذاری کلان تأکید دارند و به عنوان یکی از مباحث مهم در اقتصادهای پیشرفته مطرح است. یکی از مهم‌ترین سؤالات در جوامع امروزی این است که ریشه‌های ناشاد بودن افراد و جوامع بشری - علی‌رغم پیشرفت‌های عظیم در حوزه فناوری و حتی تسخیر فضا به دست انسان - چیست؟ از سوی دیگر سازمان‌ها به عنوان تأمین‌کنندگان نیازهای عمومی جوامع، نیازمند به‌کارگیری نیروهای متخصصی می‌باشند که بتوانند به نحو مطلوب اثربخشی داشته باشند. نیروی انسانی یک سازمان، ارزشمندترین سرمایه آن سازمان است و عوامل متعددی عملکرد و بهره‌وری آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد که یکی از عوامل اصلی و بسیار مهم، عامل روانی و شاد بودن در کار است.

از سوی دیگر اهمیت مالیات و سازمان‌ها و ادارات مرتبط با جمع‌آوری مالیات به عنوان یکی از ارزشمندترین نهادها برای پیشرفت و توسعه جوامع بر همگان آشکار است و رسالت اصلی آن تأمین بودجه کشور در جهت دستیابی به برنامه‌های پیش‌بینی شده برای آینده جامعه است. مالیات به عنوان یکی از اصلی‌ترین اهرم‌های موجود در بخش‌های خرد و کلان اقتصاد نقش بسزایی در تسریع رشد اقتصاد داشته و امروزه کمتر کشوری است که آن را به عنوان ستون مستحکم اقتصادی قبول نداشته باشد، لذا تحقیق درباره این نهاد بسیار حیاتی کشور ضروری است. همان گونه که قبلاً اشاره شد، یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر کارایی کارکنان عامل روانی و شاد بودن است. لذا در تحقیق حاضر به بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی مؤثر بر شادی و بهره‌وری پرداخته شد و داده‌ها از یک نمونه ۱۵۰ تایی از کارکنان اداره کل مالیاتی مؤدیان بزرگ و از طریق سه پرسشنامه (جمعیت شناختی، شادی و بهره‌وری) جمع‌آوری شد.

نتایج این تحقیق نشان داد که در مورد متغیر وابسته شادی، متغیرهای بهره‌وری، سن، سلامت روحی زیاد، درآمد ماهیانه، رضایت از شغل خیلی زیاد، ورزش، پاداش‌های دریافتی زیاد، پاداش‌های دریافتی خیلی زیاد، ایمان به خدا زیاد و ایمان به خدا خیلی زیاد رابطه مستقیم با متغیر شادی داشته و متغیرهای وضعیت اشتغال، وضعیت مسکن، میزان کار روزانه، امنیت شغلی زیاد و امنیت شغلی خیلی زیاد با متغیر شادی رابطه معکوس دارد.

در مورد متغیر وابسته بهره‌وری نیز، متغیرهای شادی، سلامت جسمی زیاد، سلامت جسمی خیلی زیاد، سلامت روحی خیلی زیاد، میزان درآمد ماهیانه، امنیت شغلی زیاد، امنیت شغلی خیلی زیاد، پاداش‌های دریافتی زیاد، پاداش‌های دریافتی خیلی زیاد، میزان رضایت خانواده از شغل خیلی زیاد و ایمان زیاد به خدا رابطه مستقیم با متغیر بهره‌وری داشته و متغیرهای سطح تحصیلات لیسانس، رضایت از شغل زیاد و رضایت از شغل خیلی زیاد با متغیر بهره‌وری رابطه معکوس دارد.

در نهایت پیشنهاد می‌گردد که با توجه به نتایج به دست آمده و جهت افزایش شادی و در ارتباط دوسویه آن جهت ارتقاء بهره‌وری، سازمان امور مالیاتی و به طور ویژه اداره کل امور مالیاتی مؤدیان بزرگ، با ارائه راه‌کارهای مناسب عواملی را که رابطه مستقیم با افزایش شادی و یا

بهره‌وری دارند را افزایش دهند. به عنوان مثال اداره کل امور مالیاتی مؤدیان بزرگ یا سازمان امور مالیاتی می‌تواند با برگزاری جشن‌ها، راه‌اندازی سالن‌های ورزشی و برگزاری مسابقات، اردوهای تفریحی و زیارتی، سامان‌دهی به سیستم حقوق و پاداش و راه‌اندازی و بهبود امکانات رفاهی برای کارکنان از قبیل هتل‌ها، رستوران‌ها و ... نشاط و شادی را برای کارکنان خود فراهم نماید تا از این طریق بهره‌وری افراد نیز در راستای اهداف سازمانی افزایش یابد.

