

## **Designing a Model for the Happiness Drivers of Organizations' Employees Using Meta-analysis**

**Faranak Masouminezhad<sup>1</sup>, Behzad Farrokhseresh<sup>2\*</sup>, Seved Mehdi Alvani<sup>3</sup>,  
Mohammad Javad Taghi Pourian Gilani<sup>2</sup>**

1. PhD Student of Public Management, Chalus Branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran
2. Assistant Professor, Department of Public Management, Chalus Branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran
3. Professor, Department of Public Management, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran

(Received: September 26, 2020; Accepted: January 25, 2021)

### **Abstract**

The purpose of this study was to identify the drivers of employees' organizational happiness using Sandelowski and Barroso approach to meta-analysis. The statistical population of the study included all scientific-research articles and theses in the happiness domain. Through systematic literature review, 36 cases were selected and their validity was confirmed using Critical Appraisal Skills Program (CASP). The data was analyzed using content analysis in MAXQDA software (version 2018). The results led to designing the model for the happiness drivers of organizations' employees, which included 46 indices, 10 components (related to profession, management and leadership, welfare, context, physiology, personality, doctrines, skills, communications, and organizational citizenship behaviors), and 3 dimensions (i.e., individual, organizational, and social). Based on the obtained results, the context, personality, and job meaningfulness components had the highest frequency (10.58, 6.73, and 3.85 percent, respectively). In order to measure the validity of the study, Cohen's kappa index was used. The findings of this study might be used by managers to create happiness and improve the mental and physical healthfulness of the organizations' employees in order to fulfill their social responsibility.

### **Keywords**

meta-synthesis technique, content analysis, organizational happiness, employee happiness.

---

\* Corresponding Author, Email: B.Farrokh@iauc.ac.ir

## طراحی مدل پیشران‌های نشاط کارکنان سازمان‌ها با تکنیک فراترکیب

فرانک معصومی نژاد<sup>۱</sup>، بهزاد فرخ‌سرشت<sup>۲\*</sup>، سید مهدی الوانی<sup>۳</sup>، محمدجواد تقی‌پوریان گیلانی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، چالوس، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد چالوس، چالوس، ایران

۳. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۵ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۰۶)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی پیشران‌های مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان بود که به روش فراترکیب و با رویکرد ساندلوسکی و باروسو انجام گرفت. جامعه آماری شامل همه مقالات و پایان‌نامه‌های علمی و پژوهشی در حوزه نشاط بود که با مرور سیستماتیک تعداد ۳۶ نمونه انتخاب و اعتبار آن‌ها با برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) مشخص شد. یافته‌های پژوهش با تحلیل محتوا و استفاده از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۲۰۱۸ در قالب مدل پیشران‌های نشاط کارکنان، مشتمل بر ۴۶ شاخص و ۱۰ مؤلفه (شغلی، مدیریت و رهبری، رفاهی، زمینه‌ای، فیزیولوژیکی، شخصیتی، اعتقادی، مهارتی، ارتباطات، رفتارهای شهروندی سازمانی) و ۳ بعد (فردی، سازمانی، اجتماعی) به دست آمد. بر اساس نتایج حاصله مؤلفه زمینه‌ای با ۱۰/۵۸ درصد، مؤلفه شخصیتی با ۶/۷۳ درصد و شاخص معنادار بودن کار با ۳/۸۵ درصد دارای بیشترین فراوانی بودند. برای سنجش اعتبار مطالعه از ضریب کاپای کوهن استفاده شد. امید است مدیران با به‌کارگیری نتایج پژوهش حاضر سهمی در ایجاد نشاط و سلامت روح و جسم کارکنان سازمان‌ها در جهت تحقق وظیفه مسئولیت اجتماعی خود داشته باشند.

### کلیدواژگان

تحلیل محتوا، تکنیک فراترکیب، نشاط سازمانی، نشاط کارکنان.

### مقدمه

یکی از شاخص‌های اصلی بهزیستی، که پژوهشگران بر نقش محوری آن تأکید بسیار دارند، نشاط است که موجب کاهش میزان استرس، اضطراب، افسردگی، بهبود وضعیت سلامت، و موفقیت در محیط کار می‌شود (Li et al. 2019: 396-414). نشاط ضرورتی مهم برای سلامت جسم و روح و سرزندگی است که به زندگی شخصی و شغلی انسان‌ها رنگ‌وبو و معنا و مفهوم خاصی می‌دهد و عامل بسیار مهمی در جهت پیشرفت است (زارعی‌متین و حقگوین ۱۳۹۷: ۲۴). کارکنان بانشاط زندگی شغلی باکیفیت تری دارند، خستگی‌ناپذیرند، در کارشان موفق و در محیط خانوادگی پرنرزی‌ترند، و دیگران کمتر از آن‌ها دلخور می‌شوند. مهم‌تر اینکه نشاط آن‌ها باعث بهبود روحیه اطریانشان می‌شود (علی‌زاده و همکاران ۱۳۹۶: ۱۲).

