



Developing of the Native Model of the Effective Factors on Employees' Happiness in Mobarakeh Steel Company in Isfahan

Roya Fallahian¹, Asghar Aghaei², Hamid Taher Neshat Doost³

1. PhD Student, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

2. (Corresponding author)* Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.

3. Professor, Department of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Abstract

Aim and Background: Due to the differences in happiness index and its affecting factors in different geographical and organizational environments, in this study has developed the native model of the effective factors on employee happiness in Mobarakeh Steel Company in Isfahan.

Methods and Materials: This research is a descriptive type that has been done in terms of mixed methodology (including qualitative and quantitative methods) and its qualitative part is based on grounded theory approach and its quantitative part is correlation method. The study population of this project includes all of the Mobarakeh Steel of Isfahan personnel, 14529 people in 1398. By conducting semi-structured interview with 75 employees who were selected by cluster random sampling and completion of a researcher-made questionnaire by 407 employees that selected purposefully and data analysis, five factors affecting happiness employees was developed including the foundations of happiness (Familial Communication, Communication types in workplace, Justice and Social Support, Material and Spiritual Reward), makers happiness (Positive thinking, Good mood, Targeted, Job security), happiness breakers (Stress, Sickness, Lack of justice, Inadequate Organizational Environment), happiness mechanisms (Emotional Intelligence, Intimacy, Social skills, Meeting basic needs) and consequences of happiness (Peace, Job and Familial Satisfaction, Health) and the native model of the effective factors on employees happiness. Research data were analyzed by using SPSS 21 and SMART-PLS3 structural equation modeling software at descriptive and inferential level and to perform model fitting was used PLS3 software.

Findings: The results showed that five factors of happiness foundations, happiness makers, happiness breakers, happiness mechanisms and happiness consequences has direct and indirect relationship with each other and the happiness native model of Mobarakeh steel company employees has a good fit ($p < 0.01$).

Conclusions: The results of this study showed that five factors of foundations of happiness, happiness makers, happiness breakers, happiness mechanisms and consequences of happiness have mutual effects on each other and are affective factors on the happiness of Mobarakeh steel company employees.

Keywords: Native, happiness, employees.

Citation: Fallahian R, Aghaei A, Neshat Doost HT. **Developing of the Native Model of the Effective Factors on Employees' Happiness in Mobarakeh Steel Company in Isfahan.** Res Behav Sci 2021; 18(4): 535-552.

* Asghar Aghaei,
Email: aghaeipsy@gmail.com

تدوین مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان

رویا فلاحیان^۱، اصغر آقایی^۲، حمید طاهر نشاط دوست^۳

۱- دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

۲- (نویسنده مسئول)* استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

۳- استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: نظر به متفاوت بودن شاخص شادی و عوامل مؤثر بر آن در محیط‌های جغرافیایی و سازمانی مختلف، در این پژوهش به تدوین مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان پرداخته شده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نوع توصیفی است که از لحاظ روش‌شناسی آمیخته (مشمول بر روش‌های کیفی و کمی) و بخش کیفی آن به روش نظریه داده‌بنیاد و بخش کمی آن به روش همبستگی انجام شده است. جامعه مورد مطالعه این طرح، شامل کلیه کارکنان فولاد مبارکه اصفهان به تعداد ۱۴۵۲۹ نفر در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. با انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۷۵ نفر از کارکنان که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و تکمیل پرسشنامه محقق ساخته توسط ۴۰۷ نفر از کارکنان که به روش هدفمند انتخاب شدند، و تجزیه و تحلیل داده‌ها، پنج عامل مؤثر بر شادکامی کارکنان شامل بنیان‌های شادی (روابط خانوادگی، نوع ارتباطات در محیط کاری، عدالت و حمایت اجتماعی، پاداش مادی و معنوی)، شادی‌سازها (تفکر مثبت، خوش خلق بودن، هدفمندی، امنیت شغلی)، شادی‌شکن‌ها (استرس، بیماری، نبود عدالت و جوسازمانی نامناسب)، مکانیسم‌های شادی (هوش هیجانی، صمیمیت، مهارت‌های اجتماعی، تأمین نیازهای اولیه) و پیامدهای شادی (آرامش، رضایت شغلی و خانوادگی، سلامتی) شناسایی و مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان تدوین گردید. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 و نرم‌افزار الگو پردازی معادلات ساختاری SMART-PLS3 در سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شد و برای انجام برازش مدل از نرم‌افزار PLS3 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که پنج عامل بنیان‌های شادی، شادی‌سازها، شادی‌شکن‌ها، مکانیسم‌های شادی و پیامدهای شادی از روابط مستقیم و غیرمستقیم با یکدیگر برخوردار هستند و مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه از برازش مطلوبی برخوردار است ($P < 0/01$).

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که پنج عامل بنیان‌های شادی، شادی‌سازها، شادی‌شکن‌ها، مکانیسم‌های شادی و پیامدهای شادی دارای تأثیرات متقابل بر یکدیگر و از عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: بومی، شادکامی، کارکنان.

ارجاع: فلاحیان رویا، آقایی اصغر، نشاط‌دوست حمید طاهر. تدوین مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان. مجله تحقیقات علوم رفتاری ۱۳۹۹؛ ۱۸(۴): ۵۳۵-۵۵۲.

*- اصغر آقایی

رایان نامه: aghaeipsy@gmail.com

مقدمه

شادکامی یکی از احساسات مثبت و از ضروری‌ترین نیازهای روانی انسان است که نقشی با اهمیت در تأمین سلامت فرد و جامعه دارد (۱). داینر (۲۰۰۲) معتقد است شادکامی، نوعی ارزشیابی است که فرد از خود و زندگی‌اش به عمل می‌آورد و مواردی چون رضایت از زندگی، هیجان و خلق مثبت، فقدان افسردگی و اضطراب را شامل می‌شود (۲). در این تعریف شادکامی یک متغیر شناختی، هیجانی و عاطفی است؛ که به ارزیابی و قضاوت فرد بستگی دارد نه شاخص‌های کمی. بر همین اساس شادکامی، رشد، شکوفایی و پیشرفت در زندگی را به ارمغان می‌آورد و جهان را در شرایط بهتر قرار می‌دهد (۳). شادکامی سازمانی یکی از موضوعات بسیار حیاتی در روان‌شناسی و مدیریت بوده و یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری محسوب می‌شود. همچنین شادکامی در محل کار برای افزایش بهره‌وری در سازمان ضروری است (۴)، زیرا با افزایش شادکامی، کارکنان با تغییرات سازگار می‌شوند، قادر به کار با یکدیگر هستند، با خلاقیت بیشتر، مشتاقانه، ماهرانه و با نگرش مثبت و مسئولیت‌پذیری به انجام وظایف خود می‌پردازند (۵)؛ بنابراین فراهم کردن زمینه‌ای که شادکامی کارکنان را بهبود بخشد، ممکن است باعث افزایش انگیزه در آن‌ها شود و موجب گردد تا کار خود را به بهترین نحو انجام دهند (۶). لذا برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و شاد و به‌طور کلی جهت افزایش عواطف مثبت، نیاز به راهکارهایی می‌باشد که بتوانند با ایجاد مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی و جامعه، زندگی افراد را از خمودگی و ایستایی نجات بخشد (۷). در خصوص عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان، استویا (۸) در مطالعه‌ای نشان داد که از عمده عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان، عملکرد کارکنان، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شغلی، رفتار مثبت رهبری، بازخورد مثبت، استفاده از نقاط قوت و احساس پیشرفت، روابط مثبت و تجربه مثبت در کار می‌باشد. سیمونز (۹) نیز در مطالعه‌ای به بررسی عوامل مؤثر بر شادکامی سازمانی پرداخت، نتایج این مطالعه بیانگر نقش اهداف کاری مشخص، ساختار سازمانی، استقلال، تأمین منابع، دادن زمان کافی، همکاری، یادگیری از مشکلات و موفقیت‌ها و فرصت دادن به ایده‌ها بود. در مطالعه‌ای دیگر وسارات، شریف و مجید (۱۰) عوامل مؤثر بر شادکامی در محیط کاری را مورد بررسی قرار دادند، نتایج این مطالعه نشان داد که درآمد، ارزش‌های

فرهنگی، تعامل با همکاران، فعالیت‌های کاری، جایگاه فرد در سازمان، وضعیت شغلی و دوستی نقش مؤثری بر شادی کارکنان دارند. نتایج مطالعه شیبانی دلویی (۱۱) حاکی از نقش شخصیت افراد، تعامل با همکاران، مثبت اندیشی، اعتقادات دینی، بهداشت محیط کار، رضایت شغلی، حقوق و نظام پاداش، حمایت عاطفی از کارکنان، رضایت‌مندی و کاهش فشار روانی محیط کار بر شادی کارکنان بود. در پژوهشی دیگر که با عنوان شادکامی در کارکنان بخش سلامت انجام شد، نتایج حاکی از آن بود که دوست داشتن شغل (ارادی بودن)، رضایت از سلامت و سطح تحصیلات ۲۱/۵ درصد از تغییرات شادکامی را تبیین می‌کند (۱۲). همچنین شجاعی، باقری، نیکبخت و محسنی بیک‌زاده (۱۳) در مطالعه‌ای با عنوان مدل‌سازی عوامل مؤثر بر شادی سازمانی با رویکرد مدل‌سازی تفسیری ساختاری فراگیر به ۱۱ عامل مؤثر بر شادی سازمانی دست یافتند، این عوامل عبارت‌اند از: اعتماد، خوش‌بینی، رضایت شغلی، امنیت شغلی و اقتصادی، اهداف کاری مشخص و مشترک، تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی، احساس عدالت، صداقت، علاقه به کار و معنی‌دار بودن کار. نصر اصفهانی و همکاران (۱۴) نیز در مطالعه‌ای به شناسایی عوامل مؤثر بر شادکامی در میان کارمندان دانشگاه اصفهان پرداختند، طبق نتایج این مطالعه چهار عامل «توجه سازمان به تأمین آرامش فرد و خانواده وی»، «مناسب بودن محیط سازمان هم از جنبه جسمی و هم از جنبه روانی»، «داشتن روابط خوب و لذت‌بخش با همکاران» و «فراهم بودن امکانات آموزشی» به ترتیب رتبه‌های اول تا چهارم را کسب نمودند.

در خصوص ارتباط بین مؤلفه‌های شادکامی نیز مطالعاتی انجام شده است که می‌توان به ارتباط بین تفکر مثبت و خوش‌بینی با سلامت روان‌شناختی و شادکامی (۱۵، ۱۶)، ارتباط بین مهارت حل مسئله با کاهش استرس و افزایش شادکامی (۱۷، ۱۸، ۱۹)، ارتباط معنویت با داشتن معنا و هدف در زندگی و شادکامی (۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴)، ارتباط بین مهارت‌های ارتباطی با نوع تعامل و روابط در محیط کار و خانواده و شادکامی (۱۹، ۲۵، ۲۶)، ارتباط بین سطح درآمد و تأمین مالی با تأمین نیازهای اولیه و شادکامی (۲۷، ۲۸، ۲۹)، ارتباط سبک رهبری با رضایت شغلی و شادکامی (۳۰، ۳۱)، ارتباط حمایت سازمانی با رضایت شغلی و شادکامی (۳۲)، ارتباط بین هوش هیجانی با درک متقابل و شادکامی (۳۳، ۳۴، ۳۵)، رابطه‌ی بین استرس با سلامتی، امید به زندگی و شادکامی (۳۶، ۳۷، ۳۸)،

تأثیر روابط بین فردی بر هوش هیجانی و شادکامی (۲۶) اشاره نمود.

