

Research Article

Developing the Effective Factors Model on Employee Wives Happiness in Mobarakeh Steel Company in Isfahan

Roya Fallahian¹, Asghar Aghaei^{*2}, Hamid Taher Neshat Doost³

1- PhD Student of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran,

2- Professor of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

3- Professor of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Abstract

This study has developed the model of the effective factors on employee wives' happiness in Mobarakeh Steel Company in Isfahan. The research is a descriptive type that has been done in terms of mixed methodology (including qualitative and quantitative methods) and correlation method. The interviews' content was analyzed using a systematic method (open coding, axial coding selective coding) after conducting a semi-structured interview with 45 employee wives who were selected by cluster sampling. The happiness of employee wives factors was extracted that including foundations of happiness (family communication, justice, and social support, material and spiritual reward), underlying factors(makers happiness including positive thinking, good mood, self-esteem, and Confidence), strategies or happiness mechanisms(Emotional Intelligence, Intimacy, Commitment), interfering factors(happiness breakers including Stress management, justice, suitable Organizational Environment), and consequences of happiness(Peace, Job, and Familial Satisfaction, Cheerfulness and Mental Health). Then relationship model was developed between 5 extracted components. The researcher-made questionnaire was developed to check the initial model fitness based on the quantitative part. Three hundred twenty employee wives were selected by the purposeful method to complete the researcher-made Happiness Questionnaire. Data were analyzed by structural equation modeling. The results showed that the pattern of factors affecting Mobarakeh Steel employee wives' happiness has a good fit. Therefore, five factors of foundations of happiness, happiness makers, happiness breakers, happiness mechanisms, and consequences of happiness have mutual effects on each other and are effective factors on the happiness of Mobarakeh steel company employee wives.

Keywords: happiness, model, wives, employee

*. aghaeipsy@gmail.com

تدوین الگوی عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان

رویا فلاحیان^۱، اصغر آقایی*^۲، حمید ظاهر نشاط دوست^۳

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

royafallahian@yahoo.com

۲. استاد روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

aghaeipsy@gmail.com

۳. استاد روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

h.neshat@edu.ui.ac.ir

چکیده

در این پژوهش، مدل عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان تدوین شد. این پژوهش از نوع توصیفی بود که از لحاظ روش‌شناسی، آمیخته (مشمول بر روش‌های کیفی و کمی) و به روش همبستگی انجام شد. پس از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای با ۴۵ نفر از همسران کارکنان و تحلیل محتوای مصاحبه‌ها به روش سیستماتیک (کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی)، مؤلفه‌های مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان شامل بنیان‌های شادی (روابط خانوادگی، عدالت و حمایت اجتماعی، پاداش مادی و معنوی)، عوامل زمینه‌ای (شادی‌سازها شامل تفکر مثبت، خوش‌خلق بودن، حرمت و اعتماد به نفس)، راهبردها یا مکانیسم‌های شادی (هوش هیجانی، صمیمیت، تعهد و معنویت)، عوامل مداخله‌گر (شادی‌شکن‌ها شامل مدیریت استرس، عدالت و جوّ سازمانی مناسب) و پیامدهای شادی (آرامش، رضایت شغلی و خانوادگی، نشاط و سلامت روان)، استخراج شدند و مدل ارتباط بین ۵ مؤلفه استخراج شده تدوین شد. سپس به منظور بررسی برازش مدل اولیه تدوین شده، ۳۲۰ نفر از همسران کارکنان، پرسشنامه محقق ساخته سنجش شادکامی را تکمیل کردند و داده‌های پژوهش به شیوه مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان دادند الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی همسران کارکنان فولاد مبارکه از برازش مطلوبی برخوردار است؛ بنابراین، پنج عامل بنیان‌های شادی، شادی‌سازها، شادی‌شکن‌ها، مکانیسم‌های شادی و پیامدهای شادی دارای تأثیرات متقابل بر یکدیگر و از عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه‌اند.

