

## طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار

### Designing and testing a model of some antecedents of happiness at work

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۲۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۷/۰۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۹/۰۱

N.Arshadi., (Ph.D.), A.Ferdosizadeh.,  
(M.A) & A.K.Neisi., (Ph.D)

نسرین ارشدی<sup>۱</sup>، امیر فردوسی زاده<sup>۲</sup> و عبدالکاسم  
نیسی<sup>۳</sup>

#### Abstract

The purpose of this study was designing and testing a model of some antecedents of happiness at work. The research sample consisted of ۳۲۲ employees of Foolad Gharb Asia Company, who were selected by stratified random sampling method. The participants completed psychological capital, perceived interactive justice, supervisor support, opportunity of growth and promotion, pay satisfaction, trust in supervisor, job satisfaction and happiness at work questionnaires. Fitness of the proposed model was examined through structural equation modeling (SEM), using SPSS-۱۹ and AMOS-۱۹ software packages. The indirect effects were tested using the bootstrap procedure. Findings indicated that the proposed model fitted the data properly. Better fit obtained by omitting ۱ non-significant path. Finding also showed that all direct and indirect paths except psychological capital to trust in supervisor were significant.

**Keywords:** Happiness at work, Trust in supervisor, Psychological capital, Interactive justice, supervisor support, Opportunity of growth and promotion.

چکیده: هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار، شامل سرمایه روان‌شناختی، عدالت تعاملی ادراک شده، حمایت سرپرست، فرصت رشد و ارتقا، خشنودی از درآمد، اعتماد به سرپرست و خشنودی شغلی بود. شرکت کنندگان در پژوهش شامل ۳۲۲ نفر از کارکنان شرکت فولاد غرب آسیا بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی، عدالت تعاملی، حمایت سرپرست، فرصت رشد و ارتقا، خشنودی از درآمد، اعتماد به سرپرست، خشنودی شغلی و شادکامی در کار جهت جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۱۹ و AMOS-۱۹ انجام گرفت. جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی نیز از روش بوت استراپ استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده برازش خوب الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند. برازش بهتر الگو پس از حذف یک مسیر غیرمعنی‌دار حاصل شد. نتایج پژوهش نشان دادند که تمامی مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم به جز مسیر مستقیم سرمایه روان‌شناختی به اعتماد به سرپرست، معنی‌دار بودند.

**کلیدواژه‌ها:** شادکامی در کار، اعتماد به سرپرست، سرمایه روان‌شناختی، عدالت تعاملی، حمایت سرپرست، فرصت رشد و ارتقا.

۱. نویسنده مسئول: استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.  
narshadi@scu.ac.ir

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۳. استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

## مقدمه

در جستجوی شادکامی<sup>۱</sup> بودن موضوعی است که در زمان‌ها و فرهنگ‌های مختلف از گذشته تا به امروز مورد توجه محققان بوده است (رایت و لاورود<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). شادکامی به عنوان شکلی از خلق و احساسات خوشایند، بهزیستی و نگرش مثبت، توجه روز افزون تحقیقات روان‌شناسی را به خود جلب کرده است (فیشر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). از دیدگاه بعضی از صاحب‌نظران، مفهوم مبهم و اسرارآمیز شادکامی، عبارت است از حالت خوشحالی، سرور و یا در رضایت زندگی کردن و لذت بردن از آن. بنابراین، داشتن عواطف مثبت و رضایت‌مندی از عناصر اصلی زندگی، می‌تواند شادی‌بخش و شادی‌آفرین باشد. روان‌شناسان معتقدند که عنصر سومی نیز وجود دارد که در شادکامی باید به آن توجه شود و آن کم کردن اضطراب و کاهش عواطف منفی است (بختیاری نصرآبادی، بهرامی، کیوان‌آرا و کلانتری، ۱۳۸۸). همه ما به دنبال شادکامی در هر حوزه‌ای از زندگی خود هستیم. یکی از مهم‌ترین حوزه‌های زندگی ما کار است (پریس جونز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). امروزه مردم برای این که زندگی شادی داشته باشند باید در کار خود شاد باشند. درست است که کار به تنهایی علت شادکامی افراد نیست، اما اگر فردی در کارش شاد نباشد نمی‌تواند در زندگی شادی را تجربه نماید (گوین و میسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴).

در حوزه کار، شادکامی یا فقدان آن همیشه با خشنودی یا ناخشنودی شغلی همراه بوده است. به طور خاص‌تر، به نظر می‌رسد که پژوهش‌های مربوط به محیط کار توجه خود را بیشتر به عواقب منفی احتمالی ناخشنودی کارکنان و یا نگرانی آنان معطوف داشته‌اند. در این رویکرد که به آن «الگوی بیماری<sup>۶</sup>» می‌گویند، تمرکز روی مسائلی مانند غیبت، جا به جایی و عملکرد ضعیف کارکنان است. در مقابل، در «الگوی سلامتی<sup>۷</sup>»، تمرکز تحقیقات بر روی این موضوع است که چگونه می‌توان شادی و احساس مثبت را در کارکنان ایجاد و حفظ کرد و در نهایت انجام کارها را برای آنان تسهیل نمود. بر این اساس، سلامت کارکنان به عنوان مهم‌ترین موضوع در نظر گرفته می‌شود (رایت و لاورود، ۲۰۰۲). مفهوم شادکامی در کار مسیری است که افراد در آن رشد می‌کنند، شکوفا می‌شوند و در عین حال بر

۱. happiness

۲. Wright & Larwood

۳. Fisher

۴. Pryce-Jones

۵. Gavin & Mason

۶. disease model

۷. health model

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار

احساسات منفی خویش غلبه می‌یابد. شادکامی در کار یک طرز تفکر است که به افراد اجازه می‌دهد تا عملکردشان را با استفاده از توان بالقوه خویش به حداکثر برسانند. از دیگر پیامدهای شادکامی می‌توان به ایجاد ایده‌های بهتر و خلاق‌تر، رسیدن سریع‌تر به اهداف، تعامل بهتر با همکاران و کارفرمایان، یادگیری، موفقیت و سلامتی بیشتر اشاره کرد (پریس جونز، ۲۰۱۰). کارکنان سالم و شاد معمولاً در بلندمدت دارای بهره‌وری بیشتر و ارتباطات با کیفیت بالاتری خواهند بود. در اکثر موارد کارکنانی که در محیط کار خود شاد هستند، سازنده و مسئول می‌باشند (گوین و میسون، ۲۰۰۴). امروزه شواهد حکایت از آن دارند که نظریه "کارگر شاد، کارگر مولد است" می‌تواند بیشتر از آنچه که تصور می‌شد درست باشد. هم‌اکنون یک اجماع کامل وجود دارد که روابط کارکنان در حال تغییر است، کارفرمایان و کارکنان به طور کلی روابط ضعیف‌تری نسبت به گذشته دارند و سطح امنیت شغلی، وفاداری و مدت زمان تصدی پایین آمده است. به نظر می‌رسد خشنودی و برآوردن انتظارات دو طرف یعنی کارکنان و کارفرمایان از اهمیت روزافزونی برخوردار شده است (روهالینگ، کاواناف، موینهان و باسول<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰؛ به نقل از فیشر، ۲۰۱۰). در چنین محیطی، شادکامی در کار می‌تواند نقش یک عامل نگهدارنده برای حفظ و برانگیختن کارکنان با کیفیت بالا در آینده ایفا کند (فیشر، ۲۰۱۰). اما سؤالی که این‌جا مطرح می‌شود این است که اصولاً چرا برخی از کارکنان در مقایسه با دیگر کارکنان از شادکامی بیشتری برخوردارند؟ (وار<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). تاکنون مطالعاتی برای تعریف سازه شادکامی در کار و بررسی و یافتن پیشایندهای این سازه انجام شده است که از آن جمله می‌توان به کارهاگمن و اولدهام<sup>۳</sup> (۱۹۷۵)، مارگسن و هامفری<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) و وار (۲۰۰۷) اشاره کرد. مثلاً وار (۲۰۰۷) به عواملی همچون حمایت سرپرست، تنوع در کار، فرصت کنترل شخصی، فرصت استفاده از مهارت‌ها، دسترسی به پول و چشم‌انداز کاری اشاره کرده است. نکته‌ای که در اینجا باید به آن اشاره شود این است که در شمار زیادی از پژوهش‌ها، شادکامی به عنوان حالتی از بهزیستی در نظر گرفته شده است. مثلاً، منارد و برانت<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) شادکامی را به عنوان بهزیستی ذهنی کارکنان در نظر گرفته‌اند.

