



University of  
Sistan and Baluchestan



Iranian Academy of  
Management Sciences

## Presenting an Organizational Happiness Model Based on Teamwork Values

Akbar Minaei<sup>1</sup>, Adel Salavati<sup>2\*</sup>, Masoud Bastami<sup>3</sup>

1. Ph.D. Student, Department of public Administration, Sa.c. Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. E-mail:[s.heydari0814@gmail.com](mailto:s.heydari0814@gmail.com)
2. Associate Professor, Department of public Administration, Sa.c. Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. (Corresponding Author).  
E-mail:[a.salavati@iausdj.ac.ir](mailto:a.salavati@iausdj.ac.ir)
3. Assistant Professor, Department of public Administration, Sa.c. Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. E-mail:[m.bastami@rocketmail.com](mailto:m.bastami@rocketmail.com)

### Extended Abstract

#### Abstract

Today, considering the challenges that organizations face, creating a happy organization is one of the strategic needs for the organization's long-term success. The purpose of this study was to present an organizational happiness model based on team work values in Ardabil Province Gas Company. This research is applied in terms of purpose and in nature, it is mixed with a mixed exploratory-sequential design. The qualitative part was conducted with thematic analysis method based on Attride-Stirling (2001) and the quantitative part was conducted using the structural equation method with partial least squares technique to validate the research model. The target population of the research was experts aware of the research topic. In the qualitative part, a sample was selected with a purposeful approach up to the saturation stage 18 people and in the quantitative part, a sample was determined with the method of 20 samples for each identified component 350 people with a purposeful method. In order to collect and analyze data in the qualitative part, semi-structured interviews and in the quantitative part, researcher-made questionnaires were used, and for this purpose, Maxqda<sup>10</sup>, Spss<sup>24</sup> and SmartPLS<sup>3</sup> software were used. After analyzing the interviews, 227 basic themes, 35 organizing themes and finally 13 comprehensive themes affecting organizational happiness based on team work values were extracted, and finally the presented qualitative model was validated and approved. These results can be a basis for decisions of managers and planners in Ardabil Province Gas Company because organizational happiness is a platform for many strategic decisions and actions of the organization, strengthens organizational integrity, organizational and teamwork commitment, and also reduces job burnout and increases organizational productivity and employee creativity.

### **Case study**

case study: Ardabil Province Gas Company

#### **Introduction**

The success of any organization depends on various factors, one of the most important pillars of the success of any organization is the happiness and vitality of its employees. On a broader level, happiness has been and is for many societies and individuals and will probably be a goal as long as human societies exist in the world. Happiness is associated with a pleasant mood, positive emotions, positive well-being and positive attitudes, and the interest in happiness has spread to working life in recent years. It is thought that organizations where happy people work will have a better level of well-being and efficiency; success, performance and efficiency.

#### **Materials and Methods**

This study is of mixed nature qualitative-quantitative, with a descriptive-applied objective and an exploratory-sequential design. The qualitative part of the research was conducted to identify factors affecting organizational happiness based on team work values, based on thematic analysis based on the Attride-Stirling approach. The statistical population of the research in the qualitative part included some university professors, human resources managers of the gas company, and managers and deputies of the Ardabil Province Gas Company, and individuals with research and writings in the field of organizational happiness and familiar with the research topic. In order to select the sample, a non-random sampling method with a purposeful approach and the theoretical saturation technique were used, so that after conducting 15 interviews, the information obtained was repeated and to ensure saturation, the interviews continued up to 18 people. And using the Braun and Clark (2006) method, the qualitative analysis and research model were drawn. Qualitative data were collected through semi-structured interviews with experts in person and virtually. In the quantitative part of the research, the correlation index was validated using the structural equation modeling method with the partial least squares approach, the model levels and the relationship between the identified components. The statistical population in the quantitative part of the research included experts and people familiar with the research topic, including managers, deputies and experts of the Ardabil Province Gas Company. In the quantitative part of the research, based on the number of identified components 13 factors, at least 20 samples for each identified component, a sample size of 350 people was estimated with a purposeful approach. Quantitative data collection tool After identifying the factors affecting organizational happiness based on corporate values in the Ardabil Province Gas Company, a researcher-made questionnaire with 35 items was designed as a five-value Likert scale.

### **Discussion and Results**

In order to present a qualitative model of organizational happiness based on teamwork values in Ardabil Province Gas Company, it was necessary to first identify the influential components in this field. To this end, after analyzing the data obtained from the interviews, 227 basic themes were identified. After reviewing the basic themes several times and categorizing them, 35 organizing themes were finally summarized into 13 overarching themes. Several criteria are used to examine the fit of the structural model of the research, the first and most basic of which is the significance coefficients  $t$  or  $T$ -values. If the value of these numbers exceeds 1.96, it indicates the accuracy of the relationship between the components and, as a result, the confirmation of the relationships at a confidence level of 0.95. According to the results, it was determined that all the relationships in the model have a significant  $t$ -coefficient, which indicates the significance of the effect between the relationships and the fit of the model.

### **Conclusion**

Without a doubt, today, to create motivation, desirable behaviors, achieve organizational goals, increase human resource productivity, and ultimately achieve organizational happiness, top-level managers of the organization use new and efficient strategies. One of the strategies for promoting organizational happiness is to pay attention to the values of teamwork in the organization. In other words, in the absence of unity in the prevailing values and beliefs and adherence to the principles and rules that are a prerequisite for benefiting from today's advantages, or in the presence of a kind of dispersion of opinions among the members of the organization's teams, the organizational culture becomes vulnerable and makes it difficult to achieve goals.

**Keywords:** Organizational Happiness, Team Work, Interactions, Motivation

---

**Article Type:** Research Article

---

**Cite this article:** Minaei, A., Salavati, A., & Bastasmi, M. (2026). Presenting an Organizational Happiness Model Based on Teamwork Values. *Public Management Researches*, 19 (71), 193-224. (In Persian)

**DOI:**10.22111/JMR. 2025.50461.6299

**Received:** 09 Dec. 2024

**Revised:** 02 Feb. 2025

**Accepted:** 16 Feb. 2025

**Published online:** 21 Mar. 2026

© The Author(s).

**Publisher:** University of Sistan and Baluchestan

---





## ارائه مدل شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی

### اکبر مینایی<sup>۱</sup> - عادل صلواتی<sup>۲\*</sup> - مسعود بسطامی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. [s.heydari0814@gmail.com](mailto:s.heydari0814@gmail.com)
۲. نویسنده مسئول، دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. [a.salavati@iausdj.ac.ir](mailto:a.salavati@iausdj.ac.ir)
۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. [mbastami5@gmail.com](mailto:mbastami5@gmail.com)

### چکیده

امروزه با توجه به چالش‌هایی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند، ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت سازمان در بلندمدت می‌باشد. هدف از این مطالعه ارائه مدل شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی در شرکت گاز استان اردبیل بود. این تحقیق از نظرهدف کاربردی و از لحاظ ماهیت، آمیخته با طرح ترکیبی اکتشافی - متوالی است. بخش کیفی با روش تحلیل مضمون مبتنی بر ترید - استرلینگ (۲۰۰۱) و بخش کمی نیز با بهره‌گیری از روش معادلات ساختاری با تکنیک حداقل مربعات جزئی برای اعتبارسنجی مدل تحقیق انجام شد. جامعه هدف پژوهش، خبرگان آگاه به موضوع تحقیق بودند که در بخش کیفی نمونه‌ای با رویکرد هدفمند تا مرحله اشباع ۱۸ نفر انتخاب شد و در بخش کمی نمونه‌ای با روش ۲۰ نمونه به ازای هر مولفه شناسایی شده به تعداد ۳۵۰ نفر با شیوه هدفمند تعیین شد. به منظور جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و در بخش کمی از پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده شد و برای این منظور از نرم‌افزارهای *Maxqda10*، *Spss24* و *SmartPLS3* استفاده گردید. بعد از تحلیل مصاحبه‌ها، به استخراج ۲۲۷ مضمون پایه، ۳۵ مضمون سازمان‌دهنده و درنهایت ۱۳ مضمون فراگیر تاثیرگذار بر شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی منجر شد و درنهایت الگوی کیفی ارائه شده اعتبارسنجی و تایید شد. این نتایج می‌تواند مبنایی برای تصمیم‌های مدیران و برنامه‌ریزان در شرکت گاز استان اردبیل باشد چرا که شادابی سازمانی بستری برای بسیاری از تصمیم‌ها و اقدامات راهبردی سازمان، تقویت‌کننده یکپارچگی سازمانی، تعهد سازمانی و کار تیمی است و همچنین فرسودگی شغلی را کاهش و بهره‌وری سازمانی و خلاقیت کارکنان را افزایش می‌دهد.

**واژه‌های کلیدی:** شادمانی سازمانی، کار تیمی، تعاملات، انگیزش

مقاله مستخرج از رساله دکتری آقای اکبر مینایی است.

استناد: مینایی، اکبر؛ صلواتی، عادل؛ بسطامی، مسعود. (۱۴۰۵). ارائه مدل شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۱۹(۷۱)، ۱۹۳-۲۲۴.

DOI:10.22111/JMR.2025.50461.6299



تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۹ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸ تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

نوع مقاله: علمی پژوهشی ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان حق مؤلف © نویسندگان

## مقدمه

موفقیت هر سازمانی به عوامل مختلفی وابسته است، یکی از مهم‌ترین ارکان موفقیت هر سازمانی شادی و نشاط کارکنان آن سازمان است. در سطح وسیع‌تر شادی برای بسیاری از جوامع و تک تک افراد بوده و هست و احتمالاً تا زمانی که جوامع بشری در جهان وجود داشته باشند، این یک هدف خواهد بود ( *Hernández, Ripoll, Velazco & Hernández, 2020: 427*). شادی با خلق و خوی خوشایند، احساسات مثبت، بهزیستی مثبت و نگرش‌های مثبت همراه است و علاقه به شادی در سال‌های اخیر به زندگی کاری نیز سرایت کرده است. تصور می‌شود که سازمان‌هایی که در آن افراد شاد کار می‌کنند، از نظر رفاه و کارایی موفقیت، عملکرد و کارایی سطح بهتری خواهند داشت ( *Salas, Alegre & Guerrero, 2018: 149*). علاوه بر این، موجوش اوغلو و کایا<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) اظهار داشته‌اند که جو شاد می‌تواند بر سایر افراد درون سازمان نیز اثر بگذارد، مشروط به اینکه آن سازمان دارای کارکنان شادی باشد. همچنین شادی به طور قابل توجهی بر عملکرد شغلی افراد تأثیر می‌گذارد و کارکنانی که در سازمان احساس خوشبختی می‌کنند در محیط کار بهره‌وری بیشتری پیدا می‌کنند ( *Adabi, Hajiha & Khorshidi, 2021: 115*)؛ خلاق‌تر و سازنده‌تر هستند ( *Kamel, Martins, Pessanha, & Andrade, 2017: 1*)؛ و به موازات آن مؤثرتر، نوآورتر، پذیراتر، خوش‌بین‌تر و نوع دوست‌تر هستند ( *Ravina, Villena & Gutiérrez, 2017: 113*). افزون بر این کاهوسی و کوسی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) بیان کرده‌اند که شادی سازمانی برای بقای سازمان‌ها بسیار مهم است و سازمان‌هایی که در آن افراد با رضایت شغلی بالا کار می‌کنند را می‌توان به عنوان سازمان‌های شاد تعریف کرد، در حالی که سازمان‌هایی که در آنها احساسات منفی رایج است ممکن است کارایی خود را از دست بدهند. در همین راستا ربیعی و همکاران (۲۰۱۵) معتقد بودند افراد با سطوح بالای شادمانی سازمانی می‌توانند به راحتی با مشکلاتی که در سازمان با آن مواجه هستند کنار بیایند.