همچنین عواملی را که رابطه معکوس با افزایش شادی و بهره‌وری دارند را کاهش دهند. برای این منظور سازمان امور مالیاتی می‌تواند جهت شادی بیشتر کارکنان وضعیت اشتغال آن‌ها را اصلاح نماید. در مورد وضعیت مسکن سازمان امور مالیاتی می‌تواند با اعطای وام و یا اصلاح سیستم حقوقی و در نظر گرفتن مبلغی برای مسکن به حقوق کارکنان مبالغی اضافه نماید تا زمینه ساز نشاط و شادی برای کارکنان خود شود و از این طریق بهره‌وری کارکنان نیز در راستای اهداف سازمانی افزایش یابد.

منابع

- احمدی، علی‌اکبر؛ سهرابی، محمد و عباس محمدی (۱۳۹۶). «بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی و نشاط سازمانی در کارکنان فرماندهی هواپیمایی ناجا»، فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، (۱) ۱۷، صص ۲۳۶-۲۰۷.
- احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ بابایی کچی، عزت‌ا... و نعمت‌اله طاهری (۱۳۹۸). «نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان»، فصلنامه دانش انتظامی گلستان، (۱۰) ۳۷، صص ۱۲۶-۱۰۳.
- بنی مهد، بهمن؛ عربی، مهدی و شیوا حسن‌پور (۱۳۹۵). پژوهش‌های تجربی و روش‌شناسی در حسابداری، انتشارات ترمه، چاپ هفتم، تهران.
- جعفری، محمد (۱۳۹۶). «سنجش عوامل مؤثر بر شادمانی در کشورهای اسلامی»، پژوهشنامه اقتصاد کلان، (۲۲) ۱۱، صص ۸۴-۶۵.

حقیقی، محمد؛ حبیبی نژاد، ساسان و جهانبخش حبیبی باغ‌ملک (۱۳۹۳). «بررسی مؤلفه‌های شادی بر بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران»، فصلنامه علمی-پژوهشی علوم اجتماعی، ۸(۲۶)، صص ۱۰۲-۸۱.

درویشی، ابوالفضل و معصومه کلاته سیفری (۱۳۹۶). «اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران»، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۵(۱۶)، صص ۱۹-۹.

زارعی متین، حسن؛ احمدی زهرانی، مریم و زلفا حق‌گویان (۱۳۸۸). «نقش دانشگاه در ایجاد عوامل مؤثر بر شادی»، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۳(۲)، صص ۲۷-۴.

زارعی متین، حسن؛ غلامرضا جندقی؛ قدرت ... باقری و جواد شیدایی (۱۳۹۰). «آسیب‌شناسی بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع کوچک و متوسط استان قم»، هفتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران، مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

https://www.civilica.com/Paper-CHRD07-CHRD07_040.html

شعبانی بهار، غلامرضا؛ شکری، مؤده و وحید خدابنده‌لو (۱۳۹۵). «تعیین رابطه بین شادی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان»، نشریه مجله رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۱۴(۴)، صص ۱۰۵-۹۵.

عسگری، غلامرضا؛ محمدی، محمود و مهدی اسماعیل زاده (۱۳۹۲). «شناخت عوامل شادی‌ساز در میان نسل‌های شاغل در سازمان‌های امروزی»، مدیریت دولتی، ۵(۱)، صص ۱۶۶-۱۴۹.

فانی، علی‌اصغر و مهدی آقازارتی (۱۳۹۲). «شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱(۱)، صص ۸۶-۶۹.

فتاحی، شهرام؛ کریمی، جهانگیر و منصور محمدی راد (۱۳۹۵). «بررسی عوامل اقتصادی - اجتماعی مؤثر بر شادی و بهره‌وری نیروی کار (مطالعه موردی کارگاه‌های صنعتی شهرستان کرمانشاه)»، مدیریت بهره‌وری، ۹(۳۶)، صص ۳۶-۷.

قضاوی، زهرا؛ مردانی، زهرا و سعید پهلوان‌زاده (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر برنامه آموزش شادکامی فوردایس بر میزان شادکامی پرستاران»، مجله سلامت و مراقبت، ۳(۱۹)، صص ۱۲۴-۱۱۷.

کشاوری، امیر و محبوبه وفاییان (۱۳۸۶). «بررسی عوامل تأثیرگذار بر میزان شادکامی»، مجله روانشناسی کاربردی، ۲(۵)، صص ۶۲-۵۱.

لعله‌ئی، سمانه (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر برنامه‌های فرهنگی بر شادی و افزایش بهره‌وری سازمان شهرداری (مطالعه موردی: شهرستان دامغان)»، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، (۲۳)، صص ۶۵-۷۵.

مروشدی تنکابنی، محمد حسن (۱۳۹۸). «نقش اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی (مطالعه موردی)»، نشریه اسلام و سلامت، (۲)، صص ۴۱-۴۷.