---

۱. Roehling, Cavanaugh, Moynihan, & Boswell

۲. Warr

۳. Hackman & Oldham

۴. Morgeson & Humphrey

۵. Menard & Brunet

عوامل بسیاری می‌توانند بر شادکامی در کار تأثیرگذار باشند، مانند عوامل شخصیتی، شغلی و سازمانی. از بین عوامل شخصیتی، سرمایه روان‌شناختی<sup>۱</sup> سازه‌ای است که می‌تواند پیش‌بین مناسبی برای شادکامی یا بهزیستی کارکنان باشد. سرمایه روان‌شناختی از جمله مفاهیم نوین روان‌شناسی است که متشکل از چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری است (آوی، لوتانز، اسمیت و پالمر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). سرمایه روان‌شناختی همچنین می‌تواند از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد و خشنودی شغلی باشد (لوتانز، اولیو<sup>۳</sup>، آوی و نورمن<sup>۴</sup>، نورمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). عدالت ادراک‌شده از دیگر متغیرهایی است که به احتمال زیاد می‌تواند با بهزیستی عاطفی کارکنان مرتبط باشد (بریف و وایس<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲؛ به نقل از ریجو و کانها<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). عدم شادکامی می‌تواند ناشی از برخورد ناعادلانه رهبر یا سرپرست (بی‌عدالتی تعاملی) با کارکنان باشد (فیتنس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۰؛ به نقل از ریجو، کانها، ۲۰۰۸). اعتماد به مدیران و وجود امکان برقراری ارتباطات باز و شفاف با آن‌ها نیز می‌تواند به تقویت احساس دریافت حمایت عاطفی کارکنان کمک کند که این خود سبب ارتقای بهزیستی کارکنان می‌شود (آیکان و اسکین<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵؛ به نقل از ریجو و کانها، ۲۰۰۸). اعتماد به مدیران می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله سرمایه روان‌شناختی افراد باشد (کلاپ‌اسمیت<sup>۹</sup>، وگل‌سانگ<sup>۱۰</sup> و آوی، ۲۰۰۹). همان‌طور که اشاره شد عوامل مختلفی می‌توانند بر اعتماد اثرگذار باشند؛ شاید یکی از مهم‌ترین این عوامل مفهوم عدالت است. در پژوهشی که در آن به بررسی نقش عدالت سازمانی بر اعتماد کارکنان پرداخته شده، مشخص شد که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی اثر معنی‌داری بر اعتماد کارکنان داشته‌اند (سائدرز و تورنهییل<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۳).

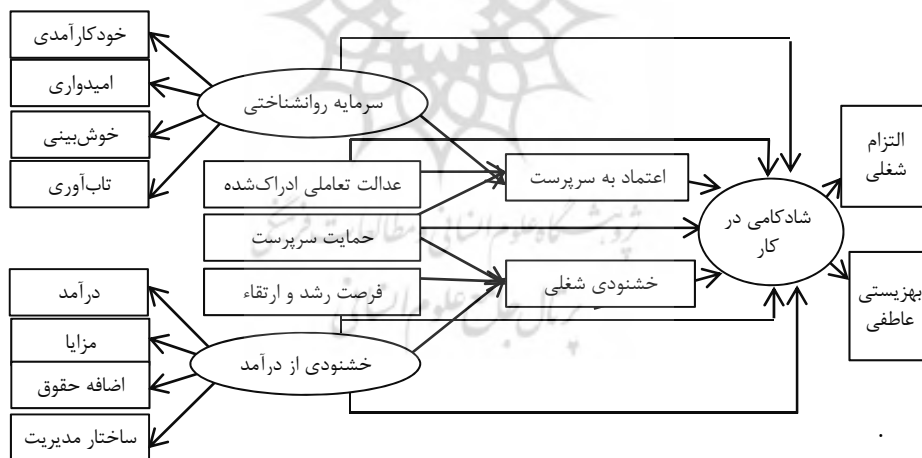
از دیگر عوامل تأثیرگذار بر شادکامی در کار می‌توان به ادراک مثبت از وجود فرصت برای یادگیری و رشد فردی اشاره کرد. وجود فرصت برای رشد می‌تواند منجر به این شود که شغل فی‌نفسه پاداش‌دهنده باشد که این خود به تقویت احساس بهزیستی کارکنان

- 
۱. psychological capital
  ۲. Avey , Luthans, Smith, & Palmer
  ۳. Avolio
  ۴. Norman
  ۵. Brief & Weiss
  ۶. Rego & Cunha
  ۷. Fitness
  ۸. Aycan & Eskin
  ۹. Clapp-Smith
  ۱۰. Vogelgesang
  ۱۱. Saunders & Thornhill

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار

منتهی می‌شود (داینر و ساه<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹؛ کیسر و رایان<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶ به نقل از ریجو و کانها، ۲۰۰۸).  
 ۲۰۰۸). دکنیک<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان داد که ادراک حمایت سرپرست، اعتماد به  
 به سرپرست و اعتماد به سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. خشنودی شغلی نیز به عنوان  
 یکی دیگر از پیشایندهای شادکامی در کار، از آن دسته متغیرهایی است که هم می‌تواند به  
 عنوان بخشی از شادکامی در نظر گرفته شود و هم به عنوان پیشایندهی برای شادکامی و  
 بهزیستی شغلی (شولتز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). خشنودی شغلی تحت تأثیر عوامل بسیاری است. یکی از  
 این عوامل حمایت سرپرست یا سرپرستی حمایتی است (گریفین، پاترسون و وست<sup>۵</sup>،  
 ۲۰۰۱).