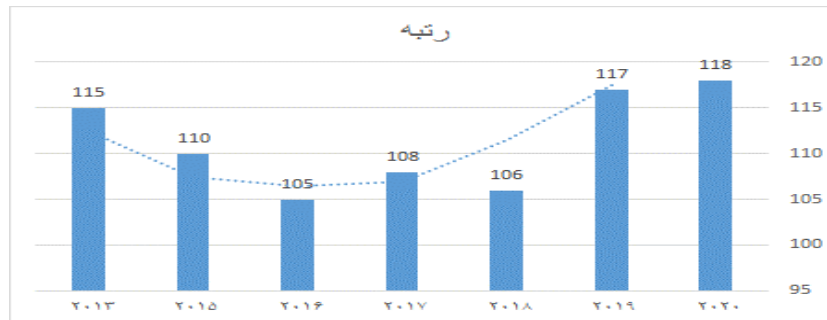
### بیان مسئله

در هر سازمانی نشاط و شادی به جهت افزایش بهره‌وری در کار لازم و ضروری است (Tosten et al. 2018: 157-151). به‌رغم نقش محوری نشاط کارکنان در موفقیت و بهره‌وری سازمان‌ها، از طریق افزایش معنا در زندگی، ایجاد امیدواری، افزایش سلامت روانی، کاهش استرس و اضطراب، گزارش سالیانه سازمان ملل متحد درباره شادی حاکی از این است که رتبه شادی در ایران روندی کاهشی داشته است (شریف‌زاده و همکاران ۱۳۹۶: ۱۶۰ - ۱۸۰). یکی از موارد تحلیل در این گزارش بررسی میزان شادی در محل کار است. به گفته پریس جونز<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) هر کارمندی در طول زندگی خود به طور میانگین ۹۰,۰۰۰ ساعت را در محل کار خود می‌گذراند (Rodríguez et al. 2010: 235-253).

جدول ۱ روند کاهشی نشاط در کشور ایران و به تبع آن در سازمان‌ها را در فاصله بین سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۰ میلادی میان ۱۵۶ کشور جهان نشان می‌دهد.

جدول ۱. وضعیت ایران در گزارش جهانی شادی ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۰

سال	۲۰۱۳	۲۰۱۵	۲۰۱۶	۲۰۱۷	۲۰۱۸	۲۰۱۹	۲۰۲۰
رتبه	۱۱۵	۱۱۰	۱۰۵	۱۰۸	۱۰۶	۱۱۷	۱۱۸



نمودار ۱. روند صعودی کاهش نشاط در ایران

یافته‌های پژوهش چلبی و موسوی (۱۳۸۷) نشان داد میانگین شادمانی در ایران بر اساس مقیاس ۱۰۰-۰ برابر ۴۸/۶ است که این مقدار کمتر از حد متوسط شادمانی ارزیابی می‌شود. نتایج تحقیقات متعدد بیانگر آن است که در سازمان‌های بانشاط کارکنان خلاق‌تر و نوآورتر و تولیدکننده‌تر هستند. همچنین نشاط از طریق افزایش عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی در کارکنان باعث افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود (شجاعی و همکاران ۱۳۹۹: ۱۳۰). محققان بر آن‌اند که نشاط با احساس رضایت شغلی در محل کار مرتبط است که طی آن افراد شاد احساس اعتبار و عزت‌نفس می‌کنند (Fernández et al. 2018: 64-33). نشاط در محیط کار باعث بهره‌وری، سودآوری، افزایش رضایت مشتریان، کاهش غیبت، افزایش تولید، انجام دادن وظایف با اشتیاق بیشتر، افزایش تعهد کارکنان به سازمان، تقویت کار تیمی، بهبود ارتباطات، و افزایش خلاقیت و نوآوری می‌شود (علی‌زاده و همکاران ۱۳۹۶: ۱۲). فراهم کردن زمینه‌های لازم برای ایجاد نشاط و ممانعت از خستگی‌های روحی و تحلیل رفتگی‌های شغلی می‌تواند یکی از رویکردهای مهم توسعه و تحول سازمان به شمار رود (احمدی و همکاران ۱۳۹۴: ۲۱۰). با مطالعه پیشینه موضوع مشخص شد به‌رغم حجم زیاد پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه نشاط سازمانی، طی چند سال اخیر، هیچ‌یک از این پژوهش‌ها لیستی جامع از عوامل مؤثر ارائه نکرده و اغلب به تعداد محدودی از عوامل اشاره کرده‌اند. بنابراین، نیاز به پژوهشی تکمیلی و تجمیعی در این حوزه احساس شد. بنابراین، محققان بر آن شدند که به جمع‌بندی و تحلیل و ترکیب نتایج این پژوهش‌ها و

ارائه آن‌ها به صورت یک الگوی جامع و یکپارچه، با به‌کارگیری تکنیک متاستز، برای نخستین بار در حوزه نشاط، پردازند.

### اهداف و سؤالات پژوهش

هدف پژوهش حاضر شناسایی پیشران‌های مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان از طریق پاسخگویی به دو سؤال اصلی پژوهش بود؛ ۱. ابعاد، مؤلفه‌ها، و شاخص‌های اثرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان چیست؟ ۲. چگونه می‌توان این ابعاد، مؤلفه‌ها، و شاخص‌ها را دسته‌بندی کرد؟

### پیشینه نظری پژوهش

نشاط یادآور واژه‌های اهتزاز و حرکت و انبساط نفس است. واژه «کسل»، به معنای به انجام نرساندن کار و احساس سنگینی، واژه متضاد نشاط است (پسندیده ۱۳۹۳: ۵۵). گاهی دو واژه شادی و نشاط در یک معنا به کار می‌روند. امام علی (ع) می‌فرماید: «السرور بیسط النفس و یتیر النشاط». یعنی شادی باعث انبساط خاطر و نشاط انسان می‌شود. نشاط به معنای سرحال بودن و میل و رغبت به کار است که در فعالیت و تکاپو آشکار می‌شود. ولی شادی به معنای خوشحالی است که نمود آن بیشتر در خنده و تبسم است (بنافی و باقری ۱۳۹۵: ۶۶). شادی دارای سه جزء اساسی عاطفی، شناختی، اجتماعی است (الوانی و عروج‌نیا ۱۳۹۳: ۶۰). منظور از نشاط در محل کار حرکت در مسیری است که برای رسیدن به هدف طی می‌شود. در نتیجه، نشاط سازمانی نوعی طرز فکر است که منجر به افزایش عملکرد و دستیابی به پتانسیل‌ها می‌شود (Pryce-Jones 2010: 4). نشاط سازمانی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعداد‌های خود استفاده می‌کند (Cloutier et al. 2014: 150). از نظریه‌ها و مدل‌های حوزه نشاط نظریه نیازها است. بر اساس این نظریه انسان‌ها نیازهایی دارند و در صورتی بانشاط خواهند بود که این نیازها، صرف‌نظر از اینکه شامل لذت باشد یا نباشد، برآورده شوند

