

Public Organizations *Open Access*

Management

Autumn (2024) 12(4): 125-146

 DOI: <https://doi.org/>

Received: 23/May/2024

Accepted: 13/Oct/2024

ORIGINAL ARTICLE

Explaining the Components And Presenting the Model of Organizational Happiness, Case Study: Ministry of Energy

Hossein Zaidy¹, Vahid Chenar^{2*}, Seyed Rasoul Aghadavood³, Seyed Aliakbar Ahmady⁴

1. PhD Candidate, Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Azad Shoushtar University, Shoushtar, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Shoushtar Branch, Azad Shoushtar University, Shoushtar, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.

4. Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Vahid Chenar

E-mail: vahid.chenari@iau.ac.ir

How to cite

Zaidy, H., Chenar, V., Aghadavood, S.R., & Ahmady, S.A.A. (2024). Explaining the Components And Presenting the Model of Organizational Happiness, Case Study: Ministry of Energy. *Public Organizations Management*, 12(4), 125-146.

ABSTRACT

This research was done with the aim of explaining the components and providing a model of organizational happiness among the employees of the Ministry of Energy. According to the practical purpose, the research is combined or mixed in terms of the research method. The statistical community of the qualitative part was knowledgeable experts. The random sampling method was cluster and stratified and the criterion for determining the sample size was reaching theoretical saturation, which was achieved after 13 interviews. The statistical population of the quantitative stage includes all the executive, administrative and expert departments, including managers and senior experts and employees of the Ministry of Energy. To calculate the sample size, Cochran's formula for unlimited communities was used, and the number of samples is 384 people. Qualitative data analysis was done using the foundational data theory and quantitative data analysis was done using the partial least square (PLS) technique. Based on the results of qualitative analysis, six categories of factors were identified, including causal factors, contextual factors, intervening conditions, strategies, consequences, and central phenomena. After identifying the components involved in organizational happiness, the relationship between the components of the paradigm model of the data base theory showed There is a relationship.

KEYWORDS

Foundation Data Theory, Organizational Happiness, Happy Employees, Ministry of Energy Staff.



© 2024, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

تبیین مؤلفه‌ها و ارائه الگوی شادی سازمانی، مورد پژوهش: وزارت نیرو

حسین زیدی^۱، وحید چناری^{۲*}، سید رسول آقداود^۳، سید علی اکبر احمدی^۴

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین مؤلفه‌ها و ارائه الگوی شادی سازمانی در بین کارکنان وزارت نیرو انجام شده است. پژوهش با توجه به هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق ترکیبی یا آمیخته است. جامعه آماری بخش کیفی خبرگان آگاه بودند. برای این منظور از خبرگان و متخصصان شامل مدیران و کارشناسان ارشد و تصمیم‌گیرندگان وزارت نیرو استفاده شد. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و طبقه‌ای بوده و ملاک تعیین حجم نمونه رسیدن به اشباع نظری بوده است که بعد از ۱۳ مصاحبه اشباع نظری حاصل شد. جامعه آماری مرحله کمی تمام بخش‌های اجرایی، اداری و کارشناسی، شامل مدیران و کارشناسان ارشد و کارکنان وزارت نیرو می‌باشند. در بخش کمی روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و طبقه‌ای بود. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران برای جوامع نامحدود استفاده شد که تعداد نمونه مورد بررسی تعداد ۳۸۴ نفر محاسبه شد. تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از تئوری داده‌بنیاد و تحلیل داده‌های کمی با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی (PLS) انجام شد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل کیفی شش دسته از عوامل شامل عوامل علی، زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها و پدیده محوری شناسایی شد. پس از شناسایی مؤلفه‌های دخیل در شادی سازمانی، رابطه بین مؤلفه‌های الگوی پارادیمی تئوری داده‌بنیاد نشان داد بین مؤلفه‌ها رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی

تئوری داده‌بنیاد، شادی سازمانی، کارکنان شاد، کارکنان وزارت نیرو.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر، شوشتر، ایران.
۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شوشتر، شوشتر، ایران.
۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهقان، دهقان، ایران
۴. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: وحید چناری
رایانامه: vahid.chenari@iau.ac.ir

استناد به این مقاله:

زیدی، حسین؛ چناری، وحید؛ آقداود؛ سید رسول و احمدی، علی‌اکبر (۱۴۰۳). تبیین مؤلفه‌ها و ارائه الگوی شادی سازمانی، مورد پژوهش: وزارت نیرو. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۲(۴)، ۱۴۶-۱۲۵.



مقدمه

شادی هیجان مثبتی است که از فعالیت‌های لذت‌بخشی که در زندگی روزمره ما در آن شرکت می‌کنیم حاصل می‌شود. لذت، آسایش، قدردانی، امید، الهام گرفتن، شکوفا شدن (بهجت)، این‌ها نمونه‌هایی از هیجان‌ات مثبتی هستند که شادی ما را افزایش می‌دهند (نلسون، ۲۰۱۹).^۱

جامع‌ترین تعریف شادی از نظر روان‌شناسان عبارت از: شادی (نشاط)، سازهای چندبعدی است که در سه وجه هیجانی، شناختی و گرایش به عمل متعهدانه نمود می‌یابد و مقوله‌های فرعی آن عبارتند از: افزایش انگیزش کار، افزایش بهره‌وری نیروی کار و افزایش تولید، ارتقای امید به زندگی، افزایش سطح سلامت روان و رضایت از زندگی است (پورطالب و همکاران، ۲۰۲۳).

کارکنانی که احساس شادی دارند، تمایل دارند بیشتر در کارشان تمرکز داشته باشند و تولیداتشان افزایش پیدا می‌کند. کارکنان شاد، شادی را همراه خود به دفاتر کار و منزلشان می‌برند. به همین ترتیب آن‌ها را از منازلشان به دفتر کارشان منتقل می‌کنند (وسارات و همکاران ۲۰۱۴).^۲

شادی در محل کار به رضایت کارکنان از زندگی و کارشان اشاره دارد. با افزایش تأکیدات در زمینه ایجاد سازمان شاد به‌عنوان یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر سازمان، مسئله مهمی که به وجود آمده است درک این موضوع است که چگونه می‌توان شادابی و نشاط را در محیط سازمان برقرار کرد (پرستیوا، ۲۰۱۷).^۳

نتایج شادی کار در سطح سازمانی متعدد است و می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی بر موفقیت کلی سازمان داشته باشد. تطبیق با تغییرات در محل کار، افزایش سودآوری، کاهش نرخ گردش‌های مالی، افزایش مشارکت در کار، بهبود بهره‌وری، افزایش نوآوری، انرژی و خوش‌بینی از جمله نتایج کلیدی شادی در محل کار هستند. تطبیق با تغییرات می‌تواند فرهنگ محیط کاری مثبت‌تری ایجاد کند که منجر به احساس وفاداری و تعهد نسبت به سازمان می‌شود. هنگامی که کارکنان شاد و متعهد باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که در سازمان باقی بمانند و بدین ترتیب نرخ جابه‌جایی و هزینه‌های استخدام کاهش می‌یابد (مخرجی و ساریته، ۲۰۲۴).^۴

اگر از شغل خود لذت ببرید، آن را دوست دارید؛ یعنی فراتر از مرزهای منطقی و عقلانی نقش خود رفته و به شغلان دل‌بستگی عاطفی دارید. منظور از آن هماهنگی با نقش یا سازمان یا انجام فعالیت‌های روزمره‌تان نیست، دلیل احساسات قوی شما فراتر از این موارد است. آمار ما نیز این مسئله را تأیید می‌کند؛ افرادی که شغلشان را دوست دارند نسبت به افرادی که شغلشان را اصلاً دوست ندارند، در عملکرد ۶۸ درصد تفاوت معنادار دارند. اگر از شغلان لذت ببرید، انگیزه خواهید داشت، کارها را به انجام خواهید رساند، انرژی بالایی خواهید داشت، مسائل مهم را مطرح خواهید کرد و دلتان می‌خواهد در نقش فعلی‌تان باقی بمانید. می‌دانید که کارتان را در محیط کار ارائه خواهید داد و توانایی بالقوه‌تان را محقق خواهید کرد (پرایز جونز، ۲۰۲۲).^۵

ضرورت پرداختن به مقوله شادی (نشاط) و عوامل ایجادکننده آن از آنجا ناشی می‌شود که هم برای جامعه و هم نهادهای آن بسیار مهم است. طبق نظر متخصصان مدیریت، بزرگ‌ترین کلید برای بهره‌وری، کارکنان شاد است. بین شادی و بهره‌وری ارتباطی روشن وجود دارد. از دیگر آثار شادی و نشاط در محیط کار می‌توان به افزایش سود، افزایش تولید، بهبود توانایی تصمیم‌گیری، افزایش رضایت مشتریان، کاهش غیبت، انجام دادن کارها با اشتیاق بیشتر، بهبود توانایی تصمیم‌گیری، افزایش تعهد کارکنان به سازمان، تقویت کار تیمی و افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها اشاره کرد (زارعی متین و همکاران ۲۰۱۱).