با توجه به پیشینه پژوهشی و نظری در حیطه شادکامی در کار، هدف پژوهش حاضر این  
 بود که الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار را طراحی و مورد آزمون قرار دهد. در  
 الگوی پیشنهادی، متغیرهای سرمایه روان‌شناختی، عدالت تعاملی ادراک‌شده، حمایت  
 سرپرست، خشنودی از درآمد، فرصت رشد و ارتقاء، اعتماد به سرپرست و خشنودی شغلی به  
 عنوان متغیرهای پیش‌بین شادکامی در کار در نظر گرفته شدند. شکل ۱ الگوی پیشنهادی  
 پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



۱. Diener & Suh
۲. Kasser & Ryan
۳. DeConinck
۴. Schultz
۵. Griffin, Pattersonm, & West

## شکل ۱. الگوی پیشنهادی برخی پیشایندهای شادکامی در کار

### روش

#### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان شرکت فولاد غرب آسیا متشکل از ۱۹ واحد صف و ستاد بود. به منظور به دست آوردن نمونه‌ای که بیشتر معرف جامعه باشد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای<sup>۱</sup>، نمونه‌ای شامل ۴۰۰ نفر انتخاب گردید. از ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۳۳۵ پرسشنامه برگشت داده شد که از این تعداد تنها ۳۲۲ پرسشنامه قابل تحلیل بودند (نرخ بازگشت ۸۰/۵ درصد). نمونه پژوهش تنها متشکل از مردان بود. میانگین سن آنان ۲۶/۷۴ سال با انحراف معیار ۲/۹۴ بود.

### ابزار پژوهش

**پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی:** جهت سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای سرمایه روان‌شناختی (لوتانز، یوسف و آولیو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل چهار مؤلفه خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری است که برای هر کدام از مؤلفه‌ها، ۶ ماده در نظر گرفته شده است و پاسخ‌های آن به صورت لیکرت ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) می‌باشد. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده این پرسشنامه توسط رحیمی (۱۳۸۹) استفاده شد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۸۹ و ۰/۸۸ به دست آوردند. عرفان منش (۱۳۹۱) آلفای کرونباخ را برای ۴ خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۸۱، ۰/۷۸ و ۰/۷۶ گزارش کرده است. پایایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۵، ۰/۵۹ و ۰/۷۰ به دست آمد.

**پرسشنامه عدالت تعاملی:** در این پژوهش جهت سنجش عدالت تعاملی از خرده‌مقیاس پرسشنامه عدالت سازمانی رحیم، ماگنر و شاپیرو<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۳ ماده و شامل سه خرده‌مقیاس عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است.

۱. stratified random sampling method

۲. Luthans, Youssef, & Avolio

۳. Rahim, Magner, & Shapiro

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار

خرده‌مقیاس عدالت تعاملی دارای ۸ ماده است که پاسخ‌های آن روی مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده این پرسشنامه توسط پیریایی (۱۳۹۰) استفاده شد. رحیم و همکاران ضریب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس عدالت تعاملی را ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند. پیریایی (۱۳۹۰) پایایی این خرده‌مقیاس را به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۸۵ گزارش کرده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمد.

**پرسشنامه حمایت سرپرست:** در این پژوهش جهت سنجش حمایت سرپرست از خرده‌مقیاس ۴ ماده‌ای مقیاس حمایت اجتماعی سرپرست و ن‌درهیدن<sup>۱</sup> (۲۰۰۲، ۲۰۰۳) استفاده شد. پاسخ به ماده اول روی مقیاس ۶ درجه‌ای از ۱ (نه ابداً) تا ۶ (اغلب اوقات) مشخص می‌شود. پاسخ به ماده‌های ۲ و ۴ روی مقیاس ۶ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۶ (اغلب اوقات) و پاسخ به ماده ۳ روی مقیاس ۶ درجه‌ای از ۱ (به نظر من، تمایل کمی برای کمک به من نشان می‌دهد) تا ۶ (به نظر من، بسیار علاقه‌مند است به من کمک کند) تنظیم می‌گردد. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده این پرسشنامه توسط شهبازی (۱۳۹۰) استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس "حمایت اجتماعی سرپرست" از ۰/۸۱ تا ۰/۸۷ گزارش شده است. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد.

**پرسشنامه فرصت رشد و ارتقاء:** در پژوهش حاضر جهت سنجش فرصت‌های رشد، از پرسشنامه پرایس و مولر<sup>۲</sup> (۱۹۸۶) استفاده گردید. این مقیاس شامل ۳ ماده است. پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده است. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده این پرسشنامه توسط کیخسروانی (۱۳۹۰) استفاده شد. کیخسروانی (۱۳۹۰)، پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۸۳ گزارش کرد. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

**پرسشنامه خشنودی از درآمد:** در پژوهش حاضر جهت سنجش خشنودی از درآمد از پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای خشنودی از درآمد همنان و شواب<sup>۳</sup> (۱۹۸۵) استفاده گردید. پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (بسیار ناخشنودکننده) تا ۵ (بسیار خشنودکننده) مشخص می‌شوند. این پرسشنامه دارای ۴ خرده‌مقیاس سطح درآمد، مزایا، افزایش حقوق و ساختار-

۱. Van der Heijden

۲. Price & Mueller

۳. Heneman & Schwab

مدیریت است. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده این پرسشنامه توسط ارشدی (۱۳۸۶) استفاده شد. حیاتی (۱۳۸۹) پایایی خرده‌مقیاس‌های درآمد، مزایا، اضافه حقوق و ساختار-مدیریت را به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۵، ۰/۸۵، ۰/۸۶ گزارش کرده است. پایایی پرسشنامه خشنودی از درآمد در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد درآمد، مزایا، اضافه حقوق و ساختار-مدیریت به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۱، ۰/۷۰ و ۰/۸۱ محاسبه شد.

**پرسشنامه اعتماد به سرپرست:** در این پژوهش جهت سنجش اعتماد به سرپرست از پرسشنامه ۷ ماده‌ای اعتماد به سرپرست اسکورمن و بارلینگر<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) استفاده شد. پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده این پرسشنامه توسط پیریایی (۱۳۹۰) استفاده شد. اسکورمن و بارلینگر (۲۰۰۶) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ را برای این مقیاس گزارش کرده‌اند. پیریایی (۱۳۹۰) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۰ گزارش کرده است. پایایی پرسشنامه اعتماد به سرپرست در پژوهش حاضر به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۳ محاسبه شد.