---

1. Moçoşoğlu & Kaya

2. Kahveci & Köse

اینکه سازمان‌ها می‌توانند شادی را تجربه کنند یا نه تا حدودی بستگی به جهت‌گیری‌های پیرامون آن دارد، برای مثال برخی استدلال می‌کنند که شادمانی سازمانی یک تصور غلط است، چرا که شادمانی یک ویژگی شخصیتی است و سازمان‌ها نمی‌توانند شخصیت داشته باشند. برخی دیگر معتقدند که شادمانی سازمانی ناشی از شادی افراد سازمان است یا حداقل به آن وابسته است و رویکرد سومی نیز وجود دارد که شادمانی را یک فضیلت سازمانی می‌پندارد ( Parvizi Aghdam, Etemadinia & Farshbaf Mani Sefat, 2022:183). با پذیرش این فرض که شادمانی یک فضیلت است و گزاره فضیلت بر این مبنا بنا نهاده شده است که فضایل سازمانی از نوع اکتسابی هستند و نه انتسابی و می‌توان آن‌ها را توسعه داد گرچه توسعه آن‌ها ساده و بدیهی نیست. لازم است فضایی که منجر به ساخت، شکل‌گیری و بهبود شادمانی سازمانی می‌شود تعریف و تبیین شود. از جمله این فضایل می‌توان به کار تیمی<sup>۱</sup> اشاره کرد، چرا که بر مبنای جنبش روابط انسانی<sup>۲</sup> که سابقه طولانی در روان‌شناسی کار و سازمان دارد گروه‌ها بر رفتار افراد در محل کار تأثیرگذار می‌گذارند (García, Peiró, Montañez, Kozusznik & Ortiz, 2020: 69). اما علیرغم اهمیت تیم‌ها در زندگی سازمانی، مطالعات در مورد کارگر شاد - مولد<sup>۳</sup> در سطح تیم‌های کاری و واحدهای کاری هنوز محدود است، علاوه بر این تحقیقات در مورد این موضوع اغلب بر ساختارهای واحد بهزیستی جمعی مانند عاطفه گروهی<sup>۴</sup> یا رضایت واحدکار<sup>۵</sup> تکیه کرده - است (Knight & Eisenkraft, 2015: 1214).

این مساله موجب شده است شادمانی در سازمان‌ها با آنچه جامعه از آن انتظار دارد فاصله بگیرد. در واقع سازمان‌های امروزی تا حدود زیادی به جای شادی نارحتی را ترویج می‌کنند، چرا که اساساً در ارتباط با شادی و شادمانی تصور غلطی دارند و در برخی مواقع منکر آن می‌شوند. در دهه‌های اخیر تحقیقات پرشماری پیرامون شادمانی سازمانی به ثبت رسیده است که به دو گروه دسته‌بندی می‌شوند. گروه اول به دنبال درک بهتری از چیستی شادمانی هستند و گروه دوم نیز آنهایی هستند که در جستجوی شناخت فواید و مزایای

1. Teamwork

2. Human relations movement

3. Happy-Productive Worker

4. Group affect

5. work-unit satisfaction

شادی هستند؛ و در این بین تحقیق مستدلی که مشخص کرده باشد شادمانی سازمانی مبتنی بر چه ارزش‌ها و فضایی شکل می‌گیرد؟ چگونه شکل می‌گیرد؟ یا اینکه ارزش‌های کار تیمی به‌عنوان یک فضیلت با ارزش سازمانی چگونه می‌تواند شادمانی سازمانی را خلق کند؟ انجام نشده است. از طرفی در بررسی شادمانی سازمانی، پژوهش‌ها بیشتر بر دو دیدگاه اصلی از پیش تعیین شده لذت‌گرایانه<sup>۱</sup> که به سازه‌های لذت‌گرا از جمله رضایت شغلی، احساسات توجه دارند و دیگری خوشبختی<sup>۲</sup> که به سازه‌های خوشبختی شامل تعامل، شکوفایی در کار متمرکز شده است و کمتر به دیدگاه سوم که شادمانی سازمانی را یک فضیلت اخلاقی سازمانی می‌داند پرداخته شده است. این در حالی است که در سایه عمل به فضائل موصوف است که شادمانی کارکنان شکل می‌گیرد، افزایش پیدا می‌کند و منتج از آن شادمانی سازمانی پدیدار می‌شود. بر این اساس و با در نظر گرفتن این موضوع که دستیابی به شادمانی سازمانی یا فضیلت‌های با ارزش سازمانی از جمله کار تیمی امری ساده نیست در عین حال محال و ناممکن نیست و همچنین نمی‌توان از شادمانی سازمانی، سازمان‌های مختلف الگوبرداری کرد و هر سازمان بایستی چگونگی تحقق شادمانی سازمانی را براساس ویژگی‌های مختص به خودش دنبال کند. کما اینکه در نتایج گزارش‌های شادی سازمان ملل متحد در سال ۲۰۲۴ میلادی، ایران در میان شادترین کشورهای جهان در رتبه ۱۰۰ قرار گرفته است این گزارش حاکی از سطح پایین شادی در کشور ایران و به تبع آن در سازمان‌های ایران است که لزوم توجه بیش از پیش به این مساله آشکار می‌شود (Shojaei, 2020: 129). همچنین، *bagheri, nikbakht & mohseni beykzadeh, 2020*. هم‌چنین، برخی از پژوهش‌ها نشان داده است که 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 به طور 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

---

1. Hedonic

2. Eudaimonic

(Zaidy, Chenar, Aghadavood & Ahmady, 2024: 125). شایان ذکر است شرکت گاز استان اردبیل نیز به عنوان یک جزء از کل نمی‌تواند از این قاعده مستثنی باشد. اگرچه شواهد و آمار مستدل و مستندی در این زمینه وجود ندارد اما می‌توان ناامیدی و استرس را در کارکنان آن مشاهده کرد. در وضعیت رقابتی و در محیطی که تغییرات پیاپی و ضرورت نوآوری‌های مستمر اصلی‌ترین ویژگی‌های آن است، تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را در زمینه‌های مختلف نظیر شادی سازمان را درک نموده و با نگاه عمیق به محیط و شناسایی ارزش‌های مورد انتظار ذینفعان داخلی و خارجی و نیز اتخاذ رویکردهای اثربخش، سبب افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان شوند. از این‌رو، مطالعه حاضر درصدد است به این سؤال پاسخ دهد که شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی به طور موردی در شرکت گاز استان اردبیل چگونه شکل می‌گیرد؟

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

#### شادمانی سازمانی

از جمله اقدامات مدیریتی که می‌تواند به بهزیستی<sup>۱</sup> کارکنان و متعاقباً به اهداف استراتژیک سازمان کمک کند، مفهوم شادمانی سازمانی<sup>۲</sup> است. شادمانی سازمانی از نظریه روان‌شناسی مثبت<sup>۳</sup> سلیگمن که از طریق آن افراد می‌توانند در زندگی شخصی و کاری خود شکوفا شوند اقتباس شده است (Silva, Juana, Martínez, Vecchiola & Orellana, 2020:1). این نظریه ضمن تأیید عوامل منفی و ناهنجاری‌ها<sup>۴</sup> از جنبه‌های مثبت زندگی دفاع می‌کند و هدف نهایی آن این است که به مردم برای داشتن زندگی بهتر، شکل دادن به احساسات مثبت، افزایش تعامل و معنا بخشیدن به زندگی کمک کند (Seligman, 2010: 1). به طور خاص در حوزه‌های عمل روان‌شناسی مثبت پا را فراتر از عوامل استرس‌زا و منفی مانند اضطراب، استرس، تنش، بی‌انگیزگی، ترس، بی‌حوصلگی و غیره می‌گذارد (Wang, Derakhshan & Azari Noughabi, 2022:1). در عوض بر متغیرهای چون اعتماد،

1. Well-being

2. Organizational Happiness

3. Positive psychology theory

4. Abnormalities

عشق، جریان، خوش بینی، امید، شجاعت، بهزیستی، انعطاف پذیری، پشتکار، خلاقیت، شادی و مواردی از این دست تأکید می‌کند (Xie & Derakhshan, 2021: 1). برای تعاریف مفهوم شادمانی سازمانی، درک مفهوم شادمانی یا شادکامی ضروری است. این مفهوم را می‌توان به عنوان بهزیستی ذهنی ترجمه کرد. مطالعه بهزیستی ذهنی مطالعه شادمانی است و اینکه چگونه می‌توان به آن دست یافت، یک تجربه شخصی و فردی است که به آنها اجازه می‌دهد احساس خود و میزان رضایت از زندگی را تعیین کنند. همچنین شادمانی به مجموعه‌ای از تجربیات مثبت اطلاق می‌شود که در ذات انسان است و احساس بهزیستی را ایجاد می‌کند (Hernández et al, 2020: 427). از همین رو شادمانی سازمانی را می‌توان یک تجربه عاطفی مثبت در سازمان قلمداد کرد که با نگرش‌های مثبت و تجربیات خوشایند در محل کار همراه است (Asgarnezhad Nouri, Abbasgholizadeh, Oleykie & Nemati, 2021: 368). نتایج شادی کار در سطح سازمانی متعدد است و می‌تواند تأثیر قابل توجهی 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 (Mmukherjee & Saritha, 2024: 39).