وزارت نیرو عهده‌دار مدیریت عرضه و تقاضای آب، برق، انرژی، خدمات آب و فاضلاب و همچنین ارتقای سطح آموزش، پژوهش و فناوری و بسترسازی توسعه بازار کالا و خدمات صنعت آب و برق می‌باشد و نقش محوری خود را به نحو مؤثر در صیانت از منابع ملی، حفظ محیط‌زیست، ارتقای بهداشت عمومی، رفاه اجتماعی و خوداتکایی برای توسعه پایدار کشور ایفا می‌نماید. وزارت نیرو در افق چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران، سازمانی است بالنده که با برخورداری از مدیریت دانش محور، منابع انسانی کارآمد، ساختار فراگیر و اثربخش، ظرفیت‌های غنی نرم‌افزاری و سخت‌افزاری خوداتکا به‌گونه‌ای عمل کند تا کشور در مدیریت عرضه و تقاضا و دسترسی عادلانه همگان به برق مطمئن و پایا، آب سالم و کافی متناسب با ظرفیت‌های ملی و خدمات بهداشتی فاضلاب

1. Nelson
2. Vesarat et al
3. Perastiva
4. Mokhreje & Sarytha

۳- پدیده محوری تأثیرگذار در مدل ادی سازمانی چیست؟

۴- شرایط مداخله‌گر تأثیرگذار در مدل شادی سازمانی چیست؟

۵- راهبردها و اقدامات لازم جهت استقرار مدل شادی سازمانی کدامند؟

۶- پیامدهای پیاده‌سازی مدل شادی سازمانی چیست؟

مبانی نظری پژوهش

در گزارش سال ۲۰۲۲ سازمان ملل متحد، ایران در میان شادترین کشورهای جهان در رتبه ۱۱۰ قرار گرفته است. این گزارش بیانگر عمق مسئله و ضرورت پرداختن به آن در سطح کلان جامعه و در سازمان‌ها است. برخی پژوهش‌ها نشان داده است وضعیت‌های اجتماعی نابسامان، ملال‌آور و پراضطراب یکی از عوامل اصلی توقف استعدادها و باروری خرد و اندیشه در یک سازمان است که می‌تواند روابط فردی سازمان را مختل نموده و به تدریج نیروی انسانی را ضعیف کرده، قوای جسمی و فکری را فرسوده و کارکنان را برای قبول ضعف و ناتوانی که مغایر با اصول تعالی سازمان است آماده سازد. لذا برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌هایی پویا و به‌طور کلی جهت افزایش عواطف مثبت نیازمند راهکارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمان، کارکنان سازمان را از خمودگی و ایستایی نجات دهد. لذت بردن از شغل، احساس قدردانی توسط همکاران، داشتن هدف در کار و زندگی و داشتن شغلی که با ارزش تلقی شود، احتمال شاد بودن را افزایش می‌دهد (چارلز و همکاران، ۲۰۲۳). عواملی مانند اعتماد به نفس، آزادی، لذت بردن از کار، کیفیت زندگی کاری، هم‌ترازی ارزش‌های فرد و سازمان، حمایت سازمانی ادراک شده و سرمایه روان‌شناختی، عواملی هستند که به شادی در کار کمک می‌کنند (فیترا، ۲۰۱۹).

شادی در محل کار شامل مفهوم آرامش (رفاه) می‌شود و علاوه بر کاربرد آرامش (رفاه) در محل کار، بر موضوعات مالی، روابط و سلامت نیز نقش مهمی ایفا می‌کند. اگر فردی در کار خوشحال باشد اما از موضوع دیگری در زندگی غمگین باشد، سطح کلی شادی و آرامش او کاهش خواهد یافت. به همین ترتیب اگر فردی مشکلاتی در سلامت یا روابط داشته باشد بهره‌وری و شادی در محل کار را تحت تأثیر قرار خواهد داد. سازمان‌ها (محیط کاری) باید در جهت ارتقای زندگی خوب برای کارکنان تلاش نمایند. کارکنان باید

در جهان پیشرو شناخته و نیز به‌عنوان مرکز راهبری برق در منطقه تثبیت شود.

در حالی که مطالعات روان‌شناسی به اثرات مثبت شادی در زندگی شغلی کارکنان اشاره دارد؛ اما بررسی ادبیات پژوهش به‌وضوح نشان می‌دهد که به خصوص در داخل کشور تاکنون تحقیقات زیادی در این زمینه انجام نشده است و حتی می‌توان گفت که «شادی سازمانی» حلقه مفقوده در ادبیات مدیریت منابع انسانی است. این امر شکاف اصلی تحقیقاتی است که به‌عنوان مسئله اصلی در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در سطح سازمانی نیز، در حالی که اغلب سازمان‌های دولتی ایران بر مسائلی چون پاداش و ترفیع شغلی به‌عنوان ابزاری برای افزایش بهره‌وری و تعهد کارکنان تأکید دارند، اما تقریباً هیچ برنامه مشخصی برای ایجاد نشاط سازمانی در ارگان‌های دولتی کشور وجود ندارد که این امر ضرورت پرداختن به بحث نشاط سازمانی را دوچندان می‌کند. با توجه به سند چشم‌انداز و آنچه در اهداف بلندمدت برای وزارت نیرو به‌عنوان یکی از وزارتخانه‌های استراتژیک تدوین شده است بدون شک نیروی انسانی عاملی مهم و اساسی در رسیدن به این اهداف است و با عنایت به تعاریف و مطالب بیان شده در مورد اثرات انکارناپذیر و بسیار با اهمیت شادی سازمانی، در این پژوهش تلاش خواهیم کرد عواملی که باعث ایجاد شادی در سازمان هستند را شناسایی نماییم و همچنین نتایج شادی سازمانی برای افراد، مدیران و سازمان را مشخص نماییم و سعی خواهیم کرد عواملی را که اهمیت و اولویت بیشتری در ایجاد فضای شادی در سازمان دارند را شناخته و معرفی نماییم.

در ادبیات داخل کشور چندان به این موضوع پرداخته نشده است و اغلب از مدل‌ها و چارچوب‌های معرفی شده در تحقیقات خارجی استفاده می‌شود. این در حالی است که هر کشور و سازمانی مختصات خاص خود را دارد و به‌راحتی نمی‌توان مدل‌های توسعه‌یافته در تحقیقات خارجی را به سازمان‌های داخل کشور تعمیم داد. بنابراین نیاز به الگویی بومی در رابطه با نشاط سازمانی وجود دارد. در مجموع کمبود تحقیقات در زمینه شادی سازمانی و فقدان الگوی بومی راجع به این متغیر، انگیزه اصلی از انجام پژوهش حاضر است. بنابراین هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل و الگوی شادی سازمانی در بین کارکنان وزارت نیرو می‌باشد.

سؤالات این پژوهش عبارت‌اند از:

۱- شرایط زمینه‌ای تأثیرگذار در مدل شادی سازمانی

کدامند؟

۲- شرایط علی تأثیرگذار در مدل شادی سازمانی کدامند؟

ایجاد یک محیط مثبت می‌شود که در آن ایده‌ها و دانش‌آزادانه به اشتراک گذاشته می‌شود. در نتیجه جوکاری شاد ممکن است منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان شود. نفوذ شادی در کار ممکن است از عملکرد وظیفه‌ای فراتر رفته و شامل رفتارهای فرا نقشی همانند رفتار شهروندی شود (حجازی و تقی‌پور، ۲۰۱۵).

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت پژوهش (فقدان غنای لازم در ادبیات پژوهش پیرامون موضوع) از روش تحقیق ترکیبی یا آمیخته از طریق تلفیق روش‌های کیفی و کمی استفاده شده است. استفاده از استراتژی تحقیق مبتنی بر کاربرد روش‌های کیفی و کمی در یک مطالعه بیانگر کاربرد روش تحقیق آمیخته است و مبتنی بر تقدم و توالی اطلاعات است (کرسول و پلانوکلاک، ۲۰۱۱).

در بخش کیفی جامعه مورد مطالعه خبرگان و متخصصان آگاه بودند، شامل مدیران عامل و کارشناسان ارشد و تصمیم‌گیرندگان (عموماً دارای مدارک دکتری و کارشناسی ارشد) با بیش از ۲۰ سال تجربه که با وزارت نیرو آشنا هستند. برای تعیین نمونه‌های این پژوهش و تعیین این گروه از خبرگان از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی و هدفمند استفاده شد. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و طبقه‌ای بود و تعداد ۱۳ مصاحبه داشتیم (با ۱۳ مصاحبه به اشباع نظری رسیدیم).

در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه نیمه ساختاریافته به‌منظور بهره‌گیری از نظرات و دیدگاه‌های خبرگان، کارشناسان، متخصصان، مدیران و استادان وزارت نیرو ایران بهره می‌بریم. در حین انجام مصاحبه پژوهشگر با سؤالات راهنما، صحت برداشت خود را از گفته‌های مصاحبه‌شوندگان را کنترل کرده است. برای حصول اطمینان از روایی‌بخش کیفی پژوهش و به‌منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند استادان راهنما و مشاور و همچنین به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته می‌شد.

برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از فرایند کدگذاری مبتنی بر طرح نظام‌مند راهبرد نظریه داده‌بنیاد اشتراوس و کوربین^۵ (۱۳۸۵) استفاده شد. در این طرح مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده، از طریق

به سطح بالایی از آرامش ذهنی برسند و سطح زندگی معناداری داشته باشند. این موضوع نه تنها باعث بهبود رابطه کارمند و کارفرما، بلکه فرهنگ کل سازمان را نیز بهبود می‌بخشد و به همین ترتیب اگر فردی مشکلات سلامتی یا ارتباطی داشته باشد بر بهره‌وری و شادی در کار تأثیر خواهد گذاشت (ایرتلی و گابریلی، ۲۰۲۳).^۱

شادی سازمانی به دلیل افزایش احساسات مثبت و ارتقای سطح زندگی کارکنان، ارتباطات بین افراد را بهبود بخشیده و منجر به بهبود سلامت جسمانی و روان‌شناختی آن‌ها می‌شود (جعفرزاده و همکاران، ۲۰۲۳). یک کارمند شاد، به‌عنوان یک کارمند سازنده و وفادار تعریف می‌شود. زمانی که یک کارمند خوشحال است، تمایل بیشتری به نشان دادن تعامل با شغل و سازمان خود دارد (الگری و آلمری، ۲۰۲۳).^۲

شادی در محل کار یک موضوع بسیار گسترده است که شامل ساختارهای متفاوتی مانند احساسات و حالات گذر است. در محل کار، شادی تحت تأثیر رویدادهای کوتاه‌مدت و بلندمدت، خود شغل و شرایط کاری است. در سطح فردی از شخصیت، انتظارات، نیازها و خواسته‌های فردی تأثیر می‌پذیرد. درک این عوامل می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا محیط خود را بهبود بخشند (محمد و عبد...، ۲۰۱۹).^۳ تحقیقات فراتحلیلی در مورد شادی نشان داد که شادی منجر به موفقیت در هر حوزه از زندگی می‌شود (مانند ازدواج، سلامت، دوستی، مشارکت جامعه و خلاقیت). به خصوص در کار، شغل و کسب‌وکار. در نتیجه شادی یک مزیت رقابتی برای سازمان‌هایی است که می‌خواهند با داشتن کارکنان شاد و متعهد به موفقیت برسند (راهمی، ۲۰۱۸).^۴

یک محیط کاری شاد بهره‌وری بیشتری از یک محیط یکنواخت دارد. افراد شاد حامل پیام‌ها و رفتارهای شادی‌بخش هستند و در محیط کار روابط خوبی با همکاران دارند، در نتیجه در کار گروهی همکاری بهتری خواهند داشت، اگر مدیر باشند روابط خوبی با کارکنان دارند، اگر در مشاغل اداری و خدماتی باشند مشتریان راضی‌تر خواهند بود و اگر در بخش فروش باشند میزان فروش بیشتری خواهند داشت. استفاده از شادی موجب

1. Irtelli & Gabriell
2. Algarny & almerly
3. Abdolgho Dasmohammad
4. Rahemy

در مرحله کمی پژوهش، براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسشنامه محقق ساخته پرداخته شد. سؤالات و مؤلفه‌های آن با استفاده از نتایج حاصل از مطالعه کیفی تدوین شد. از مجموع ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده و کدهای استخراج شده از متن مصاحبه‌ها، پرسشنامه‌ای با ۱۵ متغیر و ۲۲۱ گویه آماده شد. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی ظاهری و محتوایی استفاده شد. نتایج بررسی شاخص روایی محتوا سؤالات نشان داد که CVI همه سؤالات بالاتر از ۰/۸ بودند. مقدار CVR تک تک سؤالات بزرگ‌تر از ۰/۵۶ شده است، نسبت روایی محتوا این پرسشنامه تأیید شده است.