واژه‌های کلیدی: مدل، شادکامی، همسران، کارکنان

مقدمه

شادی به عنوان یکی از مهم‌ترین احساسات و نیازهای ضروری انسان از دیرباز ذهن بشر را به خود مشغول داشته و همواره درصدد یافتن روش‌هایی برای افزایش شادی و کاهش غم و اندوه در خود بوده است (بهرامیان، نادى و کریمی، ۱۳۹۸). در تبیین مفهوم شادی باید گفت شادی مربوط به این است که چگونه افراد در کل، زندگی خود را تجربه و ارزیابی می‌کنند. به‌طور کلی شادی، رشد، شکوفایی و پیشرفت را در زندگی به ارمغان می‌آورد و جهان را در شرایط بهتر قرار می‌دهد (عدنان باطنیه، ۲۰۱۹). بر اساس همین، سازمان بهداشت جهانی بر شادکامی به منزله یکی از مؤلفه‌های اصلی و اساسی سلامت روان تأکید ویژه‌ای دارد (لین، لین و وو، ۲۰۱۰). موضوع شادی در دنیای معاصر به دلیل تحولاتی که عموماً به نابسامانی‌های روانی و اجتماعی منجر شده است، بیش از پیش بروز و ظهور دارد (بهرامیان و همکاران، ۱۳۹۸). کشور ایران در طول سال‌های ۲۰۰۷-۱۹۹۷ بین ۹۷ کشور، رتبه ۵۶ و بین سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۵ از ۱۵۷ کشور جهان، رتبه ۱۰۵ را کسب کرده است. نکته نگران‌کننده در این گزارش این است که بررسی روند شادی طی دوره ۲۰۰۵ تا ۲۰۰۷ و ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۵ نشان می‌دهد نمره شادی در ایران حدود ۵/۷ درصد کاهش داشته است (هلیول، لایارد و ساکس، ۲۰۱۶).

مبانی نظری مرتبط با موضوع شادی نشان می‌دهد یکی از مباحث نوین در فضای فرهنگی جهان، بحث شادی است. شادی، یکی از هیجانات مثبت انسانی است که در فضای فکری بعد از جنگ جهانی دوم و توجه به مباحث بهبود کیفیت زندگی در روانشناسی مثبت، پررنگ‌تر و سپس با ورود به حوزه برخی از معنویت‌های نوظهور و جریانات فلسفی تا هدف‌پنداری و عامل معناداری زندگی انسان برجسته شد (یعقوبیان، مسائلی و جمعه‌زاده، ۱۳۹۵). سلیگمن و رویزمن (۲۰۰۳) در تبیین مفهوم شادی، الگویی از چهار نوع

زندگی نیک^۱ را مطرح می‌کنند که همچون نظریه ارسطو بر یک نظام سلسله‌مراتبی و از ساده به پیچیده تدوین شده است. شایان ذکر است ارسطو در نظریه خویش، زندگی نیک را در سه مدل زندگی به همراه لذت، زندگی سیاسی و زندگی وقف نظر^۲ مطرح می‌کند و از بین آنها زندگی وقف نظر را - که در آن فعالیت نفس در حال توافق با عقل است - بهترین و کامل‌ترین نوع زندگی انسان می‌داند (ارسطو، ۱۳۸۵/۱۹۸۰). سلیگمن و رویزمن (۲۰۰۳) نیز ساده‌ترین زندگی از انواع چهارگانه زندگی خوب را زندگی «لذت‌بخش»^۳ می‌نامند. در زندگی لذت‌بخش افراد در سه برهه از زمان (گذشته، حال و آینده) به جستجوی لذت می‌پردازند. پس از زندگی لذت‌بخش، «زندگی مشتاقانه»^۴ قرار دارد. در این نوع از زندگی، افراد با استفاده از توانمندی‌های ذاتی خویش در حوزه‌های مختلف زندگی به کسب شادی می‌پردازند. درحقیقت، این زندگی از زندگی لذت‌بخش، پیچیده‌تر است و سومین نوع زندگی خوب «زندگی با معنا»^۵ است. زندگی با معنا عبارتست از استفاده از استعدادها و توانمندی‌های فردی برای رسیدن به هدفی والا. چهارمین نوع زندگی، «زندگی کامل»^۶ است که درحقیقت، پیچیده‌ترین شکل زندگی خوب است. به اعتقاد سلیگمن، سرانجام یک زندگی کامل عبارت است از: تجربه کردن هیجان‌های مثبت گذشته و آینده با آرامش، احساسات مثبت از لذت‌های کنونی (زمان حال)، به دست آوردن مسرت از توانمندی‌های ذاتی و استفاده از آنها و در خدمت هدف یا اهدافی بالاتر و فراتر از خویش و به‌منظور دستیابی به معنا؛ از این‌رو، فرمول آن چنین بیان می‌شود:

¹ good life

² Contemplative life

³ a pleasant life

⁴ engagement life

⁵ the meaningful Life

⁶ the Full life

زندگی بامعنا + زندگی مشتاقانه + زندگی لذت بخش = شادکامی

روانشناسان مثبت‌گرا بر این باورند که حرکت به سمت یکی از انواع چهارگانه زندگی خوب (نیک)، به‌ویژه نوع چهارم آن، انسان را به خشنودی از زندگی، بهزیستی روانشناختی و سرانجام، سعادت و خوشبختی نائل می‌کند (پسندیده، ۱۳۹۵؛ اسوینید، ۲۰۰۱).

بر اساس همین، در سالیان اخیر، مطالعات زیادی به بررسی عوامل مؤثر بر شادی اختصاص یافته است؛ با این حال، مطالعات انجام‌شده، به‌ویژه درباره جامعه زنان، کمتر انجام شده و در بیشتر تحقیقات انجام‌شده نیز متغیر جنسیت به‌منزله متغیری حاشیه‌ای یا خنثی لحاظ شده است (نوردنمارک، ۲۰۱۸). این در حالی است که لزوم بررسی عوامل مؤثر بر شادی در زنان دوچندان به نظر می‌رسد؛ زیرا اهتمام به پرداختن به مطالعات زنان در اهمیت نهاد خانواده ریشه دارد. تردیدی نیست که نهاد خانواده رکن بنیادین اجتماع است و زنان، به‌عنوان محور اصلی خانواده، نقشی مهم و ارتباطی تنگاتنگ با اعضای خانواده دارند؛ بنابراین، میزان شادکامی زنان نه تنها نهاد خانواده، بر فضای جامعه نیز تأثیر می‌گذارد (فتی و موتابی، ۱۳۹۱؛ کار، ۲۰۱۲). همچنین، به نظر می‌رسد با توجه به زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی و ویژگی‌ها و شرایط متفاوت زندگی اجتماعی زنان، پدیده شادی و ابعاد و عوامل مؤثر بر آن نیز بین زنان و مردان متفاوت باشد؛ از این رو، نمی‌توان نتایج مطالعات انجام‌شده را به جامعه زنان به‌طور کامل تعمیم داد و نیازمند پژوهشی جداگانه است (عزیزی، میرحسینی، همایونی، ۱۳۹۸).

نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص عوامل مؤثر بر شادی با در نظر گرفتن متغیر جنسیت، حاکی از آن است که میزان رضایت از زندگی خانوادگی در سطح عمومی، نسبت به رضایت شغلی در زنان اهمیت بیشتری دارد (نوردنمارک، ۲۰۱۸). همچنین، میانگین شادی در زنان شهری در بعد عاطفی و اجتماعی در حد

متوسط رو به بالا و نسبتاً خوب قرار گرفته است؛ اما میانگین شادی شهروندان زن در بعد شناختی، متوسط رو به پایین و نسبتاً نامطلوب بوده است و شاخص سبک زندگی و ابعاد آن، در مجموع حدود ۳۴ درصد از واریانس شادی زنان را تبیین می‌کند (احمدی، ۱۳۹۵). همچنین، درآمد خانوار، انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی بر شادی زنان تأثیر مثبت و معنادار و تحصیلات، تأثیر منفی و معنادار دارد؛ بدین معنا که با افزایش سطح تحصیلات زنان، میزان شادی آنها کاهش می‌یابد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۸). با توجه به اینکه شرایط مادی و اقتصادی به‌عنوان «نیازهای اولیه»، پیش شرط تحقق سایر نیازهاست، با افزایش میزان درآمد خانوار، سطح شادی افراد خانواده افزایش می‌یابد (مازلو، ۱۹۵۷).

