



Designing a model of cheerfulness in the employees of Tabriz International Airport

Aliakbar Peyvasteh¹, Javad Rafiee Rad², Reza Jalili Nikoo³, Ramin Javankar⁴

¹ Assistant Professor, Department of Public Management, University College of Osveh, Tabriz, Iran. Email: a.peyvasteh@ut.ac.ir

² Assistant Professor, Command and Staff College, Dafos Aja, Tehran, Iran.

³ PhD in Strategic Management in Sports, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

⁴ MSc. of Public Administration, University College of Osveh, Tabriz, Iran.

Abstract

Purpose: Considering the conditions and crises existing in today's organizations, the penetration of indifference and organizational silence as well as the concerns of employees to meet their spiritual needs, are the challenges that organizations are facing. One of these bottlenecks is having a happy organization and cheerful employees. The existence of cheerfulness among the workforce is very valuable and important, because a cheerful workforce can make the work environment favorable for themselves and their colleagues, and with good morals, they can cause client satisfaction and organizational productivity. The current research has been carried out to design a model of vitality and establish an efficient system of creating vitality in the workforce and taking advantage of its results in the organization's earnings and the literature of this field.

Research Method/Approach: The current research is practical in terms of purpose and has been carried out qualitatively using the database theory. The statistical community is Tabriz International Airport's experts. Sampling was done using the theoretical method and the purposeful (judgmental) and snowball (chain) methods based on the theoretical saturation of the data; in such a way that the interview was conducted until reaching theoretical saturation in this field. The method of database theory is a suitable method for examining the topic of this research. The theory is formed in a systematic way and based on real data. The importance of this method in the organization is due to the understanding of the lived experience and background of the employees of Tabriz International Airport in the field of human resources.

Findings: The results of the data analysis obtained during the process of open, central, and selective coding led to the creation of foundation data theory in the field of employee vitality. Validation of the theory was done and the elements of the designed model were made up of causal, background, and mediating conditions that show the central phenomenon, consequences, and strategies for the implementation of the general policy. The effective causal conditions in vitality

that the researcher has extracted its categories are professional incentives, social incentives, and psychological capital. The professional incentive is related to work skills, autonomy, familiarity with the nature of work, effort, and variety of activities in the work environment. According to the conducted interviews and the centrality of the topic, the central phenomenon includes professional vitality, communication vitality, and feedback vitality, which together include the general category of vitality. Contextual conditions show a set of special characteristics that this set of special characteristics or conditions usually affect general strategies or in other words, they are the place of incidents or events related to the main phenomenon. Structural elements include managerial actions and behavior and content and instrumental infrastructures. These factors leave a positive or negative effect on the organization. Intermediate or contingent elements or intervening elements are general and wider conditions, such as time, place, culture, and economy, which are effective on the main strategies. The nature of these elements is such that the way of reacting to them depends on the conditions and situation. These factors have the most important effect on macro strategies and their nature is such that they change over time. The extracted elements are general cultural and moral beliefs. Strategic factors including strategies for improving vitality include: creating psychological ownership and maintaining and revitalizing the material and spiritual rights of the workforce. Another result of this research is the statistics of the consequences of the main phenomenon. These consequences are the actions and reactions that occur as a result of the action to manage and control the main phenomenon. The results obtained are performance improvement, progress and development, diffusion, and synergy.

Discussion and Conclusion: Agents and policymakers can plan and use the results of this research for more efficiency in airports to improve the vitality of employees and the success of the workforce. It also enriches the theoretical gap in terms of literature and theoretical foundations. Finally, practical suggestions were presented.

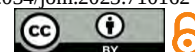
Keywords: Cheerfulness of the employees, Tabriz International Airport, Grounded Theory.

Citation: Peyvasteh, A.K., Rafiee Rad, J., Jalili Nikoo, R., & Javankar, R. (2023). Designing a model of cheerfulness in the employees of Tabriz International Airport. *Psychological Researches In Management*, 9(2), 157-183. (In Persian)

Received: December 01, 2023
Revised: December 24, 2023
Accepted: January 01, 2024
Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
Published by Hazrat-e Masoumeh University
doi:10.22034/jom.2023.710162

© Authors





طراحی الگوی نشاط در کارکنان فرودگاه بین‌المللی تبریز بر اساس تحلیل داده‌بنیاد*

علی اکبر پیوسته^۱، جواد رفیعی‌راد^۲، رضا جلیلی نیکو^۳، رامین جوان کار^۴

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، مؤسسه آموزش عالی اسوه، تبریز، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: a.peyvasteh@ut.ac.ir

^۲ استادیار، دانشکده فرماندهی و ستاد، دافوس آجا، تهران، ایران.

^۳ دکتری تخصصی مدیریت راهبردی در ورزش، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

^۴ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه آموزش عالی اسوه، تبریز، ایران.

چکیده

یکی از نیازهای راهبردی برای موفقیت و گذر از تنگناها، داشتن سازمان شاد و کارکنان بانشاط است. پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی نشاط و استقرار نظام کارآمد ایجاد نشاط در نیروی کار و بهره گرفتن از نتایج آن در عایدی سازمان و ادبیات این حوزه اجرا شده است. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی است و با استفاده از نظریه داده‌بنیاد به صورت کیفی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش خبرگان، کارشناسان و متخصصان فرودگاه بین‌المللی تبریز هستند. نمونه‌گیری به روش نظری و با بهره‌مندی از روش هدفمند (قضائتی) و گلوله برفی (زنجیره‌ای) و بر مبنای اشباع نظری داده‌ها انجام شده است؛ به گونه‌ای که تا زمان رسیدن به اشباع نظری در این حوزه، مصاحبه‌هایی انجام شد. نتایج تحلیل داده‌های به‌دست آمده طی فرایند کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی، به ایجاد نظریه داده‌بنیاد در زمینه نشاط کارکنان منجر شد. اعتباربخشی به نظریه انجام شد و عناصر مدل طراحی شده از شرایط علی، زمینه‌ای و واسطه‌ای تشکیل شدند که پدیده محوری، پیامدها و راهبردهای اجرای خط‌مشی عمومی را نشان می‌دهند. کارگزاران و خط‌مشی‌گذاران می‌توانند از نتایج این پژوهش برای کارآمدی بیشتر در فرودگاه‌ها به منظور ارتقای نشاط کارکنان و موفقیت شغلی نیروی کار بهره‌برداری کنند.

کلیدواژه‌گان: نشاط کارکنان، فرودگاه بین‌المللی تبریز، نظریه داده‌بنیاد.

استناد: پیوسته، علی اکبر، رفیعی‌راد، جواد، جلیلی، رضا، و جوان کار، رامین (۱۴۰۲). طراحی الگوی نشاط در کارکنان فرودگاه بین‌المللی تبریز بر اساس تحلیل داده‌بنیاد. پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۹ (۲)، ۱۵۷-۱۸۳.

مقدمه

امروزه با توجه به چالش‌هایی که سازمان‌ها با آن‌ها مواجه هستند، ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای راهبردی برای موفقیت در بلندمدت است. موفقیت سازمانی توسط عواملی متعدد به ویژه منابع انسانی تعیین می‌شود. منابع انسانی با سطوح بالای شادکامی مطمئناً بر بهره‌وری و وظایف انجام‌شده تأثیر می‌گذارد. از آنجا که کارکنان بیشتر روز خود را به کار در سازمان می‌گذرانند، بدیهی است محیط سازمانی بر رفاه عاطفی کارکنان تأثیر می‌گذارد (Al-Hadrawi et al., 2023). اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است. نیروی انسانی کارسازترین ابزار برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده است و عدم توجه به فراهم کردن محیط و ابزار مناسب به‌سازی برای آنان ممکن است مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها در بر داشته باشد. هزینه‌های به‌سازی نیروی انسانی را نباید جزء هزینه‌های مصرفی سازمان به حساب آورد. همان‌طور که کلیه هزینه‌های سازمان‌ها در بخش آموزش شامل دوره و تشکیل کلاس و ... به عنوان سرمایه‌گذاری در نظر گرفته می‌شود، در بخش سرمایه‌گذاری انسانی نیز باید با دید سرمایه‌گذاری برای آینده نگریست، زیرا نتایج آن در کارآمدی سیستم و در نهایت بهره‌وری سازمان در دراز مدت مشخص می‌شود (پیوسته و همکاران، ۱۴۰۰). نشاط یکی از مهم‌ترین مقوله‌هایی است که باید به طور اختصاصی و در سطح جهانی مورد توجه قرار گیرد. نشاط در محیط کار به رضایت از کار و زندگی بستگی دارد. نیروی کار بانشاط در کار، تمرکز بیشتری بر کار خود دارند و بهره‌وری زیادی دارند. نشاط در کار تحت تأثیر رضایت شغلی، دلبستگی به کار، امنیت محیط کار، کنترل استرس و اعتماد به نفس قرار می‌گیرد (Rahmi, 2018). میزان شادی در محل کار به میزان رضایت افراد از محل کار و زندگی خود بستگی دارد. مردم خوشحال افرادی مولد هستند، در حالی که افراد بی‌نشاط ممکن است به هیچ کدام از وظایف محوله خود توجه نداشته باشند (Al-Suwaidia et al., 2020). نشاط در سازمان‌های دولتی نقشی مهم را در ارتقای بهره‌وری و افزایش انگیزش کارکنان دارد. از این رو، به منظور ساختن فضایی پرنشاط در سازمان‌های دولتی باید اقداماتی همه‌جانبه انجام شود تا اهداف سازمانی بهتر و سریع‌تر محقق شوند. بدون تردید، وجود شادی و نشاط در سازمان‌ها پیامدهای مثبت متعددی را به همراه دارد (خداپرست و باقرزاده، ۱۴۰۰). در هر سازمانی، نشاط و شادی برای افزایش بهره‌وری در کار لازم و ضروری است (Tosten et al., 2018). با وجود 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). شادی و امید به عنوان یکی از احساسات ریشه‌ای مثبت و یکی از ضروری‌ترین خواسته‌های فطری و نیازهای روانی انسان نقشی تعیین‌کننده در تأمین سلامت فرد و جامعه دارد و از آنجا که شادی همواره با خرسندی، خوش‌بینی و امید همراه است، می‌تواند نقشی

تسریع‌کننده در فرآیند توسعه جامعه داشته باشد (نگراوی، ۱۴۰۲). فرودگاه بین‌المللی شهید مدنی تبریز یکی از فرودگاه‌های بزرگ ایران و بزرگ‌ترین فرودگاه ناحیه شمال غرب ایران است. این فرودگاه به صورت ۲۴ ساعته عملیاتی است و به دلیل موقعیت راهبردی خود و واقع شدن در مرز و کریدور هوایی ایران به اروپا و آسیای میانه و همجواری با پایگاه دوم شکاری، از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین، شهر تبریز به دلیل شرایط جغرافیایی، اقتصادی و گردشگری که دارد، یکی از مهم‌ترین شهرهای ایران محسوب می‌شود. این شهر که قدمتی سه هزار و پانصد ساله دارد، با آثار تاریخی و فرهنگی فراوان خود، همواره مورد استقبال گردشگران داخلی و خارجی زیادی قرار گرفته است. از این رو، فرودگاه تبریز یکی از پرتراфик‌ترین فرودگاه‌های ایران و بزرگ‌ترین فرودگاه شمال غرب کشور محسوب می‌شود و اهمیت زیادی در صنعت هوایی کشور دارد. به همین خاطر، توجه به کارکنان این فرودگاه همواره در اولویت قرار می‌گیرد. با توجه به مطالب بیان‌شده، پژوهشگران در این پژوهش سعی دارند ارائه الگوی نشاط نیروی کار در فرودگاه بین‌المللی شهید مدنی تبریز را بررسی کنند. پرسش‌های پژوهش در چینه ورود به سایر بخش‌های پژوهش است و پژوهشگر چارچوب نظری و روش‌های آماری خود را متناسب با هدف‌های پژوهش انتخاب می‌کند. در نهایت، در این چرخه پژوهشی به اهداف پژوهش نائل می‌شود. هدف پژوهش در راستای پاسخ به پرسش‌های پژوهش است و به دنبال فهم همه‌جانبه و عمیق از فرایند خط‌مشی‌گذاری است. بر این مبنا، می‌توان پرسش اصلی پژوهش را به شرح زیر مطرح کرد:

الگوی ایجاد نشاط در نیروی کار فرودگاه بین‌المللی تبریز چگونه است؟

پرسش‌های فرعی پژوهش را می‌توان چنین برشمرد:

۱. شرایط علی نشاط در محیط کار چیست؟
۲. عناصر تشکیل‌دهنده و پدیده محوری^۱ این فرایند کدام‌اند؟
۳. بستر حاکم و شرایط زمینه‌ای^۲ نشاط در محیط کار چیست؟
۴. شرایط واسطه‌ای^۳ نشاط در محیط کار چیست؟
۵. راهبردهای^۴ ایجاد نشاط کدام‌اند؟
۶. پیامدهای^۵ ایجاد نشاط در بین نیروی کار فرودگاه بین‌المللی تبریز کدام‌اند؟

¹ Phenomenon

² Contextual Conditions

³ Intervening Conditions

⁴ Strategies

⁵ Consequences

مبانی نظری

مفهوم نشاط در سازمان

یکی از مشکلات فراروی انسان در جهان کنونی احساس نشاط و شادمانی است، زیرا با وجود پیشرفت‌های شگرف در فناوری و تأمین رفاه انسان، احساس نشاط و رضایت در او افزایش نیافته است. اهمیت نشاط در زندگی افراد و در جامعه به حدی است که رسیدن به نشاط و راه‌های افزایش آن همواره یکی از اهداف زندگی انسان‌ها، دستور کار مدیران و حوزه مطالعه اندیشمندانی از علمای علوم انسانی و اجتماعی بوده است.

شادی و امید برای انسان امری ضروری است و در سایه شادی و امید، زندگی معنا و مفهومی خاص پیدا می‌کند و دل‌ها به هم نزدیک و ترس و بدگمانی و ناکامی بی‌اثر می‌شوند. این دو نه فقط بر روح و سلامت روان تأثیر می‌گذارند، بلکه جسم را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند. یکی از تمایلات و استعداد‌های درونی انسان میل و نیاز به سرور، بهجت و لذت در زندگی است و این استعداد درونی باید همانند دیگر استعداد‌های انسانی شکوفا شود. وجود عوامل افزایش شادی و امید در فرهنگ اسلامی کمک می‌کند تا در بعد اجتماعی، مردم جامعه‌ای شادتر، موفق‌تر و ایمن‌تر بر اساس اصول و ارزش‌های الهی داشته باشند (نگراوی، ۱۴۰۲). متخصصان پایه‌های شادکامی سازمانی را در تأثیر مثبتی که در آینده دارد، می‌دانند، زیرا وظیفه رهبر سازمان کمک به رفع اصطکاک و آزار و اذیت است و با گوش دادن به تجربیات رهبران، شناخت دستاوردهای آن‌ها و کمک به کارکنان برای مقابله با مشکلات و ناامیدی‌ها، در نهایت، عملکرد بهتر در محیط کار حاصل می‌شود (Adhyke et al., 2023). شادکامی سازمانی به رفتارها و احساسات اساسی ادراک‌شده توسط افراد شاغل در محیط کار اطلاق می‌شود و شاخص مثبت و مشخص، بردار جهت و خروجی برای پیشرفت آن‌ها، عقل سلیم برای کارکنان، رضایت از کار بر اساس لذت با اطرافیان و تمایل درک‌شده از شادکامی است (Ozen, 2018). شادکامی سازمان‌ها در گرو رضایت افراد شاغل و مصرف‌کنندگان و ایجاد انگیزه در آن‌ها با ارائه بهترین محصولات و خدمات است که به شادی آن‌ها منجر می‌شود (Ataíde et al., 2023). افراد در سازمان‌هایی که فعالیت آن‌ها در بستر دانش توسعه می‌یابد، شادتر هستند و بر اساس نظریه خودتعیین‌گری، بین افرادی که در مؤسسات آموزش عالی کار می‌کنند و رضایت شغلی آن‌ها، رابطه مثبت وجود دارد (Kuwaiti et al., 2020).

شادکامی سازمانی مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر روان و رفتار افراد شاغل است (Hernández et al., 2020)، و بهترین توضیح برای آن دستیابی به برنامه زندگی است. سلامت روانی افراد شاغل باید با توجه به شایستگی‌های ذهنی، جسمی و اجتماعی که دائماً در حال تغییر و تحول هستند و همچنین بر اساس عوامل محیطی مورد توجه قرار گیرد، زیرا فرد اولین و اساسی‌ترین عنصر سازنده سازمان را تشکیل می‌دهد (Silva Munar et al., 2020). در رابطه با ارزش‌ها و محرک فکری، رهبران تحول‌آفرین محرک اصلی در محیط کار هستند و سازمان‌ها به دو دلیل: برای پیشرفت از یک سو و برای تحریک و افزایش شادی افراد شاغل در محیط کار از سوی دیگر، باید بر رهبری تحول‌آفرین تمرکز کنند (Arthur et al., 2017). خلاصه تعاریف و مؤلفه‌های شادی از نظر اندیشمندان در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱) خلاصه تعاریف و مؤلفه‌های شادی از نظر اندیشمندان

نوع تعریف	اندیشمند	تعریف شادی	مؤلفه‌های شادی
تعریف عاطفی	جرمی بنتام ^۱	شادی حاصل جمع لذت و دردها است که به تعادل عاطفی منجر می‌شود.	ظهور وقایع لذت‌بخش
تعریف عاطفی	ارسطو ^۲	متعالی‌ترین خوبی قابل دستیابی که چه عوام و چه خواص بر آن اتفاق نظر دارند، شادی است. به عقیده او، سه نوع شادی وجود دارد: لذت در پایین‌ترین درجه، موفقیت در بالاترین درجه و نشاطی که حاصل معنویت است.	لذت، موفقیت و کامیابی و نشاط ناشی از معنویت
تعریف شناختی	مک‌گیل ^۳	شادی حالتی پایدار است که در آن فرد میان امیال ارضاشده و کل امیال خود، مطلوب‌ترین نسبت را می‌یابد.	مطلوب‌ترین نسبت امیال ارضاشده
تعریف عاطفی	برادبورن ^۴	شادی عبارت است از میزان احساسات مثبت منهای احساسات منفی.	ظهور احساسات مثبت همانند خوشی، سرحالی و لذت و فقدان احساسات منفی همانند ترس، اضطراب، دلهره و نگرانی
تعریف شناختی	رستم‌خوانی	شادی عبارت است از هیجانی مثبت که از دو بعد رفتارهای اجتماعی و رضایت	رفتارهای اجتماعی و رضایت درونی که نشاط فرد را نشان

¹ Jeremy Bentham² Aristotle³ McGill⁴ Bradbourne

		درونی تشکیل شده است.	می‌دهند
تعریف شناختی	افلاطون ^۱	افلاطون به سه عامل در وجود انسان اشاره می‌کند که عبارت‌اند از: قوه عقل، احساسات و امیال. افلاطون شادی را حالتی از انسان می‌داند که در آن بین این سه عامل تعادل و هماهنگی وجود داشته باشد.	تعادل و هماهنگی بین سه عنصر قوه عقل یا استدلال، احساسات و امیال
تعریف شناختی	وینهوون ^۲	شادی شاخصی است که در آن انسان در رابطه با کیفیت کلی زندگی خود به عنوان کلیت مطلوب دآوری می‌کند.	رضایت کلی از زندگی یا کلیت مطلوب زندگی در نتیجه ارزیابی و قضاوت

نشاط در رابطه فرد با جامعه و گروه محقق می‌شود. در غیر این صورت، نشاط ترکیبی از کیفیات روحی و تهییج و شغف فردی است که اگر این کیفیات روحی، مفاهیم اجتماعی و اهداف جمعی را در پی نداشته باشد، تعریفی جز رفتار و حالات نابه‌هنجار روحی جنون‌آمیز نخواهد داشت. شادی در محیط کار در رضایت کارکنان از کار و زندگی آن‌ها ریشه دارد (Wesarat et al., 2015). برای حصول به این امر، سازمان‌ها سعی می‌کنند از مهم‌ترین منبع در دسترس خود، یعنی نیروی انسانی برای افزایش بهره‌وری، خلاقیت و رضایت‌مندی به طرزی مطلوب‌تر استفاده کنند تا بقای سازمان تضمین شود. خلاصه‌ای از پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده داخلی و خارجی در رابطه با موضوع پژوهش در جدول ۲ نشان داده است.

جدول ۲. خلاصه پیشینه پژوهش

مؤلف (سال)	عنوان	نتایج پژوهش
نگراوی (۱۴۰۲)	بررسی رابطه شادی و امید به زندگی در قرآن	نتایج این پژوهش بیانگر اهمیت زیاد شادی و امید در متن قرآن کریم است و در واقع، امیدوار بودن به رحمت الهی یکی از توصیه‌های قرآن کریم به بندگان است. این پژوهش اهمیت و ضرورت شادی و امید و آثار آن بر فرد و جامعه و همچنین، منشأ ناامیدی و غمگین بودن و اثرات سوء آن در جامعه و زندگی را بررسی کرده است. بر اساس آموزه‌های دینی، شادی و امیدواری نقشی اصلی و اساسی در زندگی انسان دارد و سبک زندگی مسلمان باید بر پایه امید بنا نهاده شود.
معصومی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰)	عوامل مؤثر بر نشاط نیروی کار	در بعد نشاط فردی، مضامین سبک زندگی شخصی و توسعه فردی، در بعد نشاط اجتماعی، مضامین عوامل ارتباطی و عوامل محیطی و در بعد نشاط سازمانی، مضامین مدیریت عملکرد و به‌سازی محیط کار و مهارت‌های انسانی و ویژگی‌های مدیریت رهبری، بر شادابی نیروی کار صنعت بانک‌داری تأثیرگذار هستند.