**پرسشنامه خشنودی شغلی:** در پژوهش حاضر جهت سنجش خشنودی شغلی از مقیاس "شغل به طور کلی"<sup>۲</sup> (آیرونسون، اسمیت، برانیک، گیپسون و پال<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹) استفاده شد. این مقیاس یک مقیاس خشنودی شغلی کلی است که احساسات کلی پاسخ‌دهنده نسبت به شغلش را برآورد می‌کند. این مقیاس، شامل ۱۸ ماده کلی می‌باشد و پاسخ‌ها با (بله، خیر، نمی‌دانم) مشخص می‌گردند. در این پژوهش از نسخه ترجمه‌شده این پرسشنامه توسط ارشدی (۱۳۸۶) استفاده شد. آیرونسون و همکاران (۱۹۸۸)، آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۹۱ گزارش کردند. حیاتی (۱۳۸۹)، پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف، به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۹۰ محاسبه کرد. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

**مقیاس شادکامی در کار:** در این پژوهش جهت سنجش شادکامی در کار از مقیاس شادکامی در کار که متشکل از نسخه کوتاه‌شده پرسشنامه التزام شغلی (شافلی، سالانوا<sup>۴</sup>، گونزالز-روما و بیکر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲) و نسخه کوتاه‌شده پرسشنامه بهزیستی عاطفی مرتبط با کار (ون

۱. Schoorman & Barlinger

۲. Job in General Scale

۳. Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul

۴. Schaufeli, Salamova, Gonzalez-Roma, & Baker



طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار

کاتویک، فاکس، اسپکتور و کلووی<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) است، استفاده شد. پرسشنامه التزام شغلی (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲) شامل ۹ ماده و ۳ خرده‌مقیاس نیرومندی، وقف و جذب می‌باشد. پاسخ‌ها روی مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) مشخص می‌شوند. شافلی و همکاران (۲۰۰۲) ضریب پایایی را بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۰ گزارش داده‌اند. پرسشنامه بهزیستی عاطفی مرتبط با کار (ون کاتویک و همکاران، ۲۰۰۰) شامل ۲۰ ماده است و پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (بیشتر مواقع) مشخص می‌شوند. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس توسط ون کاتویک و همکاران (۲۰۰۰) ۰/۹۵ گزارش شده است. پایایی مقیاس شادکامی در کار در پژوهش حاضر با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد التزام شغلی و بهزیستی عاطفی مرتبط با کار به ترتیب برابر ۰/۹۰ و ۰/۹۱ به دست آمد.

## نتایج

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	شادکامی در کار	۱۱۳/۱۸	۲۵/۱۰	۰/۵۷**	۰/۴۷**	۰/۳۱**	۰/۵۰**	۰/۳۶**	۰/۳۸**	۰/۳۶**	۰/۳۶**
۲	سرمایه روان‌شناختی	۱۰۵/۴۴	۱۶/۹۸	۱	۰/۳۵**	۰/۲۳**	۰/۴۸**	۰/۲۹**	۰/۲۱**	۰/۲۰**	۰/۲۰**
۳	عدالت تعاملی	۳۹/۳۵	۱۴/۰۴	۱	۱	۰/۷۲**	۰/۳۰**	۰/۳۱**	۰/۴۴**	۰/۱۶*	۰/۱۶*
۴	حمایت سرپرست	۱۲/۰۶	۴/۴۴	۱	۱	۰/۲۳**	۰/۲۳**	۰/۲۲**	۰/۴۰**	۰/۱۳*	۰/۱۳*
۵	فرصت رشد و ارتقاء	۱۱/۴۳	۲/۷۱	۱	۱	۱	۱	۰/۲۱**	۰/۲۰**	۰/۲۳**	۰/۲۳**
۶	خشنودی از درآمد	۳۶/۷۹	۱۰/۸۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰/۱۳*	۰/۲۱**	۰/۲۱**
۷	اعتماد به سرپرست	۲۳/۷۰	۵/۱۷	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰/۱۲*	۰/۱۲*
۸	خشنودی شغلی	۳۵/۶۳	۶/۰۸	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱

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

۱. Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway

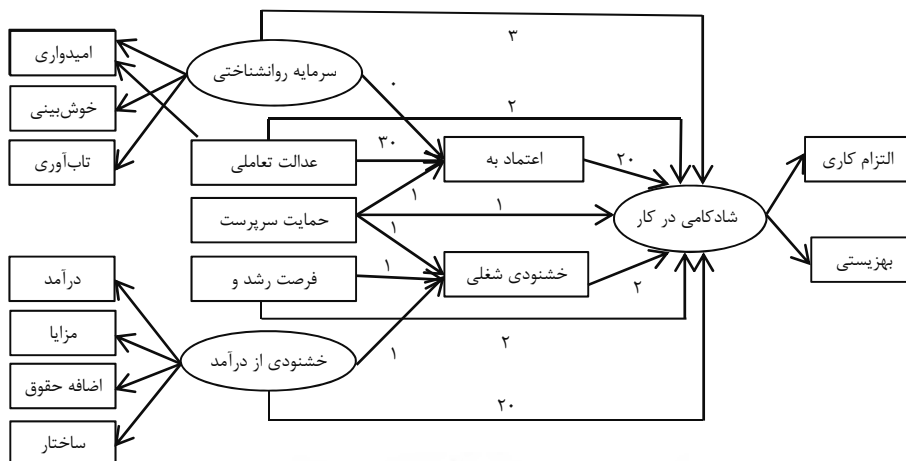
نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهند که تمامی ضرایب همبستگی بین متغیرها از لحاظ آماری و در سطح ۰/۰۵ و ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار AMOS-۱۹، مورد استفاده قرار گرفت. برازش الگوی پیشنهادی بر اساس شاخص‌های برازش از جمله مجذور کای ( $\chi^2$ )، نسبت  $\chi^2/df$  جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی افزایش (IFI)، شاخص توکر - لویز (TLI) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) در جدول ۲ گزارش شده‌اند. هر چه مقدار مجذور خی از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور خی معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده‌شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. همچنین در شاخص‌هایی مانند AGFI، GFI، IFI، TLI و CFI برازش ۰/۹ به بالا قابل قبول است. شاخص مناسب دیگر، شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). نتایج حاصل از بررسی الگوی پیشنهادی در جدول ۲ نشان می‌دهد که همه شاخص‌های برازش از مطلوبیت کافی برخوردارند. با وجود این، برازش مطلوب‌تر در الگوی نهایی با حذف مسیر غیرمعنی‌دار سرمایه روان‌شناختی به اعتماد به سرپرست، به دست آمد.

جدول ۲. شاخص‌های برازش الگوهای پیشنهادی و نهایی پژوهش حاضر

شاخص‌های برازش	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	AGFI	GFI	IFI	CFI	RMSEA A
الگوی پیشنهادی	۲۲۰	۷۰	۳/۱۴	۰/۸۵	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۰۸
الگوی نهایی	۱۸۵	۷۱	۲/۶۰	۰/۸۸	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۰۷

شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش را به همراه ضرایب مسیر استاندارد نشان می‌دهد.



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش به همراه ضرایب مسیر استاندارد

شکل ۲ نشان می‌دهد که به جز مسیر مستقیم سرمایه روان شناختی به اعتماد به سرپرست، تمامی مسیرها دارای ضرایب استاندارد معنی‌دار می‌باشند. یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت‌استرپ بررسی شدند. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی در جدول ۳ نشان داده شده است. سطوح اطمینان برای این فواصل اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۱۰۰۰ است.