#### کارتیمی و ارزش‌های کارتیمی

یک تیم به عنوان دو یا چند فرد وابسته به یکدیگر تعریف می‌شود که برای انجام یک کار مشترک با یکدیگر همکاری می‌کنند. کار تیمی به عنوان فرآیندی پویا شامل تلاش مشترک اعضای تیم برای اجرای مؤثر رفتارهای مستقل و وابسته به تیم است که برای به حداکثر رساندن احتمال دستیابی به اهداف، مورد نیاز است. بنابراین، کار تیمی در مقابل رقابت به طور جدایی ناپذیری با همکاری گره خورده است، زیرا همکاری یکی از فرآیندهای عمل اصلی کار گروهی است. به همین دلیل، گاهی اوقات به کار تیمی «همکاری» یا «همدستی» می‌گویند (Nadi, Ahanchian & Noghani dokht bahmani, 2017:81). کار

تیمی زمانی به وجود می‌آید که افراد با هم به سوی یک هدف مشترک حرکت می‌کنند، سودمندی این هدف ممکن است حرفه‌ای یا شخصی باشد. این همکاری می‌تواند در ساختن یک پروژه، تلاش برای بهبود فرآیندها در سازمان یا حتی در بازی‌های ورزشی مشاهده شود. مزیت اولیه تیم، توانایی آن در ترکیب کردن مهارت‌ها و استعدادها برای دستیابی به اهداف و هم‌افزایی بیشتر است. در حقیقت یک تیم کاری از طیف وسیعی از مهارت‌ها و استعدادها سود می‌برد که هیچ یک از اعضای آن تیم به تنهایی نمی‌توانند آن همه مهارت یا استعداد را در اختیار داشته باشند. ارزش‌های کار تیمی، اصول راهبری هستند که رفتار، تصمیمات و اقدامات یک تیم را شکل می‌دهند. آنها انسجام تیم را تقویت می‌کنند، به اعضا انگیزه می‌دهند و بهره‌وری را افزایش می‌دهند. با ایجاد یک زمینه مشترک، این ارزش‌ها به اعضای تیم کمک می‌کند تا اهداف شخصی خود را با اهداف تیم هماهنگ کنند و هماهنگی و کارایی را تضمین کنند. پایبندی قوی به ارزش‌ها می‌تواند به طور قابل توجهی فرهنگ کاری تیم را بهبود بخشد و محیطی مساعد برای موفقیت را تشویق کند (Kalantari, Zakerian, MahmodiMajdabadi, ZanjiraniFarahani, Meshkati & Garosi, 2016: 21). در واقع، نتیجه کار تیمی بهبود روابط کاری و اخلاقیت تیم است. وجود افراد خلاق و پویا است که محیط کاری شاد و سرزنده‌ای را مهیا می‌کند. وقتی که افراد احساس کنند که با آنها همانند یک فرد مفید و موثر رفتار می‌شود احساس بهتری نسبت به شغل خود پیدا می‌کنند. وقتی فردی بداند که کار او چه ارزشی به سازمان اضافه می‌کند و در پیشرفت سازمان چه نقشی دارد، اعتماد به نفس بیشتری پیدا می‌کند و بهره‌وری بیشتری خواهد داشت (Kukunuru, Pillai & Kassem, 2019: 5316).

### پیشینه پژوهش

در سال‌های اخیر شادمانی سازمانی و مولفه‌های تاثیرگذار بر آن در زمینه‌های مختلف مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است که در ادامه به برخی از مطالعات انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌شود. زیدی و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهش خود مولفه‌های مدیریت منابع سازمان و برنامه‌ریزی دقیق را به عنوان راهبردهایی موثر برای ایجاد شادی سازمان در وزارت نیرو معرفی کردند. جعفرزاده ورزی و همکاران (۲۰۲۴) در تحقیق خود مولفه‌های ویژگی‌های فردی، کیفیت زندگی، روابط اجتماعی، تعلق خاطر، سلامت جسمی، ارزیابی

خود، محیط فیزیکی، کیفیت زندگی کاری، روابط سازمانی، معنادار بودن کار، ساختار سازمانی منعطف و مدیریت مشارکتی را مولفه‌های مدل شادی سازمانی معرفی کردند. صابری و همکاران (۲۰۲۲) معتقد بودند که شخصیت، عزت نفس، اعتقادات مذهبی، سرمایه اجتماعی و فعالیت‌های اوقات فراغت از عوامل موثر در جهت ارتقای شادی سازمانی کارکنان در سازمان‌های دولتی می‌باشد. پرویزی اقدم و همکاران (۲۰۲۲) در نتایج پژوهش خود موارد برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، طراحی عملیات، ایجاد زیرساخت را به عنوان راهبرد افزایش شادمانی سازمانی اشاره کردند. آدابی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی شرایط خانوادگی، کاری، رفاهی، تدریس و پژوهش، فرهنگ سازمانی و اقتصادی را به عنوان عوامل زمینه‌ساز و همچنین روابط اجتماعی، فضای محیط کار، تجهیزات کاری، سیستم تشویقی و رفتار اخلاقی محیط کار را از ضرورت‌های ارتقای شادمانی سازمانی معرفی کردند. شجاعی و همکاران (۲۰۲۰) مدلی را برای ارتقای شادمانی سازمانی در ۸ سطح طراحی کردند که شامل اعتماد، خوش‌بینی، رضایت شغلی، امنیت شغلی و اقتصادی، اهداف کاری مشخص و مشترک، تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی، احساس عدالت، صداقت، علاقه به کار و معنی دار بودن کار بود. زئولنر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) پژوهشی را با عنوان پیش‌بینی بهزیستی فردی در زمینه‌های کارگروهی براساس ویژگی‌های گفتاری چندوجهی انجام دادند. متغیرهای مورد نظر برای بهزیستی ذهنی احساسات مثبت، تعامل، روابط، معنا و موفقیت بودند. این مطالعه نشان داد ویژگی‌های گفتاری چندوجهی در زمینه کارگروهی منجر به کار تیمی بهتر و افزایش شادی اعضا می‌شود. کارابالو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۴) در پژوهشی نشان داد که عواملی مانند رضایت شغلی، تعادل بین کار و زندگی، همکاری و تعامل، استراتژی‌های سازمانی، آموزش و یادگیری، فرهنگ کار مثبت، پاداش و ایجاد محیط حمایتی نقش مهمی در شادی کارکنان دارد. نوربیتی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۳) در نتایج پژوهش خود بیان کردند، بین کارگروهی با عملکرد کارکنان و همچنین بین کارگروهی با شادمانی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. الشوریده و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۳) پژوهشی را با هدف عوامل مؤثر بر

---

1. Zeulner & et al

2. Caraballo & et al

3. Nurbaity et al

4. Alshurideh et al

روابط اجتماعی و شادکامی کارکنان انجام دادند و معتقد بودند که مشارکت کارکنان، احساسات کارکنان، ارزش‌های مشترک، دانش کارکنان، پاداش کارکنان، توانمندسازی کارکنان و عملکرد کاری بر روابط اجتماعی و شادکامی کارکنان تأثیر دارد. کان و گادنیسز<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در نتایج تحقیق خود ارکان اصلی شادی محیط کار را تحقق اهداف، بازخورد، یافتن معنا در روابط کاری و اجتماعی معرفی کردند. همچنین نشان داد بهزیستی و شادی محیط کار با منابع روان‌شناختی درونی به ویژه امید و خوش‌بینی ارتباط دارد.

### روش شناسی

این مطالعه از لحاظ ماهیت، از نوع آمیخته کیفی - کمی است، از منظر هدف توصیفی - کاربردی و طرح ترکیبی مورد استفاده در آن، اکتشافی - متوالی بود. بخش کیفی تحقیق برای شناسایی عوامل موثر بر شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی، بر مبنای تحلیل مضمون مبتنی بر رویکرد اتریید - استرلینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) انجام گرفت. جامعه - آماری پژوهش در بخش کیفی، شامل برخی از اساتید دانشگاه، مدیران منابع انسانی شرکت گاز و مدیران و معاونین شرکت گاز استان اردبیل و افراد دارای پژوهش‌ها و تالیفات در زمینه شادمانی سازمانی و آشنا به موضوع تحقیق بود. به منظور انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی با رویکرد هدفمند و از تکنیک اشباع نظری استفاده شد، بطوریکه بعد از انجام ۱۵ مصاحبه، اطلاعات بدست آمده تکراری شد و جهت اطمینان از رخداد اشباع، مصاحبه‌ها تا ۱۸ نفر ادامه یافت. داده‌های کیفی، از طریق انجام مصاحبه‌های نیمه - ساختاریافته با خبرگان به صورت حضوری و مجازی جمع‌آوری شد، بطوریکه هرکدام از مصاحبه بمدت ۳۰ تا ۴۵ دقیقه بطول انجامید. پیکربندی مصاحبه‌ها شامل دو بخش بود، بدین شکل که ابتدا مقدمه‌ای برای تشریح موضوع پژوهش و تعریف مفاهیم و اصطلاحات و بخش دوم شامل بدنه اصلی مصاحبه که شامل سؤالات مصاحبه بود که در برگیرنده ابعاد و مولفه‌های اثرگذار بر شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی مطرح شده‌اند که سوال‌های مصاحبه‌ها عبارت بودند: بنظر شما شادمانی به چه معنا است؟ از نظر شما کار تیمی یعنی چه؟ بنظر شما می‌توانیم شادمانی سازمانی را مبنایی برای کار تیمی قرار دهیم؟