به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است (آلفا شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان‌دهنده یک سنت قوی در جامعه مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد که برآوردی برای پایایی براساس همبستگی درونی معرفی و ارائه می‌دهد اگر این شاخص برای مطالعه تأییدی بیش از ۰/۷ هم باشد بلوکه همگن در نظر گرفته می‌شود) که برای بررسی پایایی ابتدا پرسشنامه بین ۳۰ نفر پخش شد و به وسیله نرم‌افزار Spss آلفای کرونباخ پرسشنامه محاسبه شده است (جدول ۱).

کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شده است. برای تحلیل اطلاعات در این مرحله از کدگذاری سه مرحله‌ای اشتراوس و کوربین با نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۲۰۱۲ استفاده شد که منجر به ارائه نظریه شد.

در مرحله کمی این پژوهش به منظور ارائه الگوی شادی سازمانی (مطالعه موردی در وزارت نیرو)، با توجه به نتایج مرحله کیفی پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته طراحی و در وزارت نیرو ایران، قلمرو پژوهش، اجرا و سپس تحلیل شده است. جامعه آماری مرحله کمی تمام بخش‌های اجرایی، اداری و کارشناسی شامل مدیران و کارشناسان ارشد و کارکنان وزارت نیرو بودند.

روش نمونه‌گیری در بخش کمی روش نمونه‌ای تصادفی خوشه‌ای و طبقه‌ای بود. چون جامعه آماری مورد مطالعه تمام بخش‌های اجرایی، اداری و کارشناسی که شامل مدیران و کارشناسان ارشد و کارکنان اعم از رسمی و غیررسمی (پیمانکاری) وزارت نیرو به تعداد نامشخص بودند، برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران برای جوامع نامحدود استفاده شده است که تعداد نمونه مورد بررسی تعداد ۳۸۴ نفر محاسبه شده است که برای اطمینان بیشتر تعداد ۴۰۰ پرسشنامه را به صورت حضوری و لینک و از طریق آنلاین که در سایت پرس‌لاین طراحی شده بود در اختیار این افراد قرار داده شده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی پرسشنامه

Table 1. Reliability Coefficient Questionnaire

مقوله‌های فرعی	آلفای کرونباخ	نتیجه تأیید/رد
استراتژی‌های سازمان	۰/۷۶۱	تأیید
تکنولوژی	۰/۸۰۱	تأیید
زندگی شخصی	۰/۸۴۲	تأیید
شرایط رفاهی	۰/۹۱۱	تأیید
مؤلفه روحی و روانی	۰/۷۸۲	تأیید
عدالت	۰/۷۶۶	تأیید
فرهنگ سازمانی	۰/۸۱۱	تأیید
اشتقاق	۰/۷۴۲	تأیید
توانمندسازی	۰/۷۸۰	تأیید
مدیریت منابع انسانی	۰/۷۰۱	تأیید
برنامه‌ریزی	۰/۸۵۵	تأیید
زمینه‌سازی ایجاد شادی	۰/۷۳۹	تأیید
آموزش	۰/۸۲۹	تأیید
سلامت و ایمنی	۰/۷۳۳	تأیید
رضایت شغلی	۰/۸۵۴	تأیید

یافته‌ها

در مرحله کدگذاری باز ۲۳۶ مفهوم اولیه (کدباز) در ۵۲ مقوله شکل گرفت. در جدول (۲) کدگذاری باز متن مصاحبه چهارم پژوهش ارائه شده است. (به‌عنوان نمونه). سایر کدها در فایل پیوست ارائه گردیده است.

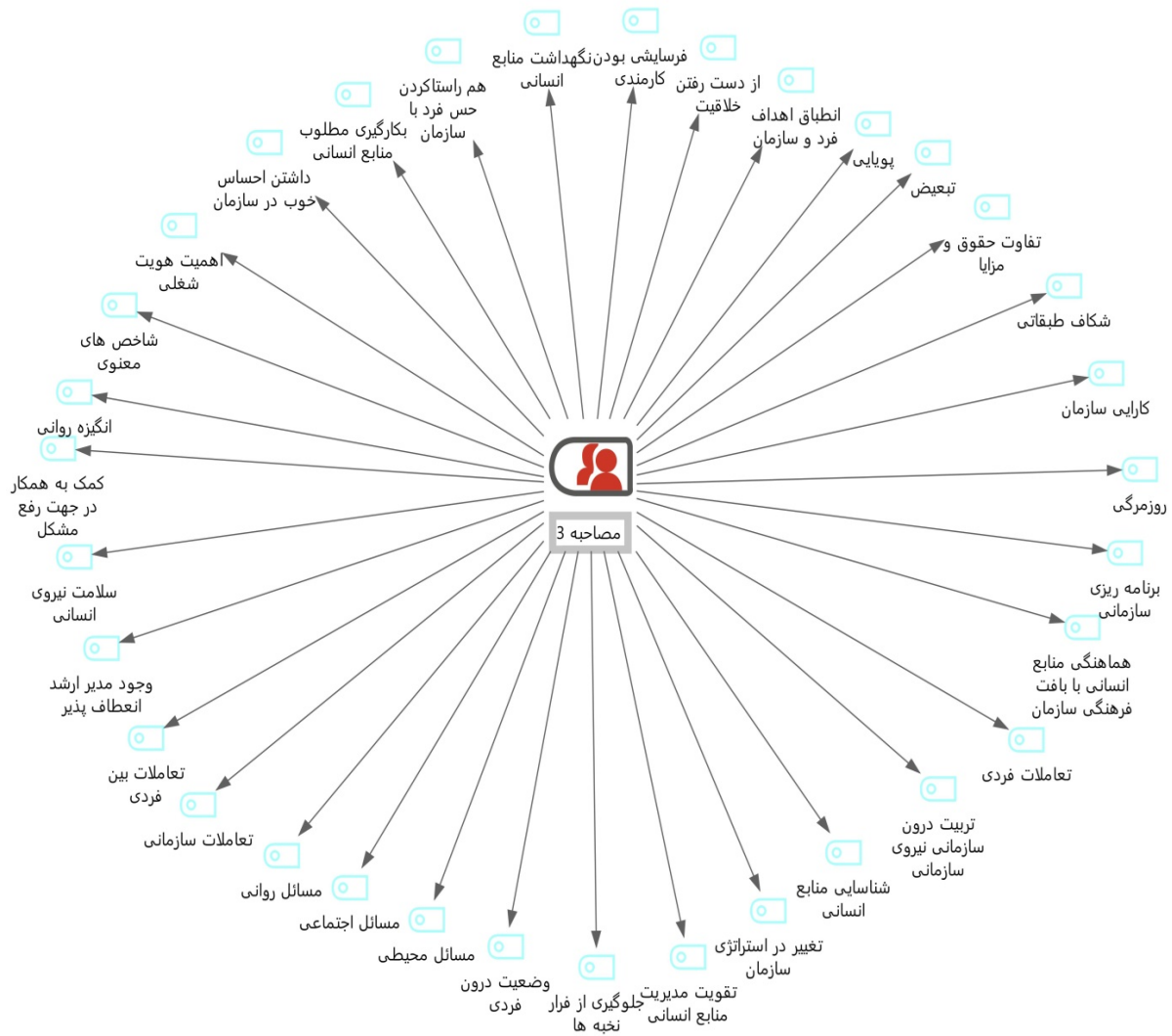
در این پژوهش برای سنجش سازه‌های مدل و فرضیات پژوهش مستخرج شده از مدل کیفی پژوهش در بخش کمی با استفاده از نرم‌افزار Smart Pls استفاده می‌شود. (بدین دلایل از نرم‌افزار مربعات جزئی (Smart pls) برای بررسی پایایی داده‌های مدل استفاده شده است. عدم حساسیت به حجم نمونه، عدم حساسیت به عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها، استفاده از مدل اندازه‌گیری ترکیبی، به‌روز بودن و جدید بودن نرم‌افزار، توانایی استفاده از مدل اندازه‌گیری تنها با یک سؤال و ...).

جدول ۲. کدگذاری اولیه (باز) متن مصاحبه چهارم**Table 2.** Primary (Open) Coding of the Fourth Interview Text

فرآوانی	کدهای باز (مفاهیم)	شماره کد	نکات کلیدی
۱۴	توجه جدی و عمیق به نیروی انسانی	I4D1	در حد معمول و هنوز به جایگاه توجه جدی و عمیق نرسیده است و برخی مشکلات فعلی از عدم توجه به این حوزه می‌باشد
۱۰	عدم جانشین پروری نیروی پیمانکاری زیاد	I4D2	جذب علمی، نیروهای متخصص و عدم جانشین پروری نیروهای پیمانکاری زیاد
۸	جذب نیروهای علمی	I4D3	
۱۲	جذب نیروهای متخصص	I4D4	
۱۵	پرداخت براساس عملکرد	I4D5	
۱۱	اهمیت موضوع رفاهی براساس شرایط اقتصادی	I4D6	در شرایط موجود اقتصادی مهم است ولی عدالت در پرداخت و پرداخت بر اساس عملکرد باید باشد که نیست
۸	عدالت در پرداخت	I4D7	
۱۹	برنامه‌ریزی برای نشاط	I4D8	مهم است ولی برنامه خاصی برای آن نیست
۱۴	عدالت در استخدام	I4D9	ابتدا باید عدالت در جذب؛ پرداخت؛ رشد و ارتقا باشد تا نشاط معنا پیدا کند
۲۱	عدالت در ارتقا	I4D10	
۱۹	عدالت سیستمی منابع انسانی	I4D11	علاوه بر عدالت سیستمی مدیریت و منابع انسانی؛ آموزش‌های مهارت‌های زندگی؛ تخصصی؛ مشاوره‌های تخصصی شغلی و فردی اردوهای تفریحی و خانوادگی
۹	مشاوره تخصصی شغلی	I4D12	
۱۱	سلامت افراد	I4D13	
۱۵	رشد افراد	I4D14	سلامت و رشد افراد و شرکت

نشاط و عدالت سیستمی منابع انسانی با بالاترین فراوانی، بیشتر از سایر مفاهیم مورد توجه مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است.