موسوی، زهره؛ محبی، نوجس؛ عربی، حمیدرضا و محسن اصغرزاده (۱۳۹۹). «تحلیل نقش توانمندی روان‌شناختی، شادی در محیط کار و اشتیاق شغلی در بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان اصفهان»، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، (۴۶۶)، صص ۲۴۰-۲۱۹.

Agan, Y., Sevinc, E., Orhan, M. (2016). Impact of Main Macroeconomic Indicators on Happiness. *European Journal of Economic and Political Studies*, 2 (2), pp.13 – 21.

Mahmoud Al-dalahmeh., Khalaf R. and B, Obeidat (2018). “The effect of Employee Engagement on Organizational Performance via the Mediating role of job Satisfaction: The case of IT employees in Jordanian banking sector”, *Modern Applied Science*, 12(6), pp. 17-43.

Andrew J., Oswald Eugenio Proto and Daniel Sgroi (2015). Happiness and Productivity. *Labor Economics*, 33(4), pp. 789–822.

Blanchflower D.G., Bell D.N., Montagnoli A. and M. Moro (2014). “The Happiness Trade- Off between Unemployment and Inflation”. *Journal of Money, Credit and Banking*, 46(S2), pp. 117 – 141.

Bretones F.D. and M.J. Gonzalez (2011). “Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers”. *Social Indicators Research*. No. 100, pp. 273–285.

Carnevale Peter J.D. and M. Isen Alice (1986). “The Influence of Positive affect and visual Access on the Discovery of Integrative Solutions in Bilateral Negotiation”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 37(1), pp. 1-13.

Chatterjee S. and A. Hadi (2006). *Regression Analysis by Example*. Fourth Edition, John Wiley & sons, INC., Publication.

Christopher J.C. and S. Hickenbottom (2010). “Positive Psychology, Ethnocentrism, and the Disguised Ideology of Individualism”. *Theory & Psychology*, 18(5), pp. 563-589.

Essounga Y.N. (2020). “Happiness and Productivity: A Cross-cultural Review of the USA and France”. Conference: Annual Meeting of the Northeast Decision Sciences Institute (NEDSI), March 27-29, 2014At: Philadelphia, Pennsylvania

Ferrie J.E., Shipley M.J., Marmot M.G., Stansfeld S. and G.D. Smith (1995). “Health effects of Anticipation of job change. And non-employment: Longitudinal data from the Whitehall II study”. *British Medical Journal*, 11(311), pp. 1264–1269.

Friedman R.S., Forster J. and M. Denzler (2007), “Interactive effects of mood and task framing on creative generation”. *Creativity Research Journal*, 19(2), pp.141-162.

Gujarati D. (2004). *Basic Econometrics*, the McGraw-Hill, Fourth Edition, 580-616.

Greene W. (2003). *Econometrics Analysis*, Fifth Edition. 664-680, Prentice Hall, 2003.

Haller M. and M. Hadler (2006). "How Social Relations and Structures can Produce Happiness and Unhappiness". *An International Comparative Analysis*, No.75, pp.169–216.

Joo Baek-Kyoo. and Lee, Insuk. (2017). "Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being, Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship", *Emerald Group Publishing*, 5(2), pp.206-221.

Karl K. and J. Peluchette (2006). "How does workplace fun Impact Employee Perceptions of Customer Service Quality?" *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), pp. 2-13.

Lim Ch. And R.D. Putnam (2010), "Religion, Social Networks and Life Satisfaction", *American Sociological Review*, 75(6), pp. 914–933.

Lyubomirsky S., Sheldon K.M. and D. Schkade (2005). "Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change". *The General psychology*, 9(2), pp.111-131.

McClenahan J.S. (1992). *On the Job: Lean and Mean*. Industry week, 241, pp.30-34.

McDowell T. (2005), "Fun at work: Scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes. (Doctoral dissertation, Alliant International University, 2005)". *Dissertation Abstracts International*, No. 65, 6697.

Mohamed Ahmed, Elsayed (2010). Happiness and Personal Productivity: Insights on the Causality Issue. Master Thesis. Maastricht University.

Rego A., Ribeiro N. and JC. Jesuino (2011). "How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective commitment Relationship". *Journal of Business Research*, 64(5), pp. 524-532.

Vallina Andres S., Pozo-Hidalgo Manoli. and Gil-Monte Pedro. (2020). "Are Happy Workers More Productive?". The Mediating Role of Service-Skill Use. *Frontiers in Psychology*, 11(456), doi: 10.3389/fpsyg.2020.00456.

Van Meel J. and P. Vos (2001). "Funkey offices: Reflections on office design in the 'new economy'". *Journal of Corporate Real Estate*, 13(4), pp. 322-334.