¹ Plato

² Veenhoven

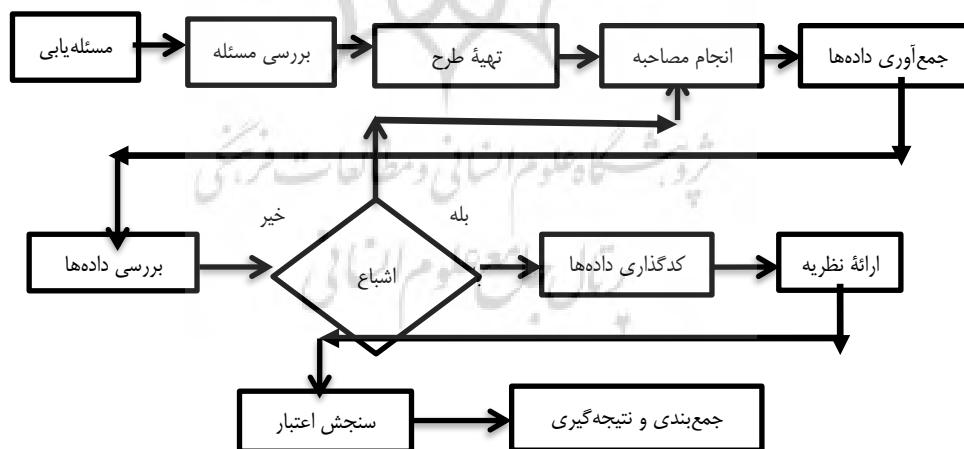
مؤلف (سال)	عنوان	نتایج پژوهش
رنگریز و همکاران (۱۳۹۹)	طراحی الگوی به‌روزی سازمانی در شرکت ملی گاز ایران	فضیلت‌های حرفه‌ای، فضیلت‌های اجتماعی کار و سرمایه روان‌شناختی افراد عوامل اصلی در شکل دادن به‌روزی سازمانی نیروی کار هستند.
واعظی و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی رابطه نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی	نتایج نشان می‌دهد بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی ارتباط مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از فرضیه‌های فرعی پژوهش نشان‌دهنده آن بود که بین نشاط حرفه‌ای و رضایت شغلی و نشاط حرفه‌ای و انعطاف‌پذیری نیروی انسانی، رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین، بین نشاط حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت نیروی کار، رابطه‌ای منفی و معنی‌دار وجود دارد.
هادیان و رحمان‌زاده (۱۳۹۷)	عوامل مؤثر بر تقویت نشاط نیروی کار کتابخانه ملی ایران	نتایج مؤید تأثیرگذاری عوامل جمعیت‌شناختی بر تقویت میزان نشاط کارکنان است. در بررسی رابطه عوامل فردی و تقویت میزان نشاط کارکنان با زیرمؤلفه‌های باورها و اعتقادات، مثبت‌اندیشی و سلامت روان و کانون کنترل، آمار ناشی از پرسش‌نامه‌ها نیز همبستگی را تأیید کرد.
گوئل و سینگ ^۱ (۲۰۲۳)	تجزیه و تحلیل ویژگی‌های مقیاس شادی در محل کار و بررسی اعتبار مقیاس در هند	یافته‌های این مطالعه نشان داد تمام معیارهای پایایی و اعتبار برای اعتبارسنجی مقیاس شادی در محل کار در فرهنگ هندی رعایت می‌شوند و ساختار مرتبه بالاتر مقیاس شادی در محل کار حفظ می‌شود. به دلیل تفاوت در فرهنگ کار و ساختارهای اجتماعی در بین کشورها، آزمون اعتبار مقیاس شادی در محل کار در هند مورد نیاز است، زیرا بیشتر مطالعات در زمینه شادی در کشورهای غربی انجام شده است.
الحدراوی ^۲ و همکاران (۲۰۲۳)	رهبری تحول‌آفرین و تأثیر آن بر تحقق شادی سازمانی	این پژوهش با هدف رهبری تحول‌آفرین و تأثیر آن بر دستیابی به شادکامی سازمانی در نمونه‌ای از کارکنان دانشگاه اسلامی نجف عراق بر اساس رویکرد توصیفی تحلیلی برای دستیابی به این هدف انجام شده است. نتایج ثابت کرده است رهبرانی که مهارت گوش دادن و تفکر درباره مسیر شغلی کارگران را دارند، به میزان زیادی بر شادی کارگران در سازمان تأثیر می‌گذارند.
سلا ^۳ و همکاران (۲۰۲۲)	ترویج جریان کار از طریق شخصیت فعال: مدل میانجی‌گری متوالی با شواهد از کارمندان ایتالیایی	این پژوهش با پر کردن خلأ موجود در مکانیسم‌هایی که رابطه بین نشاط و جریان روان کار را نشان می‌دهند، به دانش علمی جریان روان کار کمک می‌کند. به علاوه، درباره نقش منابع انسانی در بهبود جریان روان و سالم در محیط کار، دیدگاه‌ها و مستندات جدید را نمایان می‌کند. این نتایج را می‌توان در سازمان‌ها به طور عملی به کار گرفت.
هی ^۴ (۲۰۲۱)	پژوهش درباره روش‌های بهبود حس کارکنان از خوشحالی	نتیجه پژوهش آن است که روش‌های بهبود حس نشاط و شادی نیروی کار عبارت‌اند از: کمک به نیروی کار به منظور ایجاد تعادل بین کار و زندگی، اعتماد به نیروی کار، ارزش‌گذاری به نیروی کار، نشان دادن چشم‌انداز روشن شغلی برای نیروی کار و به خدمت گرفتن یک روان‌شناس متخصص در کار.
السویدیه ^۵ و همکاران	به‌کارگیری مدل معادلات	در امارات متحده عربی میزان شادی در محل کار به میزان رضایت افراد از محل کار و

¹ Goel & Singh² Al-Hadrawi³ Callea⁴ He⁵ Al-Suwaidia

مؤلف (سال)	عنوان	نتایج پژوهش
(۲۰۲۰)	ساختاری برای توسعه مدل جدید شادی در محل کار در ترویج شادی کارکنان در عموم سازمان	زندگی خود بستگی دارد. مردم خوشحال افرادی مولد هستند، در حالی که افراد بی‌نشاط ممکن است به هیچ کدام از وظایف محوله خود توجه نداشته باشند. علاوه بر این، نیروی کار در سازمان‌های عمومی در امارات متحده عربی به دلیل شرایط بد محیط کار ناراضی هستند.
رحمی ^۱ (۲۰۱۸)	شادی در محیط کار	این مقاله تعاریف و نکاتی را یادآوری می‌کند که بر نشاط و اهمیت آن در محیط کار اثر دارند و نکاتی از پژوهش‌های قبلی در داخل و خارج از اندونزی را بررسی می‌کند که داده‌هایی را برای پژوهش‌های بعدی فراهم می‌کند تا اهمیت وجود نشاط را در زندگی و محیط کار یادآور شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی کیفی مبتنی بر رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد^۲ است؛ این رویکرد از جمله روش‌های پژوهش استقرایی است که ریشه در واقعیت دارد و برای حوادث به همان شکلی که رخ می‌دهند، توضیحاتی را ارائه می‌دهد (Strauss & Corbin, 2008). روش اصلی استفاده‌شده در این پژوهش برای ساخت نظریه، روش پژوهش کیفی نظریه (تئوری) برخاسته از داده‌ها است. بنابراین، پژوهش حاضر دارای رویکرد کیفی است و از روش نظریه داده‌بنیاد استراوس و کوربین به عنوان روش پژوهش استفاده می‌کند. نظریه داده‌بنیاد یکی از راهبردهای پژوهشی با پارادایم تفسیری^۳ است که از طریق آن نظریه بر مبنای مفاهیم اصلی حاصل از داده‌ها شکل می‌گیرد. مراحل و فعالیت‌های انجام پژوهش حاضر در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱) مراحل و فعالیت‌های انجام پژوهش حاضر

¹ Rahmi

² Grounded Theory

³ Interpretive Paradigm

مشارکت‌کنندگان این پژوهش شامل کارشناسان و خبرگان فرودگاه (که در حوزه‌های نیروی انسانی مشغول فعالیت هستند و در حوزه علمی و پژوهشی تجربه و تخصص دارند) و خبرگان دانشگاهی (متخصصان امور منابع انسانی) هستند و به‌جای اینکه چارچوب نمونه^۱ در GTM معرف آماری^۲ باشد، هدفمند^۳ و نظری^۴ است. در نمونه‌گیری نظری، فرایند تکرارشونده^۵ تا زمانی انجام می‌شود که به کفایت محتوایی برسد و ما را به سطح انتزاع نظری و اکتشاف نظریه برساند (فراستخواه، ۱۳۹۵). روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌برداری به صورت نظری و به تعداد ۲۱ نفر بود که با استفاده از روش‌های غیراحتمالی، قضاوتی و گلوله برفی^۶ (ارجاع زنجیره‌ای) و نمونه‌گیری هدفمند انجام شد؛ به این ترتیب که ابتدا با توجه به شناخت پژوهشگر و در نظر گرفتن اهداف پژوهش، با خبرگان منتخب که شایستگی پاسخ به پرسش‌های مطرح‌شده را داشتند، مصاحبه (نیمه‌ساخت‌یافته)^۷ شد. سپس، آن‌ها خبرگان دیگری را معرفی کردند تا نمونه‌گیری ادامه یابد. مسیر مصاحبه‌ها برای رسیدن به اهداف پژوهش تا جایی ادامه پیدا می‌کند که داده‌های به‌دست‌آمده به مرحله اشباع (تکرارپذیری) برسد و دیگر مفاهیم جدیدی از درون مصاحبه‌ها استخراج نشود. بر اساس این، در این پژوهش پس از مصاحبه با ۱۷ نفر به اشباع نظری در پاسخ‌ها و مقوله‌های به‌دست‌آمده دست یافته شد و به منظور اطمینان از اشباع داده‌ها، چهار مصاحبه دیگر نیز انجام شد.

روش نظریه داده‌بنیاد، روشی مناسب برای بررسی موضوع این پژوهش است. این روش به این صورت نیست که پژوهش از یک نظریه آغاز شود و بعد آن را اثبات کند، بلکه از یک دوره مطالعاتی شروع می‌شود و فرصت داده می‌شود تا آنچه متناسب و مربوط به آن است، خود را نشان دهد. همچنین، نظریه به شکل منظم و بر اساس داده‌های واقعی شکل می‌گیرد. اهمیت این روش در سازمان به دلیل فهم تجربه زیسته و زمینه‌ای دست‌اندرکاران فرودگاه بین‌المللی تبریز در حوزه نیروی انسانی است. شکل ۱ نحوه شکل‌گیری محورها و طبقه‌های مدل پارادایمی کدگذاری را نشان می‌دهد.