1. Kun & Gadanez

2. Attride - Estirling

بنظر شما ارزش‌ها اصلی کار تیمی چیست و چه عواملی سبب ماندگاری کار تیمی در سازمان می‌شود؟ بنظر شما چگونه می‌توان شادمانی را در سازمان افزایش داد؟ نظر شما درخصوص پیامدها و راهکارهای افزایش شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی چیست؟ در مجموع شش سؤال اصلی در خصوص موضوع پژوهش مورد کاوش قرار گرفت. با بهره‌گیری از روش شش مرحله‌ای تحلیل مضمون مطابق مراحل ۱. آشنایی با داده‌ها؛ ۲. ایجاد کدهای اولیه؛ ۳. جستجوی مضامین و تم‌ها؛ ۴. مرور و بررسی مضامین و تم‌ها؛ ۵. تعریف مضامین و تم‌ها و ۶. تحلیل نهایی و تهیه گزارش، تجزیه و تحلیل شد (Braun & Clarke, 2023:1). همچنین، برای شناسایی مضمون‌ها از نرم‌افزار Maxqda<sup>10</sup> استفاده شد. برای ممیزی پژوهش از ارزیابی لینکولن و گوبا<sup>۱</sup> استفاده گردید که بر اساس چهار محور اعتبارپذیری، تاییدپذیری، تکرارپذیری و اثبات‌پذیری استوار است (Habibi, 2021: 137). قابلیت اعتبار به معنای تلاش آگاهانه برای اطمینان از تفسیر معنی داده‌ها از نظر صحت و درستی است. به این منظور متن مصاحبه و کدهای استخراج شده به مشارکت کنندگان و همچنین اعضای تیم تحقیق ارائه شد و آنها درباره صحت و سقم آن اظهار نظر کردند و در صورت داشتن هر گونه مغایرت، مراتب مورد توجه و بررسی قرار گرفت. تاییدپذیری نشان دهنده ارتباط داده‌ها با منابع و ظهور نتایج و تفسیر از این منابع است. در واقع این معیار نشان می‌دهد که نتایج پژوهش، حاصل فرضیه‌ها و پیش‌دانسته‌های پژوهشگر نیست. بر این اساس، تشریح کامل مراحل تحقیق اعم از جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل و شکل‌گیری درونمایه‌ها صورت گرفت. همچنین فرآیند انجام کار در اختیار چند تن از همکاران پژوهش قرار داده شد تا صحت نحوه انجام پژوهش تایید گردد. انتقال‌پذیری اشاره به این دارد که یافته‌های مطالعه تا چه حدی در دیگر گروه‌ها یا مکان‌ها قابل انتقال یا استفاده است. استفاده از دیدگاه‌ها و تجارب گوناگون مشارکت‌کنندگان مختلف در مورد موضوع پژوهش یا همان اصل حداکثری تنوع باعث افزایش قابلیت انتقال یافته‌ها گردید. معیار ثبات به پایداری داده‌ها در طول زمان و شرایط متفاوت اشاره دارد به عبارت دیگر این معیار نشان دهنده قابلیت تکرار داده‌ها در زمان‌ها و شرایط مشابه است که می‌توان آن را مشابه معیار پایایی در پژوهش‌های کمی دانست. در همین راستا و با استفاده از شاخص پایایی بازآزمون<sup>۲</sup>

1. Lincoln & Goba

2. Test-retest reliability

جهت تایید پایایی داده‌های کیفی از همکار پژوهش درخواست شد تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و از تقسیم دو برابر تعداد کدهای مورد توافق بین دو کدگذار بر تعداد کل کدهای ایجاد شده، درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل به مقدار ۸۸ درصد محاسبه شد.

در بخش کمی تحقیق نیز براساس شاخص همبستگی با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> با رویکرد حداقل مربعات جزئی<sup>۲</sup> سطوح مدل و نحوه ارتباط میان مولفه‌های شناسایی‌شده اعتبارسنجی شد. جامعه آماری در بخش کمی تحقیق، شامل جامعه آماری در این بخش شامل خبرگان و افراد آشنا به موضوع پژوهش شامل مدیران، معاونین و کارشناسان شرکت گاز استان اردبیل بود. در بخش کمی تحقیق براساس تعداد مولفه‌های شناسایی‌شده ۱۳ عامل حداقل ۲۰ نمونه به ازای هر مولفه شناسایی‌شده (Ghasemi, 2011)، حجم نمونه‌ای به تعداد ۳۵۰ نفر با رویکرد هدفمند برآورد شد. ابزار جمع‌آوری داده‌های کمی، پس از شناسایی عوامل موثر بر شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی در شرکت گاز استان اردبیل، پرسشنامه محقق ساخته‌ای با ۳۵ گویه به صورت پنج ارزشی لیکرت به صورت کاملاً موافقم، موافقم، بینظرم، مخالفم و کاملاً مخالفم طراحی شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از معیار آلفای کرونباخ ۸۶ درصد برآورد گردید. در ادامه، روایی محتوایی ابزار تحقیق توسط ۵ نفر از اساتید مدیریت تایید شد. به منظور جمع‌آوری داده‌های کمی، پرسشنامه‌های طراحی شده براساس مقوله‌های و زیرمقوله‌های مدل کیفی تحقیق، با استفاده از نرم‌افزار پرس‌لاین به صورت غیرحضوری در اختیار اعضای نمونه آماری توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد، تعداد ۳۳۵ پرسشنامه عودت و مورد ارزیابی قرار گرفت. همچنین، داده‌های کمی با روش معادلات ساختاری در جهت بررسی و اعتبارسنجی مدل تحقیق تجزیه و تحلیل شد و برای این منظور از نرم افزارهای SPSS<sup>۲۴</sup> و Smart PLS<sup>۳</sup> استفاده شد.

---

1. Structural Equation Model

2. Partial Least Squares

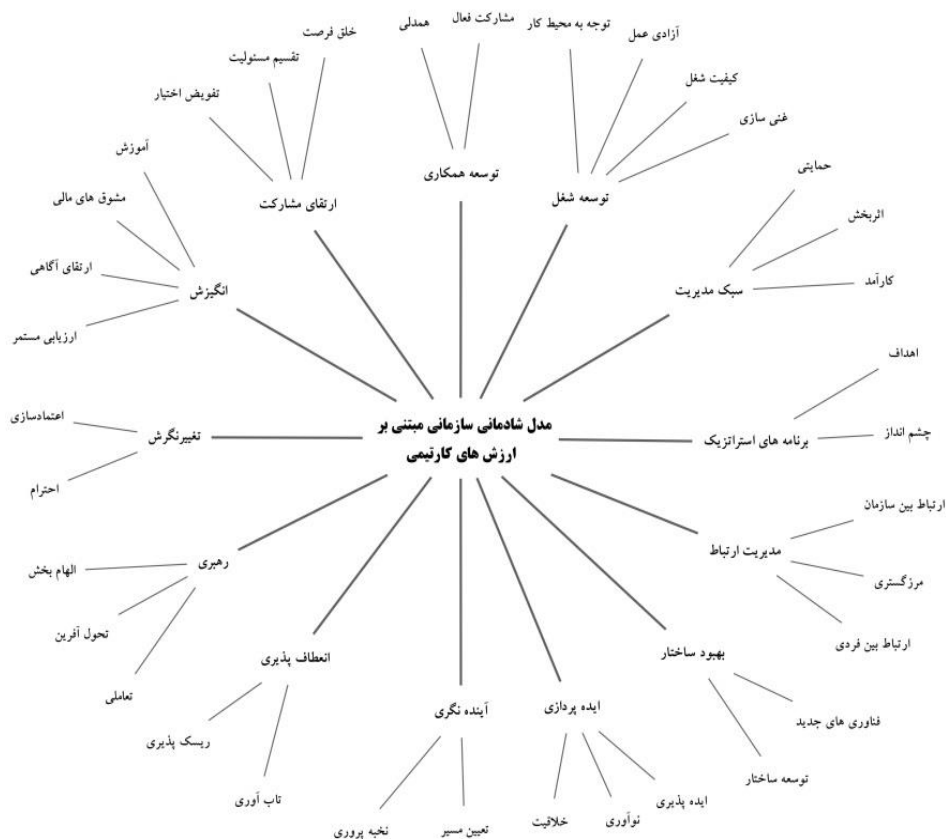
## یافته‌های پژوهش

به‌منظور ارائه مدل کیفی شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی در شرکت گاز استان اردبیل، لازم بود که ابتدا مولفه‌های تاثیرگذار در این زمینه شناسایی شود. بدین منظور، پس از تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌ها، تعداد ۲۲۷ مضامین پایه شناسایی شد که پس از چندین مرتبه مرور مضامین پایه و دسته‌بندی آنها، در نهایت ۳۵ مضمون سازمان‌دهنده در قالب ۱۳ مضمون فراگیر مطابق جدول (۱) خلاصه شد.

جدول شماره ۱: عوامل مدل شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
مدیریت کارآمد	سبک مدیریت	نوآوری	ایده‌پردازی
مدیریت اثربخش		خلاقیت	
مدیریت حمایتی		ایده‌پذیری	
خلق فرصت	ارتقای مشارکت	مرزگستری	مدیریت ارتباط
تقسیم مسئولیت		ارتباط بین فردی	
تفویض اختیار		ارتباط بین سازمانی	
تعیین مسیر	آینده‌نگری	الهام بخش	رهبری
نخبه‌پروری		تحول آفرین	
		تعاملی	
تاب‌آوری	انعطاف‌پذیری	تدوین چشم‌انداز	برنامه‌های استراتژیک
ریسک‌پذیری		تعیین اهداف	
فناوری‌های جدید	بهبود ساختار	اعتمادسازی	تغییر نگرش
توسعه ساختار		احترام	
آموزش	انگیزش	غنی‌سازی شغل	توسعه شغل
ارتقای آگاهی		توجه به محیط کاری	
مشوق‌های مالی		ارتقای آزادی عمل	
ارزیابی مستمر		کیفیت شغل	توسعه همکاری
	مشارکت فعال		
		همدلی	

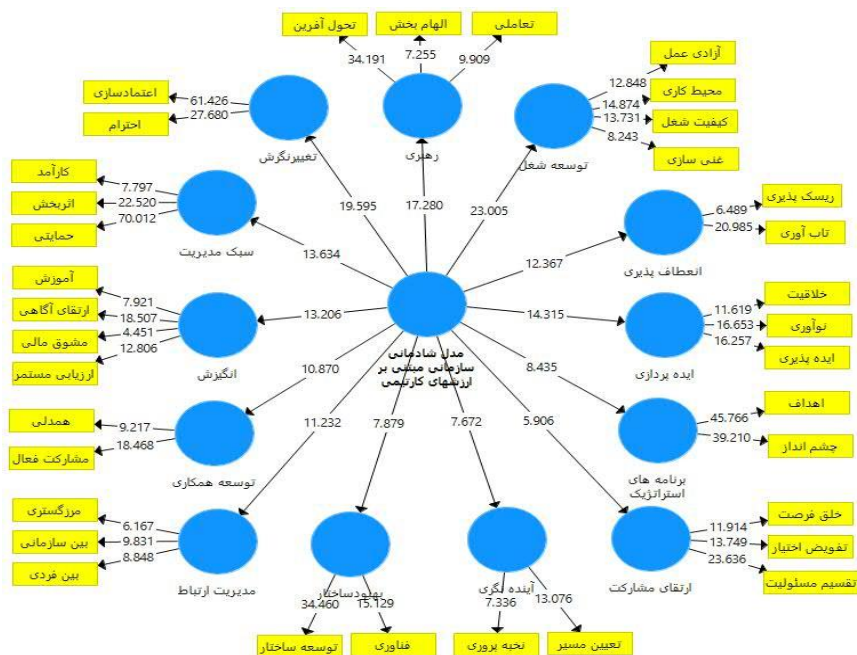
براساس رویه‌های اشاره شده در قسمت روش‌شناسی تحقیق و همچنین کدگذاری ارائه شده در جدول (۱) مدل کیفی تحقیق ترسیم شد. در این مدل ابعاد مدل شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی در شرکت گاز استان اردبیل و نحوه ارتباط آنها مشخص شد (شکل ۱).