بر همین اساس یکی از اهداف مهم مدیران و مسئولین نظام‌های اداری و سازمان‌ها در کشورهای مختلف، ارائه راهکارها و مداخلاتی جهت افزایش شادکامی در کارکنان می‌باشد (۴). برای رسیدن به این هدف، تعیین عوامل مؤثر بر شادکامی در کارکنان ضروری است. اهمیت نسبی عوامل مؤثر بر شادکامی در میان فرهنگ‌های مختلف، محیط و جغرافیای مختلف چنان متغیر است که گاه شاخص‌های شادکامی در یک مکان در سایر مکان‌ها نامناسب و غیر مربوط خواهد بود (۳۹). از طرفی، نتایج گزارش‌های بین‌المللی حاکی از پایین بودن سطح شادکامی در کشور و به تبع آن در جامعه و محیط‌های کاری ایران است که لزوم توجه بیش‌ازپیش به این مسئله آشکار می‌شود (۱۳). دلایل فوق بررسی عوامل مؤثر بر شادکامی را در کارکنان سازمان‌های مختلف با ویژگی‌های جغرافیایی، شغلی و شرح وظایف متفاوت را به یک ضرورت تبدیل نموده است. در همین راستا ضرورت اول برای انجام این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان و تدوین مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی این کارکنان می‌باشد. انتخاب این جامعه با توجه به تنوع مشاغل کارگاهی و ستادی، تعداد نسبتاً زیاد کارکنان و با شرایط کاری ویژه و همچنین همکاری مدیران و کارکنان در اجرای پژوهش بوده است. دومین ضرورت برای انجام پژوهش حاضر ایجاد یک مدل بومی برای شادکامی کارکنان بوده است. این مدل برای اولین بار در این پژوهش طراحی و ارائه شده است. امید است، این طراحی و ارائه مدل بومی، بسترساز بسیاری از مباحث تئوریک و پژوهشی در مطالعات سازمانی روبه‌پیشرفت با توجه به بافت فرهنگی و بومی ایران شود. سومین اهمیت و ضرورت نیز به حوزه رفع اولیه خلأ دانش و اطلاعات علمی و پژوهشی در مورد شادکامی کارکنان با توجه به بافت بومی بود. چنان‌که در بخش تحقیقات به‌خوبی مشهود است تاکنون چنین مدلی تبیین نشده است و اثربخشی آن بر شادکامی بررسی نگردیده است؛ بنابراین، پژوهش حاضر، مسیر رفع تدریجی خلأ اطلاعاتی را مهیا خواهد کرد. و آخرین حوزه ضرورت و اهمیت این پژوهش فراهم‌سازی انگیزه و ترغیب اطلاعاتی اولیه برای مراکز صنعتی است که مایل به بهبود شادکامی کارکنان خود، رشد بهره‌وری و اقتصادی با توجه به بافت بومی سازمان هستند. بر این اساس در این پژوهش به سؤالات زیر پاسخ داده شده است:

- ۱- عوامل مؤثر بر شادی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان کدام‌اند؟
- ۲- مدل و نحوه ارتباطات درونی عوامل مؤثر بر شادی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان چگونه است؟
- ۳- آیا مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان از برآزش مطلوبی برخوردار است؟

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع توصیفی است که از لحاظ روش‌شناسی آمیخته (مشمول بر روش‌های کیفی و کمی) و بخش کیفی آن به روش نظریه داده‌بنیاد (کدگذاری باز، محوری و گزینشی) و بخش کمی آن به روش همبستگی انجام شده است. قلمرو مورد مطالعه این طرح، شامل کلیه کارکنان فولاد مبارکه اصفهان به تعداد ۱۴۵۲۹ نفر در سال ۱۳۹۸ می‌باشند که تعداد ۷۵ نفر از آنان به‌منظور دستیابی به بخشی از داده‌ها و فراهم نمودن اطلاعاتی برای ساختن پرسشنامه، مورد مصاحبه نیمه‌ساختاریافته قرار گرفتند. به دلیل آنکه در پژوهش‌های کیفی، مشخص نمودن حجم نمونه آماری رابطه مستقیم با تصمیم‌گیری و قضاوت پژوهشگر دارد و قواعد از قبل تعیین‌شده‌ای برای این منظور وجود ندارد، پژوهشگر نمونه‌گیری کیفی را طبق دیدگاه پاتون (۴۰) تا رسیدن به مورد زائد یا موردی که پس‌از آن اطلاعات جدید به دست نیامده است (اشباع نظری)، ادامه می‌دهد. طبق این دیدگاه در مورد این پژوهش، حجم نمونه به‌صورت کمی محاسبه نشده است، چون برای پژوهش کیفی نمونه بسیار بزرگ یا کوچک توصیه نشده، بلکه حصول معیارهایی مانند اشباع داده‌ها و تکرار اطلاعات کفایت حجم نمونه را نشان می‌دهد (۴۱). پس از مصاحبه با ۷۵ نفر از کارکنان که به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند که توسط متخصص روانشناسی با بیش از ده سال سابقه کاری انجام شد، داده‌ها به حد اشباع رسید. طراحی سؤالات مصاحبه با بررسی ادبیات پژوهش انجام شد و جهت سنجش روایی سؤال‌های مصاحبه، سؤال‌ها توسط اساتید و متخصصان روانشناسی موردبازنگری و بررسی قرار گرفت و فرم نهایی مصاحبه با ۹ سؤال مربوط به سه حیطه شناختی- هیجانی و رفتاری مرتبط با شخص و محیط کار، حیطه فیزیکی مرتبط با محیط کار و حیطه مرتبط با خانواده تهیه شد. برای محاسبه نسبت روایی محتوایی سؤالات مصاحبه، پس از مرور مبانی نظری و حوزه

طبقه مرکزی انتخاب شود. طی این مرحله، مفهومی که محل ارجاع سایر طبقات و مرتبط با آن‌هاست به‌عنوان متغیر مرکزی شناخته می‌شود (۴۴) که در این پژوهش، عوامل تأثیرگذار بر شادی بود. در این پژوهش به‌منظور دستیابی به روایی و پایایی از روش توافق دو کدگذار (شاخص تکرارپذیری) و کدگذاری پژوهشگر در یک فاصله زمانی مشخص (شاخص ثبات) استفاده شد، بدین‌صورت که ۱۳ مصاحبه توسط یک پژوهشگر دیگر کدگذاری و نتایج کدگذاری مقایسه شد، این نتایج حاکی از ضریب توافق ۶۵ درصد بین ارزیابان بود، بنابراین پایایی کدگذاری تأیید شد. همچنین دو نفر از متخصصان آشنا با نظریه داده‌بنیاد بر مراحل مختلف کدگذاری و تحلیل داده‌ها نظارت داشتند. بر اساس تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با کارکنان، پنج عامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه استخراج و مدل مفهومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه تدوین شد (شکل شماره ۱).

در مرحله بعدی بر مبنای داده‌های حاصل از مصاحبه‌های کیفی با کارکنان فولاد مبارکه و بررسی‌های لازم در ادبیات مرتبط با شادی از نظر کارکنان فولاد مبارکه، نسبت به تدوین محتوای پرسشنامه سنجش شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه به‌صورت فرم تجربی اقدام و همچنین از نظرخواهی متخصصان موضوعی و روانشناسان بهره گرفته شد. پس از تعیین اهداف و محتوای آزمون، پرسش‌ها بر طبق اصول آزمون‌ها نوشته شد. در این مرحله به‌نوعی روایی محتوایی آزمون بررسی شد. به این معنی که سازنده‌ی آزمون، برای اجزای آزمون و حیطه‌های جزئی معرفی شده در تعریف عملیاتی، سؤالاتی را طرح کرد و با توجه به این موضوع که تعداد پرسش‌ها باید دست‌کم یک و نیم برابر و حداکثر سه برابر تعداد پرسش‌های فرم نهایی باشد (۴۲). اقدام به تهیه بانک سؤالات آزمون شد. سپس برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه تدوین شده در اختیار ۵ نفر از متخصصان این حوزه قرار گرفت و برای بررسی روایی به روش تعیین ضریب آلفای کرونباخ در اختیار ۵۰ نفر از کارکنان فولاد و همسران آن‌ها قرار گرفت. سپس بر اساس اطلاعات حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها مدل نهایی عوامل مؤثر تأثیرگذار بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه تدوین گردید و به‌منظور برازش مدل نهایی، این پرسشنامه توسط ۴۰۷ نفر از کارکنان که به شیوه هدفمند (مبتنی بر ملاک‌های ورود: قرار داشتن در رده سنی ۲۲ تا ۶۰ سال، عدم قرار داشتن تحت درمان‌های موزی روان‌شناختی یا روان-

مورد مطالعه، یک چک‌لیست تدوین شد، سپس از متخصصان خواسته شد تا چک‌لیست را تکمیل کنند. در نهایت متخصصان به میزان مناسب بودن هر آیت با بیان اینکه هر آیت «غیر لازم» یا «مفید اما نه ضروری»، «ضروری» است، پاسخ دادند. به‌منظور محاسبه روایی از فرمول زیر استفاده شد که در آن N ، تعداد کل متخصصان و n_e ، تعداد متخصصانی است که پاسخ «ضروری» داده‌اند.

$$CVR = \frac{ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

بر اساس جدول لاوشه با توجه به تعداد متخصصان حداقل مقدار قابل قبول ضریب نسبی روایی محتوایی ۰/۷۹ می‌باشد (۴۲).