¹ Sample frame

² Representative sample

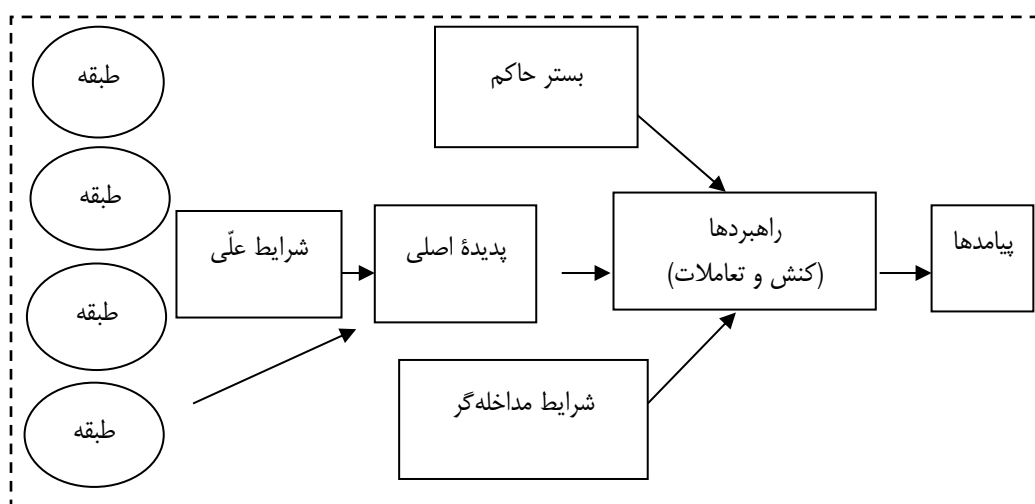
³ Purposive sample

⁴ Theoretical sample

⁵ Iterative

⁶ Snowball sampling

⁷ Semi-Structured



شکل ۲) نحوه شکل‌گیری محورها و طبقات مدل پارادایمی کدگذاری محوری (بازرگان، ۱۳۸۷)

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

در این بخش، ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان بررسی شده است. در مجموع با ۱۷ نفر مصاحبه شد که خلاصه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن‌ها در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳) خلاصه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	برچسب	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
جنسیت	زن	۱	۶	۶
	مرد	۱۶	۹۴	۱۰۰
سن	بین ۲۰-۳۰ سال	۱	۶	۶
	بین ۳۰-۴۰ سال	۴	۲۳	۲۹
	بین ۴۰-۵۰ سال	۱۰	۵۹	۸۸
	بیشتر از ۵۰ سال	۲	۱۲	۱۰۰
سطح تحصیل	لیسانس	۱	۶	۶

۳۵	۲۹	۵	فوق لیسانس	
۱۰۰	۶۵	۱۱	دکتری	
۱۲	۱۲	۲	زیر ۵ سال	سابقه
۳۰	۱۸	۳	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	
۵۳	۲۳	۴	بین ۱۶ تا ۲۰ سال	
۱۰۰	۴۷	۸	بیشتر از ۲۰ سال	

فرایند کدگذاری: در این پژوهش، از سه مرحله کدگذاری استفاده می‌شود.

مرحله نخست کدگذاری باز: کدگذاری باز که فرایندی تحلیلی است که طی آن مفاهیم شناسایی می‌شوند و ویژگی‌ها و ابعاد مربوط به هر مفهوم کشف می‌شوند. دو فعالیت کلیدی در کدگذاری باز، مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی هستند. مطابق پرسش‌های پژوهش، پاسخ‌ها از منابع و زوایای مختلف تهیه شدند. از تحلیل داده‌ها به تعداد بیش از ۴۰۰ مفهوم، و بعد از پایان یافتن شاخص‌ها و مفهوم‌سازی، مقوله‌ها ساخته شدند. این فرایند در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳) مراحل اجرای کدگذاری پژوهش

مرحله دوم کدگذاری محوری: در فرایند کدگذاری محوری انواع شرایط، کنش‌ها و تعاملات و پیامدهایی شناسایی می‌شوند که به یک پدیده مربوط می‌شوند. پس از انجام کدگذاری باز و به دست آمدن مقوله‌های اصلی پژوهش، کدگذاری محوری انجام شد. هدف از کدگذاری محوری تلفیق داده‌هایی است که در مرحله کدگذاری باز خرد شده‌اند.

مرحله سوم کدگذاری انتخابی: مرحله نهایی کدگذاری در روش نظریه زمینه‌ای، کدگذاری گزینشی است. این

کدگذاری برای یکپارچه‌سازی و پالایش مقوله‌ها استفاده می‌شود (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸: ۱۶۵). در این مرحله، مقولات اصلی برآمده از پژوهش به یکدیگر می‌پیوندند و طرح نظری بزرگ‌تری را به دست می‌دهند تا یافته‌های پژوهش شکل نظریه به خود بگیرند. در جدول ۴ نمونه‌ای از مصاحبه انجام‌شده به صورت مختصر آورده شده است.

جدول ۴) نمونه‌ای از مصاحبه انجام‌شده

کد	گزاره/ مفاهیم	مصاحبه
IN-01	احساس رضایت شغلی	کسب موفقیت در شغل و رسیدن به اهداف و پیشرفت در کسب و کار باعث می‌شود هم میزان رضایت شغلی که داریم بیشتر شود و هم انگیزه ما برای رسیدن به موفقیت‌های بیشتر افزایش یابد.
IN-02	احساس شایستگی در کار	فرد زمانی احساس شایستگی در کار می‌کند که ببیند در گروه‌های مختلف مشارکت دارد، صاحب فکر است، صاحب نظر است و می‌تواند با نظرات خوب خودش کمک کند.
IN-03	عوامل بیرونی سازمان	همکاری که در واحدهایی حساس مانند کنترل پرواز کار می‌کنند، به دلیل استرس ناشی از کار و وجود شیفت‌های شب، ممکن است در خانه و در جمع خانواده نیز دچار استرس شوند و آسیب‌پذیر باشند. شرکت فرودگاه‌ها برخی از استانداردهای کاری را برای نیروی کار در نظر نمی‌گیرد، در حالی که سختی این کار در مقایسه با کارهای دیگر بسیار بیشتر است.
IN-04	ماهیت و سختی کار	
IN-05	عدم حمایت روان‌شناختی	
IN-06	ملزومات و ارگونومی کار	از نظر سخت‌افزاری، سرمایش، گرمایش و ابزار کار و دکوراسیون محیط کار و ...، حس خوب و نشاط لازم برای کار ایجاد می‌شود.
IN-07	مشکلات معیشتی	با حمایت‌های مالی و یک سری مزایای رفاهی و مالی، کمک می‌شود تا فرد احساس رضایت شغلی داشته باشد.
IN-08	حذف قوانین دست‌وپاگیر	نشاط و حس خوب را در حذف یک سری از قوانین دست‌وپاگیر اداری که بی‌دلیل باعث صرف انرژی می‌شوند، می‌دانم.
IN-09	توسعه فرهنگ نشاط	نشاط باعث انگیزش می‌شود و زمانی که این انگیزش خوب باشد، باعث بروز احساس تعلق سازمانی خوبی می‌شود و فرد انگیزه پیدا می‌کند در مباحث و مشکلات شرکت، خودش را دخیل و سهیم کند و برای حل مشکلات کوشا باشد.
IN-10	ایجاد انگیزش برای کارکنان	
IN-11	حس مشارکت	در جمعی که بتوانند مانند یک بدن واحد برای رسیدن به هدف واحد اجماع داشته باشند، جریان یافتن حس خوب بیشتر می‌تواند خود را نشان دهد.
IN-12	رفع مشکلات کارکنان	از جمله وظایف اصلی مدیران و سرپرستان، شناخت روحیات و مشکلات پرسنل و انجام اقدامات متناسب به منظور کمک به حل آن‌ها است. روابط بین سرپرست و پرسنل باید به گونه‌ای باشد که مشکلات به‌راحتی مطرح شوند و تا حد امکان چاره‌اندیشی شود؛ به طوری که اگر سرپرست در مقطعی مشاهده کرد وضعیت روحی و عصبی یکی از پرسنل مساعد

نیست، به‌سہولت این تغییر روحیه را تشخیص دهد و ضمن تلاش برای بہبود شرایط روحی وی، موقتاً او را از انجام کارهای حساس مانند کار کنترل ترافیک هوایی کہ ممکن است مخاطره آمیز باشد، معاف کند.		
آموزش روش‌های نوین کوتاه‌مدت و بلندمدت ضمن خدمت سبب می‌شود کارکنان از کار خود بیشتر لذت ببرند و دائماً در حال پویایی باشند. در این نوع سازمان هیچ‌وقت بی‌تفاوتی بہ وجود نمی‌آید. کارکنان می‌توانند با مدیریت مؤثر زمان، بہبود ارتباطات خود در سازمان و دریافت آموزش‌های شغلی بہ نشاط حرفه‌ای و در نہایت، موفقیت شغلی دست یابند.	آموزش مستمر کارکنان	IN-13
	بہبود ارتباطات	IN-14
	مدیریت مؤثر زمان	IN-15
با توجہ بہ ارتباط مستقیم شادی در کار و عملکرد، برای اینکه نیروی کار بتوانند توانایی خود را بہ بہترین نحو ارائه دهند، لازم است آزادی عمل آن‌ها در انجام کارهایشان بیشتر شود.	خودمختاری کارکنان	IN-16
ایجاد عدالت در میان نیروی کار بہ نحوی کہ برای مثال، کسانی کہ کارشان سخت‌تر و مسئولیتشان خطیرتر است، از حقوق و مزایای بیشتری برخوردار باشند.	ایجاد عدالت در میان نیروی کار	IN-17

در نہایت، نتایج حاصل از ہر سہ مرحلہ کدگذاری شامل ابعاد پژوهش، مقولہ‌ها و مفہیم بہ‌دست‌آمده از مصاحبہ‌های خبرگان در جدول‌های مشخص آورده شده است.

دستہ‌بندی کدہای شناسایی‌شده (کدگذاری باز، محوری و انتخابی)

شرایط علی: مقولہ‌ها و شرایطی هستند کہ بر پدیدہ محوری تأثیر دارند. در این پژوهش، شرایط علی مجموعہ شرایطی هستند کہ برای بہ وجود آمدن نشاط در سازمان، نقش پایہ و زیربنایی دارند. این پژوهش دامنه‌ای وسیع از متغیرها را مطابق جدول بہ عنوان عوامل علی شناسایی کرده است کہ در قالب مقولہ‌های کلان مشوق‌های حرفه‌ای، مشوق‌های اجتماعی کار و سرمایہ روان‌شناختی سازمان یافته‌اند. مشوق حرفه‌ای شامل مقولہ‌های خرد مہارت، تنوع، خودمختاری، مہایت کار و ہمت و تلاش است کہ در جدول ۵ آورده شده‌اند.

جدول ۵) شرایط علی (کدگذاری باز، محوری و انتخابی)

مشوق‌های حرفه‌ای	مہارت	مہارت انجام کار، تجربہ، آشنایی با مباحث، تسلط بر مقررات و عمل در چارچوب قانون، دانش، تخصص شغلی و ...
	تنوع و ابتکار	تنوع در کار و نوع انجام کار، خلق ایده و ابتکار و نوآوری در کار، تنوع در وظیفہ، ابداع، روش نو و ...
	خودمختاری	اختیار، فکر و عمل خودمختارانه، اختیار و آزادی و استقلال در انجام و کنترل کارها، حس آزادی عمل، عدم وجود قیدوبند و ...
	مہایت کار	بازخورد، مہایت کار، کار درست، معنی کار، اطمینان بہ کار، کار مؤثر، نیاز سازمان، کار دقیق،

مشوق‌های اجتماعی	کار با مسئولیت زیاد، کار خاص و ...	
	توجه به کار، در پی انجام وظیفه بودن، پرسش‌گری، تمرکز بر مشکل، تلاش، پشتکار، همت، حل مشکل، ناامید نبودن و ...	همت و تلاش
	توجه از جانب مدیریت، گوش دادن، حل مشکل پرسنل، دیدن فرانش‌ها، ارزش دادن، جایگاه قائل شدن، احترام، عزت و ...	بها دادن
	ارتباطات خوب، ارتباط سیستمی، تبادل نظر، تعامل مدیر و نیروی کار	تعامل
	ایجاد هماهنگی و تعادل در کار و زندگی، تناسب در انجام کار و ...	تعادل کار و زندگی
	نزدیک بودن به مدیر یا سرپرست، ارتباط با همکار، کمک به همکار، رابطه با همکار، ارتباطات دوستانه، محیط صمیمی و ...	حمایت اجتماعی
سرمایه روان‌شناختی	اشاعه عدالت، عدالت در رفتار، احقاق حقوق، ضابطه‌مندی، الزام اجرای مقررات برای همه، بسط عدالت، عدم تبعیض، عدم رابطه‌بازی	عدالت سازمانی
	مشارکت کردن، درگیر کردن، تفویض اختیار، کار گروهی، مشارکت داوطلبانه، تصمیم بر اساس رأی جمعی و ...	مشارکت دادن
	انطباق، انطباق مثبت، تاب‌آوری، امید به آینده، مقاومت، سعه صدر، پشتکار	تلاش عاطفی
سرمایه روان‌شناختی	تناسب با روحیه، مثبت‌نگری، سلامت فکری و روحی، آرامش فکری، شخصیت افراد، برجسته دیدن نقاط قوت، اعتماد به نفس فردی و ...	زمینه‌های شخصیتی

پدیده محوری: در بین مقوله‌های یافت‌شده، مرکزیت فرایند را دارد. در این پژوهش، پدیده محوری نشاط است. نشاط در سازمان متشکل از سه مقوله خرد لذت رابطه‌ای، لذت حرفه‌ای و لذت بازخوردی یا انعکاسی است. لذت رابطه‌ای به روابط بین کارمند و مدیران و همکاران و به طور کلی، جو مطلوب در مجموعه مربوط است. لذت حرفه‌ای به توانایی و تخصص و شایستگی‌های فرد و نیز جایگاه این شایستگی‌ها در رابطه با فعالیت‌های سازمان مربوط می‌شود. در جدول ۶ کدها و عوامل پدیده محوری نشان داده شده‌اند.