جدول ۳. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای غیرمستقیم در پژوهش حاضر

مسیر	داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
سرمایه روان شناختی ← اعتماد به سرپرست ← شادکامی در کار	۰/۱۴۲	۰/۱۴۳	۰/۰۰۱	۰/۰۴۰	۰/۰۷۲	۰/۲۲۹
سرمایه روان شناختی ← خشنودی شغلی ← شادکامی در کار	۰/۰۸۰	۰/۰۸۰	۰/۰۰۱	۰/۰۲۹	۰/۰۳۲	۰/۱۴۸
حمایت سرپرست ← اعتماد به سرپرست ← شادکامی در کار	۰/۶۴۱	۰/۶۴۷	۰/۰۰۷	۰/۱۸۳	۰/۳۰۴	۱/۰۲۵

حد بالا	حد پایین	خطای استاندارد	سوگیری	بوت	داده‌ها	مسیر
۰/۴۳۵	۰/۰۲۶	۰/۱۰۴	۰/۰۰۳	۰/۲۰۷	۰/۲۰۵	حمایت سرپرست ← خشنودی شغلی ← شادکامی در کار
۰/۲۷۳	۰/۰۵۳	۰/۰۵۶	۰/۰۰۱	۰/۱۵۶	۰/۱۵۵	عدالت تعاملی ادراک‌شده ← اعتماد به سرپرست ← شادکامی در کار
۰/۸۰۲	۰/۱۲۶	۰/۱۷۵	۰/۰۰۸	۰/۴۴۹	۰/۴۴۱	فرصت رشد و ارتقاء ← خشنودی شغلی ← شادکامی در کار
۰/۱۹۲	۰/۰۱۰	۰/۰۴۶	۰/۰۰۱	۰/۰۸۹	۰/۰۸۹	خشنودی از درآمد ← خشنودی شغلی ← شادکامی در کار

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود فاصله‌های اطمینان برای مسیرهای غیرمستقیم حاکی از قرار نگرفتن عدد صفر در این فاصله‌هاست. از این رو تمامی روابط غیرمستقیم در الگوی پیشنهادی مورد تأیید قرار می‌گیرند.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار بود. این پژوهش در پی بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی، حمایت سرپرست، عدالت تعاملی، فرصت رشد و ارتقاء، خشنودی از درآمد، اعتماد به سرپرست و خشنودی شغلی بر شادکامی در کار بود.

نتایج پژوهش حاضر، اثر مثبت مستقیم سرمایه روان‌شناختی را بر شادکامی در کار تأیید نمود. این نتایج همسو با نتایج پژوهش‌های سینگ و مانسی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، کل، دلی و ماک<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، آوی و همکاران (۲۰۱۰)، ستین<sup>۳</sup> (۲۰۱۱)، اعتباریان، توکلیان و ابزاری<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) و گوهل<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) می‌باشند. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) معتقد بودند که ابعاد سرمایه روان‌شناختی، هر کدام به شیوه‌ای سبب بهبود نگرش کارکنان نسبت به شغلشان می‌شوند. به این صورت که بعد خودکارآمدی با ایجاد اعتماد به نفس، خوش‌بینی با ایجاد یک نگرش مثبت

۱. Singh & Mansi

۲. Cole, Daly, & Mak

۳. Cetin

۴. Etebarian, Tavakoli, & Abazari

۵. Gohel

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار

نسبت به موفقیت در امور جاری و آتی، امیدواری به وسیله ایجاد یک انگیزه قوی برای حرکت به سمت اهداف و انتخاب مسیرهایی برای رسیدن به موفقیت و تاب‌آوری با تقویت استقامت فرد در مواجهه با مشکلات و مسائل پیش‌بینی‌نشده، سبب افزایش و تقویت حالت‌های روانی مثبت در محیط کار می‌شوند. حالت‌های روانی مثبت مانند امیدواری، با تقویت نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغلشان، پیامدهایی چون خشنودی شغلی بالا، عملکرد بهتر و میل به ماندن در شغل را به همراه می‌آورد (پیترسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳؛ به نقل از اعتباریان و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین، شواهد به دست‌آمده از پژوهش حاضر، حاکی از اثر مثبت مستقیم عدالت تعاملی بر شادکامی در کار بود. نتایج حاصل از پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که رابطه معنی‌داری بین عدالت تعاملی و عدالت بین‌فردی با عواطف و احساسات افراد وجود دارد. برای مثال نتایج تحقیق راپ و اسپنسر (۲۰۰۶) نشان داد که تعامل منصفانه، اغلب با احساسات مثبتی مانند لذت و شادی همراه است.

رابطه حمایت سرپرست و شادکامی در کار نیز در پژوهش حاضر تأیید شد. این نتیجه همسو با نتایج پژوهش‌های اشلمن<sup>۲</sup> (۲۰۱۱)، سوانبرگ، مک‌کنی، اوجا و جیمز<sup>۳</sup> (۲۰۱۱)، چن و اسکاناپیکو<sup>۴</sup> (۲۰۱۰)، پریس جونز (۲۰۱۰) و کیخسروانی (۱۳۹۰) است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ادراک حمایت از سوی سرپرست، شبیه تجربه‌های عاطفی مثبت در محل کار است. به عبارت دیگر، پاسخ‌های رفتاری و روان‌شناختی در قبال حمایت ادراک‌شده از سوی سرپرست به عواطف مثبت در محل کار می‌انجامد و به تبع آن نگرش‌های شغلی بهبودیافته و رفتارهای نوع‌دوستانه ارتقا می‌یابند (اشلمن، ۲۰۱۱). علاوه بر این، نتایج نشان دادند که فرصت رشد و ارتقا با شادکامی در کار رابطه مثبت مستقیم دارد. در بسیاری از مطالعات نشان داده شده است که فرصت‌های رشد و ارتقا یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر احساسات و نگرش کارکنان نسبت به شغلشان است. به طور مثال در گزارشی که توسط ویلسن، دجوی، وندنبرگ، ریچاردسون و مک‌گراث<sup>۵</sup> (۲۰۰۴) ارائه گردید، مشخص شد که ادراکات کارکنان از فرصت‌های موجود برای به‌روز کردن مهارت‌های فعلی و یا کسب مهارت‌های جدید بیش از هر متغیری، با بهزیستی ذهنی آن‌ها در ارتباط بود. همچنین همبستگی بین این متغیر با خشنودی شغلی در پژوهش نیل و اسنیزک<sup>۶</sup> (۱۹۸۸)، و در

---

۱. Peterson

۲. Eschleman

۳. Swanberg, McKechnie, Ojha, & James

۴. Chen & Scannapieco

۵. Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson, & McGrath

۶. Neil & Snizek

پژوهش وار (۱۹۸۷)، معنی‌دار گزارش شد (به نقل از وار، ۲۰۰۷). یافته‌ها همچنین حاکی از معنی‌داری مسیر مستقیم خشنودی از درآمد به شادکامی در کار بود. این نتایج همسو با بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه است. برای مثال چاودهری، سبیر، رافی و کالیار<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) گزارش دادند که خشنودی از درآمد هم با عواطف مثبت و منفی کارکنان و هم با خشنودی شغلی آن‌ها در ارتباط است. سویت، نلسون و موبرگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) به نقش خشنودی از درآمد در ارتقای سطح خشنودی شغلی افراد و تأثیرگذاری آن بر دیگر حوزه‌های زندگی افراد مانند شادکامی آنان اشاره می‌کنند. فری و فلد<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) نیز به این نکته اشاره دارند که اگر در تعیین درآمد کارکنان هم به سطح درآمد و هم به مبنای عملکردی پرداخت‌ها توجه شود، خشنودی از درآمد می‌تواند تأثیر عاطفی عمیقی بر خشنودی شغلی کارکنان داشته باشد. چاودهری و همکاران (۲۰۱۲) گزارش دادند افرادی که خشنودی از درآمد پایینی دارند نسبت به کارکنانی که خشنودی از درآمد بالایی دارند، دارای عواطف منفی بالاتری هستند.