خروجی نرم‌افزار maxqda مربوط به مضامین مصاحبه چهارم آورده شده است پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان به سؤالات مطرح شده نشان می‌دهد که عدالت در ارتقا، برنامه‌ریزی برای



نمودار ۱. خروجی نرم افزار مربوط به مضامین مصاحبه چهارم

Figure 1. Software Output of the Fourth Interview Subjects

کدگذاری محوری دومین مرحله تجزیه و تحلیل در نظریه پردازی داده بنیاد است. هدف از این مرحله برقراری رابطه بین طبقه‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. از کلیه شاخص‌های به دست آمده از مرحله کدگذاری باز، در این مرحله به تعیین مقوله‌ها پرداخته شده و با توجه به ۶ مقوله اصلی، ۱۵ مقوله فرعی حاصل گردید (جدول ۳).

کدگذاری محوری دومین مرحله تجزیه و تحلیل در نظریه پردازی داده بنیاد است. هدف از این مرحله برقراری رابطه بین طبقه‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. از کلیه شاخص‌های به دست آمده از مرحله کدگذاری باز، در این مرحله به تعیین مقوله‌ها پرداخته شده و با توجه به ۶ مقوله اصلی، ۱۵ مقوله فرعی حاصل گردید (جدول ۳).

جدول ۳. مقوله‌های پژوهش

Table 3. Research Components

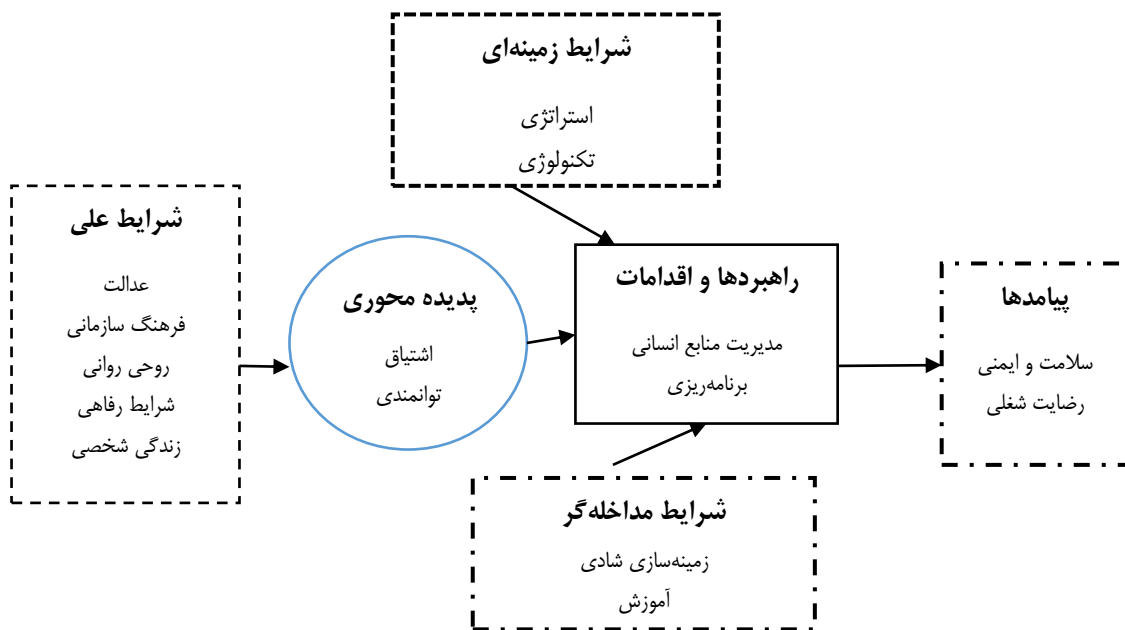
مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
محوری	اشتیاق شغلی
	توانمندسازی
	عدالت
علی	مؤلفه روحی و روانی
	شرایط رفاهی
	زندگی شخصی
	فرهنگ سازمانی

ادامه جدول ۳. مقوله‌های پژوهش

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
راهبردها	مدیریت منابع انسانی برنامه‌ریزی سازمانی
شرایط مداخله‌گر	زمینه‌سازی شادی آموزش
شرایط زمینه‌ای	استراتژی‌ها تکنولوژی
پیامدها	سلامت و ایمنی رضایت شغلی

می‌شوند. با نظر استادان و کارشناسان امر، از کلیه شاخص‌های به دست آمده از تحلیل کیفی ۱۳ مصاحبه، شامل ۱۵ مقوله و تعداد ۲۲۱ شاخص، جهت تدوین مدل شادی سازمانی به کار گرفته شده است. شکل (۱)، نشان‌دهنده مدل پارادایمی شادی سازمانی می‌باشد.

در نظریه‌پردازی بنیادی، تلفیق داده‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. در فرایند پژوهش پس از گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل و تفسیر آن‌ها نوبت به ارائه مدل، نتیجه‌گیری و جمع‌بندی پژوهش می‌رسد. در گام اول با بررسی وضعیت موجود، داده‌های به دست آمده در ۱۵ مقوله فرعی طبقه‌بندی



شکل ۱. مدل پارادایمی پژوهش شادی سازمانی

Figure 1. Organizational Happiness Research Paradigm Model

سؤال مطرح شده، مدل داده‌بنیاد ارائه شده را از ۷ منظر متفاوت بررسی می‌کنند، برای ارزیابی نظر این ۱۳ فرد خبره از آزمون T هتلینگ استفاده می‌شود. نتایج این آزمون در جدول (۴) ارائه شده است.

در نهایت به‌منظور ارزیابی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، پژوهشگر هفت سؤال با پاسخ‌های طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت در خصوص کیفیت مدل مفهومی ارائه شده با رویکرد داده‌بنیاد مطرح کرده و در اختیار ۱۳ نفر از افراد خبره قرار داده است. از آنجایی که ۷

جدول ۴. نتایج آزمون T هتلینگ

Table 4. The Results of Hotelling's T Test

انحراف	میانگین	پرسش	آزمون T هتلینگ	سطح معناداری
معیار			آماره F	
۰/۷۱۲	۴/۲۸۳	مفاهیم ارائه شده در مدل، از داده‌های بررسی شده تولید شده است.		
۰/۷۴۳	۴/۱۴۹	مفاهیم درست تشخیص داده شده است و به شکلی نظام‌مند به هم مرتبط شده است.		
۰/۸۰۱	۴/۲۱۴	در مفاهیم و مقوله‌ها پیوندهای مفهومی وجود دارد و مقوله‌ها به خوبی تدوین شده‌اند.		
۰/۷۸۵	۴/۸۷۱	نظریه چنان تدوین شده است که تغییر شرایط متفاوت را در بر می‌گیرد.	۱۴/۶۷۱	۰/۰۲۱
۰/۷۲۰	۳/۹۸۵	شرایط کلان‌تری که ممکن است بر پدیده (مدل بومی بازاریابی دیجیتال در کسب‌وکارهای کوچک خرده‌فروشی آنلاین) اثر گذارد، تشریح شده است.		
۰/۸۴۱	۴/۰۴۴	برای تغییر فرایندی، در نظریه فکری شده است.		
۰/۷۲۷	۴/۱۰۲	یافته‌های نظری، به نظر با اهمیت می‌رسد.		

خبره در سطح بالایی ارزیابی می‌شود. لذا، می‌توان عنوان کرد که از نقطه‌نظر افراد خبره آگاه در زمینه موضوع مورد بررسی در پژوهش حاضر، مدل داده‌بنیاد ارائه شده از کیفیت بالایی برخوردار می‌باشد.

تحلیل توصیفی و شاخص‌های مرکزی (میانگین، کمینه و بیشینه) و پراکندگی (انحراف معیار و دامنه تغییرات) متغیرهای اصلی پژوهش در جدول (۵) ارائه شده است.

مقادیر میانگین هر ۷ سؤال مورد ارزیابی از عدد ۳ (برابر با «نظری ندارم» یا مقدار «متوسط» در پرسشنامه) بیشتر می‌باشد و همچنین مقدار انحراف معیار مقادیر به دست آمده، کمتر از ۱ می‌باشد و از سوی دیگر، مقدار آماره F (۱۴/۶۷۱) در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ (۰/۰۲۱) معنادار می‌باشد، لذا می‌توان دریافت که نتایج حاصل از هر ۷ سؤال، از مقدار میانگین ۳، اختلاف معناداری دارد؛ بنابراین میزان مقبولیت هر ۷ سؤال که میزان کیفیت مدل داده‌بنیاد را سنجش می‌کنند، از نظر افراد

جدول ۵. تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

Table 5. Descriptive Analysis of Research Variables

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	کمینه	بیشینه	واریانس	دامنه تغییرات	انحراف معیار
استراتژی‌های سازمان	۳۸۲	۴/۰۳۶	۲/۵۰۰	۵/۰۰۰	۰/۳۱۴	۲/۵۰۰	۰/۵۶۰
تکنولوژی	۳۸۲	۳/۵۷۱	۲/۵۰۰	۴/۷۵۰	۰/۲۹۰	۲/۲۵۰	۰/۵۳۸
زندگی شخصی	۳۸۲	۳/۷۳۹	۲/۲۵۰	۵/۰۰۰	۰/۳۷۳	۲/۷۵۰	۰/۶۱۱
شرایط رفاهی	۳۸۲	۳/۶۱۸	۱/۷۵۰	۵/۰۰۰	۰/۴۱۱	۲/۲۵۰	۰/۶۴۱
شرایط روحی - روانی	۳۸۲	۳/۹۴۳	۲/۳۳۳	۵/۰۰۰	۰/۳۹۲	۲/۶۶۶	۰/۶۲۶
عدالت	۳۸۲	۳/۹۱۰	۲/۰۰۰	۵/۰۰۰	۰/۴۳۷	۳/۰۰۰	۰/۶۶۱
فرهنگ سازمانی	۳۸۲	۳/۸۵۱	۲/۰۲۳	۵/۰۰۰	۰/۴۱۲	۲/۸۰۱	۰/۵۹۱
اشتباک	۳۸۲	۳/۷۶۳	۲/۲۰۱	۵/۰۰۰	۰/۴۷۸	۲/۵۵۶	۰/۶۲۵
توانمندسازی	۳۸۲	۳/۶۷۱	۲/۵۰۰	۵/۰۰۰	۰/۴۰۱	۳/۰۰۰	۰/۶۵۱
مدیریت منابع انسانی	۳۸۲	۴/۴۰۱	۲/۵۰۰	۵/۰۰۰	۰/۴۵۱	۲/۵۰۰	۰/۶۴۴
برنامه‌ریزی	۳۸۲	۳/۳۴۱	۲/۲۵۰	۵/۰۰۰	۰/۴۳۳	۲/۲۵۰	۰/۵۲۲
زمینه‌سازی ایجاد شادی	۳۸۲	۳/۳۸۱	۲/۵۰۰	۵/۰۰۰	۰/۳۹۱	۲/۵۰۰	۰/۶۰۱
آموزش	۳۸۲	۴/۰۱۱	۲/۰۰۰	۵/۰۰۰	۰/۴۲۰	۲/۷۵۰	۰/۶۱۱
سلامت و ایمنی	۳۸۲	۳/۳۲۲	۲/۵۰۰	۵/۰۰۰	۰/۴۸۷	۲/۵۰۰	۰/۵۷۰
رضایت شغلی	۳۸۲	۳/۴۱۹	۲/۲۰۱	۵/۰۰۰	۰/۴۶۱	۲/۲۵۰	۰/۶۰۱