(پسندیده ۱۳۹۳: ۵۲۰). کرولف<sup>۱</sup> (۲۰۰۷: ۳۳) بیان می‌کند به طور کلی شش جنبه (مثبت‌اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، یافتن معنا، عشق و علاقه) می‌توانند شادی در محل کار را به وجود آورند. در مدل پریس جونز (۲۰۱۰) پنج عامل برای نشاط در محل کار در نظر گرفته شده است که به عنوان 5c از آن‌ها یاد می‌شود و عبارت‌اند از: مشارکت<sup>۲</sup>، اعتقاد و باور<sup>۳</sup>، فرهنگ<sup>۴</sup>، تعهد<sup>۵</sup>، اعتمادبه‌نفس<sup>۶</sup>.

### پیشینه تجربی پژوهش

سمدو<sup>۷</sup> و همکارانش (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه بین ادراک از رهبری معتبر و تعهد عاطفی با نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی دریافتند که رهبری معتبر شادی در محل کار را پیش‌بینی می‌کند. مهیبالن<sup>۸</sup> و همکارانش (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین معنویت در محل کار و شادی سازمانی» دریافتند که ارتباط معناداری بین معنویت در محل کار و شادی ذهنی و قدردانی وجود دارد. شجاعی و همکارانش (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «مدل‌سازی عوامل مؤثر بر شادمانی کارکنان» دریافتند که یازده عامل-اعتماد، خوش‌بینی، رضایت شغلی، امنیت شغلی و اقتصادی، اهداف کاری مشخص، تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی، احساس عدالت، صداقت، علاقه به کار، معنادار بودن کار-بر نشاط کارکنان در محل کار مؤثرند. استادی و همکارانش (۱۳۹۸) در پژوهشی با هدف مطالعه نقش پیش‌بینی‌کنندگی شادی توسط سرمایه روان‌شناختی و هدف در زندگی کارمندان دریافتند هر قدر افراد از درجه بالاتری از سرمایه روان‌شناختی و هدف در زندگی برخوردار باشند شادی آن‌ها افزایش پیدا می‌کند. آقاداتاود (۱۳۹۷) در پژوهشی با هدف پاسخگویی به این سؤال که آیا شادمان‌سازی پرسنل بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر دارد یا

1. Kjerulf
2. collectivity
3. credence
4. culture
5. commitment
6. confidence
7. Smedo
8. Mahipalan

خیر دریافت که عامل یادگیری و علاقه به کار بیشترین میانگین را در شادمان‌سازی کارکنان داشته‌اند.

### محدوده و قلمرو مورد مطالعه

در این پژوهش تعداد ۳۹۵ مقاله و پایان‌نامه علمی-پژوهشی در بازه زمانی سال ۱۳۹۴ تا سال ۱۳۹۹ در زمینه نشاط سازمانی کارکنان مطالعه و بررسی شد.

### روش و ابزار پژوهش

این پژوهش با روش فراترکیب<sup>۱</sup> که نوعی مطالعه کیفی و یکی از انواع روش‌های فرامطالعه است انجام گرفت. این روش با فراهم آوردن نگرشی نظام‌مند، از طریق ترکیب نتایج پژوهش‌های پیشین، به کشف موضوعات و استعاره‌های جدید می‌پردازد و دانش فعلی را ارتقا می‌دهد و دیدی جامع و گسترده در زمینه موضوع مورد مطالعه به دست می‌دهد (صالح‌نژاد و همکاران ۱۳۹۷: ۸۳). جامعه آماری پژوهش با ملاک‌های ورودی همچون مقالات علمی و پژوهشی چاپ‌شده و پایان‌نامه‌های مندرج در پایگاه ایران‌داک تعداد ۳۹۵ پژوهش بود که با استفاده از ملاک‌های خروج (مثل مطالعاتی که اطلاعات کافی در زمینه اهداف این تحقیق گزارش نداده بودند یا پژوهش‌هایی که فاقد الگوی روش شناختی مناسب بودند) تعداد ۳۵۹ پژوهش غیرمرتبط و تکراری حذف شد و برای بررسی دقت و کیفیت و اعتبار ۳۶ پژوهش باقی‌مانده از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل محتوای کیفی و نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۲۰۱۸ استفاده شد. به باور بسیاری از محققان، از جمله چنیل (۲۰۰۹)، روش ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) یکی از روش‌های بسیار برجسته جهت فراترکیب است و نتایج بهتری ارائه می‌کند. در ادامه، نتایج حاصل از مراحل هفت‌گانه روش یادشده به تفکیک شرح داده می‌شود.

**گام اول. تنظیم سؤال پژوهش**

سوالاتی که پژوهشگر در فرایند پژوهش خود به دنبال پاسخ به آن‌هاست در جدول ۲ مشاهده می‌شود.