جدول ۶) پدیده محوری (کدگذاری باز، محوری و انتخابی)

نشاط	نشاط حرفه‌ای	جایگاه شغلی، موفقیت، احساس شایستگی، بهبود، حس موفقیت فردی، حس شأن و مقام، حس شادی از خوب انجام دادن کار، شادی از علاقه به کار و ...
	نشاط رابطه‌ای	حس احترام، حس بها داشتن، حس فردی خوب، جو خوب، لحظات خوب، شادی از ایجاد تعامل با دیگران، حس قدردانی، تشکر کردن از همدیگر، احترام متقابل و ...
	نشاط بازخوردی	حس مفید بودن، آگاهی از نتایج کار، حس خوب از بازخورد کار، رضایت، حس تأثیر اجتماعی، شادی از نتایج خوب انجام شدن کار، دریافت بازخورد مثبت، حس انجام درست کار و ...

عوامل مداخله‌گر: این عوامل بر راهبردها (ایجاد انگیزش و تعلق سازمانی) تأثیر دارند و می‌توانند آن‌ها را تقویت یا تضعیف کنند. عوامل مداخله‌گر در جدول ۷ شامل دو مقوله خرد باورهای اکتسابی و فرهنگی و اخلاقیات هستند که در قالب مقوله کلان باورهای کلی فرهنگی و اخلاقی مطرح می‌شوند.

جدول ۷) عوامل مداخله‌گر (کدگذاری باز، محوری و انتخابی)

باورهای کلی فرهنگی و اخلاقی	باورهای فرهنگی	تغییر نگرش در جامعه، تغییر نگرش فردی، تفویض الهی مدیریت، اصلاح افکار، اعتقاد قلبی و ...
	اخلاقیات	اخلاقیات، نوع دوستی، وجدان، صداقت، جوانمردی، نزاکت، نحوه برخورد، ندای درون، اخلاق خوب، حس خوب، حال خوب و ...

زمینه‌ها: شرایط و بستریهای خاص هستند که بر راهبردها تأثیر دارند. اقدامات و رفتار مدیریتی (تخصیص منابع، چشم‌انداز راهبردی و راه‌گشایی) و زیرساخت‌های محتوایی و ابزاری (ملزومات، معیشت، کیفیت زندگی کاری و ارگونومی) از عواملی هستند که بر انگیزش و تعلق نیروی انسانی تأثیر دارند که در جدول ۸ آورده شده‌اند.

جدول ۸) عوامل زمینه‌ای (کدگذاری باز، محوری و انتخابی)

اقدامات و رفتار مدیریتی	تخصیص منابع	شرح وظایف، حق تصمیم‌گیری، تقسیم کار، صرفه‌جویی، مدیریت محدودیت، استفاده بهینه، مدیریت منابع، مدیریت بودجه، برنامه و ...
	راه‌گشایی	فرصت‌سازی، پیگیری مدیریتی، آموزش، شفاف‌سازی، نظارت، اصلاح رویه اداری، مدیریت محیط و ...
	چشم‌انداز راهبردی	وسعت نگرش، توجه به اهداف بلند، تفکر خوب، تفکر سیستمی، یکپارچه‌سازی، مغزافزار (تفکر)، افق فکری متعالی و ...
زیرساخت‌های محتوایی و ابزاری	ارگونومی	استراحت، توجه به پتانسیل افراد، تناسب فیزیکی، فعالیت بدنی، ورزش، شرایط فیزیکی، ایمنی کار، راحتی کار، دقت کار و ...
	کیفیت زندگی کاری	خدمات رفاهی، ارتقای شغلی، بدی آب و هوا، ایاب و ذهاب، محیط کار، تمیزی، نظم، برخورداری از مزایای شغلی و ...
	معیشت	جبران مالی، مادیات، معیشت نیروی کار، درآمد زیاد، بعد مالی، اشباع مالی، کاهش درگیری ذهنی ناشی از مشکلات مالی و ...
	ملزومات	زیرساخت، سخت‌افزار (ملزومات)، مهیا بودن شرایط، ابزار کار، ملزومات، نوآوری در کار، فناوری به‌روز در دنیا و ...

راهبردها: به کنش و واکنش‌هایی اشاره دارند که از پدیده محوری نشأت می‌گیرند. آنچه نشاط نیروی کار را به پیامدهای مطلوب مرتبط می‌کند، خلق انگیزش و تعلق سازمانی و احیای حقوق تشخیص داده شده‌اند که این سه مقوله

خرد تحت مقوله‌های کلان خلق مالکیت روان‌شناختی و حفظ و احیای حقوق مادی و معنوی نیروی کار قرار گرفته‌اند. در جدول ۹ راهبردها نشان داده شده‌اند.

جدول ۹) راهبردها (کدگذاری باز، محوری و انتخابی)

خلق مالکیت روان‌شناختی	انگیزش	انگیزش، نفع رساندن به همکار، انگیزه دادن به همکار، ایجاد انگیزش، تشویق و تنبیه، بالا بردن روحیه انجام کار، امیدواری و ...
	تعلق	اتحاد جسم و روح، احساس مالکیت عاطفی، ایجاد علاقه، تعلق، تعلق دوجانبه، تعلق سازمانی، آشنایی با رفتار سازمانی و ...
حفظ و احیای حقوق مادی و معنوی نیروی کار	احیای حقوق	حقوق کار، حقوق شهروندی، حقوق فردی، تناسب بین کار و درآمد، حفظ حرمت خصوصی و اجتماعی، عزت و احترام در کار

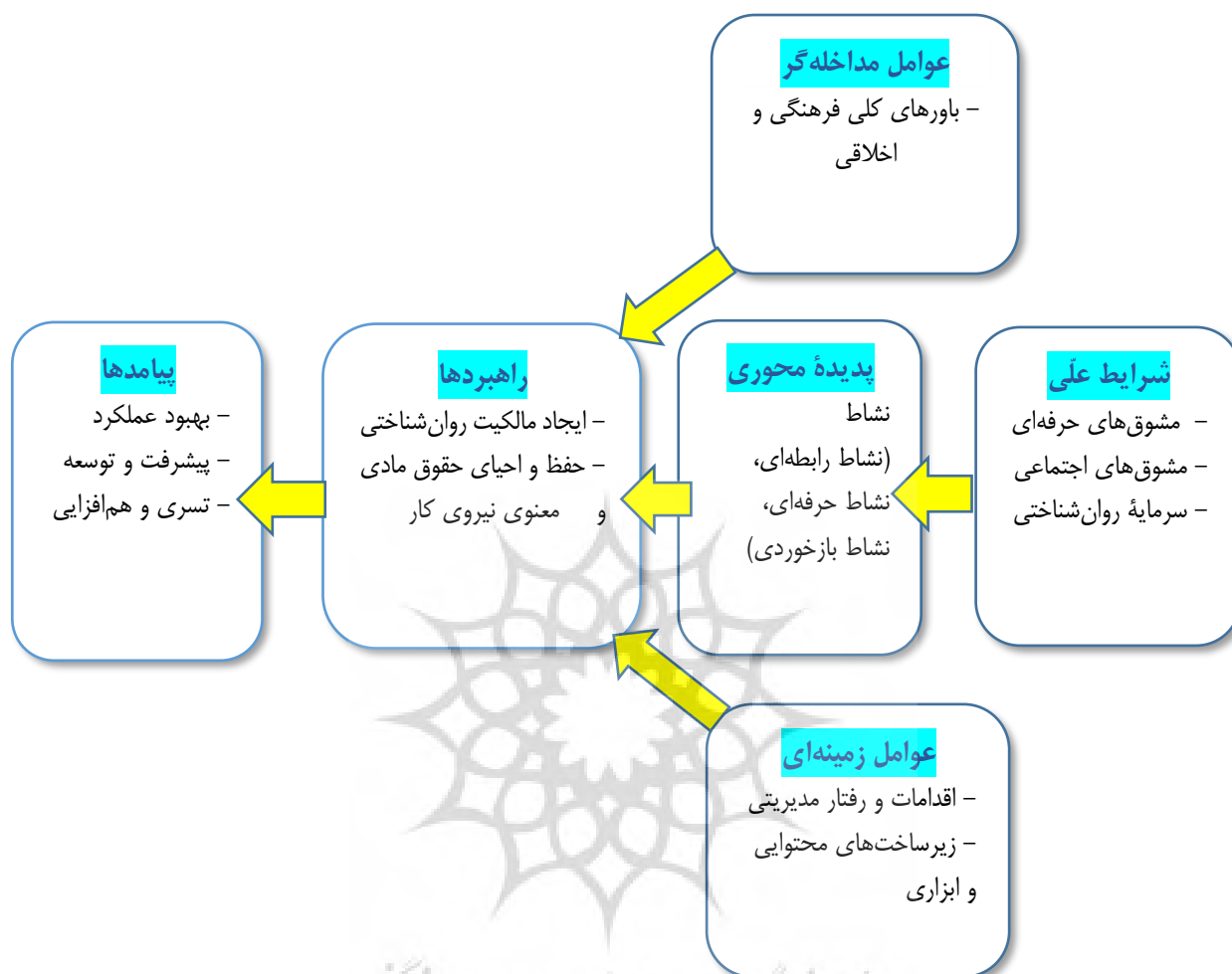
پیامدها: نتایج حاصل از کنش و واکنش‌ها هستند. داشتن مالکیت روان‌شناختی از نیروی کار در قبال سازمان به پیامدهایی مطلوبی برای فرد، سازمان و جامعه منجر می‌شود. جدول ۱۰ این پیامدها را به تفکیک و تفصیل نشان می‌دهد.