متغیرهای پژوهش جهت تدوین مدل اندازه‌گیری متغیرهای مستقل و وابسته و نیز تبیین هرچه بهتر آن‌ها و در نهایت تبیین مدل معادله ساختاری استفاده می‌گردد. یعنی ساختار زیر بنایی متغیرها و عامل‌های مربوط به آن‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد آزمون قرار می‌گیرد. همچنین برازش مدل اندازه‌گیری متغیرهای مستقل و وابسته از طریق تحلیل عاملی تأییدی که یکی از کاربردهای مدل معادلات ساختاری است، بررسی می‌گردد. بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. همچنین اگر بار عاملی یک شاخص منفی باشد، نشان‌دهنده تأثیر منفی آن در تبیین سازه مربوطه می‌باشد. به بیان دیگر سؤال مربوط به آن شاخص به صورت معکوس طراحی شده است. طبق گفته هالند در سال ۱۹۹۹ ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/4$ می‌باشد و طبق نظر هیر در سال ۲۰۰۶ ملاک بارهای عاملی بالای $0/7$ می‌باشد.

براساس داده‌های مندرج در جدول (۵) مشخص است ۳۸۲ داده صحیح پیرامون متغیرهای پژوهش گردآوری شده است. میانگین نمرات متغیرهای بین $3/5$ تا $4/0$ بوده است که در این بین مدیریت منابع انسانی بیشترین و سلامت و ایمنی کمترین میانگین را دارند. میزان پراکندگی از لحاظ شاخص دامنه تغییرات زیاد نبوده و بین $2/2$ تا $3/0$ را در بر گرفته است. از نظر شاخص انحراف معیار نیز به ترتیب بیشترین و کمترین انحراف معیار را متغیرهای عدالت و برنامه‌ریزی دارا می‌باشند.

به منظور پی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا تلیخیص مجموعه‌ای از داده‌ها از تحلیل عاملی استفاده می‌گردد. داده‌های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرهاست. تحلیل عاملی متغیرهای وابسته از قبل تعیین شده‌ای ندارد. موارد استفاده تحلیل عاملی را به دودسته کلی می‌توان تقسیم کرد: الف) مقاصد اکتشافی و ب) مقاصد تأییدی چون این پژوهش براساس ادبیات نظری دارای یک پیش مدل مفهومی است که محقق درصدد بررسی آن جهت تأیید نهایی می‌باشد از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌گردد. لذا در این قسمت، از تحلیل عاملی تأییدی بر روی

جدول ۶. جدول ضرایب عاملی

Table 6. Table of Factor Coefficients

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	گویه	بارهای عاملی اولیه	بارهای عاملی ثانویه
		q01	-/۰۸۶۳	-/۰۸۶۱
		q02	-/۰۸۶۸	-/۰۸۶۷
		q03	-/۰۸۶۳	-/۰۸۶۱
		q04	-/۰۸۳۲	-/۰۸۳۱
		q05	-/۰۸۲۵	-/۰۸۲۳
		q06	-/۰۸۲۸	-/۰۸۲۷
		q07	-/۰۸۱۸	-/۰۸۱۸
	استراتژی‌های سازمان	q08	-/۰۸۵۳	-/۰۸۵۴
		q09	-/۰۸۶۰	-/۰۸۶۱
		q10	-/۰۸۷۶	-/۰۸۷۶
	شرایط زمینه‌ای	q11	-/۰۸۸۱	-/۰۸۸۱
		q12	-/۰۸۳۷	-/۰۸۳۷
		q13	-/۰۸۴۲	-/۰۸۴۲
		q14	-/۰۸۳۵	-/۰۸۳۶
		q15	-/۰۷۹۸	-/۰۷۹۸
		q16	-/۰۷۹۸	-/۰۷۸۴
		q17	-/۰۸۲۵	-/۰۸۲۹
		q18	-/۰۸۲۱	-/۰۸۲۴
	تکنولوژی	q19	-/۰۸۲۲	-/۰۸۱۸
		q20	-/۰۷۹۶	-/۰۷۸۸
		q21	-/۰۹۱۱	-/۰۹۱۰

ادامه جدول ۶. جدول ضرایب عاملی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	گویه	بارهای عاملی اولیه	بارهای عاملی ثانویه
زندگی شخصی		q22	۰/۸۴۸	۰/۹۷۴
		q23	۰/۵۶۵	حذف
		q24	۰/۵۵۲	حذف
		q25	۰/۶۰۷	حذف
		q26	-۰/۶۱۳	حذف
		q27	۰/۷۵۴	۰/۷۵۸
		q28	۰/۶۷۳	حذف
		q29	۰/۸۶۹	۰/۸۶۷
شرایط علی		q30	۰/۸۸۰	۰/۸۶۶
		q31	۰/۸۶۲	۰/۸۶۱
		q32	-۰/۱۳۳	حذف
		q33	۰/۸۹۱	۰/۸۹۴
		q34	۰/۸۳۹	۰/۸۶۷
		q35	۰/۷۱۱	۰/۷۶۵
		q36	۰/۷۶۷	۰/۷۸۲
		q37	-۰/۵۴۸	حذف
شرایط رفاهی		q38	-۰/۴۷۵	حذف
		q39	-۰/۴۵۴	حذف
		q40	-۰/۶۷۵	حذف
		q41	-۰/۵۵۵	حذف
		q42	-۰/۵۴۱	حذف
		q43	-۰/۶۰۷	حذف
		q44	-۰/۶۹۴	حذف
		q45	-۰/۶۸۶	حذف
		q46	-۰/۷۱۸	حذف
		q47	-۰/۳۱۷	حذف
مؤلفه روحی و روانی		q48	-۰/۵۲۴	حذف
		q49	-۰/۴۹۶	حذف
		q50	-۰/۵۴۹	حذف
		q51	-۰/۶۵۰	حذف
		q52	-۰/۵۴۵	حذف
		q53	-۰/۴۹۶	حذف
		q54	-۰/۴۸۸	حذف
		q55	-۰/۴۹۷	حذف
شرایط علی		q56	-۰/۵۶۸	حذف
		q57	-۰/۵۸۶	حذف
		q58	-۰/۶۱۱	حذف
		q59	۰/۸۲۳	۰/۸۳۱
		q60	۰/۸۲۶	۰/۸۲۹
		q61	۰/۸۳۹	۰/۸۳۷
		q62	۰/۸۱۷	۰/۸۱۴
		q63	۰/۸۰۳	۰/۸۲۴
عدالت		q64	۰/۸۳۴	۰/۸۴۰
		q65	۰/۷۸۸	۰/۷۹۷

ادامه جدول ۶. جدول ضرایب عاملی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	گویه	بارهای عاملی اولیه	بارهای عاملی ثانویه
		q66	۰/۷۴۰	۰/۷۵۴
		q67	۰/۷۳۷	۰/۷۱۳
		q68	۰/۷۹۴	۰/۸۰۷
		q69	۰/۸۶۸	۰/۸۶۴
		q70	۰/۵۸۶	حذف
		q71	۰/۷۱۲	۰/۷۴۹
		q72	۰/۷۰۶	۰/۷۲۵
		q73	۰/۴۹۹	حذف
		q74	۰/۶۹۰	حذف
		q75	۰/۶۴۱	حذف
		q76	۰/۷۹۹	۰/۸۵۲
		q77	۰/۷۴۱	۰/۷۵۱
		q78	۰/۶۸۷	حذف
		q79	۰/۸۰۷	۰/۸۱۹
		q 80	۰/۷۸۷	۰/۷۹۸
		q81	۰/۴۳۵	حذف
		q82	۰/۴۶۱	حذف
		q83	۰/۴۵۸	حذف
		q84	۰/۳۱۲	حذف
		q85	۰/۴۳۵	حذف
		q86	۰/۷۵۴	۰/۸۷۰
		q87	۰/۶۷۴	حذف
		q88	۰/۷۹۰	۰/۸۴۴
		q89	۰/۶۸۶	حذف
		q90	۰/۰۱۰	حذف
		q91	۰/۷۰۹	۰/۷۸۵
		q92	۰/۶۸۷	حذف
		q93	۰/۵۷۱	حذف
		q94	۰/۵۴۴	حذف
		q95	۰/۶۱۸	حذف
		q96	۰/۶۱۴	حذف
		q97	۰/۵۱۲	حذف
		q98	۰/۱۶۹	حذف
		q99	۰/۱۰۹	حذف
		q100	۰/۱۴۸	حذف
		q101	۰/۱۲۴	حذف
		q102	۰/۱۴۰	حذف
		q103	۰/۰۰۹	حذف
		q104	۰/۰۵۴	حذف
		q105	۰/۱۶۶	حذف
		q106	۰/۲۳۷	حذف
		q107	۰/۱۴۹	حذف
		q108	۰/۱۶۵	حذف
		q109	۰/۱۸۶	حذف