**جدول ۲. سؤالات پژوهش**

پارامترها	سؤالات پژوهش
چه چیزی، چه کسی، چه وقت، چگونه	- ابعاد، مؤلفه‌ها، و شاخص‌های اثرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان چیست؟ - چگونه می‌توان این ابعاد، مؤلفه‌ها، و شاخص‌ها را دسته‌بندی کرد؟

**گام دوم. جست‌وجوی منابع به شیوه نظام‌مند**

در این گام، مقالات و پایان‌نامه‌های علمی و پژوهشی مرتبط در پایگاه‌های داده خارجی (امرالده<sup>۱</sup>، گوگل اسکولار<sup>۲</sup>، ساینس دایرکت<sup>۳</sup>، اسکوپوس<sup>۴</sup>) و پایگاه‌های داده داخلی (مگ ایران، ساید، ایران‌داک، علم‌نت) با واژگان اصلی- چون: نشاط، نشاط در محیط کار، نشاط اجتماعی، نشاط فردی- در بازه زمانی بین سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۰ میلادی و ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۹ شمسی جست‌وجو شد.

**گام سوم. جست‌وجو و انتخاب متون مناسب**

ابتدا مقالات منتخب بر اساس پارامترهای مطالعه (عنوان، چکیده، محتوا، و ...) چندین بار بازبینی و در هر مرحله تعدادی از آن‌ها رد شد. سپس، با استفاده از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) و مقیاس ۵۰ امتیازی روبریک<sup>۵</sup>، دقت و کیفیت و اعتبار مطالعات مشخص شد که طی این فرایند به لحاظ کیفی ۳ مقاله بسیار خوب، ۱۵ مقاله خوب، و ۱۸ مقاله متوسط ارزیابی شد. این مرحله به صورت خلاصه در شکل ۱ نشان داده شده است.

1. Emerald
2. Google Scholar
3. Science Direct
4. Scopus
5. Rubric





شکل ۱. فرایند بازیابی مقالات (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

## گام چهارم. استخراج اطلاعات متون

در این مرحله اطلاعات مقاله‌های منتخب بر اساس مرجع مربوط به هر مقاله، شامل نام و نام‌خانوادگی نویسنده و سال انتشار در هر مقاله، به شرح مندرج در جدول ۳ طبقه‌بندی شد.

جدول ۳. منابع منتخب جهت الگوسازی (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

کد مقاله	نویسنده/ سال	کد مقاله	نویسنده/ سال	کد مقاله	نویسنده/ سال	کد مقاله	نویسنده/ سال
۱	شجاعی و همکاران ۱۳۹۹	۱۰	حسینی گل‌افشانی ۱۳۹۶	۲۸	سمدو و همکاران ۲۰۱۹	۱۹	عهدی و همکاران ۱۳۹۵
۲	جووری و همکاران ۱۳۹۸	۱۱	علیانسب و همکاران ۱۳۹۶	۲۹	سکستون و ادیر ۲۰۱۹	۲۰	وظیفه و ملک‌زاده ۱۳۹۵
۳	آقادود ۱۳۹۷	۱۲	کیخا و همکاران ۱۳۹۶	۳۰	هسه و همکاران ۲۰۱۹	۲۱	تمیزی‌فر و همکاران ۱۳۹۴
۴	ارشامهر و همکاران ۱۳۹۷	۱۳	محمدیان و صفری ۱۳۹۶	۳۱	لوپز و همکاران ۲۰۱۹	۲۲	رضادوست و همکاران ۱۳۹۴
۵	رستمی و ترکاشوند ۱۳۹۷	۱۴	اصلاتی وان‌سفلی ۱۳۹۵	۳۲	مهیبالن و شینش ۲۰۱۹	۲۳	قلی‌پور و همکاران ۱۳۹۴
۶	گائینی و حقگویان ۱۳۹۷	۱۵	بارخدا ۱۳۹۵	۳۳	ملیکا و همکاران ۲۰۱۹	۲۴	نجاری و همکاران ۱۳۹۴
۷	محمدظاهری ۱۳۹۷	۱۶	بنافی و باقری ۱۳۹۵	۳۴	یاخمنکو و همکاران ۲۰۱۹	۲۵	صادقی و همکاران ۱۳۹۳
۸	احمدی و همکاران ۱۳۹۶	۱۷	پابرجا و همکاران ۱۳۹۵	۳۵	مان و هانگ ۲۰۱۶	۲۶	طاهریان و همکاران ۱۳۹۳
۹	بختیاری و همکاران ۱۳۹۶	۱۸	رفیعی و نجاری ۱۳۹۵	۳۶	کیم و هانگ ۲۰۱۵	۲۷	نوظهور و همکاران ۱۳۹۳