شکل شماره ۱: مدل کیفی شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش های کار تیمی

به منظور بررسی مدل پژوهش در بخش کمی، از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. شکل (۲) مدل پژوهش در حالت ساختاری و شکل (۳) مدل پژوهش را در حالت ضرایب t نشان می دهد.





شکل شماره ۳: ضریب معنی‌داری (T-values)

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معنی‌داری  $t$  یا همان مقادیر  $T$ -values می‌باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از  $1/96$  بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین مولفه‌ها و در نتیجه تایید روابط در سطح اطمینان  $0/95$  است. با توجه به نتایج، مشخص گردید که تمامی روابط موجود در مدل دارای میزان ضریب  $t$  معناداری می‌باشد که نشان‌دهنده معنادار بودن تاثیر میان روابط و برازش مدل می‌باشد. همچنین برای سنجش نیکویی برازش مدل، از شاخص  $GOF$  نیز استفاده شد، این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل بکار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک قرار دارد که به سه مقدار  $0/1$ ،  $0/25$  و  $0/36$  در سه سطح ضعیف، متوسط و قوی تقسیم‌بندی شده است (Wetzels, Odekerken & Van, 2009:177). مقدار  $GOF$  از طریق معادله زیر محاسبه شد. با توجه به آنکه معیار نامبرده برابر  $0/62$  می‌باشد، لذا برازش کلی مدل در حد متوسط مورد تایید قرار می‌گیرد.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times \bar{R}^2}$$

جدول شماره ۳: مقادیر communalities و  $R^2$  به منظور محاسبه شاخص برازش کلی مدل (GOF)

متغیر	R Square	Communalities
آینده نگری	۰/۳۰۴	۰/۶۲۱
ایده‌پردازی	۰/۶۳۶	۰/۶۲۴
مدیریت ارتباط	۰/۷۳۴	۰/۷۲۸
رهبری	۰/۴۶۸	۰/۵۵۳
برنامه‌های استراتژی	۰/۵۲۶	۰/۶۳۴
سبک مدیریت	۰/۵۱۶	۰/۶۸۷
توسعه شغل	۰/۸۰۲	۰/۷۴۱
توسعه همکاری	۰/۷۶۳	۰/۶۴۱
ارتقای مشارکت	۰/۲۲۸	۰/۷۳۴
انعطاف‌پذیری	۰/۵۷۳	۰/۸۳۷
انگیزش	۰/۵۶۷	۰/۷۶۱
تغییر نگرش	۰/۶۴۷	۰/۶۷۲
بهبودساختار	۰/۵۲۸	۰/۷۷۴

$GOF = \sqrt{0/693 \times 0/561} = 0/62$

### بحث و نتیجه‌گیری

شادمانی در محیط کار یکی از عواملی است که می‌تواند به طور چشمگیری بر روی بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان تأثیر بگذارد. در دنیای پرشتاب امروز، بسیاری از سازمان‌ها به دنبال روش‌هایی هستند که بتوانند روحیه کارکنان خود را افزایش دهند و محیطی مثبت و شاداب ایجاد کنند. این موضوع نه تنها به نفع افراد بلکه به نفع کل سازمان نیز خواهد بود. در این پژوهش، ابعاد مدل شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی در شرکت گاز استان اردبیل شناسایی و تحلیل شد. در یافته‌های تحقیق، ۲۲۷ مضمون پایه شناسایی و این مضامین در قالب ۳۵ مضمون سازمان دهنده و در نهایت این مضامین سازمان دهنده در ۱۳ مضمون فراگیر موثر طبقه‌بندی شد و در نهایت مدل کیفی طراحی و اعتبارسنجی شد.

یافته‌های پژوهش نشان داد برنامه‌ریزی استراتژیک و آینده‌نگری برای توسعه شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی در سازمان‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار است. به اهمیت این عوامل در نتایج تحقیق زیدی و همکاران (۲۰۲۴)، شجاعی و همکاران (۲۰۲۰) و کارابالو و همکاران (۲۰۲۴) نیز اشاره شده‌است. در تبیین این نتایج می‌توان اینگونه بیان کرد امروزه مدیران با دنیای پیچیده و توأم با تغییرات وسیع و آنی روبرو هستند، این امر باعث شده

است تا فرآیند تصمیم‌گیری در مدیریت اهمیت بیشتری پیدا کند، مدیران همواره با چندین مشکل اساسی از جمله تغییرات دائمی، پیچیدگی و تاثیرات شدید محیط‌های درون و بیرون - سازمانی بر فعالیت‌های آنها روبه‌رو هستند، تمامی این موارد باعث شده است تا در دهه‌های اخیر بحث برنامه‌ریزی راهبردی و استراتژیک با نگرشی نوین در مدیریت و آینده‌نگری جامع با اهمیت روزافزون مطرح شود (Jalalioun, Arman & Hosseini, 2021: 269). از آنجاییکه، شادی و نشاط یکی از نیازهای روحی و فطری انسان است که در بسیاری از جنبه‌های حیاتی انسان نقش موثری ایفاء می‌کند. شادی به زندگی معنا می‌بخشد و موجب نشاط روحی و سلامتی و افزایش توانایی می‌شود. شادی فعالیت فرد را بر می‌انگیزد، برآگاهی او می‌افزاید، خلاقیت وی را تقویت می‌کند و روابط اجتماعی وی را تسهیل و زندگی را خوشایند و اشتیاق برای پرداختن به فعالیت‌های سازمانی و اجتماعی را آسان می‌سازد. انسان شاد می‌تواند قله‌های موفقیت را تند طی کند و در سازمان نقش سازنده‌ای داشته باشد. شادی از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش داده و از طرفی با کاهش عواطف منفی، باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد. از این‌رو برای دستیابی به سازمان‌های اثربخش و کارا، مدیران باید در تدوین برنامه‌های استراتژیک با بهره‌گیری از آینده‌نگری مناسب در راستای دستیابی به شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی را مدنظر قرار دهند.

نتایج تحقیق حاکی از آن بود که مدیران با سبک‌های مدیریت و رهبری خود به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که منجر به بهداشت روان کارکنان در سازمان می‌شود توجه نمایند. از این‌رو توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سعادت - روان کارکنان است. به این نتایج در یافته‌های پژوهش جعفرزاده ورزی و همکاران (۲۰۲۴)، صابری و همکاران (۲۰۲۲) و الشوریده و همکاران (۲۰۲۳) نیز اشاره شده‌است. در تایید این نتایج می‌توان اینگونه گفت، سازمان‌ها دریافته‌اند که نگرش سیستمی به معنای مدیریت تمامی بخش‌های سازمان به عنوان یک مجموعه منسجم برای تحقق فلسفه وجودی و چشم‌انداز است. این سازمان‌ها اطمینان می‌یابند که تمامی فرآیندها و شاخص‌های خود را به طور مناسب، همسو و یکپارچه طراحی نموده و به اجرا می‌گذارند و به موفقیت مداوم دست می‌یابند و این سازمان‌ها با مدیریت دارایی‌ها و یکپارچه‌سازی منابع خود و شرکا در راستای بهبود و بازسازی سازمان، قابلیت‌های سازمانی را توسعه می‌دهند. این سازمان‌ها به طور مستمر منابع و قابلیت-

های خود را به شایستگی‌های محوری و متمایزکننده تبدیل نموده و از ایجاد و توسعه مزیت-های رقابتی پایدار اطمینان حاصل می‌کنند. سازمان‌ها، با ارج نهادن به کارکنان در راستای انگیزش آنها، محیطی را برای عملکرد عالی آنها ایجاد می‌کنند که در آن توانمندی، دلبستگی و اشتیاق کارکنان برای دستیابی متوازن به اهداف سازمانی، تیمی و فردی، توسعه می‌یابد (Salimi, Mirsepasi & Daneshfard, 2022: 67). از طرفی، رهبران در سازمان آینده را به تصویر کشیده و با ترغیب ذینفعان، حمایت از ایده‌های خلاقانه و تفکر ساختارشکنانه و بکارگیری بهینه منابع، در جهت تحقق آن اقدام می‌کنند. این رهبران به عنوان الگو برای ارزش‌های سازمانی و رفتار اخلاقی عمل می‌نمایند تا الهام‌بخش دیگران باشند. آنها فرهنگ سازمانی را توسعه داده و ترویج می‌کنند و برای عملکرد خود در قبال ذینفعان شفاف و پاسخ‌گو هستند. در واقع، رهبری الهام‌بخش در هر سازمانی بر مبنای ایده‌ها صورت می‌گیرد. رهبر با انتقال ایده‌ها به سایر کارکنان سازمان و الهام‌بخشی به آنها، افراد را در راستای فعالیت‌های سازمان تشویق و انگیزه می‌دهد. انگیزه بخشی موجب همراهی افراد با دیگر اعضای گروه می‌باشد و اعضای تیم را در راستای دستیابی به اهداف سازمان هدایت می‌کند (Susanto, Agusinta, Setyawati & Panjaitan, 2023:541). بنابراین، هر تیم کاری با یک سری هدف مشترک تشکیل می‌شود و اعضای تیم با انگیزه رسیدن به آن اهداف تلاش می‌کنند. مدیر کسی است که با ایفای نقش در جایگاه رهبری و سازماندهی، این افراد و تلاش‌هایشان را در مسیر درست برای رسیدن به هدف قرار می‌دهد. یک مدیر توانا تحقق اهداف مشترک را برای تیم خود ساده‌تر می‌کند.