شرایط علی

فرهنگ‌سازمانی

پدیده محوری

اشتیاق

ادامه جدول ۶. جدول ضرایب عاملی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	گویه	بارهای عاملی اولیه	بارهای عاملی ثانویه
اشتیاق		q110	۰/۱۸۶	حذف
		q111	۰/۰۶۶	حذف
		q112	۰/۱۲۳	حذف
		q113	۰/۱۲۴	حذف
		q114	۰/۰۳۵	حذف
		q115	۰/۰۲۸	حذف
		q116	۰/۰۴۰	حذف
		q117	۰/۱۳۴	حذف
		q118	۰/۱۱۸	حذف
		q119	۰/۰۵۶	حذف
		Q120	-۰/۰۷۳	حذف
		پدیده محوری		q121
q122	۰/۷۶۸			۰/۷۷۴
q123	۰/۸۰۷			۰/۸۲۰
q124	۰/۸۰۶			۰/۸۰۵
q125	۰/۷۶۱			۰/۷۵۷
q126	۰/۸۶۶			۰/۸۶۳
q127	۰/۷۹۰			۰/۸۰۲
q128	۰/۸۰۳			۰/۷۹۷
q129	۰/۸۷۹			۰/۸۷۰
q130	۰/۵۵۸			حذف
q131	۰/۸۴۲			۰/۸۳۶
q132	۰/۷۰۵			۰/۷۱۸
توانمندسازی		q133	۰/۶۹۶	حذف
		q134	۰/۰۳۸	حذف
		q135	۰/۰۸۱	حذف
		q136	۰/۰۳۰	حذف
		q137	۰/۱۰۲	حذف
		q138	۰/۱۱۵	حذف
		q139	۰/۱۱۶	حذف
		q140	۰/۱۶۹	حذف
		q141	۰/۱۴۹	حذف
		q142	۰/۰۴۸	حذف
		q143	۰/۱۰۸	حذف
		راهبردها و اقدامات		q144
q145	۰/۰۶۵			حذف
q146	۰/۱۱۹			حذف
q147	۰/۷۹۲			۰/۷۹۹
q148	۰/۷۸۶			۰/۷۸۵
q149	۰/۸۷۴			۰/۸۸۴
q150	۰/۷۹۸			۰/۸۱۳
q151	۰/۸۱۱			۰/۸۲۸
q152	۰/۸۳۳			۰/۸۴۳
q153	۰/۷۲۹			۰/۷۳۴
q154	۰/۸۰۶			۰/۸۱۶
مدیریت منابع انسانی				

ادامه جدول ۶. جدول ضرایب عاملی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	گویه	بارهای عاملی اولیه	بارهای عاملی ثانویه
		q155	۰/۸۱۲	۰/۸۲۳
		q156	۰/۷۸۹	۰/۸۰۱
		q157	۰/۷۹۶	۰/۷۹۹
		q158	۰/۸۴۳	۰/۸۳۸
		q159	۰/۸۲۲	۰/۸۲۶
		q160	۰/۸۱۷	۰/۸۲۳
		q161	۰/۷۱۰	۰/۷۱۴
	مدیریت منابع انسانی	q162	۰/۷۸۲	۰/۷۸۱
		q163	۰/۷۶۹	۰/۷۷۴
		q164	۰/۷۲۵	۰/۷۲۳
		q165	۰/۷۵۰	۰/۷۴۱
	راهنماها و اقدامات	q166	۰/۶۶۵	حذف
		q167	۰/۶۲۳	حذف
		q168	۰/۷۸۶	۰/۷۸۸
		q169	۰/۸۰۲	۰/۸۰۱
		q170	۰/۸۲۷	۰/۸۲۸
		q171	۰/۷۴۵	۰/۷۴۵
		q172	--/۱۱۵	حذف
	برنامه‌ریزی	q173	۰/۸۰۶	۰/۸۰۸
		q174	۰/۸۳۳	۰/۸۳۲
		q175	۰/۸۶۳	۰/۸۶۴
		q176	۰/۷۸۴	۰/۷۸۷
		q177	۰/۸۴۰	۰/۸۸۵
		q178	۰/۳۴۸	حذف
		q179	۰/۸۲۰	۰/۹۱۲
	زمینه‌سازی ایجاد شادی	q180	۰/۸۳۱	۰/۸۸۳
		q181	۰/۶۷۵	حذف
		q182	۰/۶۵۸	حذف
		q183	۰/۶۷۰	حذف
		q184	۰/۷۰۳	۰/۷۰۳
		q185	۰/۸۳۲	۰/۸۳۲
		q186	۰/۱۴۳	حذف
		q187	۰/۸۰۶	۰/۸۰۶
	شرایط مداخله‌گر	q188	۰/۸۸۰	۰/۸۸۱
	آموزش	q189	۰/۸۷۴	۰/۸۷۵
		q190	۰/۸۶۵	۰/۸۶۴
		q191	۰/۸۴۴	۰/۸۴۳
		q192	۰/۱۶۲	حذف
		q193	۰/۰۱۱	حذف
		q194	--/۰۹۵	حذف
		q195	--/۰۹۹	حذف
	سلامت و ایمنی	q196	۰/۱۲۷	حذف
		q197	۰/۳۸۶	حذف

ادامه جدول ۶. جدول ضرایب عاملی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	گویه	بارهای عاملی اولیه	بارهای عاملی ثانویه
سلامت و ایمنی		q198	-/۸۴۱	۰/۹۰۵
		q199	-/۸۸۵	۰/۹۳۷
		Q200	-/۳۱۵	حذف
		q201	-/۳۰۹	حذف
		q202	-/۴۸۵	حذف
		q203	-/۳۱۵	حذف
رضایت شغلی		q204	-/۳۰۹	حذف
		q205	-/۴۶۴	حذف
		q206	-/۵۳۰	حذف
		q207	-/۷۱۳	۰/۷۰۹
		q208	-/۷۷۸	۰/۷۸۷
		q209	-/۸۱۱	۰/۸۳۰
شرایط مداخله‌گر		q210	-/۷۴۰	۰/۷۳۹
		q211	-/۷۴۵	۰/۷۴۳
		q212	-/۶۱۶	حذف
		q213	-/۸۰۸	۰/۸۲۰
		q214	-/۸۵۶	۰/۸۷۲
		q215	-/۷۷۵	۰/۷۹۳
		q216	-/۷۵۰	۰/۷۷۱
		q217	-/۸۰۰	۰/۸۱۹
		q218	-/۷۸۵	۰/۷۸۴
		q219	-/۷۴۸	۰/۷۵۴
رضایت شغلی		q220	-/۳۶۷	حذف
		q221	-/۶۳۷	حذف

برآوردی را برای پایایی براساس همبستگی درونی را ارائه می‌دهد اگر این شاخص برای مطالعه تأییدی بیش از ۰/۷ هم باشد بلوک همگن در نظر گرفته می‌شود.

سوالاتی که بار عاملی کمتر از ۰/۷ دارند باید حذف می‌شوند پس به دلیل بر هم زدن آزمون همگن بودن از مدل اندازه‌گیری انعکاسی ما حذف می‌شوند.

شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان‌دهنده یک سنت قوی در جامعه مدل‌سازی معادلات ساختاری است که

جدول ۷. پایایی آلفای کرونباخ

Table 7. Descriptive Analysis of Research Variables

متغیر	تعداد	آزمون پایایی آلفای کرونباخ
آموزش	۳۸۲	۰/۹۲۴
استراتژی سازمان	۳۸۲	۰/۹۷۲
اشتیاق	۳۸۲	۰/۸۷۰
برنامه‌ریزی	۳۸۲	۰/۹۲۳
توانمندسازی	۳۸۲	۰/۹۴۸
تکنولوژی	۳۸۲	۰/۹۱۲
رضایت شغلی	۳۸۲	۰/۹۴۴
روحي روانی	۳۸۲	۰/۹۷۱
زمینه‌سازی ایجاد شادی	۳۸۲	۰/۸۷۴
زندگی شخصی	۳۸۲	۰/۷۴۸

ادامه جدول ۷. پایایی آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد	آزمون پایایی آلفای کرونباخ
سلامت و ایمنی	۳۸۲	۰/۹۰۸
شرایط رفاهی	۳۸۲	۰/۹۴۲
عدالت	۳۸۲	۰/۹۵۰
فرهنگ‌سازمانی	۳۸۲	۰/۹۰۸
مدیریت منابع انسانی	۳۸۲	۰/۹۶۸

برای تعیین پایایی‌سازه‌ها در این پژوهش از روش پایایی مرکب (CR) استفاده شد. در صورتی که مقدار CR برای سازه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد، پایایی قابل‌قبولی را نشان می‌دهند و هرچه این مقدار برای یک سازه به یک نزدیک‌تر باشد، پایایی آن سازه بیش‌تر است. پایایی ترکیبی برخلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است و معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد.

متغیرهای موردنظر از پایایی درونی لازم برخوردار هستند همان‌طور که در جدول (۶) مشخص است مقدار پایایی آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها حاضر در مدل پژوهش بیش از ۰/۷ است بنابراین متغیر از پایایی آلفای کرونباخ لازم برخوردار است.

پایایی ترکیبی

با توجه به اینکه آلفای کرونباخ برآورد سخت‌گیرانه‌ای از پایه سازگاری درونی متغیر مکنون ارائه می‌دهد در مدل‌های مسیر PLS از یک سنجی دیگر به نام پایه مرکب استفاده می‌شود.

جدول ۸. پایایی دلون گلدشتاین (پایایی ترکیبی)

Table 8. Delvin Goldstein's Reliability (Composite Reliability)

متغیر	ضریب پایایی (rho-A)	ضریب پایایی اشتراکی	ضریب پایایی ترکیبی CR > 0.7: (CR)
آموزش	۰/۹۲۷	۰/۶۹۱	۰/۹۴۰
استراتژی سازمان	۰/۸۰۲	۰/۷۱۵	۰/۹۷۴
اشتیاق	۰/۸۷۵	۰/۶۵۸	۰/۹۰۶
برنامه‌ریزی	۰/۹۲۴	۰/۶۵۲	۰/۹۳۷
توانمندسازی	۰/۹۶۳	۰/۶۳۸	۰/۹۵۵
تکنولوژی	۰/۹۹۷	۰/۶۸۳	۰/۹۲۸
رضایت شغلی	۰/۹۵۸	۰/۶۱۸	۰/۹۵۱
روخی روانی	۰/۹۰۹	۰/۶۴۷	۰/۹۷۲
زمینه‌سازی ایجاد شادی	۰/۸۷۴	۰/۷۹۸	۰/۹۲۲
زندگی شخصی	۰/۳۹۰	۰/۷۶۶	۰/۸۶۶
سلامت و ایمنی	۰/۹۱۳	۰/۸۴۴	۰/۹۴۲
شرایط رفاهی	۰/۹۲۸	۰/۶۹۶	۰/۹۴۸
عدالت	۰/۹۷۱	۰/۶۵۸	۰/۹۵۵
فرهنگ‌سازمانی	۰/۹۱۲	۰/۵۷۸	۰/۹۲۵
مدیریت منابع انسانی	۰/۹۷۰	۰/۶۳۷	۰/۹۷۱

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری

این آزمون از طریق شاخص اشتراک یا روایی متقاطع محاسبه می‌شود. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. براساس نتایج این آزمون مقادیر مثبت بوده و نشان از کیفیت مدل اندازه‌گیری دارند.