ملاحظات اخلاقی مورد رعایت در پژوهش، رعایت رازداری و محرمانه بودن برای تک‌تک شرکت‌کنندگان، داشتن آزادی و اختیار کامل برای کناره‌گیری از پژوهش، اطلاع‌رسانی کامل در مورد پژوهش و کسب رضایت‌نامه کتبی و استفاده از داده‌ها فقط در راستای اهداف پژوهش بود. در همین راستا تمام مکالمه‌ها با کسب اجازه از شرکت‌کنندگان در پژوهش روی نوار صوتی ضبط و سپس به‌دقت روی کاغذ پیاده شد و بار دیگر با اطلاعات ضبط‌شده مطابقت داده شد. سپس متن‌های نسخه‌برداری شده مصاحبه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای بررسی محتوای مصاحبه‌های صورت گرفته، مفهوم‌سازی و استخراج مقوله‌ها از روش سیستماتیک^۱ استفاده شد. طرح تحقیق سیستماتیک در نظریه برخاسته از داده‌ها، بر استفاده از مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز^۲، کدگذاری محوری^۳ و کدگذاری گزینشی^۴ تأکید دارد (۴۲). فرایند کدگذاری داده‌ها در جریان گردآوری داده‌ها به اجرا درآمد. در کدگذاری باز، داده‌ها به‌دقت به کوچک‌ترین اجزای ممکن شکسته و در مرحله دوم داده‌ها بر اساس تفاوت و تشابه با یکدیگر، مقایسه و طبقه‌بندی شدند. بعد از حرکت و جابجایی‌های مکرر در بین طبقات و کدها، دسته-بندی صورت گرفت، کدهای مشابه در طبقاتی قرار گرفتند که با نام‌هایی گویا قابل‌شناسایی و درک باشند (۴۳). در مرحله سوم یا کدگذاری انتخابی تلاش شد تا محوریت داده‌ها کشف و

1. systematic
2. open coding
3. axial coding
4. selective coding

محیط کار (۲۸، ۲۹)، مکانیسم راهبردی امور شغلی (۳۰، ۳۴، ۳۵) و متغیر مکانیسم راهبردی درآمد (۳۱، ۳۲، ۳۳)، گویه های ۴۲-۳۶ مؤلفه‌ی اصلی شادی‌شکن‌ها را می‌سنجد. این مؤلفه اصلی دارای سه زیر مؤلفه‌ی شادی‌شکن‌های فردی (۳۶، ۳۹)، شادی‌شکن‌های سازمانی (۳۷، ۴۱) و شادی‌شکن‌های خانوادگی (۳۸، ۴۰، ۴۲) می‌باشد. مؤلفه‌ی اصلی شادی‌سازها از گویه شماره ۵۲-۴۳ با سه زیر مؤلفه‌ی شادی‌ساز خانوادگی (۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶)، شادی‌ساز فردی (۴۶، ۴۸، ۴۹)، شادی‌ساز سازمانی (۵۰، ۵۱، ۵۲) می‌باشد. همچنین گویه‌های ۹۱-۵۳ مؤلفه اصلی بنیان‌های شادی را می‌سنجد. این مؤلفه اصلی نیز دارای دو زیر مؤلفه‌ی خانواده شاد از نگاه همسران کارکنان (۵۳، ۵۴، ۵۵، ۵۶، ۵۷، ۵۸، ۵۹، ۶۰، ۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۵، ۶۶، ۶۷، ۶۸، ۶۹، ۷۰) و گویه‌های (۹۱-۷۱) زیر مؤلفه‌ی محیط کار شاد می‌باشد. پرسشنامه سنجش شادی کارکنان فولاد مبارکه اصفهان پاسخ-های آزمودنی‌ها را در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم ۵، تاحدودی موافقم ۴، نه موافقم نه مخالف ۳، تاحدودی مخالفم ۲، کاملاً مخالفم ۱) دریافت می‌کند. در این پرسشنامه سوالات (۱، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۳۱، ۳۸، ۳۹، ۴۴، ۴۵، ۴۷، ۵۶، ۵۹، ۶۶، ۶۸، ۸۱، ۸۹، ۹۰) بصورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. هر سوال بین ۱ تا ۵ نمره دارد؛ و مجموع ۹۱ سوال بین ۹۱ تا ۴۵۵ نمره خواهد داشت. نمرات بالاتر بیانگر شادی بیشتر در فردی، خانوادگی و محیط کار می‌باشد. برای بررسی اعتبار صوری پرسشنامه از ضریب توافقی متخصصین استفاده شد. در ابتدا تعداد ۲۵۰ سوال به عنوان بانک گویه از پیشینه وادبیات تخصصی مرتبط با شادی، محتوای مصاحبه‌های انجام گرفته با پرسنل فولاد و بررسی سایر پرسشنامه‌های مشابه تهیه شد. از این تعداد گویه تعداد ۹۱ گویه با ضریب توافقی ۰/۹۹ درصد به تأیید ۵ نفر از متخصصین روانشناسی در حوزه‌های روانشناسی مثبت و صنعتی و سازمانی رسید. سپس پرسشنامه برای بررسی روایی به روش تعیین ضریب آلفای کرونباخ در اختیار ۵۰ نفر از پرسنل فولاد قرار گرفت. نتایج نشان داد ضریب آلفای کل پرسشنامه ۰/۹۳ و ضریب آلفای مؤلفه‌های ادراک پیامدهای شادی ۰/۷۳، مکانیسم راهبردهای شادی ۰/۷۶، شادی‌شکن‌ها ۰/۷۱، شادی‌سازها ۰/۷۳ و نهایتاً مؤلفه‌های بنیان‌های شادی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ را به خود اختصاص دادند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۹ و ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های ادراک پیامدهای شادی ۰/۷۰، مکانیسم راهبردهای شادی ۰/۷۲،

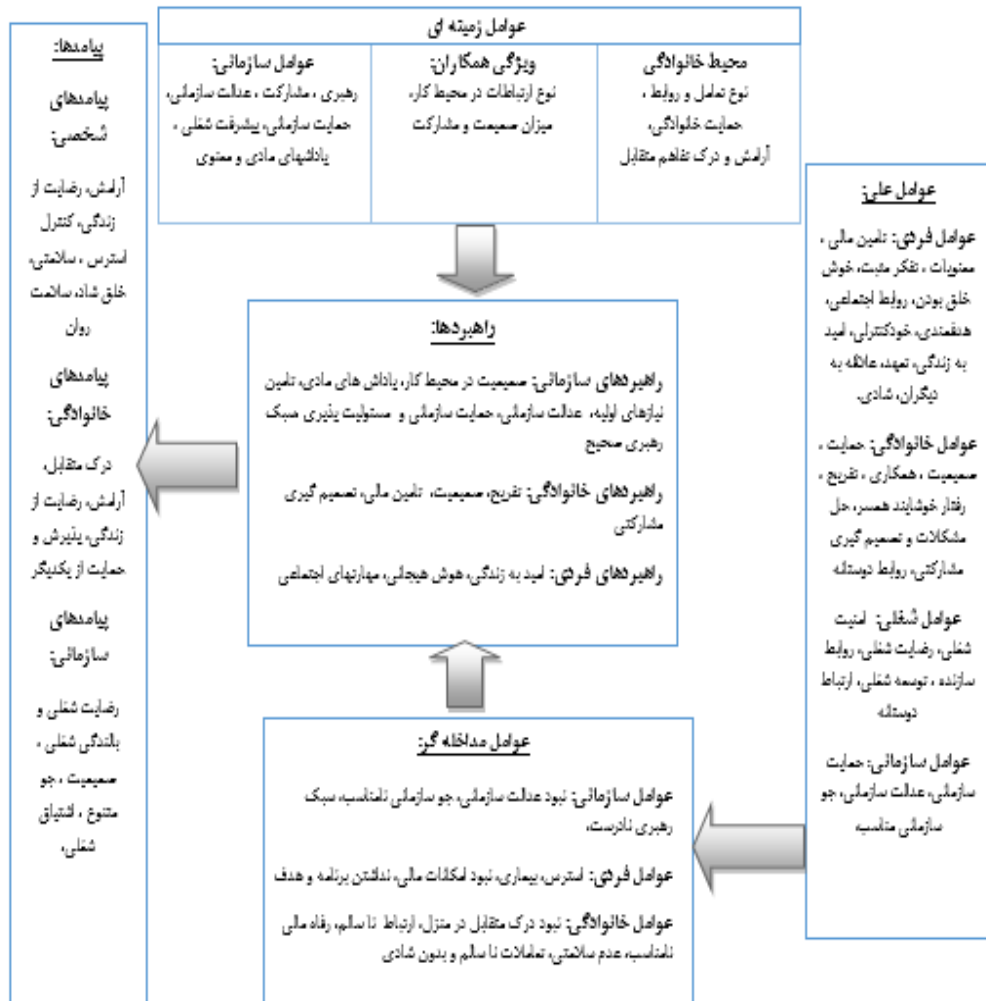
پزشکی، رضایت و تمایل به مشارکت در پژوهش و ادامه آن، تابعیت ایرانی) انتخاب شدند، تکمیل شد. شایان ذکر است که ملاک‌های خروج از این مطالعه عبارت بودند از: قرار داشتن در رده سنی زیر ۲۲ سال و بالای ۶۰ سال، قرار داشتن تحت درمان موزی روان‌شناختی یا روان‌پزشکی، ابتلا به بیماری‌هایی نظیر آلزایمر، دمانس و یا هر نوع بیماری که نظام شناختی و ادراکی فرد را درگیر نموده و مانع از مشارکت فعال و پویا در پژوهش شود، غیبت بیش از ۲ تا ۳ جلسه و یا عدم تمایل به شرکت و ادامه مشارکت در پژوهش، عدم تابعیت ایرانی. پس از تکمیل پرسشنامه سنجش عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه توسط ۴۰۷ نفر از کارکنان، در بخش کمی پژوهش از داده‌های حاصل از تکمیل پرسشنامه، جهت بررسی برآزش مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان استفاده شد. ابتدا داده‌های پژوهش وارد نرم‌افزار SPSS 21 و نرم‌افزار الگو‌پردازی معادلات ساختاری SMART-PLS3 شد و در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. بدین صورت که ابتدا آمارهای توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی، سپس یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بررسی برآزش مدل با استفاده از نرم‌افزار PLS3 و حداقل مربعات جزئی برای مقابله با مشکلات داده‌های خاص مانند حجم اندک داده‌ها، وجود داده‌های گم‌شده نرمال نبودن داده‌ها، بررسی هم‌حسی بین متغیرهای مستقل و بررسی سازه‌ها یا عوامل تک‌آیتمی در مدل‌های ساختاری انجام شد و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه زیر استفاده گردید.

پرسشنامه سنجش عوامل مؤثر بر شادکامی

کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان: این پرسشنامه توسط فلاحیان، آقایی و نشاط دوست در سال ۱۳۹۸ جهت سنجش عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه و همسران آنان تدوین گردید و دارای ۹۱ گویه و ۵ مؤلفه اصلی می‌باشد. گویه‌های ۲۷-۱ مؤلفه‌ی ادراک پیامدهای شادی را در سه زیر مؤلفه می‌سنجد، این زیر مؤلفه‌ها شامل ادراک پیامدهای شادی فردی گویه‌های (۱، ۲، ۳، ۴، ۲۱، ۲۲، ۲۳)، ادراک پیامد شادی سازمانی (۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۷) و ادراک پیامد شادی خانوادگی (۲۴، ۲۵، ۲۶)، گویه‌های ۳۵-۲۸ مؤلفه مکانیسم راهبردهای شادی‌ساز را می‌سنجد. این متغیر دارای سه زیر مؤلفه‌ی مکانیسم پویائی

اصفهان دارای روائی مناسب برای انجام پژوهش تشخیص داده شد.