امروزه همگام با توسعه زندگی شهرنشینی و فرایند صنعتی‌شدن فزاینده کشورهای در حال توسعه، سازمان‌ها و مؤسسات اداری و خدماتی درصدد یافتن راهبردهایی برای ارتقای سطح بهداشت روان و افزایش شادکامی کارکنان خود و خانواده‌های آنان‌اند (نعامی و محمدحسینی، ۱۳۹۹)؛ اما برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و شاد و به‌طور کلی برای افزایش عواطف مثبت، به راهکارهایی نیاز است که بتوانند با ایجاد مهارت‌های شادزیستن و شادبودن در فضای سازمانی و زندگی خانوادگی، کارکنان را از خمودگی و ایستایی نجات بخشند و باعث افزایش انگیزه، ارتقای بهره‌وری، افزایش رضایت شغلی و خانوادگی (شریف‌زاده، میرمحمدتبار و عدلی‌پور، ۱۳۹۷)، افزایش هوش هیجانی (چاوشی، حسینیان، یزدی، ۱۳۹۷)، ارتقای سلامتی (لیوبومیرسکی و لاجوس، ۲۰۱۳)؛ ماهانتی، ۲۰۱۴) و درنهایت، رضایت از زندگی (جدیدی، شمسایی، عبدالله‌زاده و عزیزی، ۱۳۹۳)، در آنان شوند. برای نیل به این مقصود، ابتدا می‌باید عوامل

۴- آیا الگوی تدوین شده شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه از برآزش مطلوبی برخوردار است؟

روش

روش پژوهش، قلمرو پژوهش و شرکت کنندگان: این پژوهش از نوع توصیفی است که از لحاظ روش شناسی آمیخته (مشمتمل بر روش های کیفی و کمی) است. قلمرو مطالعه شده این طرح، کلیه همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان به تعداد ۱۳۰۴۷ نفر در سال ۱۳۹۸ است. در این پژوهش، حجم نمونه به صورت کمی محاسبه نشده است؛ چون برای پژوهش کیفی، نمونه بسیار بزرگ یا کوچک توصیه نشده است؛ بلکه حصول معیارهایی مانند اشباع داده ها و تکرار اطلاعات، کفایت حجم نمونه را نشان می دهد (شریفیان، میرشاه جعفری، شریف و موسی پور، ۱۳۹۲)؛ به همین منظور و براساس روش نمونه گیری خوشه ای (کارکنان شاغل در بخش های مختلف کارگاهی و ستادی به صورت خوشه های جداگانه در نظر گرفته شدند و سپس از بین خوشه های در نظر گرفته شده، دو خوشه به صورت تصادفی ساده، انتخاب و با کسب اجازه از کارکنان با همسران شان به صورت تلفنی تماس حاصل شد) و به منظور دستیابی به بخشی از داده ها و فراهم کردن اطلاعاتی برای ساختن پرسشنامه، مصاحبه نیمه ساختاریافته شدند. درخور ذکر است پس از مصاحبه با ۴۵ نفر از همسران کارکنان، توسط متخصص روانشناس با بیش از ده سال سابقه کاری، داده ها به حد اشباع رسید. پس از تجزیه و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه نیمه ساختاریافته، مدل اولیه ارتباط بین مؤلفه های مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان تدوین شد (شکل ۱).