خبرگان شرکت‌کننده در پژوهش معتقد بودند که ایده‌پردازی و توسعه تعاملات در راستای شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی از اهمیت بسزایی برخوردار است که به این موارد در نتایج تحقیق آدابی و همکاران (۲۰۲۱) و کارابالو و همکاران (۲۰۲۴) نیز اشاره شده - است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت، زندگی پیچیده امروزی هر لحظه در حال نوشدن است بطوریکه خلاقیت، نوآوری و توسعه تعاملات، ضرورت استمرار زندگی فعال است. انسان برای خلق نشاط و پویایی در زندگی، نیازمند نوآوری و ابتکار است، تا انگیزه تنوع‌طلبی خود را ارضا کند و زمینه شکوفائی استعدادها و توانایی‌های خویش را فراهم سازد. جامعه انسانی برای زنده- ماندن و گریز از مرکز و ایستایی به تحول، نوآوری نیاز دارد. در همین راستا، نوآر بودن و ایده- پردازی یک سازمان از رویدادهای اساسی است که امروزه سازمان‌ها در زمینه‌های مختلف با آن

دست به گریبان هستند. درچنین شرایطی، افزایش قابلیت‌های یادگیری و دانش‌افزایی اعضای سازمان می‌تواند بهترین راه برای بقای موفقیت در بلندمدت و همچنین پاسخ به تهدیدات و بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایجاد نوآوری به شکل‌های مختلف باشد. با درک این شرایط، سازمان‌ها به منظور حفظ خود در محیط پرتلاطم پیرامونی تصمیم می‌گیرند که به تدریج از قالب‌های غیرپویا و محیط‌های سنتی خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند (Alavi & Gholipour, 2019:1). بنابراین، سازمان‌ها برای تولید محصولات و ارائه خدمات خلاقانه، به تیم‌ها نیاز دارند، درست همان‌طور که هنرمندان برای خلق اثر هنری به ابزار نیاز دارند. خلاقیت، الهام‌بخش است و کارکنان را تشویق به همکاری با یکدیگر می‌کند. در واقع، کارکنان به شنیدن ایده‌های جدید نیاز دارند به همین دلیل مشتاق شنیدن بازخوردهایی از سوی همکارانشان هستند.

در کسب و کارهای امروزی، تیم‌ها نقش بسیار زیادی را در به موفقیت رسیدن سیستم و سازمان ایفا می‌کنند و باید در نظر داشت که تیم‌سازی و توجه به ارزش‌های کاری تیم یکی از مهم‌ترین وظایفی است که هر مدیر باید به خوبی آن را انجام دهد. در همین راستا نباید از یاد برد که ایجاد انگیزه و اتحاد با تغییر نگرش و توسعه انعطاف‌پذیری تاثیر زیادی بر دستیابی به اهداف تیم و همچنین شادمانی سازمانی در سازمان را دارد. شایان ذکر است، امید به زندگی بهتر و آینده‌نگری احساس وجد و نشاط را در بر می‌گیرد و هنگامی تجربه می‌شود که فرد آینده‌بهتری را فراسوی چشمان خود انتظار داشته باشد و مطابق نظریه اسنایدر<sup>۱</sup> در این زمینه، امید و آینده‌نگری مشتمل بر دو مفهوم طراحی گذرگاه‌هایی به سوی اهداف مطلوب به رغم موانع موجود و عامل انگیزش لازم در جهت استفاده بهینه از امید و آینده‌نگری است که در سایه این دو مفهوم، فرد درک روشنی از اهداف ارزشمند خود بدست آورد و سپس توانایی تولید راهبرد در راستای دستیابی به این اهداف را داشته باشد که قدرت اراده، قدرت راهیابی و تشخیص موانع لازمه اینکار است. بدین منظور باید استراتژی‌های لازم برای بهبود کمیت و کیفیت رفتار منابع انسانی شناسایی شود و در جهت بهبود آن تلاش نمود، رفتار منابع انسانی ارتباط مثبتی با نوع کار، نگرش، انگیزش، توانایی و کیفیت ابعاد زندگی آنها دارد سطوح بالای کیفیت ابعاد زندگی افراد و ادراک آنها از سیستم پاداش‌دهی، حقوق و دستمزد منجر به انگیزش، رضایت شغلی، تعهد و بهره‌وری بالاتر خواهد شد (Marzooghi, Mohammadi, Snyder

<sup>1</sup>. Snyder

*Aliasgari & Rezaie, 2018:25*. در واقع سازمان‌ها، امروزه با افزایش سرعت، شدت و عمق در شرایط داخلی و خارجی مواجه هستند و متناسب نمودن اهداف سازمان، دیدگاه کارکنان، نگرش مدیران، استراتژی‌ها، فعالیت‌ها از مهمترین وظائف مدیران ارشد سازمان و یا شرکت می‌باشد. لذا بدون شک، رعایت مراحل و گام‌های تغییر و نیز به آماده‌سازی فضای داخلی سازمان و اندیشه کارکنان جهت این مهم، کاهش تعارضات درون سازمانی، کاهش هزینه‌ها و سرعت متناسب را در مواجهه با تغییرات بدنبال خواهد داشت و در این میان آگاهی از آموزش‌های مناسب و ایجاد تغییر در نگرش افراد نقش بسیار مهمی در تحقق این وظیفه به عهده خواهد داشت (*Yekdast, Mohajeran & Baloch, 2024:104*). ایجاد تغییرات درون سازمان و تغییر دیدگاه فرآیندی بسیار پیچیده است و دو دلیل مهم دارد: یکی اینکه سازمان‌ها به گذشته وابسته‌اند، این سازمان‌ها سال‌های زیادی قدمت دارند و در طول زمان سرسخت و غیر واقع‌گرا شده‌اند. دوم، سازمان‌ها با رفتارهای انسانی ارتباط دارند. صدها فردی که یک سازمان را تشکیل می‌دهند عادت‌های قدیمی خود را حفظ کرده‌اند و تمایلی به تغییر آن ندارند. برخی از این افراد همچنین تحت تاثیر قدرت تصمیم‌گیری، یعنی افرادی که بزرگ‌ترین بخش، بیشترین بودجه و بالاترین حقوق را در اختیار دارند، قرار می‌گیرند. این رکن یکی از سخت‌ترین عوامل سازمان برای ایجاد توازن مناسب در آن است؛ چون هم سازمان و هم محیط خارجی دائماً در حال تغییرند. اجرای ارتباطات درست بین فعالیت‌های تغییر برای اجرای استراتژی امری اساسی است. اگر این توازن بهینه بدست آید، سازمان نسبت به محیط متغیر بسیار واکنش‌پذیر خواهد بود (*Hyland & Jiang, 2016: 251*). در راستای تایید مطالب فوق، یافته‌های پژوهش نشان داد برای ایجاد شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی عوامل انگیزش، تغییر نگرش و انعطاف‌پذیری از اهمیت بسزایی برخوردار است که به این نتایج در یافته‌های زئولتر و همکاران (۲۰۲۴) و کان و گادنیسز (۲۰۲۲) نیز اشاره شده است.

یافته‌های تحقیق نشان داد که اصول و ارزش‌های کار تیمی یکی از پایه‌های اساسی موفقیت یک تیم و همچنین شادمانی سازمان است. این اصول به طور مستقیم به همکاری، تعهد و مشارکت اعضای تیم وابسته است. در واقع، تیم‌سازی یک فرآیند است که نیاز به توجه دقیق و برنامه‌ریزی صحیح دارد. ایجاد یک تیم موفق نیازمند فرداگرایی و اراده فردی اعضاست که آنها را به شرکت در فعالیت‌های تیمی تشویق می‌کند. این نتایج با یافته‌های پژوهش آدابی و همکاران (۲۰۲۱) و نوربیتی و همکاران (۲۰۲۳) همسو می‌باشد. برای تبیین این نتایج می‌توان

بیان کرد، سرمایه‌های انسانی هر سازمان با ایده‌ها، دیدگاه‌ها و تخصص‌های مختلف می‌توانند برای یافتن راه‌حل‌های نوآورانه با یکدیگر همکاری کنند، که این رویکرد در نتیجه باعث می‌شود تا مشکلات به شیوه‌ای سریع‌تر و موثرتر برطرف شوند. همکاری مشترک همچنین به کارکنان این امکان را می‌دهد که ایده‌های خود را به اشتراک بگذارند و در عین حال متوجه شوند که اعضای تیم خود چگونه فکر، کار و عمل می‌کنند. این به نوبه خود به کارکنان اجازه می‌دهد تا از یکدیگر بیاموزند و نقاط قوت خود را تقویت کنند. در نتیجه، قطعاً می‌توان گفت که همکاری و کار تیمی برای سازمان و البته کارکنان سودمند است (Masoud Sinaki, Hassan Pour & Ghornanizadeh, 2024: 112). بدون شک، همکاری بین اعضای تیم در سازمان روشی است که باعث موفقیت کسب‌وکار و سازمان می‌شود، فراتر از ترکیب تیم‌های موفق، این چیزی است که برخی از جدیدترین ایده‌ها و راه‌حل‌های نوآورانه را در اطراف ما ممکن می‌سازد. همکاری موثر به سختی به دست می‌آید اما تیم‌هایی که این کار را به درستی انجام می‌دهند، سطوح بالایی از بهره‌وری، روابط تیمی قوی‌تر و نتایج تجاری موفق را مشاهده می‌کنند.

یافته‌های پژوهش نشان داد بهبود و توسعه ساختار در سازمان، نقش پررنگی را در ارتقای شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی در شرکت گاز اردبیل را دارد به این نتایج در یافته‌های پژوهش جعفرزاده ورزی و همکاران (۲۰۲۴) نیز اشاره شده است. در تایید این نتایج می‌توان گفت، توسعه و بهبود ساختار سازمانی اهمیت بسیاری در بهبود عملکرد، بهره‌وری، سلامت و شادمانی سازمانی دارد. این فرآیند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به طور موثر با تغییرات محیطی سازگار شوند و به اهداف استراتژیک خود دست یابند. از طریق توسعه سازمانی، سازمان‌ها می‌توانند نقاط ضعف خود را شناسایی کرده و برای بهبود آن‌ها برنامه‌ریزی کنند، فرآیندها و ساختارهای خود را بهینه‌سازی کنند و فرهنگ سازمانی مثبتی ایجاد کنند که نوآوری، همکاری و بهره‌وری را تشویق کند. توسعه و بهبود ساختار سازمانی همچنین به افزایش رضایت شغلی و انگیزش کارکنان کمک می‌کند، زیرا فرصت‌های آموزش و توسعه حرفه‌ای بیشتری را برای آن‌ها فراهم می‌آورد و محیط کاری حمایت‌گر و فراگیری ایجاد می‌کند (Long, Yang & Su, 2023: 8994). در واقع، با بهبود مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان، سازمان می‌تواند بهره‌وری و کیفیت خدمات و محصولات خود را ارتقاء دهد. در نتیجه، توسعه و بهبود ساختار سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا کارایی و اثر بخشی خود را افزایش دهند.