رابطه مستقیم اعتماد به سرپرست و خشنودی شغلی با شادکامی در کار نیز تأیید شد. بر اساس نظریه سلسله‌مراتب نیازی مازلو (۱۹۶۳)، نیاز به ارتباطات انسانی و امنیت جزء نیازهای اساسی انسان است. اعتماد یک منبع بزرگ اجتماعی-روانی است. نظریه سرمایه اجتماعی استدلال می‌کند که اعتماد یک تسهیل‌کننده رابطه است (اینکپن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از اشجع، نوری، عریضی و سماواتیان، ۱۳۸۸). وجود اعتماد در محیط کار و در روابط بین کارکنان و سرپرستان، سبب می‌شود ارتباطات از کیفیت مطلوبی برخوردار باشند، که این خود، احساسات مثبت ناشی از کامروایی این نیاز اساسی و نگرش بهتر کارکنان را نسبت به شغلشان در پی خواهد داشت. از طرفی، از ساختارهای مرتبط با شادکامی، ساختاری که بیش از همه مورد مطالعه قرار گرفته، خشنودی شغلی است. در واقع یکی از نزدیک‌ترین سازه‌ها به شادکامی در کار، خشنودی شغلی است. واژه خشنودی شغلی به احساسات و نگرش‌هایی که افراد نسبت به کارشان دارند، اشاره دارد. نگرش‌های مثبت و خوشایند نسبت به کار نشانگر خشنودی شغلی است و نگرش‌های منفی و ناخوشایند نسبت به کار حکایت از ناخشنودی شغلی دارد (آرمسترانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). خشنودی شغلی بیانگر انجام کاری است که فرد از انجام آن لذت

۱. Chaudhry, Sabir, Rafi, & Kalyar

۲. Sweet, Nelson, & Moberg

۳. Frey & Feld

۴. Inkpen

۵. Armstrong

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار

می‌برد، آن را به خوبی انجام می‌دهد و به خاطر تلاش‌هایش در این راستا پاداش دریافت می‌کند. این همان هدفی است که شادکامی در کار در پی آن است.

از دیگر نتایج پژوهش، عدم معنی‌داری رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و اعتماد به سرپرست و نیز معنی‌دار بودن مسیر سرمایه روان‌شناختی به خشنودی شغلی بود. اسمیت، ولگسنگ و آوی (۲۰۰۹) در پژوهش خود عنوان کردند افرادی که دارای حالات روانی مثبت مثل خوش‌بینی و امیدواری هستند نسبت به نیات سرپرستان خود خوش‌بین‌تر و به پایداری رابطه خود با آن‌ها امیدوارتر هستند. در نتیجه این افراد نسبت به افرادی که دارای سطوح پایینی از این حالات روانی مثبت هستند آسان‌تر و به میزان بیشتری سرپرستان خود را قابل اعتماد ادراک می‌کنند. اما همان‌گونه که اشاره شد، اعتماد سازه‌ای بسیار شکننده و ناپایدار است، زیرا وقایع تهدیدکننده اعتماد قابل رؤیت‌تر و چشم‌گیرتر از وقایع تقویت‌کننده اعتماد هستند. علاوه بر این، بهبود رابطه‌ای که در آن اعتماد آسیب دیده است، بسیار دشوار است (پریس جونز، ۲۰۱۰). بنابراین اگر تعداد عوامل مخرب اعتماد و شدت آن‌ها در سازمان زیاد باشد، احتمالاً می‌تواند اثر مثبت احتمالی حالات روان‌شناختی را بر اعتماد از بین ببرد. از طرفی، مشخص شد ابعاد سرمایه روان‌شناختی، هر کدام به شیوه‌ای سبب بهبود نگرش کارکنان نسبت به شغلشان می‌شوند. به این صورت که بعد خودکارآمدی با ایجاد اعتماد به نفس، خوش‌بینی با ایجاد یک نگرش مثبت نسبت به موفقیت در امور جاری و آتی، امیدواری به وسیله ایجاد یک انگیزه قوی برای حرکت به سمت اهداف و انتخاب مسیرهایی برای رسیدن به موفقیت و تاب‌آوری با تقویت استقامت فرد در مواجهه با مشکلات و مسائل پیش‌بینی‌نشده، سبب افزایش و تقویت حالت‌های روانی مثبت در محیط کار می‌شود. حالت‌های روانی مثبت مانند امیدواری، با تقویت نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغلشان، پیامدهایی چون خشنودی شغلی بالاتر را به همراه می‌آورد (پیترسون، ۲۰۰۳؛ به نقل از اعتباریان و همکاران، ۲۰۱۲).

همچنین، یافته‌ها نشان دادند که حمایت سرپرست با اعتماد به سرپرست و خشنودی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های رایستیگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، دژبان، نوری و سماواتیان (۱۳۹۰)، زارعی متین، طهماسبی و موسوی (۱۳۸۸)، اشلمن (۲۰۱۱)، چن و اسکاناپیکو (۲۰۱۰)، کیخسروانی (۱۳۹۰) همسو می‌باشد. بر اساس نظریه

---

۱. Ristig

مبادله اجتماعی در یک تبادل اجتماعی، نوعی الزام و هنجار اجتماعی برای عمل متقابل وجود دارد. رابطه کاری نیز مانند یک رابطه تبادلی می‌تواند به عنوان مبادله‌ای اجتماعی یا اقتصادی مشخص شود (دژبان و همکاران، ۱۳۹۰). در همین راستا یکی از عناصر اساسی اعتماد که در تعاریف مختلف مشترک است، داشتن انتظارات مثبت است (لویکی، تاملینسون و جیلسیپی، ۲۰۰۶؛ به نقل از پیریایی، ۱۳۹۰). بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، حمایت سرپرست سبب می‌شود انتظارات مثبت کارکنان از سرپرست افزایش یابد و اقدامات و برنامه‌های سرپرست در راستای منافع کارکنان تفسیر شود و در نتیجه سرپرست و به تبع آن سازمان قابل اعتماد ادراک شوند (رایستینگ، ۲۰۰۹). علاوه بر این، حمایت سرپرست ظرفیت این را دارد که حس توانمندی را به افراد القا کند و روابط را گسترش و بهبود بخشد. برآورده شدن این نیازهای روانی از طریق حمایت سرپرست منجر به افزایش بهزیستی افراد و در نتیجه بهبود نگرش آن‌ها نسبت به شغلشان خواهد شد. در واقع ادراک حمایت سرپرست، شبیه به تجربه‌های عاطفی مثبت در محل کار است. به عبارت دیگر، پاسخ‌های رفتاری و روان‌شناختی در قبال حمایت ادراک‌شده از سوی سرپرست به عواطف مثبت در محل کار می‌انجامد و به تبع آن نگرش‌های شغلی بهبود یافته و رفتارهای نوع‌دوستانه و خشنودی شغلی ارتقا می‌یابند (اشلمن، ۲۰۱۱).