مؤثر بر شادکامی شناسایی شوند و سپس به منظور ارتقای شادکامی با در نظر گرفتن عوامل مؤثر بر آن، برنامه ریزی مناسب انجام شود و مداخلات لازم اجرا شوند. همچنین، نتایج مطالعات نشان می دهند عوامل مؤثر بر شادی در میان فرهنگ های مختلف و محیط و جغرافیای مختلف، آن چنان متغیر است که گاه شاخص های شادی در یک مکان در سایر مکان ها نامناسب و غیرمربوط خواهد بود (شورای ملی پژوهش، ۲۰۰۲). جستجوهای به عمل آمده در موتورهای جستجو نشان داد مدل های شادکامی همسران کارکنان مغفول مانده و توجه زیادی را به خود معطوف نکرده است؛ این در حالی است که کارایی و کارآمدی کارکنان به شادی آنها در خانواده و اساساً با شادی همسران آنان مرتبط است. بر اساس همین، در پژوهش حاضر، به تدوین مدل عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه پرداخته شده است. انتخاب این جامعه با توجه به تنوع مشاغل کارگاهی و ستادی، تعداد نسبتاً زیاد کارکنان با شرایط کاری ویژه و این موضوع است که تولید و سطح بهره وری، انعکاسی از شادی کارکنان، شادی خانواده آنان و به ویژه شادی همسران کارکنان و نیز همکاری مدیران و کارکنان در اجرای پژوهش بوده است؛ بنابراین، در این پژوهش به سؤالات زیر پاسخ داده شده است:

- ۱- عوامل مؤثر بر شادی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان کدام اند؟
- ۲- الگوی کمی برگرفته شده از الگوی کیفی شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه دارای چه مؤلفه هایی است؟
- ۳- نحوه ارتباطات مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه های الگوی شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان چگونه است؟

۴۲-۳۶ مؤلفه اصلی شادی شکن‌ها را در سه مؤلفه فرعی می‌سنجند. گویه‌های شماره ۵۲-۴۳ مؤلفه اصلی شادی-سازها را با سه مؤلفه فرعی و گویه‌های شماره ۹۱-۵۳ مؤلفه اصلی بنیان‌های شادی را با دو مؤلفه فرعی می‌سنجند. پرسشنامه سنجش شادی کارکنان فولاد مبارکه اصفهان، پاسخ‌های شرکت‌کنندگان را در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافقم ۵، تا حدودی موافقم ۴، نه موافقم نه مخالف ۳، تا حدودی مخالف ۲، کاملاً مخالف ۱) دریافت می‌کند. در این پرسشنامه، سؤالات (۱، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۳۱، ۳۸، ۳۹، ۴۴، ۴۵، ۴۷، ۵۶، ۵۹، ۶۶، ۶۸، ۸۱، ۸۹، ۹۰) به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. هر سؤال بین ۱ تا ۵ نمره دارد. و مجموع ۹۱ سؤال بین ۹۱ تا ۴۵۵ نمره خواهد داشت. نمرات بالاتر بیان‌کننده شادی بیشتر در حیطه‌های فردی، خانوادگی و محیط کار است. برای تدوین این پرسشنامه، پس از تعیین اهداف و محتوای آزمون، پرسش‌ها بر طبق اصول آزمون‌ها نوشته شدند. در این مرحله، به نوعی روایی محتوایی آزمون بررسی شد؛ به این معنی که سازنده آزمون برای اجزای آزمون و حیطه‌های جزئی معرفی شده در تعریف عملیاتی، سؤالاتی را طرح کرد و با توجه به این موضوع که تعداد پرسش‌ها باید دست کم یک و نیم برابر و حداکثر سه برابر تعداد پرسش‌های فرم نهایی باشد (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۵)، به تهیه بانک سؤالات آزمون اقدام شد. برای بررسی اعتبار صوری پرسشنامه از ضریب توافقی متخصصان استفاده شد. در ابتدا تعداد ۲۵۰ سؤال به عنوان بانک گویه از پیشینه و ادبیات تخصصی مرتبط با شادی، محتوای مصاحبه‌های انجام گرفته با پرسنل فولاد و همسران آنها و بررسی سایر پرسشنامه‌های مشابه تهیه شدند. از این تعداد گویه، تعداد ۹۱ گویه با ضریب توافقی ۰/۹۹ درصد به تأیید ۵ نفر از متخصصان روانشناسی در حوزه‌های روانشناسی مثبت و صنعتی و سازمانی رسیدند. این پرسشنامه شامل