شادی‌شکن‌ها ۰/۷۱، شادی‌سازها ۰/۷۰ و نهایتاً مؤلفه‌های بنیان‌های شادی ضریب الفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد. بر اساس نتایج فوق پرسشنامه سنجش شادی کارکنان فولاد مبارکه



شکل ۱. مدل ارتباط بین مؤلفه‌های مؤثر بر شادکامی کارکنان فولاد مجتمع فولاد مبارکه

نظر گرفتن نتایج حاصل از مصاحبه با کارکنان مجتمع فولاد مبارکه و استخراج پنج عامل مؤثر بر شادکامی از دیدگاه آنان و همچنین با استناد به منابع معتبر علمی در خصوص نقش و جایگاه هر یک از این عوامل در ایجاد شادکامی و همچنین نظرخواهی از متخصصان مجرب در حوزه‌ی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و روان‌شناسی مثبت‌نگر، مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه تدوین گردید و نحوه

یافته‌ها

بر اساس نتایج حاصل از داده‌های مصاحبه که به روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام شد، ۵ قضیه که دربرگیرنده عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای تأثیرگذار بر شادی بود استخراج شد. در شکل ۱ مدل مفهومی ارتباط بین مؤلفه‌های مؤثر بر شادکامی کارکنان فولاد مجتمع فولاد مبارکه ارائه شده است. سپس با در

بیماری، امکانات مالی، نداشتن برنامه و هدف)، عوامل خانوادگی (درک متقابل در منزل، ارتباط سالم، رفاه مالی مناسب، سلامتی، تعاملات سالم و شاد) و عوامل سازمانی (عدالت سازمانی، جوسازمانی مناسب، سبک رهبری درست) تشکیل شده است و با بررسی در متون علمی معتبر مشاهده گردید که تفکر مثبت، خوش خلق بودن و داشتن روابط اجتماعی به دلیل تأثیرات مثبت ناشی از مدیریت هیجان و برخورداری از حمایت‌های اجتماعی، از وارد شدن آسیب ناشی از استرس و هیجان‌ات منفی جلوگیری می‌کند و بر سلامت روان و سلامت جسمانی که از زیر مؤلفه‌های فردی شادمانی شکی نیست، تأثیر می‌گذارد (۳۶، ۳۷، ۳۸). همچنین تأمین مالی که از زیر مؤلفه‌های فردی شادمانی می‌باشد بر نبود امکانات مالی که از زیر مؤلفه‌های فردی شادمانی می‌باشد تأثیر می‌گذارد (۲۷، ۲۸) و داشتن تفریح، صمیمیت و حل مشکلات و تصمیم‌گیری مشارکتی که مربوط به زیرمؤلفه خانوادگی شادمانی می‌باشد بر نداشتن تفریح، نداشتن صمیمیت و عدم تصمیم‌گیری مشارکتی که از زیر مؤلفه خانوادگی شادمانی می‌باشد، تأثیر می‌گذارد (۱۷، ۱۸، ۱۹). بدین صورت رابطه‌ی شادمانی سازها بر شادمانی محرز گردید. استخراج سایر روابط مدل نیز به همین روش انجام شد. به منظور بررسی برآزش مدل اولیه بومی عوامل مؤثر بر شادمانی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه با استفاده از داده‌های حاصل از تکمیل پرسشنامه توسط ۴۰۷ نفر از کارکنان مجتمع فولاد مبارکه، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (تحلیل عامل تأییدی به روش حداقل مربعات جزئی) انجام شد. در همین راستا ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن به شرح زیر می‌باشد.

شناسایی متغیرهای برون‌زا، درون‌زا و میانجی پژوهش بر اساس شواهد علمی معتبر انجام شد. بر همین اساس به دلیل آنکه بنیان‌های شادی طبق تعریف عبارتست از: هر آنچه باعث و زمینه‌ساز ایجاد شادمانی می‌شود (۴۵) و شادی‌سازها عبارت‌اند از تجارب یا حالات فرد در لحظه که تعیین‌کننده شادمانی هستند (۴۶). این دو متغیر به‌عنوان متغیرهای برون‌زا در نظر گرفته شدند. شادی‌سکن‌ها عبارت‌اند از عوامل تخریب‌کننده شادی یا عوامل مخرب بر تجربه احساس مثبت (۴۷) و مکانیسم‌های شادی نیز مکانیسم‌های مؤثر جهت رسیدن به شادمانی می‌باشند (۴۸). به همین دلیل این عوامل به‌عنوان متغیرهای میانجی و درون‌زا در نظر گرفته شد و همچنین عامل پیامدهای شادی که عبارتست از تأثیراتی که شادمانی بیشتر بر منبع شادمانی خواهد گذاشت (۴۹) به‌عنوان متغیر درون‌زا در مدل عوامل تأثیرگذار بر شادمانی کارکنان فولاد مبارکه در نظر گرفته شد. همچنین با بررسی نتایج حاصل از مصاحبه با کارکنان و استخراج عوامل اصلی، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به هر عامل، روابط بین متغیرهای درون‌زا، برون‌زا و میانجی در مدل اولیه عوامل مؤثر بر شادمانی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان تعیین گردید. به‌عنوان مثال چون مؤلفه‌ی شادمانی سازها از سه زیرمؤلفه‌ی عوامل فردی (تأمین مالی، معنویات، تفکر مثبت، خوش خلق بودن، روابط اجتماعی، هدفمندی، خودکنترلی، امید به زندگی، تعهد، علاقه به دیگران، شادی)، عوامل خانوادگی (حمایت، صمیمیت، همکاری، تفریح، رفتار خوشایند همسر، حل مشکلات و تصمیم‌گیری مشارکتی، روابط دوستانه) و عوامل سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی، روابط سازنده، توسعه شغلی، ارتباط دوستانه، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، جوسازمانی مناسب) و مؤلفه‌ی شادی‌سکن‌ها نیز از سه زیرمؤلفه‌ی عوامل فردی (نبودن استرس، نداشتن

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش

متغیر	فراوانی (درصد)	درصد	متغیر	فراوانی (درصد)	درصد
میزان تحصیلات	دیپلم	۱۳۴	حضور در سازمان	روزکار	۴۱/۲۷
	فوق‌دیپلم	۱۱۱		نوبت‌کار	۴/۹۱
	لیسانس	۱۴۱		شیفت	۵۳/۸۰
رده شغلی	فوق‌لیسانس و بالاتر	۲۱	سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۰/۵۶
	رئیس و سرپرست	۵۷		۵-۱۰ سال	۱۶/۹۵
	کارشناس و تکنسین	۱۳۵		۱۱-۱۹ سال	۵۷/۷۳
	کارمند و اپراتور	۲۱۵		۲۰ سال و بیشتر	۱۴/۷۴

بنیان‌های شادی، بعد خانواده شاد (۳/۹۰) بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده است. در متغیر پیامدهای شادی، بعد خانوادگی بالاترین (۴/۰۲) و بعد سازمانی پایین‌ترین میانگین (۳/۰۹) را به دست آورده‌اند. در شادی‌شکن‌ها، بعد سازمانی بالاترین (۴/۰۲) و بعد خانوادگی پایین‌ترین میانگین (۳/۲۶) را به خود اختصاص داده‌اند و در متغیر شادی‌سازها، بعد فردی بالاترین (۴/۰۵) و بعد خانوادگی پایین‌ترین میانگین (۲/۷۹) را به دست آورده‌اند.

میانگین و انحراف استاندارد سن کارکنان $36/24 \pm 10/82$ بود. ۹۴/۳۳ درصد از شرکت‌کنندگان مرد و ۵/۶۷ درصد آنان زن بودند. در جدول ۱ سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گزارش شده است. در جدول ۲ نیز یافته‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمرات متغیرهای پژوهش ارائه شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که در متغیر مکانیسم‌های شادی‌ساز، ابعاد پویایی‌های محیط کار بالاترین میانگین (۴/۱۸) و درآمد (۳/۳۳) کمترین میانگین را داشته است و در متغیر

جدول ۲. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
مکانیسم‌های راهبردی شادی‌ساز	کل	۳/۷۸	۰/۴۷	۲	۴/۸۹
	پویایی محیط کار	۴/۱۸	۰/۷۴	۲	۵
	امور شغلی	۳/۸۴	۰/۶۵	۲	۵
بنیان‌های شادی	درآمد	۳/۳۳	۰/۵۵	۲	۵
	کل	۳/۷۳	۰/۷۹	۲	۵
	خانواده شاد	۳/۹	۰/۹۴	۲	۵
پیامدهای شادی	محیط کار شاد	۳/۵۶	۰/۵۲	۲	۵
	کل	۳/۶	۰/۳۵	۲/۳۴	۴/۶
	فردی	۳/۶۹	۰/۶۴	۱/۷۱	۵
شادی‌شکن‌ها	خانوادگی	۴/۰۲	۰/۴۹	۲	۴/۶۷
	سازمانی	۳/۰۹	۰/۳۳	۲/۳۵	۵
	کل	۳/۷۲	۰/۳۸	۲/۶۷	۴/۵۶
شادی‌سازها	فردی	۳/۸۴	۰/۷۴	۱/۵	۵
	خانوادگی	۳/۲۶	۰/۴۷	۱/۶۷	۵
	سازمانی	۴/۰۲	۰/۶۷	۲	۵/۳۷
شادی‌سازها	کل	۳/۵۶	۰/۳۵	۲/۷۲	۰/۷۵
	فردی	۴/۰۵	۰/۵۶	۲/۶۷	۵
	خانوادگی	۲/۷۹	۰/۶۰۲	۱/۵	۵
سازمانی	۳/۸۲	۰/۶۷	۲	۵	

در جدول ۳ همبستگی درونی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که همبستگی درونی متغیرهای پژوهش در سطح $0/01$ معنی‌دار است. الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی کارکنان فولاد مبارکه از برآزش مطلوبی برخوردار است.