جدول ۱۰) پیامدها (کدگذاری باز، محوری و انتخابی)

پیامدهای نشاط سازمانی	تسری و هم‌افزایی	تسری شادی به خانواده، رابطه سازنده با خانواده، جامعه آرمان‌گرا، جامعه با نشاط، عدم انفعال، تسری نشاط به محیط کار، تسری نشاط به همکار و ارباب‌رجوع، عمل به مسئولیت اجتماعی و ...
	پیشرفت و توسعه	تعالی سیستم، تحول، ارتقای پرسنل، یادگیری جمعی، به‌روز شدن، رقابت‌پذیری، پیشرفت، توسعه برنامه‌های سازمان، اثر بر خرد جمعی و ...
	بهبود عملکرد	تحقق مأموریت‌های عالی سازمان و نظام، پاسخگویی، حل مشکلات سازمان، کمک به سازمان، عملکرد بهتر، منافع سازمان و ...

به طور خلاصه، بعد از کدگذاری باز و مقوله‌بندی خرد، مقوله‌های ساخته‌شده که همان عوامل هستند، در محورهای شش‌گانه جای می‌گیرند که به این مرحله، کدگذاری محوری می‌گویند. در این مرحله، ابتدا مقوله‌های محوری مشخص شدند و ارتباط سایر مقوله‌ها با مقوله‌های محوری نیز با استناد به مصاحبه‌ها و خط سیر داستان مشخص شد. خط سیر داستان نشان می‌دهد کدام مقوله هسته مرکزی فرایند را تشکیل می‌دهد و بیشترین ارتباط را با سایر مقوله‌ها دارد و بنابراین باید مقوله محوری باشد. در مرحله کدگذاری انتخابی، در فرایند رفت و برگشتی چندگانه مقوله‌بندی کلان به همراه کدگذاری محوری مقوله‌های کلان، مدل مفهومی (نظریه) اولیه پژوهش شکل گرفت. مدل ظاهرشده پژوهش به چند نفر از مشارکت‌کنندگان در پژوهش و نخبگان در حوزه مورد مطالعه برای اطمینان از تطابق آن با ادبیات ارجاع داده شد و بر

اساس نظرات آن‌ها نیز تعدیلاتی انجام شد. در نهایت، مدل نهایی پژوهش با قرار دادن مقوله‌ها در شش محور به صورت شکل زیر حاصل شد.



شکل ۴) مدل پارادیمی پژوهش

اعتباربخشی به نظریه

اعتباربخشی به نظریه طی دو مرحله انجام شد. در مرحله نخست، کدهای به‌دست‌آمده در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت و در مرحله دوم، بعد از حصول نتایج به منظور بررسی اعتبار مدل، مدل به‌دست‌آمده در اختیار ۸ نفر از افراد خبره پژوهش نظریه داده‌بنیاد قرار داده شد و نظرهای آنان اعمال و بازبینی و اصلاحات انجام شد. برای ارزیابی اتکاپذیر بودن داده‌ها و تفسیرها، از ترکیبی از معیارهای استفاده‌شده در ارزیابی پژوهش‌های تفسیری و مبتنی بر روش‌شناسی نظریه برخاسته از داده‌ها استفاده شد (Flint et al., 2002). جدول ۱۱ خلاصه‌ای از معیارهای سنجش کفایت فرایند پژوهش و کیفیت داده‌ها و تفسیرها را نشان می‌دهد.

جدول (۱۱) معیارهای سنجش کفایت فرایند پژوهش (فلینت و همکاران، برگرفته از شاه‌حسینی و همکاران، ۱۳۹۹)

معیار	شرح
اعتمادپذیری: میزانی که نشان می‌دهد نتایج پژوهش تا چه حد نماینده داده‌های پژوهش هستند.	هدایت مصاحبه‌ها، نظارت اعضای تیم پژوهش بر فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، مرور مصاحبه‌ها و ارزیابی تفسیرهای انجام‌شده، ارائه گزارشی از نتایج پژوهش به شرکت‌کنندگان در مصاحبه و کسب بازخورد درباره تفسیرهای پژوهشگر از جنبه‌های مختلف واقعیتی که توسط آن‌ها توصیف شده بود و جلسه‌های گروه کانونی با خبرگان دانشگاهی و پژوهشی با هدف پالایش بیشتر نظریه صورت‌بندی‌شده. نتیجه: بسط و پالایش تفسیرها.
انتقال‌پذیری: میزانی که قابلیت به‌کارگیری یافته‌های پژوهش را در موقعیت‌های مشابه دیگر نشان می‌دهد.	نمونه‌گیری نظری و مصاحبه با پژوهشگران. بیشتر مصاحبه‌شوندگان سابقه کار در بیرون سازمان را داشته‌اند. نتیجه: مفاهیم نظری ارائه‌شده از داده‌های حاصل از تمامی مصاحبه‌شوندگان این پژوهش استخراج شد.
اتکاپذیری: میزانی که منحصر بودن یافته‌ها به زمان و مکان را نشان می‌دهد. ثبات و پایداری در تبیین‌های انجام‌شده.	در مصاحبه‌ها، شرکت‌کنندگان تجربه‌های جاری و پیشین خود را در رابطه با نشاط در کار بیان کردند. نتیجه: صرف‌نظر از زمان وقوع، به تجربه‌های آنان پی برده شد.
عمومیت: میزانی که نشان می‌دهد یافته‌ها ابعاد مختلف پدیده در دست بررسی را در خود جای داده‌اند.	باز بودن مصاحبه‌ها و اختصاص زمان کافی به آن‌ها از ماهیت پیچیده پدیده بررسی‌شده پرده برداشت. مصاحبه‌ها از دیدگاه ذی‌نفعان مختلف که شامل اعضای فرودگاه تبریز و خبرگان دانشگاهی بودند، انجام شدند. نتیجه: ابعاد متعددی از پدیده بررسی‌شده شناسایی شدند.
تصدیق‌پذیری: میزانی که نشان می‌دهد تفسیرها تا چه حد برآمده از گفته مصاحبه‌شوندگان بوده است و تحت تأثیر سوگیری پژوهشگر نبوده است.	اعضای تیم پژوهش چند مورد از مصاحبه‌های پیاده‌شده روی کاغذ را مرور و تفسیرهای پژوهشگر را ارزیابی کردند. پژوهشگر با ارائه خلاصه‌ای کلی از الگوی صورت‌بندی‌شده به ۸ نفر از مصاحبه‌شوندگان، نظر آن‌ها را جویا شد. نتیجه: بسط و پالایش تفسیرها.
راستی: تفسیرها تحت تأثیر اطلاعات نادرست یا طفره رفتن مصاحبه‌شوندگان قرار نگرفته است.	مصاحبه‌ها به صورت حرفه‌ای، بی‌نام و در فضایی دوستانه و دور از فشار یا تهدید انجام شدند. نتیجه: شواهدی مبنی بر تلاش مصاحبه‌شونده برای گریز از موضوع‌های بحث‌شده یافت نشد.
فهم‌پذیری: میزانی که نشان می‌دهد نتایج پژوهش تا چه حد نماینده‌ای از جهان واقعی مصاحبه‌شوندگان است.	یافته‌های پژوهش در اختیار هشت نفر از مصاحبه‌شوندگان و همچنین هشت نفر از خبرگان دانشگاهی و پژوهشی قرار داده شد. یافته‌های پژوهش برای مصاحبه‌شونده و خبره فهمیدنی بود.

بحث و نتیجه‌گیری

با تحلیل مصاحبه‌ها، شش مقوله اصلی مقوله‌ها تحت عناوین شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها شناسایی شدند. پدیده محوری با توجه به مصاحبه‌های انجام‌شده و مرکزیت موضوع، شامل نشاط حرفه‌ای، نشاط ارتباطی و نشاط بازخوردی است که بر روی هم شامل مقوله کلی نشاط می‌شود. عوامل علی یا شرایط انگیزاننده، مجموع علل و رخدادهایی هستند که با وقوع خود موجب تحقق و بروز نشاط می‌شوند. در

واقع، شرایط و عوامل انگیزاننده به چرایی و علل و عامل‌های ایجاد نشاط پاسخ می‌دهند. شرایط علی مؤثر در نشاط که پژوهشگر مقوله‌های آن را استخراج کرده است، عبارت‌اند از: مشوق‌های حرفه‌ای، مشوق‌های اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی. مشوق حرفه‌ای به مهارت در کار، خودمختاری، آشنایی با ماهیت کار، همت و تلاش و تنوع فعالیت‌ها در محیط کار مربوط می‌شود. تقویت این مشوق‌ها در مرحله بعدی با خلق پیامدهای بهبود عملکرد ممکن است به لذت بیشتر در بعد انعکاسی نیز منجر شود. بنابراین، مشوق‌های حرفه‌ای ارزش‌های مهمی ویژه در سازمان دارند. مشوق اجتماعی کار شامل بها دادن، حمایت، به هم‌وابستگی، مشارکت، تعادل کار و زندگی و عدالت در محیط کار است. این مشوق‌ها معمولاً به کیفیت ارتباطات بین مدیران با کارمندان و همکاران با همدیگر مربوط می‌شوند. سرمایه روان‌شناختی که شامل زمینه‌های فردی و تلاش‌های عاطفی افراد برای انطباق با شرایط کاری است، به طور مستقیم با ایجاد نشاط برای افراد در محیط کار در ارتباط است. روان‌شناسان کوشیده‌اند با کشف و ربط دادن حالات روان‌شناسی کار به حالات روان‌شناختی در علم روان‌شناسی، فرایند ایجاد انگیزش در کار را دریابند و تفسیر کنند. یافته‌های این پژوهش با جدایی آشکار از مباحث نظری روان‌شناسی در تلاش است تا در شرایط علی و با گرایش بیشتر به مفاهیم عینی مدیریتی و سازمانی، جنبه‌های فردی (سرمایه روان‌شناختی)، فنی - انسانی (مشوق حرفه‌ای) و رابطه‌ای (مشوق اجتماعی) کار را با جنبه‌های مطلوب عینی‌تر (نشاط رابطه‌ای - نشاط حرفه‌ای - نشاط بازخوردی) ارتباط دهد و بتواند مفهومی متفاوت از نشاط را در محیط کار ایجاد کند که عینی‌تر است و ابزار کاربردی بهتری را برای ارزیابی و افزایش نشاط در محیط‌های کاری در اختیار مدیران قرار دهد. شرایط زمینه‌ای مجموعه خصوصیات ویژه را نشان می‌دهند که این مجموعه خصوصیات یا شرایط به‌خصوص، معمولاً راهبردهای کلی را تحت اثر خود قرار می‌دهند و یا به عبارتی، محل حوادث یا رخداد‌های مرتبط با پدیده اصلی هستند. عناصر ساختاری عبارت‌اند از: اقدامات و رفتار مدیریتی و زیرساخت‌های محتوایی و ابزاری. این عوامل در سازمان اثر پابرجا و مثبت یا منفی بر جای می‌گذارند. برای مثال، مدیر می‌تواند در تخصیص منابع با عملکرد خوب خود نقش مثبت در مجموعه فرودگاهی داشته باشد یا برعکس. همچنین، وجود ابزار کار مناسب ممکن است نقش مثبت در عملکرد نیروی کار داشته باشد و برعکس، عدم وجود ابزار مناسب ممکن است در دروساز باشد. عناصر واسطه‌ای یا اقتضایی یا عناصر مداخله‌گر، شرایطی کلی و وسیع‌تر هستند، مانند زمان، مکان، فرهنگ و اقتصاد که بر راهبردهای اصلی مؤثر هستند. ماهیت این عناصر به صورتی است که نحوه واکنش به آن‌ها بسته به شرایط و وضعیت رخ می‌دهد. این عوامل مهم‌ترین اثر را بر راهبردهای کلان دارند و ماهیت آن‌ها به گونه‌ای است که در طی زمان تغییر می‌یابند. عناصر استخراج‌شده عبارت‌اند از: باورهای کلی فرهنگی و اخلاقی. عوامل راهبردی با عنوان عوامل راهبردی و سیستمی، در واقع ابزارهای ما برای کنترل و نحوه رفتار و چگونگی برخورد با پدیده محوری تحت شرایط به‌خصوص