## گام پنجم. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های پژوهش

روش تحلیل محتوای کیفی روشی برای تفسیر ذهنی داده‌های متنی است که از طریق فرایند کدبندی و شناسایی الگوها به صورت سیستماتیک به دست می‌آید (Hsieh & Shannon 2005: 1278). بدین ترتیب همه عوامل مؤثر بر نشاط به عنوان کد باز در نظر گرفته شدند و سپس کدهای با معنای مشابه در قالب یک کد محوری و کدهای محوری مرتبط در یک مقوله دسته‌بندی شدند. نتایج این گام در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. مقوله‌بندی یافته‌ها (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها به همراه منابع	فراوانی شاخص‌ها
سازمانی	شغلی	علاقه به کار (۶ و ۷ و ۱۶)، معنادار بودن شغل (۶ و ۷ و ۱۶ و ۳۰)	۲
	مدیریت و رهبری	سبک رهبری (۷ و ۲۵ و ۳۳ و ۲۸ و ۲۹)، حرفه‌ای‌گرایی (۴ و ۳۱)، اخلاق‌مداری (۲ و ۲۳ و ۱۷)، شایسته بودن (۳)، حامی بودن (۳۱)، درک کارکنان (۳۳ و ۲۸)	۶
	رفاهی	ورزش و تفریح (۳ و ۵ و ۱۳ و ۱۶)، حقوق و مزایا (۶ و ۷ و ۲۴ و ۲۶)	۲
	عدالت	عدالت (۷ و ۲۰ و ۱۶ و ۲۴ و ۱۸ و ۲۵ و ۳۰)، ساختار منعطف (۷ و ۱۶ و ۲۵)، امنیت شغلی (۷ و ۱۶ و ۱۸ و ۲۶)، مسیر پیشرفت شغلی (۷)، هدف‌گذاری (۷ و ۱۸ و ۳۴)، فرهنگ سازمانی (۳ و ۱۰ و ۹ و ۱۶ و ۲۵)، مدیریت مشارکتی (۶ و ۱۸ و ۲۵ و ۲۶)، یادگیری سازمانی (۶ و ۷ و ۱۴ و ۱۶)، اعتماد سازمانی (۷ و ۲۴)	۱۰
	زمینه‌ای	(۸)	
	فیزیولوژیکی	سن (۳ و ۱۶)، جنسیت (۳ و ۱۶)، تغذیه (۵)، سلامت جسمی (۱۸)، آراستگی و معطر بودن (۱۶ و ۱۳ و ۵)	۵
	شخصیتی	خوش‌بینی (۱۱ و ۱۷ و ۱۶ و ۱۸)، کانون کنترل (۳ و ۱۶)، مثبت‌اندیشی (۲۰ و ۱۶ و ۲۶)، عزت‌نفس (۱۶ و ۲۲)، خودگشودگی (۶ و ۱۶ و ۲۶)، خوش‌خلقی (۵ و ۱۱ و ۱۳)، انعطاف‌پذیری (۷ و ۱۶)	۷
	اعتقادی	شاگرد بودن (۱۲ و ۱۲ و ۱۳)، توکل (۱۲)، قناعت (۱۱)، دین‌داری (۵ و ۱۲ و ۱۶)	۴
	مهارتی	سلامت روان (۳ و ۱۶ و ۱۸)، شوخ‌طبعی (۱۱)، کارآفرینی (۷)، نوآوری (۷)	۴
	ارتباطات	روابط اجتماعی گسترده (۶ و ۱۳ و ۲۰ و ۱۵ و ۱۶ و ۲۲)، تعامل مؤثر با دیگران (۲۶ و ۳۰)	۲
اجتماعی	رفتارهای شهروندی سازمانی (۲۴)، دید و بازدید (۵ و ۲۲)، کمک کردن به دیگران (۲۳ و ۱۵)، شاد کردن دیگران (۱۶ و ۲)، اعتماد به دیگران (۷ و ۲۴)	۴	

### گام ششم. اعتبارسنجی پژوهش

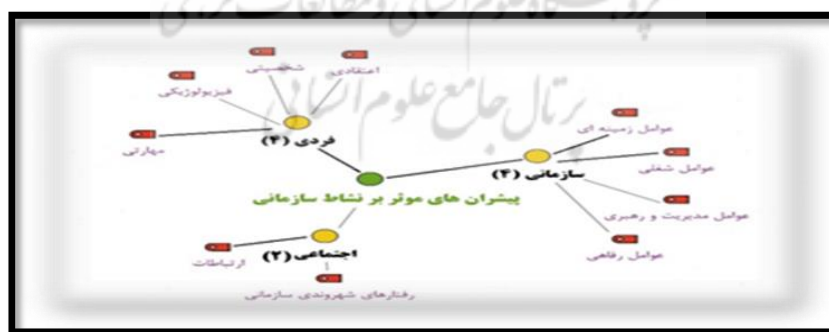
شاخص کاپا زمانی استفاده می‌شود که دو کدگذار خبره، کدگذاری‌های انجام گرفته اولیه را مجدداً کدگذاری می‌نمایند به عبارتی این دو کدگذار خبره قصد سنجش میزان توافق بین کدگذاری اولیه و ثانویه را دارند (احمدی و همکاران ۱۳۹۷: ۹۱). در این پژوهش از یک فرد خبره خواسته شد به کدگذاری داده‌های کدگذاری شده اقدام کند. سپس کدگذاری‌های پژوهشگران با کدگذاری‌های فرد خبره مقایسه شد. با استفاده از نرم‌افزار SPSS مقدار شاخص  $0/85$  محاسبه شد که با توجه به جدول ۵ در سطح عالی قرار گرفت.

جدول ۵. وضعیت شاخص کاپا و نتایج آماره ضریب توافق کاپای کوهن

نتایج آماره	ضریب توافق کاپای کوهن	مقدار عددی شاخص کاپا	وضعیت توافق
ارزش	$0/853$	کمتر از ۰	ضعیف
تعداد نمونه‌ها	۴۶	$0-0/20$	بی‌اهمیت
		$0/21-0/40$	متوسط
		$0/41-0/60$	مناسب
معناداری	$0/001$	$0/61-0/80$	معتبر
		$1-0/81$	عالی

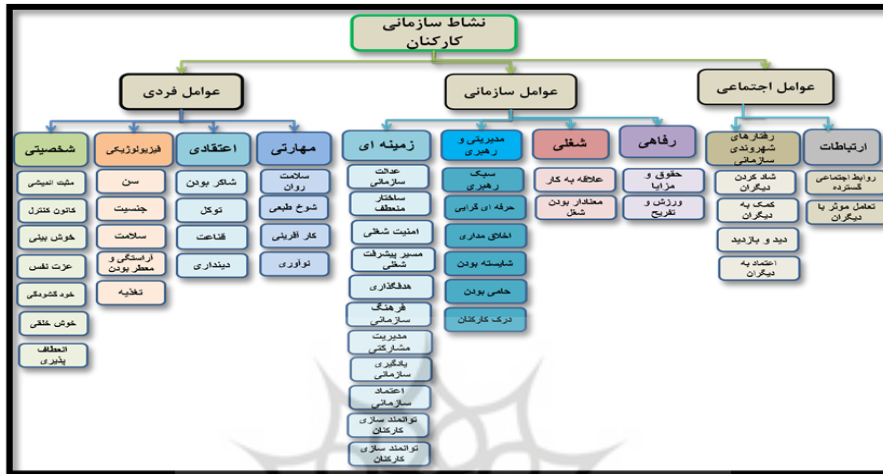
### گام هفتم. ارائه یافته‌های پژوهش

جهت دسته‌بندی داده‌های کدگذاری شده مندرج در جدول ۴ از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد که خروجی آن در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. دسته‌بندی عوامل مؤثر بر نشاط خروجی نرم‌افزار MAXQDA