نتایج اثرات مستقیم حاصل از مدل‌سازی متغیرهای برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا در جدول ۵ ارائه شده است. بر اساس نتایج این جدول، در حضور همه متغیرها و در مدل‌سازی معادلات ساختاری، تأثیر مستقیم بنیان‌های شادی بر مکانیسم‌های شادی ($p \leq 0/001$)، شادی‌سازها بر شادی‌شکن‌ها ($p \leq 0/001$)، شادی‌شکن‌ها بر مکانیسم‌های شادی ($p \leq 0/004$) و مکانیسم‌های شادی بر پیامدهای شادی ($p \leq 0/001$) معنادار به‌دست‌آمده

در جدول ۳ همبستگی درونی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که همبستگی درونی متغیرهای پژوهش در سطح $0/01$ معنی‌دار است. الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی کارکنان فولاد مبارکه در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شده است. در شکل ۱ ضرایب مسیر مدل و در شکل ۲ مقادیر β ارائه شده است. هم‌چنین شاخص‌های برآزش الگو در جدول ۴ ارائه شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که هر یک از شاخص‌های پایایی مرکب و آلفای کرونباخ در متغیرهای پژوهش بالاتر از $0/7$ و موردقبول است. هم‌چنین میزان شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده در همه متغیرها بالاتر از $0/5$

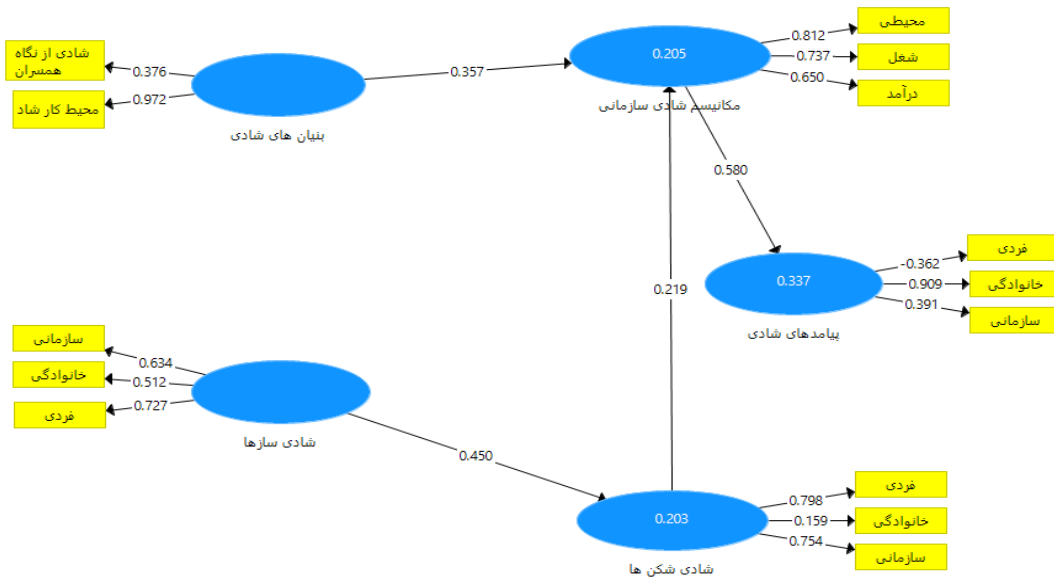
بر مکانیسم‌های شادی دارند و در نهایت با بالا رفتن مکانیسم‌های شادی، پیامدهای شادی بالا می‌رود. نتایج اثرات غیرمستقیم حاصل از مدل‌سازی در جدول ۶ ارائه شده است.

است. بر اساس نتایج به دست آمده با افزایش بنیان‌های شادی، مکانیسم‌های شادی افزایش می‌یابد، با افزایش شادی‌سازها، شادی‌شکن‌ها بالاتر می‌رود. شادی‌شکن‌ها تأثیر مستقیم معنادار

جدول ۳. همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیر	مکانیسم‌های راهبردی شادی‌ساز	بنیان‌های شادی	پیامدهای شادی	شادی‌شکن‌ها
مکانیسم‌های راهبردی شادی‌ساز	۱/۰۰			
بنیان‌های شادی	۰/۲۲۳**	۱/۰۰		
پیامدهای شادی	۰/۳۹۳**	۰/۱۴۶**	۱/۰۰	
شادی‌شکن‌ها	۰/۲۰۶**	۰/۱۷۴**	۰/۲۴۷**	۱/۰۰
شادی‌سازها	۰/۲۸۲**	۰/۱۳۸**	۰/۳۰۸**	۰/۳۴۵**

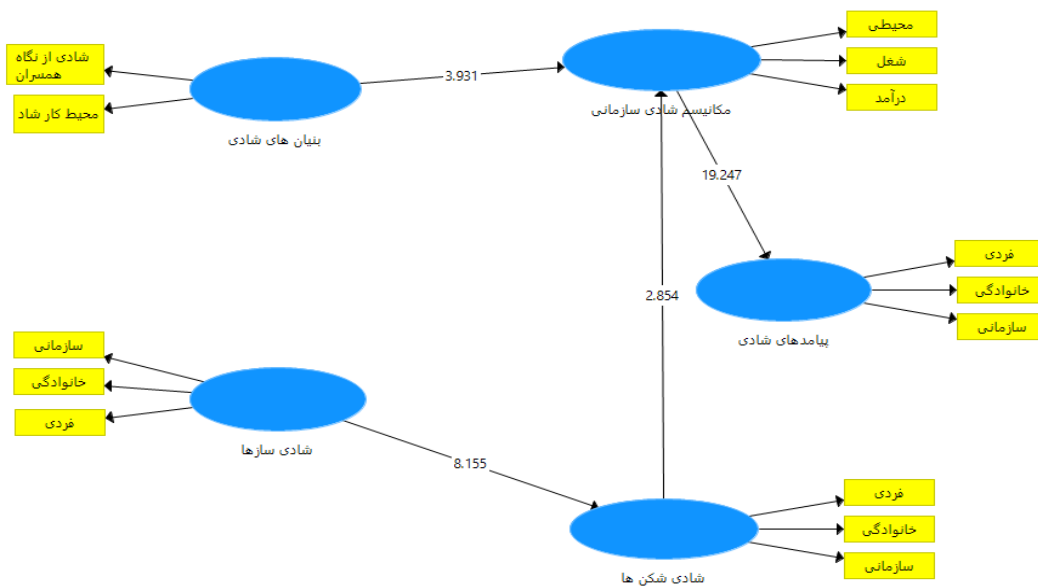
** $p < 0.01$ * $p < 0.05$



شکل ۲. ضرایب مسیر الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی کارکنان فولاد مبارکه

جدول ۴. شاخص‌های برازش الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی کارکنان فولاد مبارکه

معادل فارسی	مقدار مطلوب	بنیان‌های شادی	شادی‌سازها	شادی‌شکن‌ها	مکانیسم‌های شادی سازمانی	پیامدهای شادی
آر دو	-	-	-	-	۰/۱۵۷	۰/۳۳۵
آر دو تعدیل شده	-	-	-	-	۰/۳۵۴	۰/۳۳۳
پایایی مرکب	بالاتر از ۰/۷	۰/۷۰۸	۰/۷۱۰	۰/۷۱۲	۰/۷۷۹	۰/۷۰۲
آلفای کرونباخ	بالاتر از ۰/۷	۰/۷۵۲	۰/۷۸۳	۰/۸۰۵	۰/۸۱۵	۰/۷
شاخص متوسط واریانس استخراج شده	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۴۵	۰/۵۳۷	۰/۵۲۳	۰/۵۴۲	۰/۵۰۴
هم خطی	کمتر از ۵	-	-	-	۱/۰۰۰	۱/۰۸۸



شکل ۳. مقادیر t الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی کارکنان فولاد مبارکه

جدول ۵. اثرات مستقیم متغیرهای برونزا (بنیان های شادی، شادی سازها، شادی شکن ها و مکانیسم های شادی) بر متغیرهای درونزا پژوهش (مکانیسم های شادی، شادی شکن ها و پیامدهای شادی)

متغیر برونزا	مسیر	متغیر درونزا	ضریب استاندارد	میانگین	خطای انحراف استاندارد	t	معنی داری
بنیان های شادی	←	مکانیسم های شادی	۰/۳۵۷	۰/۴۲۱	۰/۰۹۱	۳/۹۳	۰/۰۰۱
شادی سازها	←	شادی شکن ها	۰/۴۵	۰/۴۶	۰/۰۵۵	۸/۱۶	۰/۰۰۱
شادی شکن ها	←	مکانیسم های شادی	۰/۲۱۹	۰/۱۹۹	۰/۰۷۷	۲/۸۵	۰/۰۰۴
مکانیسم های شادی	←	پیامدهای شادی	۰/۵۸	۰/۵۸۴	۰/۰۳	۱۹/۲۴	۰/۰۰۱

جدول ۶. اثرات غیرمستقیم متغیر برونزا (بنیان شادی، شادی ساز، شادی شکن) بر متغیرهای درونزا پژوهش (مکانیسم های شادی و پیامدهای شادی) از طریق متغیرهای واسطه ای (مکانیسم های شادی و شادی شکن ها)

متغیر برونزا	مسیر	متغیر درونزا	متغیر میانجی	خطای انحراف استاندارد	t	معنی داری
بنیان های شادی	←	پیامدهای شادی	مکانیسم های شادی	۰/۰۵۵	۳/۷۸	۰/۰۰۱
شادی سازها	←	مکانیسم های شادی	شادی شکن ها	۰/۰۳۲	۳/۰۴	۰/۰۰۲
شادی شکن ها	←	پیامدهای شادی	مکانیسم های شادی	۰/۰۴۴	۲/۸۷	۰/۰۰۴
شادی سازها	←	پیامدهای شادی	شادی شکن ها	۰/۰۱۹	۳/۰۵	۰/۰۰۲

می کنند ($p \leq 0/01$). نقش میانجی شادی شکن ها همراه با مکانیسم های شادی باعث افزایش تأثیر شادی سازها بر پیامدهای شادی در کارکنان شده اند ($p \leq 0/01$).

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه و تدوین مدل بومی شادکامی

نتایج جدول ۶ نشان می دهد که بنیان های شادی بر پیامدهای شادی تأثیر داشته و این تأثیر با افزوده شدن نقش میانجی مکانیسم های شادی افزایش می یابد ($p \leq 0/01$). شادی سازها بر مکانیسم های شادی تأثیر می گذارند و با افزوده شدن نقش میانجی شادی شکن ها تأثیر افزوده می شود ($p \leq 0/01$). همچنین شادی شکن ها بر پیامدهای شادی تأثیر معناداری دارند و مکانیسم های شادی با اضافه شدن به رابطه، تأثیر را زیادتیر

(۱۳) که برطرف کردن نیازهای اقتصادی کارکنان را از عوامل مؤثر بر شادی معرفی کرده‌اند همسو می‌باشد و با نتایج پژوهش شیبانی دلویی (۱۱) که تعامل با همکاران، مثبت‌اندیشی، اعتقادات دینی، بهداشت محیط کار، رضایت شغلی، حقوق و نظام پاداش، حمایت عاطفی از کارکنان، رضایت‌مندی و کاهش فشار روانی محیط کار را از عوامل مؤثر بر شادی کارکنان معرفی کرده است همسو می‌باشد. ولی با نتایج مطالعه‌ی نصر اصفهانی و همکاران (۱۴) که به شناسایی عوامل مؤثر بر شادی در میان کارمندان دانشگاه اصفهان پرداختند، همسو نمی‌باشد. طبق نتایج مطالعه آنان چهار عامل «توجه سازمان به تأمین آرامش فرد و خانواده وی»، «مناسب بودن محیط سازمان هم از جنبه جسمی و هم از جنبه روانی»، «داشتن روابط خوب و لذت‌بخش با همکاران» و «فراهم بودن امکانات آموزشی» به ترتیب رتبه‌های اول تا چهارم را کسب نمودند (۱۴). عامل چهارم این مطالعه با نتایج مطالعه حاضر ناهم‌سوست.