در نهایت، مدل شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی در شرکت گاز استان اردبیل طراحی و تدوین شد. همچنین، نتیجه تحلیل معادلات ساختاری الگو از برازش مناسبی برخوردار بوده و منطبق بر الگوی کیفی ارائه شده می‌باشد. در تبیین مدل پژوهش می‌توان اینگونه بیان کرد، از بین عوامل تاثیرگذار بر ارتقای شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی در شرکت گاز اردبیل، عامل‌های توسعه شغل و تغییر نگرش بیشترین تاثیر را دارد. امروزه سازمان‌ها با سرعت بیشتری نسبت به قبل در حال تغییر هستند. با در نظر گرفتن فشارهای ناشی از تغییر بازارها، فناوری پویا و رقابت جهانی، سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای با نیاز به تحول در سطح استراتژیک مواجه می‌شوند. این تحول همه بخش‌ها را از ساختار، منابع، فرآیندها و فرهنگ آن گرفته تا پیشرفت‌های فناورانه، تجدید ساختار و ادغام یک کسب و کار را در می‌گیرد و مسیر را برای تغییر و پویایی هموار می‌کند. سازمان‌ها از طریق تغییر رفتارهای کنونی و الگوهای موجود و نیز حرکت به سمت شرایط مناسب و در نهایت تثبیت دوباره آنها، به نحو موفقیت‌آمیزی به پیاده‌سازی تغییر می‌پردازند. سازمان‌ها برای موفقیت و بقای خود باید همواره در حال تغییر و تحول باشند. توسعه سازمانی فرآیندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در محیط متغیر و چالش برانگیز امروز، به اهداف خود دست یابند. توسعه سازمانی یک رویکرد جامع است که به تمام جنبه‌های سازمان، از جمله ساختار، فرهنگ، فرآیندها و افراد، می‌پردازد. هدف توسعه سازمانی بهبود عملکرد سازمان و ایجاد یک محیط کار سالم و کارآمد برای کارکنان است. توسعه سازمانی یک فرآیند پیچیده است که نیاز به برنامه‌ریزی و اجرای دقیق دارد. با این حال، مزایای توسعه سازمانی آنقدر زیاد است که ارزش صرف زمان و منابع برای اجرای آن را دارد. با توجه به مدل پژوهش، عوامل برنامه‌های استراتژیک و آینده‌نگری کمترین تاثیر را بر ارتقای شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی در شرکت گاز اردبیل را دارد. تدوین برنامه استراتژیک برای سازمان، منجر به نه گفتن سازمان به برخی از فرصت‌های موجود می‌شود. این ناتوانی در انتخاب همه فرصت‌های ارائه شده به یک سازمان گاهی اوقات ناامید کننده است. علاوه بر این، برخی از سازمان‌ها یک فرآیند مدیریت استراتژیک را توسعه می‌دهند که بیش از حد رسمی می‌شود. فرآیندهایی که به این تثبیت تبدیل می‌شوند، فاقد نوآوری و خلاقیت هستند و می‌توانند مانع توانایی سازمان برای توسعه استراتژی‌های خلاقانه شود. در این سناریو، فرآیند مدیریت استراتژیک به ابزاری تبدیل شده‌است که اکنون توانایی سازمان را برای تغییر و انطباق مهار می‌کند.

بدون شک، امروزه برای ایجاد انگیزه، رفتارهای مطلوب، دستیابی به اهداف سازمانی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نهایت نیل به شادمانی سازمانی، مدیران سطوح بالای سازمان از راهبردهای نوین و کارآمد استفاده می‌کنند. یکی از راهبردهای ارتقای شادمانی سازمانی، توجه با ارزش‌های کار تیمی در سازمان است. به عبارت دیگر، در صورت عدم وجود وحدت در ارزش‌ها و باورهای حاکم و پایبندی به اصول و قواعد پیش‌نیاز بهره‌مندی از مزیت‌های امروزی و یا وجود نوعی پراکندگی آراء در اعضای تیم‌های سازمان، فرهنگ سازمان آسیب‌پذیر می‌گردد و حصول به اهداف را مشکل می‌سازد. به همین منظور پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود:

۱. برنامه‌های آموزشی مناسب با هدف ارتقاء دانش و آگاهی مدیران و کارکنان
۲. تصویب قوانین در اساسنامه‌ها در راستای شادمانی سازمانی مبتنی بر ارزش‌های کار تیمی
۳. دریافت پیشنهادهای و نظرات کارکنان و ایجاد فضاهای مشارکتی برای تبادل ایده‌ها
۴. فراهم کردن ساعات کاری منعطف و ایجاد تعادل بین زندگی - کار و رفاه برای کارکنان
۵. ایجاد زمینه‌های لازم برای تفویض اختیار به کارکنان و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و ارتقای آزادی عمل کارکنان
۶. ایجاد تمایل مشترک برای دستیابی به اهداف تیم
۷. ایجاد ارتباطات باز و صادقانه بین اعضای تیم در راستای تقویت ارزش‌های تیمی

### حمایت و قدردانی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری بوده و تمامی اصول اخلاقی در آن در نظر گرفته شده است. این پژوهش هیچ‌گونه حامی مالی نداشته است. در نهایت بر خود لازم می‌دانیم، از تمامی عزیزانی که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، قدردانی و سپاسگزاری نماییم. همچنین، از اساتید ارجمندی که با دقت نظر و دانش خود، به داوری و اصلاح این مقاله پرداخته‌اند، تشکر می‌نماییم.

### منابع فارسی

- آدابی، مرسده؛ حاجیه‌ها، علی؛ خورشیدی، عباس. (۱۳۹۹). طراحی الگوی شادمانی سازمانی اعضای هیئت علمی؛ الگویی برآمده از نظریه داده بنیاد، *فصلنامه مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی*، ۱۰(۴۰)، ۸۴-۱۱۵.

پرویزی اقدم، رحیم؛ اعتمادی‌نیا، مهین؛ فرشلاف مانی صفت، فرناز. (۱۴۰۱). طراحی و اعتبارسنجی مدل شادمانی سازمانی کارکنان شرکت رجا با رویکرد نظریه داده‌بنیاد، نشریه رویش روان‌شناسی، ۱۰(۱۱)، ۱۸۳ - ۱۹۸.

پورطالب، نرگس؛ موسویان النجق، بهناز؛ غنی‌زاده، سمیه؛ دیلمقانی، شیرین. (۱۴۰۱). نشاط اجتماعی از دیدگاه روان‌شناسان. *رفاه اجتماعی*، ۲۲(۸۷)، ۱۸۳ - ۲۱۹.

جلالیون، مهدی؛ آرمان، مانی؛ حسینی، سیدیعقوب. (۱۴۰۰). ارزیابی وضعیت اقیانوس آبی نظام برنامه‌ریزی راهبردی سازمان، *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۲(۴۸)، ۲۶۹ - ۲۸۵.

جعفرزاده‌ورزی، محمد؛ مهدی‌زاده اشرفی، علی؛ جهانگیرفرد، محمد. (۱۴۰۳). ارائه ابعاد روانشناختی مدل شادی سازمانی در وزارت امور اقتصادی و دارایی. *مجله روانشناسی و روانپزشکی شناخت*، ۱۱(۱)، ۱۶۸ - ۱۸۱.

حبیبی، آرش. (۱۴۰۰). روش تحقیق پیشرفته. تهران، انتشارات نارون.

ریبعی، محمد؛ شیروانی، عباس؛ دادایی، راضیه. (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش گروهی شادمانی فوردایس بر ابعاد اشتیاق شغلی بهورزان. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، ۱(۴)، ۲۹ - ۴۰.

زیدی، حسین؛ چناری، وحید؛ آقداود، سیدرسول؛ احمدی، علی اکبر. (۱۴۰۳). تبیین مؤلفه‌ها و ارائه الگوی شادی سازمانی، مورد پژوهش: وزارت نیرو. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱۲(۴)، ۱۲۵ - ۱۴۶.

سلیمی، الهه؛ میرسپاسی، ناصر؛ دانش‌فرد، کرم‌اله. (۱۴۰۱). شناسایی آسیب‌های سیستم‌مدیریت منابع- انسانی در نظام آموزشی آموزش و پرورش و ارائه راهکارهایی به منظور بهبود نظام (پژوهش کمی)، *فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت*، ۳۸(۳)، ۶۷ - ۸۴.

شجاعی، پیام؛ باقری، مسلم؛ نیک‌بخت، امین؛ محسنی بیک‌زاده، مهسا. (۱۳۹۹). مدل سازی عوامل موثر بر شادی سازمانی با رویکرد مدل سازی تفسیری ساختاری فراگیر (TISM). *مطالعات رفتار سازمانی*، ۹(۲)، ۱۲۹ - ۱۵۸.

صابری، محسن؛ کدخدا، حسین؛ قاسمی، علی و مرادی نجار، حسین (۱۴۰۱). شناسایی عوامل موثر در جهت ارتقای شادی سازمانی کارکنان در سازمان های دولتی. *نهمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم مدیریت و حسابداری ایران*.

علوی، بابک یاقلی پور، آرین. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای فراتر از نقش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها: مطالعه ای در دانشگاه صنعتی شریف. *فصلنامه علوم مدیریت*، ۱۴(۳)، ۱ - ۲۹.

عسگرزاد نوری، باقر؛ عباسقلی‌زاده، ناطق؛ الیکلی، فهیمه؛ نعمتی، ولی. (۱۴۰۰). تاثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر شادکامی سازمانی و نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در بیمارستان‌های شهر اردبیل. *سلامت و بهداشت*، ۱۲(۳)، ۳۶۸ - ۳۸۴.

قاسمی، وحید. (۱۳۹۰). برآورد حجم بهینه نمونه در مدل‌های معادله ساختاری و ارزیابی کفایت آن برای پژوهشگران اجتماعی، *مجله جامعه شناسی ایران*، ۱۲(۴)، ۱۲۶ - ۱۴۷.