به این ترتیب، پیشران‌های مؤثر بر نشاط کارکنان سازمان‌ها با دیدی جامع و کل‌نگر در ۳ بعد اصلی، ۱۰ مؤلفه، و ۴۶ شاخص به شرح مندرج در شکل ۳ شناسایی شد.



شکل ۳. مدل نهایی پیشران‌های مؤثر بر نشاط سازمانی (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، پیشران‌های مؤثر بر نشاط کارکنان سازمان‌ها با دیدی جامع و کل‌نگر در ۳ بعد اصلی (سازمانی، فردی، اجتماعی)، ۱۰ مؤلفه (شغلی، مدیریت و رهبری، رفاهی، زمینه‌ای، فیزیولوژیکی، شخصیتی، اعتقادی، مهارتی، ارتباطات، رفتارهای شهروندی سازمانی)، و ۴۶ شاخص (معنادار بودن شغل، علاقه به کار، سبک رهبری، حرفه‌ای‌گرایی، اخلاق‌مداری، شایسته بودن، حامی بودن، درک کارکنان، ورزش و تفریح، حقوق و مزایا، عدالت سازمانی، ساختار منعطف، امنیت شغلی، مسیر پیشرفت شغلی، هدف‌گذاری، فرهنگ سازمانی، مدیریت مشارکتی، بهنجاری سازمانی، اعتماد سازمانی، توانمندسازی کارکنان، سن، جنسیت، تغذیه، سلامت جسمی، آراستگی و معطر بودن، مثبت‌اندیشی، کانون کنترل، خوش‌بینی، عزت نفس، خودگشودگی، خوش‌خلقی، انعطاف‌پذیری، توکل، شاکر بودن، قناعت و دین‌داری، سلامت روان، شوخ‌طبعی،

کارآفرینی، نوآوری، روابط اجتماعی گسترده و تعامل مؤثر با دیگران، کمک به دیگران، شاد کردن دیگران، دید و بازدید، اعتماد به دیگران) شناسایی شده است.

### نتیجه

نتایج پژوهش نشان داد شادی کارکنان از سه بعد نشاط سازمانی، نشاط فردی، و نشاط اجتماعی تأثیر می‌پذیرد. در بعد سازمانی با مؤلفه‌های عوامل شغلی، مدیریت و رهبری، رفاهی، زمینه‌ای مؤلفه زمینه‌ای با ۱۰/۵۸ درصد و شاخص معنادار بودن شغل با ۳/۸۵ درصد دارای بیشترین تأثیر و اهمیت در ایجاد نشاط سازمانی بودند. معنادار بودن مشاغل برای کارکنان باعث علاقه به کار، رضایت شغلی، انگیزه برای یادگیری سازمانی، اخلاق و نوآور بودن می‌شود که جملگی از عوامل ایجاد نشاط هستند. چنانچه عوامل زمینه‌ای (انتصابات شایسته‌تر، ارزیابی عملکرد عادلانه‌تر، ساختارهای منعطف‌تر، سیستم حقوق و مزایای منصفانه‌تر، حمایت مدیریت، رعایت اخلاق در مناسبات کاری) در سازمان به‌درستی تعریف و اجرا شوند احساس ادراک از عدالت سازمانی و شادی سازمانی در کارکنان افزایش می‌یابد.

در بعد فردی با مؤلفه‌های عوامل فیزیولوژیکی، شخصیتی، اعتقادی، مهارتی مؤلفه شخصیتی با ۶/۷۲ درصد دارای بیشترین تأثیر در ایجاد نشاط بود. کریستی میزل و همکارانش (به نقل از زکی ۱۳۹۹:۷) ویژگی‌های شخصیتی را عامل اثرگذار در نشاط معرفی کردند و به باور داینر و همکارانش (۱۹۹۹) بین ۴۰ تا ۵۰ درصد از متغیر نشاط تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی است. ویژگی‌های شخصیتی مثل مثبت‌اندیشی، خودگشودگی، خوش‌بینی، خوش‌خلقی، و عزت‌نفس متمایزکننده افراد شاد از ناشاد است. دینوو، کوپر، مازلو و کلارک (به نقل از زکی ۱۳۹۹:۷) عزت‌نفس را از ویژگی‌های شخصیتی مهم و مؤثر بر نشاط معرفی کرده‌اند. همچنین، طبق یافته‌های پژوهش، سن و جنسیت افراد و سلامت جسمی و تغذیه و ورزش و خواب کافی، دین‌داری و داشتن روحیه توکل و قانع بودن و سپاس‌گذار بودن، مدیریت استرس و شوخ‌طبعی در ایجاد نشاط مؤثرند.