در تبیین این نتایج می‌توان چنین گفت که حمایت سازمانی، عدالت سازمانی و سبک رهبری و جوسازمانی مناسب، موجب ایجاد احساس صمیمیت با همکاران، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی می‌شود و افزایش بهره‌وری در سازمان را به همراه خواهد داشت. هنگامی که افراد نگرش مثبتی نسبت به کار و محیط سازمان داشته باشند، انگیزه و شادی آنان جهت ارتقاء کیفیت کاری، افزایش می‌یابد. نگرش افراد متأثر از ادراکات آنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان بوده و به معنای این است که آن‌ها نسبت به برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص منابع مانند سطح پرداختی به شخص (عدالت توزیعی)، رویه‌هایی که تصمیمات توزیع بر آن اساس، انجام می‌شود (عدالت رویه‌ای) و برابری در رفتار با افراد در طول اجرای رویه‌ها (عدالت مراوده‌ای) حساس بوده و نسبت به آن واکنش نشان می‌دهند (۱۳). از طرفی در صورت بهینه بودن رفتار مدیران با کارکنان و ایجاد تعاملات مناسب با آنان از طریق برگزاری جلسات هماهنگی در درون سازمان، جهت برطرف نمودن مشکلات شغلی کارکنان و همچنین پذیرا بودن نسبت به نقطه نظرات و پیشنهادهای آنان و دادن بازخورد مثبت به آنان، احساس صمیمیت و رضایت شغلی در کارکنان تقویت خواهد شد و احساس سرزندگی و شورونشاط را در آنان به دنبال خواهد داشت.

همچنین طبق نظریه مزلو (۵۰) به منظور ارضای نیازهای رشد یا هستی ابتدا می‌بایست، نیازهای سطح پایین‌تر و یا

کارکنان مجتمع فولاد مبارکه انجام شد. در این پژوهش با بررسی ادبیات مرتبط با شادکامی سازمانی و انجام مصاحبه با کارکنان مجتمع فولاد مبارکه مدل بومی اولیه شادکامی در کارکنان مجتمع فولاد مبارکه با ۵ عامل مؤثر بر شادکامی مشخص گردید؛ و به سؤال اول پژوهش بدین صورت پاسخ داده شد که عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان عبارت‌اند از پنج مؤلفه‌ی علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای تأثیرگذار بر شادکامی. مؤلفه‌ی علی دربرگیرنده چهار زیر مؤلفه‌ی فردی، خانوادگی، شغلی و سازمانی می‌باشد. مؤلفه‌ی زمینه‌ای شامل زیر مؤلفه‌های محیط خانوادگی، عوامل سازمانی، ویژگی همکاران می‌باشد و مؤلفه‌ی مداخله‌گر نیز دربرگیرنده سه زیر مؤلفه‌ی سازمانی، فردی و خانوادگی است؛ و مؤلفه‌ی راهبردهای شادی شامل سه زیر مؤلفه‌ی راهبرد سازمانی، خانوادگی و فردی است و پیامدهای شادی شامل پیامدهای شخصی، خانوادگی و سازمانی است (شکل ۱).

پس از تدوین مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه و پس از تعیین نحوه ارتباطات عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه به سؤال دوم پژوهش به این صورت پاسخ داده شد که بنیان‌های شادی بر مکانیسم‌های شادی، شادی‌سازها بر شادی‌شکن‌ها، شادی‌شکن‌ها بر مکانیسم‌های شادی و مکانیسم‌های شادی بر پیامدهای شادی تأثیر مستقیم دارند. همچنین مکانیسم‌های شادی در تأثیر بنیان‌های شادی بر پیامدهای شادی، نقش میانجی دارند، شادی‌شکن‌ها در تأثیر شادی‌سازها بر مکانیسم‌های شادی نقش میانجی دارند. همچنین مکانیسم‌های شادی در تأثیر شادی‌شکن‌ها بر پیامدهای شادی، نقش میانجی‌گری ایفا می‌کنند. علاوه بر این شادی‌سازها توانسته‌اند با نقش میانجی شادی‌شکن‌ها و مکانیسم‌های شادی بر پیامدهای شادی تأثیر معناداری داشته باشند و نتایج تحلیل عامل تأییدی به روش حداقل مربعات جزئی نشان داد که مدل بومی عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه از برآزش مطلوبی برخوردار است و بدین صورت به سؤال سوم پژوهش نیز پاسخ داده شد (جدول ۴).

نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعه‌ی استویا (۸) که رفتار مثبت رهبری و دادن بازخورد مثبت به کارکنان را از عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان ذکر می‌کند، همسو می‌باشد همچنین با نتایج مطالعه‌ی شجاعی، باقری، نیکبخت و محسنی بیک‌زاده

در خصوص همسو نبودن نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه نصر اصفهانی و همکاران (۱۴) می‌توان چنین گفت که با توجه به این موضوع که جامعه آماری پژوهش نصر اصفهانی و همکاران (۱۴) کارکنان دانشگاه اصفهان بوده‌اند و مهم‌ترین هدف دانشگاه‌های سراسر جهان افزایش سطح علمی دانشجویان می‌باشد و این مهم با افزایش سطح دانش و نگرش، اساتید و کارکنان امکان‌پذیر خواهد شد، بنابراین یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت و رضایت شغلی و نهایتاً شادی در کارکنان دانشگاه‌ها فراهم نمودن امکانات آموزشی برای آنان می‌باشد.

با بررسی‌های به‌عمل آمده در موتورهای جستجو در خصوص ارتباط بین متغیرهای بنیان‌های شادی، مکانیسم‌های شادی، شادی‌سازها، شادی‌شکن‌ها و پیامدهای شادی پشینه‌ی پژوهشی در دسترس قرار نگرفت ولی در خصوص ارتباط بین زیر مؤلفه‌های متغیرهای مذکور مطالعاتی انجام شده است که به‌اختصار به آن‌ها پرداخته می‌شود. چنانکه در مطالب پیشین ذکر شد مؤلفه‌ی شادی‌سازها از سه زیر مؤلفه‌ی عوامل فردی (تأمین مالی، معنویات، تفکر مثبت، خوش خلق بودن، روابط اجتماعی، هدفمندی، خودکنترلی، امید به زندگی، تعهد، علاقه به دیگران، شادی)، عوامل خانوادگی (حمایت، صمیمیت، همکاری، تفریح، رفتار خوشایند همسر، حل مشکلات و تصمیم‌گیری مشارکتی، روابط دوستانه) و عوامل سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی، روابط سازنده، توسعه شغلی، ارتباط دوستانه، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، جوسازمانی مناسب) و مؤلفه‌ی شادی‌شکن‌ها نیز از سه زیر مؤلفه‌ی عوامل فردی (نبودن استرس، نداشتن بیماری، امکانات مالی، نداشتن برنامه و هدف)، عوامل خانوادگی (درک متقابل در منزل، ارتباط سالم، رفاه مالی مناسب، سلامتی، تعاملات سالم و شاد) و عوامل سازمانی (عدالت سازمانی، جوسازمانی مناسب، سبک رهبری درست) تشکیل شده است. نتایج پژوهش حاضر در خصوص ارتباط بین متغیر شادی‌سازها با متغیر شادی‌شکن‌ها با نتایج مطالعات مختارزاده و دمرچلی (۱۵) و رامش، ساتیان، سینو و رایکرایما (۱۶) مبنی بر ارتباط تفکر مثبت و خوش‌بینی با سلامت روان‌شناختی و شادکامی؛ مصباح (۱۷)، سعیدونی، جعفری هرنندی، نامخ و صابری راد (۱۸)، ایجسی و جنکوز (۱۹) مبنی بر ارتباط بین مهارت حل مسئله با کاهش استرس و افزایش شادکامی؛ پخاریال (۲۰)، آوادا، جوهر و اسماعیل (۲۱)، عبیدی و ماجد (۲۲)، دب، توماس، بوس و آسواتی (۲۳)، وینزر، ساموتاچاک و گری (۲۴) مبنی بر ارتباط معنویت و داشتن معنا و هدف در زندگی با شادکامی همسو می-

نیازهای فیزیولوژیک انسان ارضاء گردد، با تأمین نیازهای فیزیولوژیک کارکنان که با اعطای حقوق و مزایای مکفی و پاداش‌های مادی امکان‌پذیر می‌باشد، میل به پیشرفت شغلی و رسیدن به اهداف سازمان در آنان تقویت می‌شود و نهایتاً منجر به رضایت شغلی و شادکامی خواهد شد و افزایش بهره‌وری سازمانی را نیز به همراه خواهد داشت. در زندگی صنعتی توأم با رقابت امروز، مدیران و رهبران سازمان‌ها به‌منظور نیل به اهداف شغلی و موفقیت در این عرصه می‌بایست، جهت برطرف نمودن نیازهای مادی کارکنان سرمایه‌گذاری نمایند تا با اشتیاق، رضایت و تعهد به انجام وظایف شغلی خود بپردازند.

بر اساس نتایج این مطالعه یکی از مؤثرترین عوامل بر شادی کارکنان ویژگی‌های فردی آنان می‌باشد، برخورداری کارکنان یک سازمان از ویژگی‌های فردی مانند تفکر مثبت، خوش خلق بودن، هوش هیجانی و علاقه به هموعان، موجب افزایش تعاملات و روابط اجتماعی مطلوب در محیط کاری، افزایش حمایت‌های اجتماعی و نهایتاً کاهش استرس خواهد شد و پیامد آن سلامتی، احساس امنیت، آرامش و شادی در زندگی خواهد بود. احساس معناداری و هدفمندی در زندگی و امید به زندگی نیز، افزایش انگیزه برای نیل به اهداف فردی و سازمانی را به همراه خواهد داشت و همین امر با کاهش خلق منفی و افزایش احساس شادمانی توأم خواهد بود. از طرف دیگر عوامل شغلی نظیر تأمین امنیت شغلی و پیشرفت و توسعه شغلی متناسب با ظرفیت و توانمندی کارکنان، موجب احساس پویایی در کارکنان می‌گردد و با تقویت انگیزه کارکنان موجب ایجاد تعهد سازمانی و افزایش کیفیت کاری در آنان و نهایتاً به احساس رضایت شغلی و شادی منجر می‌گردد.

چنانکه قبلاً نیز ذکر شد داشتن روابط اجتماعی و تعاملات مناسب با همکاران موجب کاهش تنش بین فردی در کارکنان می‌شود و کاهش استرس را به همراه خواهد داشت. مثبت اندیشی نیز با مقابله با افکار منفی و باورهای ناکارآمد منجر به کاهش افسردگی و افزایش شادی در کارکنان می‌شود. همچنین معنویت و اعتقادات دینی نیز با احساس هدفمندی و داشتن معنا در زندگی توأم خواهد بود. ادیان الهی با تشویق انسان‌ها به تلاش برای رسیدن به اهداف متعالی و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی به تقویت انگیزه برای رشد و پیشرفت در زندگی انسان کمک می‌کنند. فرد دین‌دار با عمل به دستورات و فرامین الهی در زندگی و محیط کاری خویش از آرامش، امنیت و رضایت از زندگی بیشتری برخوردار خواهد بود.