متغیرهای موردنظر از پایایی درونی لازم برخوردار هستند همان‌طور که در جدول (۷) مشخص است مقدار پایه مرکب برای تمام متغیرها حاضر در مدل پژوهش بیش از ۰/۷ است بنابراین متغیر از پایایی مرکب و اشتراکی لازم برخوردار است.

جدول ۹. شاخص اشتراکی روایی متقاطع

Table 8. Common Index of Cross-Validation

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
آموزش	۱۵۳۳/۰۰۰	۱۵۳۳/۰۰۰	
استراتژی سازمان	۳۲۸۵/۰۰۰	۳۲۸۵/۰۰۰	
اشتیاق	۱۰۹۵/۰۰۰	۸۳۴/۰۶۵	۰/۲۳۸
برنامه‌ریزی	۱۷۵۲/۰۰۰	۸۹۹/۰۴۱	۰/۴۸۷
توانمندسازی	۲۶۸۲/۰۰۰	۲۵۹۳/۰۰۸	۰/۰۱۳
تکنولوژی	۱۳۱۴/۰۰۰	۱۳۱۴/۰۰۰	
رضایت شغلی	۲۶۲۸/۰۰۰	۲۳۹۴/۵۶۴	۰/۰۸۹
روحي روانی	۴۱۶۱/۰۰۰	۴۱۶۱/۰۰۰	
زمینه‌سازی ایجاد شادی	۶۵۷/۰۰۰	۶۵۷/۰۰۰	
زندگی شخصی	۴۳۸/۰۰۰	۴۳۸/۰۰۰	
سلامت و ایمنی	۶۵۷/۰۰۰	۵۸۷/۲۸۷	۰/۱۰۶
شرایط رفاهی	۱۷۵۲/۰۰۰	۱۷۵۲/۰۰۰	
عدالت	۲۴۰۹/۰۰۰	۲۴۰۹/۰۰۰	
فرهنگ‌سازمانی	۱۹۷۱/۰۰۰	۱۹۷۱/۰۰۰	
مدیریت منابع انسانی	۴۱۶۱/۰۰۰	۲۱۱۶/۴۰۰	۰/۴۹۱

لذا مقدار معیار GOF برابر است با: ۰/۶۸۵
با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. حصول مقدار به دست آمده برای این معیار نشان از برآزش قوی مدل کلی پژوهش دارد.

با توجه به گفته رینگل در سال ۲۰۱۳ اگر مقدار ۰/۳۵ > GOF یعنی کیفیت مدل به ۹۷٪ کوواریانس‌ها می‌رسد

با توجه به سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای کیفیت مدل ساختاری معرفی شده است.

$$R^2 = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} \quad (1)$$

فرمول (۱) از میانگین مقادیر اشتراکی *Communalities* میزان میانگین مقادیر اشتراکی برای مدل ساخته شده است. به دست می‌آید. مقدار ۰/۴۳۳ از میانگین مقادیر اشتراکی برای مدل ساخته شده است. به دست می‌آید. مقدار ۰/۲۷۴ از میانگین مقادیر اشتراکی برای مدل ساخته شده است. به دست می‌آید.

جدول ۱۰. خلاصه نتایج

Table 9. Summary of Results

نتیجه	آماره t	β استاندارد شده	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین
تأیید	۲/۴۳۴	۰/۳۳۲	توانمندسازی	عدالت
تأیید	۳/۱۲۳	۰/۴۳۴	توانمندسازی	فرهنگ‌سازمانی
تأیید	۲/۹۶۵	۰/۴۱۳	توانمندسازی	شرایط روحی روانی
تأیید	۲/۷۳۲	۰/۳۲۲	توانمندسازی	شرایط رفاهی
تأیید	۴/۳۴۴	۰/۴۱۲	توانمندسازی	زندگی شخصی
تأیید	۲/۴۳۵	۰/۳۴۴	اشتیاق	عدالت
تأیید	۲/۴۲۳	۰/۵۴۳	اشتیاق	فرهنگ‌سازمانی
تأیید	۲/۹۶۵	۰/۳۲۲	اشتیاق	شرایط روحی روانی
تأیید	۲/۷۳۲	۰/۴۷۷	اشتیاق	شرایط رفاهی
تأیید	۳/۲۱۱	۰/۴۱۲	اشتیاق	زندگی شخصی
تأیید	۳/۴۱۴	۰/۶۵۸	برنامه‌ریزی	اشتیاق
تأیید	۳/۹۲۳	۰/۳۸۷	مدیریت منابع انسانی	اشتیاق
تأیید	۲/۴۴۴	۰/۵۷۸	برنامه‌ریزی	توانمندسازی
تأیید	۴/۷۶۵	۰/۴۸۷	مدیریت منابع انسانی	توانمندسازی
تأیید	۳/۳۲۳	۰/۶۵۱	برنامه‌ریزی	استراتژی سازمان

ادامه جدول ۱۰. خلاصه نتایج

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	β استاندارد شده	آماره t	نتیجه
تکنولوژی	برنامه‌ریزی	۰/۳۹۸	۳/۸۷۶	تأیید
زمینه‌سازی ایجاد شادی	برنامه‌ریزی	۰/۳۲۴	۳/۸۲۶	تأیید
آموزش	برنامه‌ریزی	۰/۳۷۴	۳/۴۶۷	تأیید
زمینه‌سازی ایجاد شادی	مدیریت منابع انسانی	۰/۳۵۰	۳/۴۶۷	تأیید
آموزش	مدیریت منابع انسانی	۰/۴۵۶	۵/۲۳۳	تأیید
برنامه‌ریزی	سلامت و ایمنی	۰/۳۶۵	۲/۳۲۲	تأیید
مدیریت منابع انسانی	سلامت و ایمنی	۰/۵۲۵	۴/۱۲۱	تأیید
برنامه‌ریزی	رضایت شغلی	۰/۵۱۲	۲/۸۷۶	تأیید
مدیریت منابع انسانی	رضایت شغلی	۰/۵۷۷	۲/۹۸۷	تأیید

مراجعه‌کنندگان است. ضرورت و اهمیت عدالت سازمانی، به دلیل نقش حائز اهمیت کارکنان در ارائه خدمات به مشتریان و جلب رضایت آن‌ها در زمینه مسائل پرسنلی، بیشتر مدنظر قرار می‌گیرد، زیرا رفتار عادلانه سازمان با کارکنان، منجر به تعامل و برخورد مناسب کارکنان سازمان با مشتریان و مراجعه‌کنندگان شده و در نهایت موجب افزایش وفاداری و رضایت آن‌ها می‌گردد که در بلندمدت ضامن بقای سازمان است. همچنین فرهنگ سازمانی عاملی کلیدی در توانمندسازی کارکنان به شمار می‌رود. همان‌گونه که در بسیاری از مدل‌های شناخته شده فرهنگ سازمانی نشان داده شده است، در فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی، امکان توانمندسازی کارکنان بسیار پایین است و کارکنان تنها دستورات مدیران ارشد را اجرا می‌کنند بدون این که نقشی در تصمیم‌گیری و آزادی عمل برای انجام وظایف شغلی داشته باشند. از طرف دیگر شرایط روحی-روانی در مشارکت کارکنان و تمایل آن‌ها برای اظهار عقیده تأثیر دارد. از سوی دیگر، زندگی شخصی کارکنان نیز بر تمایلات رفتاری آن‌ها تأثیر می‌گذارد که این امر میزان مشارکت آنان در تصمیمات و اقدامات سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتیجه به دست آمده در رابطه با تأثیر شرایط علی بر توانمندسازی کارکنان با نتایج محققان دیگر مطابقت دارد (محمد و عباد، ۲۰۱۹)؛ (چارلز و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج نشان داد که تمامی مؤلفه‌های شرایط علی اعم از عدالت، فرهنگ سازمانی، شرایط روحی روانی، زندگی شخصی و شرایط رفاهی بر اشتیاق شغلی تأثیر دارند. در رابطه با نتیجه به دست آمده باید اذعان داشت که اشتیاق شغلی تا حد زیادی تحت تأثیر اتمسفر و فرهنگ حاکم بر سازمان قرار می‌گیرد. در سازمان‌هایی با فرهنگ مشارکتی و جوسازمانی صمیمانه میزان اشتیاق کارکنان

با توجه به آماره تی برابر که بیشتر از ۱/۹۶ است، نتیجه می‌گیریم این فرضیات تأیید شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی انجام این پژوهش طراحی و تبیین الگوی شادی سازمانی در بین کارکنان وزارت نیرو است. براساس نتایج حاصل از تحلیل کیفی شش دسته از عوامل شامل عوامل علی، زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها و پدیده محوری شناسایی شد. براساس نتایج به دست آمده استراتژی‌های سازمان و تکنولوژی به‌عنوان شرایط زمینه‌ای تحقق شادی سازمانی شناسایی شد. در رابطه با شرایط علی، مقوله‌های فرعی زندگی شخصی، شرایط روحی روانی، شرایط رفاهی، عدالت و فرهنگ سازمان شناسایی شد. اشتیاق و توانمندسازی به‌عنوان پدیده محوری شناسایی شدند. همچنین مدیریت منابع انسانی و برنامه‌ریزی به‌عنوان راهبرد اصلی در رابطه با شادی سازمانی شناسایی شد. همچنین زمینه‌سازی شادی و آموزش به‌عنوان شرایط مداخله‌گر در مدل نهایی شادی سازمانی شناسایی شدند. در نهایت نتایج به دست آمده در الگوی پارادایمی نشان می‌دهد که رضایت شغلی و سلامت و ایمنی مهم‌ترین پیامدهای شادی سازمانی هستند. پس از شناسایی مؤلفه‌های دخیل در شادی سازمانی، رابطه بین مؤلفه‌های الگوی پارادایمی تئوری داده‌بنیاد با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی مورد ارزیابی قرار گرفت.