در بعد اجتماعی با مؤلفه‌های عوامل ارتباطی و رفتارهای شهروندی سازمانی مؤلفه رفتارهای شهروندی سازمانی با ۳/۸۵ درصد دارای بیشترین تأثیر و اهمیت در ایجاد نشاط بود. کارکنان از طریق رفتارهای فرانتشی، مثل شاد کردن و کمک کردن و دیدارهای دوستانه با همکاران خود، باعث ایجاد نشاط و صمیمیت در محیط کار می‌شوند و در روابط اجتماعی به اهداف و نیازهای خود، از جمله نیازهای عاطفی، دست می‌یابند. پانتم و همکارانش (به نقل از میرشاه جعفری و همکاران ۱۳۸۱:۵۳) بر آن‌اند که افرادی که مهارت‌های اجتماعی دارند نسبت به افرادی که ثروتمندند ولی روابط اجتماعی مطلوبی ندارند شادمان‌ترند. اعتماد نیز از عوامل مؤثر بر نشاط شناسایی شد که به گفته گیدنز (۱۳۷۷) باعث بالا رفتن کیفیت روابط اجتماعی خواهد شد و از عوامل مهم افزایش نشاط است. برخی از عوامل مؤثر در نشاط سازمانی کارکنان، که از مطالعات هم‌خوان محققان به دست آمده، در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. مطالعات هم‌خوان

عوامل مؤثر بر نشاط	محقق / محققان	ردیف	عوامل مؤثر بر نشاط	محقق / محققان	ردیف
عوامل فردی، سازمانی، جمعیت‌شناختی	هادیان و رحمان‌زاده ۱۳۹۷	۶	معنا در کار	آقادات ۱۳۹۷	۱
عوامل شخصی، مدیریتی، سازمانی	محمدظاهری و همکاران ۱۳۹۶	۷	توانمندسازی	احمدی و همکاران ۱۳۹۶	۲
عوامل فردی، سازمانی	بنافی و همکاران ۱۳۹۵	۸	معنویت	باقری و همکاران ۱۳۹۶	۳
عوامل مدیریتی، سازمانی	هادیان و همکاران ۱۳۹۳	۹	علاقه به کار	فتحی و همکاران ۱۳۹۵	۴
عوامل فردی، سازمانی	فانی و آقازیرتی ۱۳۹۲	۱۰	عدالت	وظیفه و همکاران ۱۳۹۵	۵

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، به‌رغم تنوع و فراوانی پژوهش‌های صورت‌گرفته در زمینه نشاط، هیچ‌یک از پژوهش‌ها به ارائه یک لیست جامع از پیشران‌های

مؤثر بر نشاط اقدام نکرده و هر یک صرفاً به تعدادی از عوامل اشاره کرده‌اند. بنابراین از نقاط قوت این پژوهش استفاده از تکنیک فراترکیب برای نخستین بار در حوزه نشاط سازمانی است که سعی شد مدل توسعه داده شده در این پژوهش در مقایسه با مدل‌های پیشین لیستی جامع از پیشران‌های تأثیرگذار بر نشاط ارائه دهد. به عبارت دیگر، پژوهش حاضر دربرگیرنده یک دسته‌بندی جدید از همه مؤلفه‌هایی است که مطالعات پیشین به صورت موردی به آن پرداخته بودند.

در پایان و بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش پیشنهاد می‌شود استراتژی سازمان‌ها به سمت وسوی ۱. ساختارهای منعطف‌تر، ۲. فرایندهای کاری ساده‌تر، ۳. رهبری اخلاقی توأم با نرمی و ملایمت بیشتر، ۴. معنادار کردن وظایف کاری، ۵. توانمندسازی و آموزش رفتارهای فرانش به کارکنان، ۶. ایجاد توانایی مدیریت استرس و مدیریت زمان حرکت کند. کارکنان نیز باید برای دستیابی به شادابی به ایجاد مهارت‌هایی چون ۱. حل مسئله، ۲. تاب‌آوری در برابر ناملایمات، ۳. همکاری و همدلی، ۴. توجه به اخلاقیات، ۵. اعتقاد به نیروی برتر، ۶. شوخ‌طبعی، ۷. تفریح و ورزش در زندگی خود اهتمام ورزند.

## منابع

- احمدی، امید؛ امین‌رضا کمالیان؛ نورمحمد یعقوبی؛ محمد قاسمی (۱۳۹۷). «ارائه الگوی جامع تعیین و استقرار به‌سازی عملکرد کارکنان با رویکرد فراترکیب»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین<sup>(ع)</sup>، د ۱۰، ش ۴، صص ۷۹ - ۱۰۳.
- احمدی، فریدون؛ علی فرهی؛ کمال میان‌داری؛ اسکندر شیرازی (۱۳۹۴). «طراحی و تبیین ابعاد سازمانی مدل سازمان حافظ کارکنان از ضربات روانی»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین<sup>(ع)</sup>، د ۷، ش ۲، صص ۲۰۹ - ۲۳۶.
- بنافی، منصوره (۱۳۹۵). «طراحی مدل ویژگی‌های منابع انسانی با نشاط با رویکرد اسلامی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- پسندیده، عباس (۱۳۹۳). الگوی اسلامی شادکامی با رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا، قم، دارالحدیث.
- زارعی‌متین، حسن؛ زلفا حق‌گویان (۱۳۹۷). شادی و نشاط در زندگی و محیط کار، تهران، مهربان.
- زکی، محمدعلی (۱۳۹۹). «فراترکیب پژوهش نشاط اجتماعی در ایران: ارائه چارچوب و الگویی جامع و یکپارچه»، فصلنامه علمی تخصصی مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی، د ۳، ش ۳، صص ۱-۲۳.
- شجاعی، پیام؛ مسلم باقری؛ امین نیک‌بخت؛ مهسا محسنی بیک‌زاده (۱۳۹۹). «مدل‌سازی عوامل مؤثر بر شادی سازمانی با رویکرد مدل‌سازی تفسیری ساختاری فراگیر»، مطالعات رفتار سازمانی، د ۹، ش ۲، صص ۱۲۹ - ۱۵۸.
- شریف‌زاده، حکیم‌السادات؛ سید احمد میرمحمدتبار؛ صمد عدلی‌پور (۱۳۹۶). «بررسی عوامل مؤثر بر شادی سازمانی در ایران»، راهبرد فرهنگ، ش ۴۰، صص ۱۶۰ - ۱۸۰.
- صالح‌نژاد، سید عبدالله؛ حسن درویش؛ علی‌اکبر احمدی؛ لطف‌الله فروزنده (۱۳۹۷). «فراترکیب مطالعات منزلت کارکنان در ایران»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین<sup>(ع)</sup>، د ۱۰، ش ۲، صص ۷۵ - ۱۰۰.
- عروج‌نیا، سپیده (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین خرسندی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در