هستند. عوامل راهبردی، مؤلفه‌هایی بسیار مهم و اساسی در بحث توسعه منابع انسانی به ویژه بحث راهبردی نشاط سازمانی هستند. این نوع ابزار بر تمامی عملکردها و اقدامات فرد و سازمان اثرگذار است و با به‌کارگیری تمامی امکانات و همسو کردن شرایط محیطی، به دنبال رفع مشکل و بهبود عملکرد و کارایی و اثربخشی است. همچنین، تفکر سیستمی راهی مناسب برای برخورد اصولی با پیچیدگی‌های سازمانی و درک شرایط بغرنج است. عوامل راهبردی شامل راهبردهای بهبود نشاط عبارت‌اند از: ایجاد مالکیت روان‌شناختی و حفظ و احیای حقوق مادی و معنوی نیروی کار. از دیگر نتایج این پژوهش، احصای پیامدهای پدیده اصلی است. این پیامدها کنش و واکنش‌هایی هستند که در نتیجه اقدام برای اداره و کنترل پدیده اصلی رخ می‌دهند. پیامدهای احصاشده عبارت‌اند از: بهبود عملکرد، پیشرفت و توسعه و تسری و هم‌افزایی. پدیده محوری کشف‌شده در نوع خود کاملاً منحصربه‌فرد است و شامل سه نوع نشاط حرفه‌ای، رابطه‌ای و بازخوردی است. مدیران برای ارتقای حس خوب در محیط کار می‌توانند این سه نوع نشاط را مدنظر قرار دهند و برنامه‌هایی برای افزایش و بهبود آن‌ها با توجه به شرایط علی ایجادکننده آن‌ها داشته باشند. در ادامه، نتایج پژوهش را با سایر پژوهش‌های انجام‌شده مقایسه می‌کنیم. طبق یافته‌های پژوهش نگراوی (۱۴۰۲)، بر اساس آموزه‌های دینی، شادی و امیدواری نقش اصلی و اساسی را در زندگی انسان دارد و سبک زندگی فرد مسلمان باید بر پایه امید بنا نهاده شود. مطابق یافته‌های پژوهش معصومی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، در بعد نشاط فردی، مضامین سبک زندگی شخصی و توسعه فردی، در بعد نشاط اجتماعی، مضامین عوامل ارتباطی و عوامل محیطی و در بعد نشاط سازمانی، مضامین مدیریت عملکرد و به‌سازی محیط کار و مهارت‌های انسانی و ویژگی‌های مدیریت و رهبری، بر شادابی نیروی کار تأثیرگذار هستند. در پژوهش رنگریز و همکاران (۱۳۹۹)، فضیلت‌های حرفه‌ای، فضیلت‌های اجتماعی کار و سرمایه روان‌شناختی افراد عوامل اصلی در شکل دادن به‌روزی سازمانی نیروی کار هستند. نتایج حاصل از پژوهش واعظی و همکاران (۱۳۹۸) نشان می‌دهد بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی ارتباط مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان‌دهنده ارتباط میان نشاط حرفه‌ای و رضایت شغلی و نشاط حرفه‌ای و انعطاف‌پذیری نیروی انسانی است. نتایج پژوهش هادیان و رحمان‌زاده (۱۳۹۷) مؤید تأثیرگذاری عوامل جمعیت‌شناختی بر تقویت میزان نشاط کارکنان است. یافته‌های مطالعه گوئل و سینگ (۲۰۲۳) نشان داد تمام معیارهای پایایی و اعتبار برای اعتبارسنجی مقیاس شادی در محل کار در فرهنگ هندی رعایت می‌شوند. نتایج پژوهش الحدرآوی و همکاران (۲۰۲۳) ثابت کرده است رهبرانی که مهارت گوش دادن و تفکر درباره مسیر شغلی کارگران را دارند، به میزان زیادی بر شادی کارگران در سازمان تأثیر می‌گذارند. سلا و همکاران (۲۰۲۲) رابطه بین نشاط و جریان روان کار را نشان می‌دهند. نتیجه پژوهش هی (۲۰۲۱) نشان داد روش‌های بهبود حس نشاط و شادی نیروی کار عبارت‌اند از: کمک به نیروی کار به منظور ایجاد تعادل بین

کار و زندگی، اعتماد به نیروی کار، ارزش‌گذاری به نیروی کار، نشان دادن چشم‌انداز روشن شغلی برای نیروی کار و به خدمت گرفتن یک روان‌شناس متخصص در کار. السویدیه و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند میزان شادی در محل کار به میزان رضایت افراد از محل کار و زندگی خود بستگی دارد. رحمی (۲۰۱۸) اهمیت وجود نشاط را در زندگی و محیط کار یادآور می‌شود. همه نتایج به‌دست‌آمده از پیشینه پژوهش با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا است.

بنابراین، مقوله نشاط در بین سازمان‌های دولتی از مفاهیمی جدید است که در این پژوهش در قالب طراحی و تبیین الگوی نشاط در فرودگاه تبریز بررسی شده است. با توجه به جدید بودن این مقوله، می‌توان ادعا کرد این پژوهش با این خط‌مشی اولین تلاش پژوهشی در این زمینه محسوب می‌شود؛ به همین دلیل نیز معایب و کاستی‌هایی دارد و می‌توان با انجام پژوهش‌های بعدی گام‌های دیگری برای تکمیل آن برداشت. در فرودگاه بین‌المللی تبریز به عنوان سازمانی خدماتی، وجود نشاط در میان نیروی کار اهمیت فراوانی دارد، زیرا نیروی کار بانشاط نه فقط می‌تواند محیط کار را برای خود و همکاران خود مناسب کنند بلکه می‌توانند با اخلاق خوب خود، موجب ایجاد روحیات مثبت در مراجعان شوند. مراجعان هم شامل مراجعان به قسمت اداری و ترمینال مسافربری می‌شوند و هم شامل خلبانانی هستند که به صورت رادیویی سرویس مراقبت پرواز از برج مراقبت فرودگاه را دریافت می‌کنند. این موضوع احتمالاً سبب علاقه بیشتر افراد برای مراجعه می‌شود و نتیجه کلی آن ترقی جایگاه فرودگاه تبریز در عرصه ملی و بین‌المللی و در نتیجه، رشد و بالندگی کشور خواهد بود. از سوی دیگر، نشاط در میان نیروی کار سبب افزایش انگیزه، بهره‌وری و رضایت شغلی آنان می‌شود. پیشنهادهای اجرایی در راستای نتایج به‌دست‌آمده به شرح ذیل عبارت‌اند از:

پیشنهادهای اجرایی در سطح عوامل علی

نیروی کار می‌تواند با مدیریت مؤثر زمان، بهبود ارتباطات خود در سازمان و دریافت آموزش‌های شغلی به نشاط حرفه‌ای و در نهایت، موفقیت شغلی دست یابد. آموزش مستمر کارکنان به سازمان و شرکت مربوط قدرت می‌دهد و سرعت حرکت را برای رسیدن به هدف بیشتر می‌کند. آموزش روش‌های نوین کوتاه‌مدت و بلندمدت ضمن خدمت سبب می‌شود کارکنان از کار خود لذت بیشتری ببرند و دائماً در حال پویایی باشند. در این نوع سازمان هیچ‌وقت بی‌تفاوتی به وجود نمی‌آید. همچنین، آموزش کارکنان سبب افزایش خلاقیت و نوآوری در بیشتر آن‌ها می‌شود و علاوه بر تحقق اهداف سازمان در رابطه با ایجاد فضا و سرویسی ایمن برای عملیات پروازی، سبب موفقیت فرد و انجام امور محوله می‌شود.

از میان نتایج پدیده‌علی، می‌توان مواردی از جمله تنوع در کار، ایجاد زمینه و بستر برای خلق نوآوری در کارکنان، دادن خودمختاری به آن‌ها در چارچوب قوانین، توجه و بها دادن به کارکنان از جانب مدیریت، حل مشکلات معیشتی و روان‌شناختی آنان، مشارکت دادن آن‌ها در کار و به‌کارگیری پیشنهادات آن‌ها در کار، ایجاد عدالت در میان همه کارکنان چه در سطح بالا و چه در سطح پایین، ایجاد امید و اطمینان به آینده در کارکنان، تعامل با کارکنان و حمایت از آن‌ها و ایجاد ارتباطات خوب بین کارکنان و بین مدیر و کارکنان و ... را برشمرد.

پیشنهادهای اجرایی در سطح عوامل مداخله‌گر

عوامل مداخله‌گر شامل فرهنگ و اخلاقیات هستند که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند. داشتن اخلاق خوب، نحوه برخورد محترمانه و بانزاکت، نوع دوستی، داشتن وجدان کاری، صداقت، جوانمردی و حس و حال خوب در کار و همچنین در سطح بالاتر، داشتن افکار و اعتقادات و دیدگاه مثبت و متعالی نسبت به کار و نسبت به هم‌نوع از عوامل شناسایی‌شده مداخله‌گر مؤثر بر روی راهبردها در این پژوهش هستند که می‌توان با تقویت و اصلاح این عوامل در محیط کار، شاهد پیامدهای مثبت برای ایجاد نشاط در بین کارکنان فرودگاه تبریز بود.

پیشنهادهای اجرایی در سطح عوامل زمینه‌ای

عوامل زمینه‌ای شامل اقدامات مدیریتی و زیرساخت‌های محتوایی و ابزاری هستند. هر گونه عمل و عکس‌العمل و رفتار مدیر فرودگاه در زمره عوامل زمینه‌ای محسوب می‌شود. تخصیص منابع، تصمیم‌گیری، تقسیم کار، صرفه‌جویی، مدیریت محدودیت، مدیریت منابع و مدیریت بودجه و مدیریت برنامه و علاوه بر آن، فرصت‌سازی، پیگیری، شفاف‌سازی، نظارت، اصلاح رویه اداری، یکپارچه‌سازی اهداف خرد و ... از عواملی هستند که مدیر بالیاقت می‌تواند با شایستگی‌های خود آن‌ها را به بهترین نحو به منظور کمک به راهبردها در راستای اعتلای اهداف فرودگاه تبریز به کار گیرد.

در رابطه با زیرساخت‌های محتوایی و ابزاری، می‌توان با توجه و پیگیری و اهمیت دادن به عواملی از جمله نظم و ارگونومی ابزار و محیط کار، خدمات رفاهی و معیشتی و مزایای شغلی کارکنان و بهبود کیفیت زندگی کاری و کاهش درگیری ذهنی آنان و تهیه و به‌روز کردن ملزومات لازم برای انجام بهینه کار، عوامل و شرایط لازم برای تحقق اهداف در فرودگاه تبریز را فراهم کرد.