باشد. در خصوص تبیین این نتایج می‌توان چنین گفت که مهارت تفکر مثبت موجب می‌شود که افراد موقعیت‌های تنش-آور زندگی را با دیدی مثبت ارزیابی کنند و با نگرشی خوش-بینانه با مشکلات مواجه شوند. آن‌ها در مقابله با مسائل با تغییر خودگویی‌های خود از: «من نمی‌توانم و شکست خواهم خورد» به «من توانمندم و آن را حل می‌کنم» آماده مواجهه و حل مشکلات و چالش‌های زندگی می‌شوند و با دیدی مثبت و خوش‌بینانه نسبت به آینده به حل و فصل مشکلات می‌پردازند. همین امر موجب جلوگیری از تجربه هیجانات منفی مانند ناامیدی و افسردگی و تجربه‌ی استرس در آن‌ها می‌شود و کاهش استرس، سلامت روان‌شناختی، رضایت از زندگی و شادکامی را به دنبال خواهد داشت. همچنین حل مسئله مهارتی شناختی است که از طریق به‌کارگیری این مهارت، افراد منزوی که از مشارکت در امور شغلی و خانوادگی کناره‌گیری می‌کنند، نسبت به حل مسائل و مشکلات خانوادگی احساس تعهد می‌نمایند و با مشارکت فعال در فرایند حل مسئله، موجب برطرف شدن سریع‌تر مشکلات در خانواده و افزایش تعاملات سالم و احساس شادکامی در محیط کاری و خانواده می‌گردند. از طرف دیگر معنویت و داشتن باورهای مذهبی، احساس هدفمندی و رهایی از پوچی و سرگستگی در زندگی انسان را موجب خواهد شد. افراد متدین با شرکت در مراسم مذهبی و انجام دعا و نیایش و سایر آئین‌های مذهبی از احساس امنیت و آرامش در زندگی برخوردار خواهند شد و به تبع آن از احساس غم و اندوه رهایی یافته و احساس شادکامی را تجربه می‌کنند.

از سوی دیگر نتایج پژوهش حاضر در خصوص رابطه‌ی بین مؤلفه‌ی بنیان‌های شادی که از سه زیر مؤلفه‌ی محیط خانوادگی (نوع تعامل و روابط، حمایت خانوادگی، آرامش و درک تفاهم متقابل)، ویژگی همکاران (نوع ارتباطات در محیط کار، میزان صمیمیت و مشارکت) و عوامل سازمانی (رهبری، مشارکت، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، پیشرفت شغلی، پاداش‌های مادی و معنوی) تشکیل شده است با مکانیسم شادی سازمانی که از سه زیر مؤلفه‌ی راهبردهای سازمانی (صمیمیت در محیط کار، پاداش‌های مادی، تأمین نیازهای اولیه، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی و مسئولیت‌پذیری، سبک رهبری صحیح)، راهبردهای خانوادگی (تفریح، صمیمیت، تأمین مالی، تصمیم‌گیری مشارکتی) و راهبردهای فردی (امید به زندگی، هوش هیجانی، مهارت‌های اجتماعی) تشکیل شده است، با نتایج مطالعات ایجسی و جنکوز (۱۹)، ملکشی و کرباسیان (۲۵) و کیم (۲۶)

مبنی بر ارتباط بین مهارت‌های ارتباطی با نوع تعامل و روابط در محیط کاری و خانوادگی و شادکامی و با نتایج مطالعات مردکا، عیسی، وفا و وفا (۲۷)، باکر، برگر، ون هرن، اورلمانز و وین هوون (۲۸) و میکائیلی، خورسندی و همایونی (۲۹) مبنی بر ارتباط بین سطح درآمد و تأمین مالی با تأمین نیازهای اولیه و شادکامی همسو می‌باشد. در خصوص تبیین این نتایج می‌توان چنین گفت که کارکنانی که از روابط اجتماعی مطلوب برخوردار می‌باشند به سبب تعاملات اجتماعی مناسب با همکاران و بهره‌گیری از تجارب آنان در زمینه شغلی، از پیشرفت شغلی بیشتر و عملکرد بهتر در محیط کار برخوردار خواهند شد و همین امر موجب احساس موفقیت و امید به زندگی در آنان می‌شود که افزایش شادکامی و نشاط را به دنبال خواهد داشت. همچنین داشتن مهارت روابط اجتماعی در محیط کار، حمایت‌های اجتماعی و سازمانی را نیز به همراه خواهد داشت. افرادی که از حمایت‌های اجتماعی برخوردار هستند با در نظر گرفتن این موضوع که در مصائب و مشکلات زندگی از حمایت و مساعدت مدیران و همکاران بهره‌مند خواهند شد، از احساس امنیت بیشتر و اعتمادبه‌نفس بالاتر برخوردار هستند که متعاقباً احساس شادکامی و سرزندگی را موجب خواهد شد. از سوی دیگر با تأمین نیازهای فیزیولوژیک کارکنان، میل به پیشرفت شغلی و رسیدن به اهداف سازمان در آنان تقویت می‌شود و نهایتاً منجر به رضایت شغلی و شادکامی خواهد شد و افزایش بهره‌وری سازمانی را نیز به همراه خواهد داشت و همچنین کارکنانی که از رفاه و تأمین مالی برخوردار هستند به‌واسطه بهره‌برداری از امکانات تفریحی مانند مسافرت، شادکامی بیشتری را در زندگی خویش تجربه می‌کنند.

همچنین نتایج پژوهش حاضر مبنی بر ارتباط بین مؤلفه‌ی مکانیسم شادی سازمانی که زیر مؤلفه‌های آن در مباحث پیشین ذکر گردید با مؤلفه‌ی پیامدهای شادی که از سه زیر مؤلفه‌ی پیامدهای شخصی (آرامش، رضایت از زندگی، کنترل استرس، سلامتی، خلق شاد، سلامت روان)، پیامدهای خانوادگی (درک متقابل، آرامش، رضایت از زندگی، پذیرش و حمایت از یکدیگر) و پیامدهای سازمانی (رضایت شغلی و بالندگی شغلی، صمیمیت، جو متنوع، اشتیاق شغلی) تشکیل شده است، با نتایج مطالعات السویدی، الشامی و اکمل (۳۰) و کی پول (۳۱) مبنی بر ارتباط سبک رهبری با رضایت شغلی و شادکامی؛ کوساسی و بسیت (۳۲) مبنی بر ارتباط حمایت سازمانی با رضایت شغلی و شادکامی؛ آکوستا و کلاورو (۳۳)، قهرمانی، ترابی چهارمی،

شادکامی و امید به زندگی در آنان خواهد شد. همچنین ارتباط بین اعضای خانواده به‌عنوان یکی از مهم‌ترین جنبه‌های بین فردی و کلیدی برای فهم سازگاری، هوش هیجانی، سلامت روانی و کاهش میزان اضطراب، افسردگی است و متعاقباً افزایش میزان شادی در خانواده را به همراه خواهد داشت (۵۲). هنگامی که اعضای خانواده قادر به برقراری ارتباط بین فردی نباشند، موجب آسیب به حرمت نفس و عزت‌نفس آنان می‌شود و احساس طرد شدن می‌کنند که این احساس بر روابط بعدی در زندگی آنان تأثیر می‌گذارد. به‌طور کلی می‌توان گفت که ارتباط مختل، یک استرسور محیطی-اجتماعی برای آسیب‌پذیری فرد در برابر اختلالات می‌باشد در صورتی که خانواده‌هایی که از مهارت‌های ارتباطی مؤثر برخوردار هستند، قادر به درک احساسات و عواطف اعضای خانواده و واکنش مناسب به این هیجانات می‌باشند و از هوش هیجانی بیشتری بهره‌مند هستند. عوامل مذکور موجب ایجاد تعاملات سالم و شاد و صمیمیت بین اعضای خانواده می‌شود و احساس شادکامی در افراد خانواده را دربر خواهد داشت. در خصوص ارتباط بین سبک رهبری، عدالت سازمانی و جوسازمانی مناسب و شادکامی که از دیگر زیر مؤلفه‌های شادی‌شکن‌ها و مکانیسم‌های شادی سازمانی می‌باشند در مباحث پیشین توضیحات لازم داده شد.

این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی روبرو بوده است که بایستی در تعمیم نتایج در نظر گرفته شود. پژوهش حاضر بر کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان انجام پذیرفته است. لذا در تعمیم نتایج به گستره‌های زمانی و جغرافیایی دیگر بایستی جانب احتیاط رعایت گردد. در همین راستا پیشنهاد می‌گردد، مطالعات آتی بر روی جوامع متفاوت و در شهرهای مختلف انجام گردد تا عوامل مؤثر بر شادی در سایر مشاغل و با شرایط کاری و جغرافیایی متفاوت نیز شناسایی گردد. این پژوهش همبستگی بوده، بنابراین نباید از یافته‌ها مشابه تحقیقات آزمایشی تفسیر علی شود. همچنین در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید که به‌عنوان یک روش تحلیل داده می‌بایست محدودیت‌های آن در نظر گرفته شود.

تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از رساله دکتری نویسنده اول است. بدین‌وسیله از کلیه مسئولین و کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان که با همکاری خود زمینه و امکان اجرای این پژوهش را فراهم نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نمایم.

خوش‌سرور، سیفوری‌پور و سپهرپور (۳۴)، کیم (۲۶) و زوریا، پالا و گوکسل (۳۵) در خصوص ارتباط بین هوش هیجانی با درک متقابل و شادکامی همسو می‌باشد. در خصوص تبیین این نتایج می‌توان چنین گفت که از راهبردهای مؤثر در ایجاد شادکامی کارکنان، سبک رهبری مناسب همراه با رعایت عدالت سازمانی می‌باشد، بدین‌صورت که به‌کارگیری مهارت‌های ارتباطی مناسب بین مدیر و کارکنان منجر به افزایش اعتمادبه‌نفس در کارکنان و حرکت در جهت اهداف سازمان در آنان خواهد شد. از سوی دیگر افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به امور شغلی و ایجاد محیط مشارکتی بین کارکنان و رؤسای سازمان، موجب رضایت شغلی کارکنان می‌گردد. همه این عوامل، افزایش شادی و نشاط کارکنان را به دنبال خواهد داشت. همچنین افرادی که از هوش هیجانی بیشتری برخوردار هستند قادر به تشخیص و شناسایی هیجانات و احساسات خود و دیگران و واکنش مناسب نسبت به این هیجانات می‌باشند و به همین سبب از مدیریت استرس و هیجانات بهره‌مند خواهند شد و از سوی دیگر به سبب تعاملات و روابط بین فردی مؤثر و مطلوب هیجانات منفی کمتری را تجربه خواهند کرد و از سطح شادکامی بیشتری در زندگی برخوردار می‌باشند.