بانک صادرات»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، واحد تهران مرکز.  
 علی‌زاده، ناهید؛ محمد‌تابان؛ علی‌قلی‌پور سلیمانی (۱۳۹۶). «بررسی نقش سرمایه  
 روان‌شناختی در ایجاد نشاط اعضای بسیج واحدهای فرهنگی ارشاد اسلامی استان ایلام»،  
 پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، د ۳، ش ۱، صص ۹ - ۳۷.  
 میرشاه جعفری، ابراهیم؛ محمدرضا عابدی؛ هدایت‌الله دریک‌وندی (۱۳۸۱). «شادمانی  
 و عوامل موثر بر آن»، فصلنامه تازه‌های علوم شناختی، د ۴، ش ۳، صص ۵۰-۵۸.

## References

- Ahmadi, F., Farrahi, A., Miandari, K., & Shirazi, E. (2015). "Designing and Explaining Organisational Aspects of a Protective Organisation Model against Psychological Traumas", *Quarterly Journal of Research in Human Resources Management Imam Hossein University*, Vol. 7, No. 2, pp. 209-236. (in Persian)
- Ahmadi, O., Kamalian, A.R., Yaghoubi, N.M., & Ghasemi, M. (2018). "Proposing a Model for Determination and Establishment of Employee Performance Improvement using a Meta-Synthesis Approach". *Quarterly Journal of Research in Human Resources Management*, Vol. 10, No. 4, pp. 79-103. (in Persian)
- Alizadeh, N., Taban, M., & Gholipour Soleimani, A. (2017). "Role of Psychological Capital in Creating Happiness in Basij Members of Cultural Guidance Units in Ilam Province", *Bi-Quarterly Journal of Psychological Research in Management*, Vol. 3, No. 1, pp. 9-37. (in Persian)
- Banafi, M. (2016). "Designing a Happy Human Resources Features Model with an Islamic Approach", Master's Thesis, Shiraz University. (In Persian)
- Cloutier, S., Jambeck, J., & Scott, N. (2014). "The Sustainable Neighborhoods for Happiness Index (SNHI): A metric for assessing a community's sustainability and potential influence on happiness", *Ecological Indicators*, Vol. 40, No. 9, pp. 147-152.
- Fernández, J. L. F., Gamez, M. A. F., De Querol Aragón, N., & Gil, A.C. (2018). "Happiness at work, business behaviour and worker perceptions: A case study", *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, Vol. 8, pp. 33-64.
- Hsieh, H. F. & Shannon, S. E. (2005). "Three Approaches to Qualitative Content Analysis", *Qualitative Health Research*, 15(9), pp. 1277-1288.
- Li, P. J., Wong, Y. J., & Chao, R. C. L. (2019). "Happiness and meaning in life: Unique, differential, and indirect associations with mental health", *Counselling Psychology Quarterly*, 32(3-4), pp. 396-414.
- Mirshah Jafari, I., Abedi, M. R., & Drake Wendy, H. (2002). "Happiness and its effective factors", *Quarterly Journal of Cognitive Sciences*, Vol. 4, No. 3, pp. 50-58. (in Persian)
- Oruj-Nia, S. (2014). "Relationship between Organisational Satisfaction and Organisational Citizenship Behaviour in Bank Saderat Iran", Master's Thesis,

- Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (in Persian)
- Pasandideh, A. (2014). *Islamic Model of Happiness: A Positive Psychological Approach*, Qom, Dar al-Hadith. (in Persian)
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work*. West, Sussex, UK: Wiley Blackwell.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., de Rivas-Hermosilla, S., Álvarez-Bejarano, A., & Vergel, A. I. S. (2010). "Positive psychology at work: Mutual gains for individuals and organizations", *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 26, No. 3, pp. 235-253.
- Saleh-Nejad, S.A., Darwish, H., Ahmadi, A.A., & Forouzandeh, L. (2018). "Transformation of staff status studies in Iran", *Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University*, Vol. 10, No. 2, pp. 75-100. (in Persian)
- Sharifzadeh, H.S., Mir-Mohammad-Tabar, S.A., & AdliPour, S. (2017). "Investigating the factors affecting organizational happiness in Iran", *Culture Strategy*, Vol. 40, pp. 160-180. (in Persian)
- Shojaei, M., Bagheri, M., Nik bakht, A., & Mohseni Beikzadeh, M. (2020). "Modeling Factors Affecting Organizational Happiness with an Inclusive Structural Interpretive Modeling Approach. Quarterly", *Journal of Organizational Behavior Studies*, Vol. 9, No. 2, pp. 129-158. (in Persian)
- Tosten, R., Avci, Y.E., & Sahin, E. (2018). "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*, Vol. 7, No. 1, pp. 151-157.
- Zaki, M. A. (2020). "The meta-composition of social vitality research in Iran: providing a comprehensive and integrated framework and model", *Journal of Applied Studies in Social Sciences and Sociology*, Vol. 3, No. 3, pp. 1-23. (in Persian)
- Zarei-Matin, H. & Haghgooyan, Z. (2018). *Happiness in Life and Work Environment*, Tehran, Mehrabn. (in Persian)