دیگر نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که عدالت تعاملی ادراک‌شده با اعتماد به سرپرست رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. این نتیجه همسو با نتایج پژوهش چیابارا و مارنیوا<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) و دژبان و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد. عدالت تعاملی ادراک‌شده سبب ایجاد حس آرامش در کارکنان می‌شود و این احساس آرامش به تدریج در سازمان گسترش می‌یابد و سبب می‌شود کارکنان بیشتر به یکدیگر اعتماد کنند. همچنین بیس و شاپیرو (۱۹۸۷) عدالت تعاملی را در ارتباط نزدیک با نظریه مبادله اجتماعی که کیفیت تعاملات اجتماعی بین افراد در جریان اجرای رویه‌ها را مطرح می‌کند، می‌دانند (کانشیرو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸، به نقل از پیریایی، ۱۳۹۰). در نتیجه روابط عادلانه از سوی مدیران ارشد که به عنوان نمادی از کل سازمان به شمار می‌روند، منجر به افزایش سطح اعتماد به نظام سازمان خواهد شد (جیلدر، ۲۰۰۳، به نقل از پیریایی، ۱۳۹۰). در نهایت، نتایج نشان دادند که فرصت‌های رشد و ارتقا و نیز خشنودی از درآمد با خشنودی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. این نتایج همسو با پژوهش‌های پریس جونز (۲۰۱۰)، وار (۲۰۰۷)،

۱. Chiaburu & Marinova

۲. Kaneshiro



طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار

چاودهری و همکاران (۲۰۱۲) و سویت و همکاران (۲۰۰۶) است. به اعتقاد نظریه‌پردازان انگیزش درونی، برای ایجاد انگیزه درونی در کارکنان لازم است که کار آن‌ها چنان تنظیم شود که جذاب و چالش‌انگیز باشد و بتواند خلاقیت و کاردانی کارکنان را متجلی سازد. به عبارتی، وجود فرصت‌های رشد و ارتقا با فراهم آوردن امکان استفاده از مهارت‌های موجود و همچنین امکان کسب مهارت‌های جدید، شغل و فضای کار را برای فرد جذاب و چالش‌انگیز می‌کند و در نتیجه زمینه را برای ارتقای انگیزه درونی افراد و در نهایت بهبود نگرش‌های آن‌ها نسبت به شغلشان فراهم می‌آورد. همچنین، با توجه به نظریه سلسله‌مراتب نیازی مازلو (۱۹۴۳)، خشنودی از درآمد نیز می‌تواند سبب ارتقای عزت نفس، احساس شایستگی بالاتر و بهبود دیگر ارزش‌های شخصی شود (شارما و باجپایی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). بنابراین، درآمد علاوه بر این که یک پاداش بیرونی است، می‌تواند سبب ایجاد انگیزش درونی افراد و در نتیجه افزایش سطح رضایت‌مندی و نیز بهبود نگرش افراد نسبت به شغل و سازمانشان شود.

در پژوهش حاضر، علاوه بر مسیرهای مستقیم، مسیرهای غیرمستقیمی نیز بین متغیرهای پیشایند و شادکامی در کار مد نظر قرار گرفتند. نتایج نیز حاکی از آن بود که سرمایه روان‌شناختی و حمایت سرپرست از طریق اعتماد به سرپرست و خشنودی شغلی، عدالت تعاملی ادراک‌شده از طریق اعتماد به سرپرست، و فرصت رشد و ارتقاء و نیز خشنودی از درآمد از طریق خشنودی شغلی با شادکامی در کار، رابطه غیرمستقیم دارند.

به طور کلی، با توجه به نتایج پژوهش و نیز اهمیت و سودمندی بسیاری که موضوع شادکامی در کار، برای سازمان و کارکنان داراست، لازم است مدیریت ارشد و مدیریت منابع انسانی توجه ویژه‌ای را برای سنجش و ارتقای سطح شادکامی در محیط کار مبذول دارند. قبل از هر چیز لازم است موضوع شادکامی در کار برای سطوح عالی مدیریت بازتعریف شود تا درک صحیحی از این موضوع جدید شکل گیرد و این مفهوم از سازه‌هایی مانند خشنودی شغلی متمایز گردد و به این ترتیب زمینه برای سنجش و در ادامه، ارتقای سطح شادکامی در کار مهیا شود. پس از روشن شدن ماهیت و اهمیت موضوع شادکامی در کار، لازم است مدیریت عالی و مدیریت منابع انسانی اقدام به برگزاری جلساتی با حضور سرپرستان و نمایندگان کارکنان تمام بخش‌ها نمایند تا ضمن تشریح مفهوم

---

۱. Sharma & Bajpai

شادکامی در کار و درک اهمیت این موضوع برای سرپرستان و کارکنان، عوامل تقویت‌کننده و یا موانع موجود در راه ارتقای شادکامی در کار مورد بررسی قرار گیرند. بدیهی است نتایج این پژوهش می‌تواند سازمان را در شناسایی عوامل مؤثر بر افزایش سطح شادکامی در کار یاری کند.

پژوهش حاضر نیز مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های خودگزارشی بودند که محدودیت‌های خاص خود را دارند. انتخاب نمونه تنها از کارکنان شرکت فولاد غرب آسیا، تعمیم نتایج را با محدودیت‌هایی مواجه می‌سازد. بر همین اساس، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از جامعه گسترده‌تری، متشکل از شرکت‌ها و سازمان‌های فعال در حوزه‌های مختلف نمونه‌گیری و داده‌های پژوهش با استفاده از شیوه‌های متنوعی گردآوری شوند. همچنین، با وجود این که استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری توانایی به دست دادن استنباط‌های علی را فراهم می‌آورد، اما در این خصوص باید جانب احتیاط رعایت شود.

## منابع

- ارشدی، ن. (۱۳۸۶). *طراحی و آزمون الگویی از پیش‌بیندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز*. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- اشجع، آ؛ نوری، ا؛ عریضی، ح؛ و سماواتیان، ح. (۱۳۸۸). رابطه ابعاد عدالت سازمانی با اعتماد به سازمان و سرپرست در کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۴۰، ۲۱-۴۰.
- بختیار نصرآبادی، ح؛ بهرامی، س؛ کیوان آرا، م؛ و کلانتری، م. (۱۳۸۸). بررسی سطح شادی در کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸. *فصلنامه سلامت کار/ایران*، دوره ۶، شماره ۳، ۱۱-۵.
- پیریایی، ص. (۱۳۹۰). *اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل با میانجی‌گری اعتماد به نظام سازمان و اعتماد بین فردی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز*. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حیاتی، داود (۱۳۸۹). *اثر ابعاد چهارگانه خشنودی از درآمد بر قصد ترک شغل با توجه به میانجی‌گری خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی*

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شادکامی در کار

مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

دژبان، ر؛ نوری، ا؛ و سماواتیان، ح. (۱۳۹۰). بررسی رابطه عدالت سازمانی و کیفیت رابطه سرپرست و زیردست | اعتماد به سرپرست و ابعاد توانمندسازی روان شناختی. پژوهش های روان شناسی اجتماعی، دوره اول، شماره ۳، ۱۵۳-۱۳۴.

رحیمی، ا. (۱۳۸۹). رابطه علی سرمایه روان شناختی با هیجانات مثبت، بهزیستی روان شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی در بین پرستاران بیمارستان های شهر شیراز.

پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز. زارعی متین، ح؛ طهماسبی، ر؛ و موسوی، م.م. (۱۳۸۸). بررسی روابط بین ابعاد فرهنگی گلوب (GLOBE) و اعتماد. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۵، ۱۴۵-۱۷۶.

شهبازی، ف. (۱۳۹۰). اثر ویژگی های محیط کار و حمایت اجتماعی ادراک شده در کار بر قصد ترک شغل با میانجی گری خشنودی شغلی و فرسودگی عاطفی در کارکنان اقماری شرکت ملی حفاری ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

عرفان منش، ع. (۱۳۹۱). تأثیر آموزش سرمایه روان شناختی بر بهزیستی روان شناختی و فشار روانی شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مارون. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

کیخسروانی، م. (۱۳۹۰). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم جا افتادگی شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

Armstrong, M. (۲۰۰۶). *A handbook of human resource management practice*, Tenth Edition, Kogan Page Publishing, London, p. ۲۶۴.

Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M., & Palmer, N.F. (۲۰۱۰). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, ۱۵(۱), ۱۷-۲۸.

Cetin, F. (۲۰۱۱). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in turkey. *European Journal of Social Sciences*, ۲۱(۳), ۳۷۳-۳۸۰.

Chaudhry, M.S., Sabir, H.M., Rafi, N., & Kalyar, M.N. (۲۰۱۲). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: A comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce*, ۳, ۴, ۱-۱۴.

Chen, S., & Scannapieco, M. (۲۰۱۰). The influence of job satisfaction on child welfare worker's desire to stay: An examination of the interaction effect of self-efficacy and supportive supervision. *Children and Youth Services Review*, ۳۲, ۴۸۲-۴۸۶.

- Chiaburu, D.S., & Marinova, S.V. (۲۰۰۶). Employee role enlargement interactions of trust and organizational fairness. *Leadership & Organization Development Journal*, ۲۷(۳), ۱۶۸-۱۸۲.
- Clapp-Smith, R.C., Vogelgesang, G., & Avey, J. (۲۰۰۹). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Organizational Studies*, ۱۵(۳), ۲۲۷-۲۴۰.
- Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (۲۰۰۹). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, ۳۸, ۴۶۴-۴۷۴.
- DeConinck, J.B. (۲۰۱۰). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, ۶۳, ۱۳۴۹-۱۳۵۵.
- Eschleman, K.J. (۲۰۱۱). *The effects of causal attributions on subordinate responses to supervisor support*. Doctoral Dissertation. Wright State University.
- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abazari, M. (۲۰۱۲). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, ۶(۱۴), ۵۰۵۷-۵۰۶۰.
- Fisher, C. (۲۰۱۰). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, ۱۲, ۳۸۴-۴۱۲.
- Frey, B.S., & Feld, L.P. (۲۰۰۲). Deterrence and morale in taxation: An empirical analysis: CESifo working paper no. ۷۶۰.
- Gavin, J. H., & Mason, R.O. (۲۰۰۴). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, ۳۳(۴), ۳۷۹-۳۹۲.
- Gohel, K. (۲۰۱۲). Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. *International Referred Research Journal*, ۳, ۳۴-۳۷.
- Griffin, M.A., Patterson, M.G., & West, M.A. (۲۰۰۱). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۲, ۵۳۷-۵۵۰.
- Heneman, H.G., & Schwab, D.P. (۱۹۸۵). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, ۲۰, ۱۲۹-۱۴۲.
- Ironson, G.H., Smith, P.C., Brannick, M.T., Gibson, W.M., & Paul, K.B. (۱۹۸۹). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, ۷۴, ۱۹۳-۲۰۰.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (۲۰۰۷). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, ۶۰, ۵۴۱-۵۷۲.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B.J. (۲۰۰۷). *Investing and developing positive organizational behavior. The emergence of psychological capital*. In Cooper, CL., Nelson, D. (Eds.) Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work. Thousand Oaks, CA: Sage, ۹-۲۴.

- Menard, J., & Brunet, L. (۲۰۱۰). Authenticity and well-being in the workplace: A mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, ۲۶(۴), ۳۳۱-۳۴۶.
- Pryce-Jones, J. (۲۰۱۰). *Happiness at work, maximizing your psychological for success*. Wiley-blackwell Publication.
- Rahim, M.A., Magner, N.R., Shapiro, D.L. (۲۰۰۰). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors?: What justice perceptions, precisely? *International Journal of Conflict Management*, ۱۱(۱), ۹-۳۱.
- Rego, A., & Cunha, M.P. (۲۰۰۸). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance. *Journal of Business Research*, ۶۱, ۷۳۹-۷۵۲.
- Ristig, K. (۲۰۰۹). The impact of perceived organizational support and trust worthiness on trust. *Management Research News*, ۳۲(۷), ۶۵۹-۶۶۹.
- Saunders, M. N. K., & Thornhill, A. (۲۰۰۳). Organizational justice, trust and the management of change. *Emerald Personnel Review*, ۳۲(۳), ۳۶۰-۳۷۵.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. & Bakker, A.B. (۲۰۰۲). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, ۳, ۷۱-۹۲.
- Schoorman, F.D., & Ballinger, G.A. (۲۰۰۶). *Leadership, trust and client service in veterinary hospitals* (Working paper). West Lafayette, IN: Purdue University.
- Schultz, M.L. (۲۰۰۸). *Occupational well-being: The development of a theory and a measure*. Doctoral dissertation. College of Arts and Sciences.
- Sharma, J.P., & Bajpai, N. (۲۰۱۱). Salary satisfaction as an antecedent of job satisfaction: Development of a regression model to determine the linearity between salary satisfaction and job satisfaction in a public and a private organization. *European Journal of Social Sciences*, ۱۸(۳), ۴۵۰-۴۶۱.
- Singh, S., Mansi, S. (۲۰۰۹). Psychological capital as credictor of psychological well-being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, ۳۰(۲), ۲۳۳-۲۳۸.
- Swanberg, J.E., McKechnie, S.P., Ojha, M.U., & James, J.B. (۲۰۱۱). Schedule control, supervisor support and work engagement: A winning combination for workers in hourly jobs? *Journal of Vocational Behavior*, ۷۹(۳), ۶۱۳-۶۲۴.
- Sweet, J., Nelson, N., & Moberg, P. (۲۰۰۶). The TCN/AACN ۲۰۰۵ salary survey: Professional practices, beliefs, and incomes of US neuropsychologists. *The Clinical Neuropsychologist*, ۲۰(۳), ۳۲۵-۳۶۴.
- Van der Heijden, H. (۲۰۰۳). Understanding online purchase intentions: contributions from technology and trust perspectives. *European Journal of Information Systems*, ۱۲(۱), ۴۱-۴۸.
- Warr, P. (۲۰۰۷). *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates Taylor & Francis Group. New York London.

Wright, T. A., & Larwood, L. (۲۰۰۲). The different faces of happiness–unhappiness in organizational research: Emotional exhaustion, positive affectivity, negative affectivity, and psychological well-being as correlates of job performance. *Journal of Business and Management*, ۸(۲), ۱۰۹-۱۲۶.