در خصوص ارتباط بین مؤلفه‌ی شادی‌شکن‌ها با مؤلفه‌ی مکانیسم‌های شادی سازمانی که زیر مؤلفه‌های آن‌ها در قسمت‌های پیشین ذکر شد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعات سیلوا و فیگوریدا-براگا (۳۶)، کیونگ هانگ و لی (۳۷) و ناظیم (۳۸) مبنی بر رابطه‌ی بین استرس با سلامتی، امید به زندگی و شادکامی؛ کیم (۲۶) در خصوص تأثیر روابط بین فردی بر هوش هیجانی و شادکامی همسو می‌باشد. در خصوص تبیین این نتایج می‌توان چنین گفت که یکی از عواملی که موجب کاهش شادمانی می‌گردد، تجربه استرس می‌باشد بدین معنا که هر چه فرد استرس بیشتری را تجربه کند از میزان شادکامی او کاسته می‌شود و سلامت روانی او مورد تهدید قرار می‌گیرد (۵۱). با تغییر زندگی سنتی انسان به زندگی مدرن و صنعتی امروزی، هم‌زمان با ایجاد رفاه و آسایش، تعداد منابع استرس‌زای زندگی نیز افزایش یافته است و تجربه استرس‌های متعدد موجب کاهش شادمانی انسان شده است؛ بنابراین افرادی که از مهارت مدیریت استرس برخوردار هستند با مشکلات و استرس‌های مسئله هیجان‌مدار و مسئله‌مدار با مشکلات و استرس‌های زندگی مقابله می‌کنند و همین امر موجب کاهش بار بیماری‌های ناشی از استرس‌های مزمن در آنان و متعاقب آن افزایش

References

1. Sharif zadeh H, Mirmohamad Tabar SM, Adlipoor S. Review of influential factors in social bliss. Ameta analysis of existing research. Culture Strategy Journal. 2017; 40: 159-180. [In Persian].
2. Diener E. Frequently asked question about subjective well-being. A printer of report and new comers. 2002; Available from <http://www.s.psych.uivc.edu/ediener/fag.html>.
3. Adnan Bataineh, K. Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. International Business Research. 2019; 12(2): 99-112.
4. Tosten R, Avci YE, Sahin E. The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. European Journal of Educational Research. 2018; 7(1):151-157.
5. Januwarsono S. Analytical of Factors Determinants of Happiness at Work: Case Study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. European Journal of Business and Management. 2015; 7(8): 918-925.
6. Salas-Vallina A, Alegre J, Guerrero R F. Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. European research on management and business economics. 2018; 24(3):149-159.
7. Gholipour A, Gharibiyamchi H, Moradi E. The effect of ethics on the happiness of employees. Organizational Behavior Studies Quarterley Journal. 2016; 4(15): 97-120. [In Persian].
8. Stoia E. Happiness and well-being at work. Universitat Jaume. 2016; 4(2): 236-239.
9. Simmons BL. Organizational characteristics of happy organizations. Wellbeing: A Complete Reference Guide. 2014: 1-18.
10. Wesarat PO, Sharif MY, Majid AH. A conceptual framework of happiness at the workplace. Asian Social Science. 2015; 11(2): 78-89
11. Shaibani Delloi. Organizational joy, strategies and factors affecting it. International Conference on Management, Economics & Humanitics. Istanbul. Turkey. 2015; Available from <http://scholar.conference.ac:443/index.php/download/file/7064>.
12. Rajabi- Gilan N, Ghasemi SR, Reshadat S, Zangeneh A. Happiness in health sector personnel; Some demographic and occupational related factors. Journal of Isfahan Medical School. 2015; 32(309): 1879-906. [In Persian].
13. Shojaei P, Bagheri M, Nikbakht A, Mohseni Beykazdeh M. Modeling factors affecting organizational happiness using total interpretive structural modeling (TISM) approach. Organizational Behavior Studies Quarterley Journal. 2020; 9(2): 129-158. [In Persian].
14. Nasr Esfahani A, Ansari ME, Salehzadeh R, Rezaee MS. Identification, Ranking and Classification of Factors Influencing on Employees' Happiness by Kano Model. Journal of Industrial/Organization Psychology. 2014; 5(18): 69-80. [In Persian].
15. Mokhtarzadeh M, Damercheli P. Investigating the relationship between optimism (positive thinking) and spiritual well-being with happiness in addicts treated with methadone maintenance. 2nd International Conference on Applied Research in Educational Sciences and Behavioral Studies and Social Studies in Iran, Tehran. 2016.
16. Ramesh M, Sathian B, Sinu E, Kiranmai SR. Efficacy of rajayoga meditation on positive thinking: An index for self-satisfaction and happiness in life. Journal of clinical and diagnostic research: JCDR. 2013, 7(10): 2265.
17. Mesbah I. Investigating the relationship between problem solving methods and marital conflicts in married men and women. Fourth Scientific Conference on Educational Sciences and Psychology, Social and cultural damages of Iran. Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies. 2016.
18. Saedoni H, Gafari Harandi M, Namegh M, Saberi Rad A. Happiness, self-regulation, problem solving in students, Contemporary Psychology. 2015; 10: 777-779.
19. Egeci S, Gencoz T. The Effect of Attachment Styles, Problem-Solving Skills, and Communication Skills on Relationship Satisfaction. Procedia-Social and Behavioral Science. 2011; 51:8582-8589.

20. Pokhariyal GP. Importance of spirituality and happiness at the workplace. *International Journal on World Peace*. 2020; 37(3): 65-73.
21. Awada N, Johar SSH, Ismail FB. The Effect of Employee Happiness on Employee Performance in UAE: The Moderating role of Spirituality and Emotional Wellness. *Journal of administrative and business studies*. 2019; 5(5): 260-268.
22. Abidi SA, Majeed MT. Happiness and spirituality: An empirical analysis using divine perspectives in Pakistan. *Empirical Economic Review*. 2019; 2(1): 117-151.
23. Deb S, Thomas S, Bose A, Aswathi T. Happiness, meaning, and satisfaction in life as perceived by Indian university students and their association with spirituality. *Journal of religion and health*. 2019; 3(2): 1-17.
24. Winzer L, Samutachak B, Gray RS. Religiosity, spirituality, and happiness in Thailand from the perspective of Buddhism. *Journal of Population and Social Studies [JPSS]*. (2018); 26(4): 332-343.
25. Malkeshi M, Karbasian F. The relationship between quality communications with student's happiness. *Third Global Conference on Psychology and Educational sciences, Law and Social Sciences at the beginning of Third Millennium*. Shiraz. 2016.
26. Kim SJ. The Mediating Effect of Interpersonal Relations on the Association between Emotional Intelligence and Happiness of Nursing Students. *Journal of Korean Academy of psychiatric and Mental Health Nursing*. 2019; 28(2): 103-113.
27. Merdeka M, Isa N, Wafa A, Wafa K. The determinants of happiness at workplace amongst workers in the government sector in LahadaDatu, Saba. *South East Asia Journal of Contemporary Business. Economics and Law*. 2020; 21(2): 50-60.
28. Bakker A, Burger M, van Haren P, Oerlemans W, Veenhoven R. Happiness raised by raising awareness: effect of happiness using the happiness indicator. *EHERO working paper*. 2016.
29. Mikaeli J, Khorsandi M, Homayoni F. Investigating the role of socioeconomic factors affecting on happiness, Case study of the active population of Tehran. *Journal of Social Work*. 2018; 3(12): 1-41.
30. Al Suwaidi E, Al-shami S, Akmal S. Applying Structural Equation Model to develop A New Model of Happiness at the Workplace in Promoting Employee Happiness in Public Organization. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*. 2020; 11(Special Issue): 311-320.
31. Claypool KK. "Organizational success: how the presence of happiness in the workplace affects employee engagement that leads to organizational success". *Phd Theses and Dissertations, School of Education and Psychology, Pepperdine University*. 2017.
32. Kosasih A, Basit A. Happiness at Work place: Job Satisfaction and Organizational Support. *International Conference on Business, Education, Innovation & Social Sciences (ICBEISS 2019)*. Seri Pacific Hotel, Kuala Lumpur, Malaysia. 2019.
33. Acosta FP, Clavero F. H. Relationship between happiness, emotional intelligence and sociodemographic factors in secondary education. *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*. 2019; 48(1): 34-42.
34. Ghahramani S, Jahromi AT, Khoshsoroor D, Seifooripour R, Sepehrpoor M. The relationship between emotional intelligence and happiness in medical students. *Korean journal of medical education*. 2019; 31(1): 29-35.
35. Zorba E, Pala A, Göksel AG. Examining the Relation between Emotional Intelligence and Happiness Status of Wellness Trainers. *Journal of Education and Learning*. 2016; 5(3): 159-165.
36. Silva RG, Figueiredo-Braga M. Evaluation of the relationships among happiness, stress, anxiety, and depression in pharmacy students. *Currents in pharmacy teaching & learning*. 2018; 10(7): 903-910.

37. KyoungHwang Y, Lee CS. Relationship between Stress and Happiness in Middle School Students: Dual Mediation Effect of Growth Mindset and Self-Esteem. *Medico-Legal Update*. 2018; 18(1): 125-138.
38. Naseem K. Job stress, happiness and life satisfaction: The moderating role of emotional intelligence empirical study in telecommunication sector Pakistan. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*. 2018; 4(1): 7-14.
39. National Research Council. "Neem: a tree for solving global problems". The Minerva Group, Inc. 2002.
40. Merdith DG, Walter B, Joyce PG. *Educational Research*. London. Pearson/Allyn & Bacon. 2007: 435-444.
41. Sharifian F, Mirsha Jafari SA, Sharif M, Mosapour N. View of curriculum experts and postgraduate students regarding the quality of student's participation in curriculum development. *New 18 Educational Approaches Quarterley Journal*. 2014; 8(17): 47-88. [In Persian].
42. Sarmad Z, Bazargan A, Hejazi E. *Research methods in behavioral science*. Tehran. Agah Publication. 1997. [In Persian].
43. Polit DF, Beck CT. *Essentials of Nursing Research*. Philadelphia: Lippincott Co. 2006.
44. Wood GL, Haber J. *Nursing research*. St. Louis: Mosby Co. 2002: 236-237
45. Ahmed S. *The Promise of Happiness*. Duke University Press. 2010.
46. Meseroll SM. *Happiness and Welfare*. Unpublished thesis/dissertation. 2014; Retrieved from <http://hdl.handle.net/1808/16822>.
47. Bremner RH. *Theories of Happiness on the Origins of Happiness and Our Contemporary Conception*. dissertation for doctorate, Philosophical Faculty of the Rheinische Friedrich-Wilhelms University. 2011.
48. Potts J. *The Use of Happiness in Society: An Evolutionary/Hayekian Approach to Happiness Economics*. School of Economics, University of Queensland, MPS 2010.
49. Michalos AC. (Ed.) *Encyclopedia of quality of life and well-being research* springer, Dordrecht, Netherlands. (1200-1203 Springer Reference Series. 2014; 5,536-545.
50. Maslow AH. *A philosophy of psychology: The need for a mature science of human nature*. *Main currents in Modern Thought*. 1957; 13: 27-32.
51. Alberktsen G. happiness and related factors in pregnant women *Development of psychiatrist, faculty of median. chulalongkorn university, Bangkok, Thailand*. 2003; 36(1-2):156-60
52. Mayer T. *Social Research: Issues, Methods and Process*. Philadelphia, Open University Press. 2001.