پیشنهادهای اجرایی در سطح راهبردهای مؤثر

عوامل راهبردی ابزارهایی برای کنترل و نحوه رفتار و چگونگی برخورد با پدیده محوری تحت شرایط به‌خصوص هستند. خلق و ایجاد مالکیت روان‌شناختی در میان کارکنان شامل انگیزش و تعلق سازمانی یکی از این ابزارها است. ایجاد رویه‌ها و سازوکارهای مداوم تشویق و تنبیه متناسب با عملکرد کارکنان، ایجاد تقویت روحیه و انگیزه برای انجام کار، امیدواری، تلاش در راستای اتحاد جسم و روح کارکنان و آشنایی آن‌ها با رفتار سازمانی، ایجاد و تقویت مالکیت عاطفی ممکن است ابزارهایی برای کنترل و ایجاد تقویت نشاط در کارکنان فرودگاه تبریز باشند. همچنین، حفظ و احیای حقوق مادی و معنوی نیروی کار شامل حفظ و تأمین حقوق فردی و شهروندی و حقوق کار و رعایت تناسب بین درآمد و کار، حفظ حرمت خصوصی و اجتماعی و حفظ عزت و احترام کارکنان در کار از راهبردهای شناسایی‌شده در این پژوهش برای فرودگاه تبریز هستند.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت جامعه دانشگاهی و فرودگاه تبریز و همه عزیزانی که در انجام این پژوهش ما را یاری کرده‌اند، سپاسگزاری کنند.

تعارض منافع

هیچ تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع فارسی

۱. بازرگان، عباس (۱۳۸۷). *مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته*. رویکردهای متداول در علوم رفتاری، تهران، دیدار.
۲. پیوسته، علی‌اکبر، مسعودی پورلیبر، سید حمید، و جاودان، اسماعیل (۱۴۰۰). طراحی الگوی به‌سازی منابع انسانی در سازمان‌های نظامی (مورد مطالعه: یگان نظامی مستقر در شمال غرب کشور). *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲(۸۲)، ۱۷۸-۱۵۱.
doi.org/10.22034/iamu.2022. 528438.2557
۳. خداپرست، مهدی، و باقرزاده، محمدرضا (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی با تکنیک دلفی فازی. *مطالعات رفتاری در مدیریت*، ۱۲(۲۸)، ۶۵-۴۸.
doi.org/20.1001.1.20089775.1400.12.28.4.4
۴. رنگریز، حسن، حسن‌پور، اکبر، جعفری‌نیا، سعید، و صبورینیا میرزاعلی (۱۳۹۹). طراحی الگوی به‌روزی سازمانی در شرکت ملی گاز ایران. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۲(۴۶)، ۳۷-۵۶.
http://iieshrm.ir/article-1-1059-fa.html
۵. شریف‌زاده، حکیمه‌السادات، میرمحمدتبار، سید احمد، و عدلی‌پور، صمد (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر نشاط اجتماعی در ایران؛ فراتحلیلی از تحقیقات موجود. *فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ*، ۱۰(۴۰)، ۱۵۹-۱۸۰.
https://www.jsfc.ir/article_59093.html
۶. شاه‌حسینی، محمدعلی، کیماسی، مسعود، فیاضی، مرجان، و خدادادیان، محمدرضا (۱۳۹۹). ارائه الگوی مدیریت ریسک منابع انسانی در صنعت بانک‌داری بر اساس تحلیل داده‌بنیاد (مورد مطالعه: بانک‌های ملت تهران). *مدیریت دولتی*، ۱۲(۲)، ۳۷۶-۳۴۶.
doi.org/10.22059/jipa.2020.295185.2678
۷. فراسخو، مقصود (۱۳۹۵). *روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی*. انتشارات آگاه، تهران، چاپ دوم.
۸. معصومی‌نژاد، فرانک، فرخ‌سرشت، بهزاد، الوانی، سید مهدی، و تقی‌پوریان گیلانی، محمدجواد (۱۴۰۰). مدل‌سازی پیشران‌های نشاط سازمانی کارکنان دانشی به روش تحلیل تماتیک. *مدیریت توسعه و تحول*، ۱۳(۴۷)، ۱۱-۲۲.
https://journals.iau.ir/article_689443.html
۹. نگراوی، شیما (۱۴۰۲). *بررسی رابطه شادی و امید به زندگی در قرآن*. اولین همایش بین‌المللی و دومین همایش ملی روان‌شناسی و دین، اردبیل.
https://civilica.com/doc/1840610
۱۰. واعظی، رضا، حسین‌پور، داود، و سهرابی، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی در سازمان‌ها. *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۱(۱)، ۹۵-۱۱۱.
doi.org/10.22080/shrm.2019.2358
۱۱. هادیان، مهدی، و رحمان‌زاده، آروین (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران، *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۷(۲۷)، ۱۵۷-۱۸۲.
https://www.jhrs.ir/article_74141.html?lang=fa

References

1. Arthur, C.A., Bastardoz, N., & Eklund, R. (2017). Transformational leadership in sport: current status and future directions. *Current Opinion in Psychology*, 16, 78-83. doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.04.001
2. Adhyke, Y.P., Eliyana, A., Sridadi, A.R., Septiarini, D.F., & Anwar, A. (2023). Hear me out! This is my idea: transformational leadership, proactive personality and relational identification. *SAGE Open*, 13(1). doi.org/ 10.1177/21582440221145869

3. Ataíde, I., Araújo, P., Araújo, A.M., Fernandes, R., Martins, E., & Mendes, F. (2023). Grateful workers, satisfied workers? A portuguese study about organizational happiness during COVID-19 Quarantine. *Behavioral Sciences*, 13(2), 81. doi.org/10.3390/bs13020081
4. Al-Hadrawi, B., Jawad, A.R., & Al-Zurfi, A.R. (2023). Transformational leadership and its impact on realizing organizational happiness, *Journal of Production and Industrial Engineering, RAME Publishers*, 4(2), 60-73. doi.org/10.26706/jpie.4.2.20230901
5. Al-Suwaidia, E.Y.M., Al-shamib, S.A., Akmalc, S. (2020). Applying structural equation model to develop a new model of happiness at the workplace in promoting employee happiness in public organization. *Int. J. Nonlinear Anal. Appl.* 11(Special Issue), 311-320. doi.org/10.22075/IJNAA.2020.4605
6. Bazargan, A. (2008). *Introduction to qualitative and mixed research methods*. Common Approaches in Behavioral Sciences, Tehran: Didar. (In Persian)
7. Callea, A., Caracuzzo, E., Costanzi, M., & Urbini, F. (2022). Promoting flow at work through proactive personality: a sequential mediation model with evidence from Italian employees. *Sustainability* 2022, 14(5). doi.org/10.3390/su14052477
8. Flint, D.J., Woodruff, R.B., & Fisher Gardial, S. (2002). Exploring the phenomenon of customers' desired value changes in a business-to-business context. *Journal of Marketing*, 66(4), 102-117. doi.org/10.1509/jmkg.66.4.102.18517
9. Farastkhah, M. (2016). *Qualitative research method in social sciences*. Aghah Publications, Tehran, 2nd edition. (In Persian)
10. Goel, P., & Singh, A. (2023). Validation of happiness at workplace scale in India – an empirical study on EdTech employees. *Industrial and Commercial Training*, 55(4), 441-456. doi.org/10.1108/ict-02-2023-0009
11. He, J. (2022). *Research on methods of improving employee's sense of happiness*. Proceedings of the 2021 International Conference on Social Development and Media Communication (SDMC 2021). doi.org/10.2991/assehr.k.220105.267
12. Hadian, M., & Rahmanzadeh A. (2018). Investigating factors affecting organizational vitality in the working environment of the National Library of Iran. *Journal of Human Resource Management*, 8(1), 153-174. https://www.jhrs.ir/article_74141.html?lang=fa. (In Persian)
13. Hernández, A.C.C., Ripoll, R.R., De Velazco, J.J.H.G., & Hernández, I.V.R. (2020). University social responsibility in organizational happiness management. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(2), 427-440. doi.org/10.5281/zenodo.3815332
14. Kuwaiti, A.A., Bicak, H.A., & Wahass, S. (2020). Factors predicting job satisfaction among faculty members of a Saudi higher education institution. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2), 296-310. doi.org/10.29329/epasr.2018.178.7
15. Khodaparast, M., & Bagherzadeh, M.R. (2021). Identifying the dimensions and components of organizational inactivity in government organizations with Fuzzy Delphi Technique. *Behavioral Studies*

- in Management*, 12(28), 48-65. doi.org/20.1001.1.20089775.1400.12.28.4.4. (In Persian)
16. Masouminezhad, F., Farrokhsersht, B., Alvani, S.M., & Taghi Pourian Gilani, M.J. (2022). Modeling the propulsion of organizational happiness of knowledge workers by Thematic Analysis Method. *Journal of Development & Evolution Mnagement*, 13(47), 11-22. https://journals.iau.ir/article_689443.html. (In Persian)
 17. Nagrawi, S. (2023). *Examining the relationship between happiness and life expectancy in the Qur'an*. The first international conference and the second national conference on psychology and religion, Ardabil. <https://civilica.com/doc/1840610>. (In Persian)
 18. Ozen, F. (2018). The impact of the perception of organizational virtue on the perception of organizational happiness in educational organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140. doi.org/10.1108/ICT-02-2023-0009.
 19. Peyvasteh, A., Masoudi Poulir, S.H., & Javdan, I. (2021). Model for improving human resources in military organizations (case study: military unit based in the northwest of the country). *Military Management Quarterly*, 21(82), 151-178. doi.org/10.22034/iamu.2022. 528438.2557. (In Persian)
 20. Rahmi, F. (2018). *Happiness at workplace*. PROCEEDING of International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyberpsychology.
 21. Rangriz H., Hassanpour A., Jafarinia S., & Sabourinia M.A. (2021). Designing a model of organizational well-being in the National Iranian Gas Company. *Strategic Studies in the Oil and Energy Industry*, 12(46), 37-56. URL: <http://iieshrm.ir/article-1-1059-fa.html>. (In Persian)
 22. Silva Munar, J.L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., & Orellana Tirado, J. (2020). Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: a prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain. *Sustainability*, 12(24). doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0128
 23. Sharifzadeh, H.A., Mirmohammad Tabar, S.A., & Adlipour, S. (2018). A study of factors affecting social happiness in Iran: a meta-analysis of conducted research. *Scientific Research Quarterly of Culture Strategy*, 10(40), 159-180. https://www.jsfc.ir/article_59093.html. (In Persian)
 24. Shahhoseini, M.A., Keimasi, M., Fayyazi, B.M., & Khodadadian, M. (2020). Presenting human resource risk management model in the banking industry based on Grounded Theory (case study: Mellat Banks of Tehran). *Journal of Public Administration*, 12(2), 346-376. doi.org/10.22059/jipa.2020.295185.2678. (In Persian)
 25. Strauss, A.L. & Corbin, J. (2008). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing Grounded Theory (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
 26. 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*, 7(1), 151-157. doi.org/10.12973/eu-jer.7.1.151
 27. Vaezi, R., Hosseinpour, D., & Sohrabi, F. (2019). The relationship between professional vitality and job success in organizations. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 1(1), 111-95.

- doi.org/10.22080/shrm.2019.2358. (In Persian)
28. Veenhoven, R. (2006). *How do we assess how happy we are? Tenets, implications and tenability of three theories*. United States and International Perspectives, University of Notre Dame, USA, October 22-24. doi.org/10.4337/9781849801973.00009
29. Wesarat, P., Sharif, M.Y., & Majid, A.H.A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian SocialScience*, 11(2),78-88. doi.org/10.5539/ass.v11n2p78