نتایج نشان داد که مؤلفه‌های شرایط علی اعم از عدالت، فرهنگ سازمانی، شرایط روحی روانی، زندگی شخصی و شرایط رفاهی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارند. امروزه عدالت سازمانی بیش از پیش مورد توجه مدیریت منابع انسانی قرار گرفته است، زیرا موفقیت هر سازمانی به خصوص سازمان‌های خدماتی، به نحوه تعامل کارکنان با مشتریان و

سیستم اطلاعات مدیریت، قدرت مدیریت ارشد سازمان جهت برنامه‌ریزی را به شکل قابل ملاحظه‌ای بهبود می‌بخشد. از سوی دیگر استراتژی‌های کلی سازمان بدون شک بر عملکرد مدیریت منابع انسانی نیز تأثیر خواهد گذاشت. تعریف چشم‌اندازهای استراتژیک و طرح‌های اقدام بر نحوه برنامه‌ریزی‌های سازمان تأثیر می‌گذارد و در عین حال، اقدامات تعریف شده بر مدیریت منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این یافته‌ها با نتایج به دست آمده در تحقیقات پیشین مطابقت دارد (محمد و عبدا، ...، ۲۰۱۹).

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که راهبردها (مدیریت منابع انسانی و برنامه‌ریزی) بر پیامدها (سلامت و رضایت شغلی) تأثیر مثبت و معناداری دارد. مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاست‌ها و اقدامات موردنیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان به‌ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان بستگی دارد. از آنجایی که سازمان به دست انسان طراحی و اداره می‌شود و انسان شاغل در کل سازمان موضوع اصلی مدیریت منابع انسانی هستند مسائل نیروی انسانی نمی‌تواند فقط به یک حوزه تخصصی محدود شود. در نتیجه تصمیمات و عملکرد مسئولان امور پرسنلی، در کلیه سطوح سازمانی و به تبع آن در عملکرد کلی سازمان تأثیر می‌گذارد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که اقدامات انجام شده جهت مدیریت منابع انسانی بر سلامت و رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. از طرف دیگر، نوع برنامه‌ریزی مدیران ارشد سازمان از لحاظ فراهم آوردن شرایط کاری مناسب، تأمین نیازهای کارکنان و پیروی از استانداردهای ایمنی شغلی بر سلامت کارکنان تأثیر گذاشته و این امر باعث ایجاد رضایت شغلی در کارکنان می‌شود. نتایج به دست آمده در رابطه با تأثیر راهبردها بر پیامدها با یافته‌های محققان پیشین مطابقت دارد (کاوایا همکاران، ۲۰۱۹)؛ (فیشر، ۲۰۱۰)؛ (محمد و عبدا، ...، ۲۰۱۹).

پیشنهادها

این پژوهش صرفاً در یک سازمان انجام شده است؛ لذا در تعمیم نتایج آن باید جنبه احتیاط را رعایت نمود. در رابطه با شرایط زمینه‌ای توسعه برنامه‌های جانشین پروری نیروی کار و تطبیق استراتژی‌های سازمان در رابطه با شرایط علی افزایش میزان مزایای مادی و پاداش‌ها و افزایش ارتباط بین مدیر و کارمند در رابطه با پدیده محوری افزایش اثربخشی مدیریت و کاهش غیبت‌ها از طریق سخت‌گیری نظارت در

افزایش می‌یابد؛ در مقابل در سازمان‌هایی با فرهنگ سلسله‌مراتبی و انعطاف‌ناپذیر، میزان اشتیاق شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. همچنین زندگی شخصی افراد در ایجاد اشتیاق شغلی و یا عدم اشتیاق شغلی نیز تأثیر دارد؛ چرا که تعارضات شغل و خانواده به شکل معنی‌داری باعث کاهش اشتیاق شغلی و در مقابل افزایش فرسودگی شغلی می‌شود. در نهایت باید اشاره کرد که عدالت سازمانی یک پیش‌بین بسیار مهم در رابطه با اشتیاق شغلی است. عدالت سازمانی نحوه رفتار مدیران ارشد با کارکنان رده‌های مختلف سازمانی را نشان می‌دهد. بر این اساس هنگامی که کارکنان، انصاف و عدالت مدیران ارشد را درک کنند (عدالت ادراک شده) در این صورت اشتیاق آن‌ها برای انجام وظائف شغلی بیشتر خواهد شد. نتیجه به دست آمده با نتایج محققان دیگر همخوانی دارد (لیندسای و جوانا، ۲۰۲۱)؛ (چارلز و همکاران، ۲۰۱۹).

نتایج تأثیر شرایط مداخله‌گر (زمینه‌سازی شادی و آموزش) و شرایط زمینه‌ای (استراتژی و تکنولوژی) بر راهبردها به اثبات رسید. در این بخش به بحث راجع به تأثیرگذاری شرایط مداخله‌گر بر راهبردها پرداخته می‌شود. اقداماتی که سازمان برای ایجاد یک جو شاد و با نشاط در دستور کار قرار می‌دهد به شکل مستقیمی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. اگرچه تمرکز مدیریت ارشد بر ایجاد یک محیط با نشاط و شاد سازمانی باشد در این صورت بهره‌وری دپارتمان مدیریت منابع انسانی نیز افزایش خواهد یافت. در عین حال نباید تأثیر آموزش بر مدیریت منابع انسانی را نادیده گرفت. آموزش کارکنان و مدیران امروزه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در نظر گرفته می‌شود. از طریق آموزش، شایستگی‌های کارکنان و مدیران بهبود می‌یابد و این امر بهره‌وری کلی نیروی انسانی را افزایش می‌دهد. نتایج به دست آمده با نتایج حاصله از پژوهش انجام شده توسط محققان دیگر همخوانی دارد (کاروالیا و همکاران، ۲۰۱۹)؛ (آنی، ۲۰۱۷).

همچنین نتایج به دست آمده حاکی از تأثیر استراتژی و فناوری (شرایط زمینه‌ای) بر راهبردها است. در رابطه با نتایج به دست آمده باید عنوان کرد که تکنولوژی‌های مختلف به خصوص سیستم‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی دارد. استفاده از تکنولوژی‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات سیستم‌های آموزش نیروی انسانی را بهبود می‌بخشد. در عین حال فناوری‌هایی چون ERP یا

از لطف و عنایت استادان محترم راهنما و مشاور به خصوص جناب آقای دکتر چناری که در مراحل متفاوت پژوهش راهنمایی و هدایت کرده و همچنین از مدیران محترمی که در بخش‌های مختلف وزارت نیرو در پاسخ به سؤالات پژوهش سعی و تلاش نموده‌اند، صمیمانه سپاسگزارم و سلامت و موفقیت برای همه آن‌ها از درگاه الهی خواستارم.

رابطه با شرایط مداخله‌گر اردوهای تفریحی خانوادگی و برگزاری رویداد ورزشی در رابطه با راهبردها بهبود سطح خودکنترلی و ایجاد نگرش خوش‌بینانه نسبت به آینده از طریق سبک رهبری تحول‌گرا در رابطه با پیامدها مشاوره به کارکنان در جهت پیشگیری از بیماری جسمی و روحی و رسیدگی به شکایت‌های کارکنان پیشنهاد می‌شود.

سپاسگزاری

References

- Algarni, M. A., & Alemeri, M. (2023). The role of employee engagement, job satisfaction and organizational commitment on happiness at work at a Saudi organization. *International Journal of Business and Management*, 18(2), 27. DOI: [10.5539/ijbm.v18n2p27](https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p27)
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565. DOI: [10.3390/ijerph20043565](https://doi.org/10.3390/ijerph20043565)
- Creswell, John W, & Plano Clark, Vicki L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Translators: Alireza Kiamansh & Javid Serai, Tehran: Ayij.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10. DOI: [10.4102/sajip.v37i1.946](https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946)
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Manegment Reviews*, 12(4), 384-412. DOI: [10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x)
- Hejazi, M., & Taghipour Farshi, F. (2015). Investigating the Effect of fun at Work on Human Resource Productivity (Case Study: Islamic Azad University, Tabriz Branch). *The Journal of Productivity Management*, 2(9), 77-92. (In Persian) Dor: [20.1001.1.27169979.1394.9.2.4.9](https://doi.org/20.1001.1.27169979.1394.9.2.4.9)
- Irtelli, F., & Gabrielli, F. (2023). *Happiness and Wellness: Biopsychosocial and Anthropological Perspectives*.
- JafarZadeh Varzi, M., Mehdizadeh Ashrafi, A., & Jahangir Fard, M. (2024). Presentation of the psychological dimensions of the organizational happiness model at the Ministry of Economic Affairs and Finance. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*, 11(1), 168-181. Doi: [10.32598/shenakht.11.1.168](https://doi.org/10.32598/shenakht.11.1.168)
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S., & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1685060. DOI: [10.1080/23311975.2019.1685060](https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1685060)
- McKee, A. (2018). *How to be happy at work: The power of purpose, hope, and friendship*. Harvard Business Press. <https://www.amazon.com/How-Be-Happy-Work-Friendship/dp/1633692256>
- Mmukherjee, U., & Saritha, S. R. (2024). Happiness at Work: a Systematic Literature Review. *International Journal of Research in Engineering Science and Management*, 7(5), 38-44. DOI: [10.5281/zenodo.11180911](https://doi.org/10.5281/zenodo.11180911)
- Mohammed, A., & Abdul, Q. (2019). Workplace happiness and positivity: Measurement, causes and consequences. *Int. J. Res. Eng. Appl. Manag*, 5, 42-48. DOI: [10.35291/2454-9150.2019.0007](https://doi.org/10.35291/2454-9150.2019.0007)
- Nelson, K. (2019). *The Science of Happiness in Possetive Psychology*. <https://positivepsychology.com/happiness/>
- Pourtaieb, N., MousavianAlenjagh, B., Ghanizadeh, S., & Dilmaghani, S. (2023). Social Vitality from the Perspective of Psychologists. *refahj*. 22(87), 6. Doi: [10.32598/refahj.22.87.4056.1](https://doi.org/10.32598/refahj.22.87.4056.1)
- Pryce-Jones, J. (2022). *Happiness at Work: Maximizing your Psychological Capital for Success*. Translated by Seyed Peyman Rahimi Nejad & Faezeh Barhaddi. psychology and art publications (In persian)

- Rahmi, F. (2019). Happiness at Workplace. In *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-Psychology* (pp. 32-40). Fakultas Ilmu Pendidikan. <https://doi.org/10.32698/25255>
- Rahmi, F. (2019, January). Happiness at workplace. In *International Conference of Mental Health, Neuroscience, and Cyber-psychology* (pp. 32-40). Fakultas Ilmu Pendidikan. (In Persian). <https://doi.org/10.32698/25255>
- Strauss, Anselm L., & Corbin, Juliet M. (2018). *Basics of Qualitative Research: : Basic Theory, Procedures and Methods*. Third Edition, Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88. DOI:10.5539/ass.v11n2p78
- Zarei Matin, H., & Haghdad, Z. (2011). *Happiness and vitality in the workplace and life first edition, Qom: Al -Hadi Publishing*. (In Persian)