کلانتری، رضا؛ ذاکریان، سیدابوالفضل؛ محمودی مجدآبادی، محمود؛ زنجیرانی فراهانی، احمد؛ مشکاتی، محمدرضا؛ گروسی، احسان. (۱۳۹۵). بررسی کار تیمی در تیم‌های جراحی بیمارستان‌های تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی شهر تهران، *مجله بیمارستان*، ۱۵(۳)، ۲۱ - ۲۹.

مرزوقی، رحمت‌اله؛ محمدی، مهدی؛ علی‌عسکری، مجید؛ رضایی، محمدمهدی. (۱۳۹۷). چارچوب مشارکت معلمان در نظام برنامه‌ریزی درسی جمهوری اسلامی ایران؛ مطالعه کیفی، *نشریه رویکردهای نوین-آموزشی*، ۱۳(۱)، ۲۵ - ۴۴.

مسعودسینکی، سپیده؛ حسن‌پورف اکبر؛ قربانی‌زاده، وجه‌اله. (۱۴۰۳). شناسایی نشانگرهای مدیریت منابع- انسانی همکاری‌محور در حوزه سلامت با استفاده از روش فراترکیب، *فصلنامه مطالعات توسعه پایدار شهری و منطقه‌ای*، ۱۵(۱)، ۱۱۲ - ۱۳۱.

نادی، مجتبی؛ آهنچیان، محمدرضا؛ نوغانی دخت‌بهمنی، محسن. (۱۳۹۶). مطالعه کیفی وضعیت تیم‌سازی و کار تیمی در دانشگاه‌های دولتی ایران، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۶(۱)، ۷۶ - ۱۰۰.

همتی، رضا. (۱۳۹۷). احساس شادمانی و عوامل دانشگاهی مؤثر بر آن (مورد مطالعه: دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان). *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۹(۴)، ۲۱ - ۳۸.

یکدست، رضا؛ مهاجران، بهناز؛ بلوچ، سلیم. (۱۴۰۳). پرورش فرهنگ تعالی پژوهشی: راهبردهایی برای ترویج فرهنگ سازمانی پژوهش‌محور، *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۴(۹۳)، ۱۰۴ - ۱۲۷.

## Resources

- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative research*, 1(3), 385-405.
- Adabi, M., Hajiha, A., Khorshidi, A. (2021). Designing a model of happiness for faculty members; a model derived from grounded theory, *Journal of Strategic Management Studies*, 10(40), 115-138. (In Persian)
- Alavi, B., & Gholipour, A. (2019). Studying the Organizational Citizenship Behaviors of Faculty Members: A Study in Sharif University of Technology. *Iranian journal of management sciences*, 4(14), 1-30. (In Persian)
- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M., & Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 647 - 660.
- Asgarnezhad Nouri, B., Abbasgholizadeh, N., Oleykie, F., & Nemati, V. (2021). The Effect of Transformational Leadership Style on Organizational Happiness and Mediating Role of Job Passion in Hospitals of Ardabil, *Journal of Health*, 12(3), 368-384. (In Persian)
- Braun, V., & Clarke, V. (2023). Toward good practice in thematic analysis: Avoiding common problems and be (com) ing a knowing researcher. *International journal of transgender health*, 24(1), 1-6.

- Caraballo-Arias, Y., Feola, D., & Milani, S. (2024). The science of joy: happiness among healthcare workers. *Current Opinion in Epidemiology and Public Health*, 3(1), 6-10.
- García-Buades, M. E., Peiró, J. M., Montañez-Juan, M. I., Kozusznik, M. W., & Ortiz-Bonnín, S. (2020). Happy-productive teams and work units: A systematic review of the 'happy-productive worker thesis'. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 69 – 81.
- Ghasemi, V. (2011). Estimation of optimal sample size in structural equation models and evaluation of its adequacy for social researchers, *Iranian Journal of Sociology*, 12(4), 126-147. (In Persian)
- Habibi, A. (2021). *Advanced Research Methodology*. Tehran, Naroon Publications.
- Hyland, K., & Jiang, F. (2016). Change of attitude? A diachronic study of stance. *Written communication*, 33(3), 251-274.
- Hemmati, R. (2018). The Sense of Happiness and its Academic Determinants (Case Study: Female Students of University of Isfahan). *Journal of Applied Sociology*, 29(4), 21-38. (In Persian)
- Hernández, A. C. C., Ripoll, R. R., de Velazco, J. J. H. G., & Hernández, I. V. R. (2020). University social responsibility in the organizational happiness management. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(2), 427-440.
- 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. *Journal of Psychology and Psychiatry*; 11(1), 168-181. (In Persian)
- Jalalioun, M., Arman, M., & Hosseini, S. Y. (2021). Evaluation of the Strategic Planning of the Organization Based on the Blue Ocean Approach (Case Study: National Iranian Petrochemical Company). *Journal of Strategic Management Studies*, 12(48), 269-285. (In Persian)
- Kahveci, G., & Köse, Ö. (2019). An analysis of the role of organizational cynicism on organizational happiness according to primary and secondary school teachers' perceptions. *Journal of EKEV Academy*, 23(79), 135-156.
- Kamel, J. A. N., Martins, C. V., Pessanha, M. B., & de Andrade, M. W. (2017). Creativity and innovation for corporate happiness management. *Brazilian Journal of Science and Technology*, 4, 1-20.
- Kalantari, R., Zakerian, A., MahmodiMajdabadi, M., ZanjiraniFarahani, A., Meshkati, M., & Garosi, E. (2016). Assessing the Teamwork among Surgical Teams of Hospitals Affiliated to Social Security Organizations in Tehran City, *Hospital*, 15(3), 21-29. (In Persian)
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185-199.
- Kukunuru, S., Pillai, M. R., & Kassem, A. A. (2019). Creating Happiness at Workplace: Work Team Contributions and Concerns. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience*, 16(12), 5313-5326.

- Knight, A. P., & Eisenkraft, N. (2015). Positive is usually good, negative is not always bad: The effects of group affect on social integration and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1214-1227.
- Long, X., Yang, P., & Su, Q. (2023). On the effective organization of rural settlements spatial structure under the transformation and development of mountainous areas in Western China: evaluation measurement based on complex adaptability theory. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(39), 89945-89963.
- Masoud Sinaki, S., Hassan Pour, A., & Ghornanizadeh, V. (2024). Identifying indicators of collaborative human resource management in the field of health by Meta-Synthesis Approach. *Journal of Sustainable Urban & Regional Development Studies (JSURDS)*, 5(1), 112-131. (In Persian)
- Marzooghi, R. A., Mohammadi, M., Aliasgari, M., & Rezaie, M. M. (2018). Teachers Participation Framework in the Curriculum Planning System of the Islamic Republic of Iran: A Qualitative Study. *New Educational Approaches*, 13(1), 25-44. (In Persian)
- 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.
- Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2018). The relationship between organizational silence and organizational happiness levels of school administrators and teachers: The case of Şanlıurfa. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70.
- Nadi, M., Ahanchian, M. R., & Noghani dokht bahmani, M. (2017). Qualitative Research of Team Building and Teamwork Status in Public Universities of Iran. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(1), 81-120. (In Persian)
- Nurbaity, N., Yusuf, F. A., & Hardianto, A. M. (2023). The Role of Shared Responsibility and Employee Competence on Team Collaboration through A Sense of Happiness and Its Implications for Employee Performance. *In Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* 6(4), 443-452.
- Parvizi Aghdam, R., Etemadinia, M., & Farshbaf Mani Sefat, F. (2022). Design and validate the organizational happiness model of Raja's employees with a Grounded theory approach. *Rooyesh*. 10(11), 183-198. (In Persian)
- Pourtaieb, N., MousavianAlenjagh, B., Ghanizadeh, S., & Dilmaghani, S. (2023). Social Vitality from the Perspective of Psychologists. *refahj*. 22(87), 183-219. (In Persian)
- Rabiei, M., Shirvan, A., & Daadaei, R. (2016). The Effectiveness of Fordyce Happiness Group Training on Health Workers' Job Engagement Dimensions. *Positive Psychology Research*, 1(4), 29-40. (In Persian)
- Ravina Ripoll, R., Villena Manzanares, F., & Gutiérrez Montoya, G. A. (2017). Una aproximación teórica para mejorar los resultados de innovación en las empresas desde la perspectiva del "Happiness Management". *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14), 113-129.
- Saberi, M., Kadkhoda, H., Ghasemi, A., & Moradi Najjar, H. (2022) The 9th Scientific-Research Conference on Development and Promotion of Management and Accounting Sciences of Iran. (In Persian)

- Salimi, E., Mirsepasi, N., & Daneshfard, K. (2022). A Pathology of the Human Resources Management System in the Ministry of Education and Ways to Improve the System (A Quantitative Study). *Journal of Education*; 38 (3), 67-84. (In Persian)
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European research on management and business economics*, 24(3), 149-159.
- Shojaei, P., bagheri, M., nikbakht, A., & mohseni beykzadeh, M. (2020). Modeling Factors Affecting Organizational Happiness Using Total Interpretive Structural Modeling (TISM) Approach. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9(2), 129-158. (In Persian)
- Susanto, P. C., Agusinta, L., Setyawati, A., & Panjaitan, A. R. P. (2023). Determinant Organization Commitment and Development Organization: Analysis Servant Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 541-558.
- Seligman, M. (2010). Flourish: Positive psychology and positive interventions. The Tanner lectures on human values, 31(4), 1-56.
- 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), 1-17.
- Wang, Y., Derakhshan, A., & Azari Noughabi, M. (2022). The interplay of EFL teachers' immunity, work engagement, and psychological well-being: Evidence from four Asian countries. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 1-17.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 2(7), 177-195.
- Yekdast, R., Mohajeran, B., & Baloch, S. (2024). Cultivation of Research Excellence: Strategies for Promoting Research-Oriented Organizational Culture. *Quarterly Journal of Military Management*, 24(93), 104-127. (In Persian)
- Xie, F., & Derakhshan, A. (2021). A conceptual review of positive teacher interpersonal communication behaviors in the instructional context. *Frontiers in psychology*, 12, 1-10.
- Zaidy, H. , Chenari, V. , Aghadavood, S. and Ahmady, S. (2024). Explaining the Components And Presenting the Model of Organizational Happiness, Case Study: Ministry of Energy. *Public Organizations Management*, 12(4), 125-146. (In Persian)
- Zeulner, T., Hagerer, G. J., Müller, M., Vazquez, I., & Gloor, P. A. (2024). Predicting Individual Well-Being in Teamwork Contexts Based on Speech Features. *Information*, 15(4), 217-229.