در مرحله بعدی بر مبنای داده‌های حاصل از مصاحبه‌های کیفی با کارکنان فولاد مبارکه و بررسی‌های لازم در ادبیات مرتبط با شادی از نظر همسران کارکنان فولاد مبارکه، نسبت به تدوین محتوای پرسشنامه شادی از نظر همسران کارکنان فولاد مبارکه به صورت فرم تجربی، اقدام و نیز از نظرخواهی متخصصان موضوعی و روانشناسان بهره گرفته شد و پس از انجام اصلاحات نهایی و تعیین روایی و پایایی، ۳۲۰ نفر از همسران کارکنان انتخاب شده به شیوه هدفمند (مبتنی بر ملاک‌های ورود: قرارداد داشتن در رده سنی ۲۲ تا ۶۰ سال، تحت درمان‌های موازی روانشناختی یا روان پزشکی قرارداد داشتن، رضایت و تمایل به مشارکت در پژوهش و ادامه آن، تابعیت ایرانی)، پرسشنامه تدوین شده را تکمیل کردند. سپس در بخش کمی پژوهش از داده‌های حاصل از تکمیل پرسشنامه، برای بررسی برآزش مدل عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان استفاده شد.

ابزار سنجش: پرسشنامه سنجش شادی کارکنان و همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان: فلاحیان، آقایی و نشاط دوست (۱۳۹۸) این پرسشنامه را برای سنجش عوامل مؤثر بر شادی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه و همسران آنان تدوین کردند (پیوست شماره ۲). پرسشنامه سنجش شادی کارکنان و همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه دارای ۹۱ گویه و ۵ مؤلفه اصلی است. هر گویه بین ۱ تا ۵ نمره دارد و مجموع ۹۱ گویه بین ۹۱ تا ۴۵۵ نمره خواهد داشت. نمرات بالاتر بیان‌کننده شادی بیشتر در مؤلفه‌های فردی، خانوادگی و محیط کار است. گویه‌های ۲۷-۱ متغیر ادراک پیامدهای شادی را در سه مؤلفه فرعی می‌سنجند. گویه‌های ۳۵-۲۸ مؤلفه اصلی مکانیسم راهبردهای شادی‌ساز را در سه مؤلفه فرعی می‌سنجند. گویه‌های

۵ مؤلفه است که عبارت‌اند از: ۱- مؤلفه مکانیسم شادی: مکانیسم‌های مؤثر برای رسیدن به شادکامی را مکانیسم شادکامی می‌گویند (پاتز، ۲۰۱۰) و از راهبردهای سازمانی شامل صمیمیت در محیط کار، پاداش‌های مادی، تأمین نیازهای اولیه، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، مسئولیت‌پذیری و سبک رهبری صحیح، راهبردهای خانوادگی شامل تفریح، صمیمیت، تأمین مالی، تصمیم‌گیری مشارکتی و راهبردهای فردی شامل امید به زندگی، هوش هیجانی، مهارت‌های اجتماعی تشکیل شده است (فلاحیان و همکاران، ۱۳۹۹). این مؤلفه از ۳ زیرمؤلفه پویایی محیط کار (که شامل تفریح، ورزش و شرایط مناسب برای رشد هوش هیجانی در محیط کار است)، امور شغلی و امور مالی و درآمدی تشکیل شده است. ۲- مؤلفه شادی‌شکن‌ها از دو زیرمؤلفه شادی سازمانی و خانوادگی تشکیل شده است. ۳- مؤلفه بنیان‌های شادی از دو زیرمؤلفه شادی از نگاه همسران و محیط کار شاد تشکیل شده است. ۴- مؤلفه شادی‌سازها از سه زیرمؤلفه شادی فردی، خانوادگی و سازمانی تشکیل شده است و ۵- مؤلفه ادراک پیامدهای شادی سازمانی از سه زیرمؤلفه فردی، سازمانی و خانوادگی تشکیل شده است. سپس پرسشنامه برای بررسی روایی به روش تعیین ضریب آلفای کرونباخ در اختیار ۵۰ نفر از پرسنل فولاد قرار گرفت. نتایج نشان دادند ضریب آلفای کل پرسشنامه، ۰/۹۳ و مؤلفه‌های اصلی ادراک پیامدهای شادی ۰/۷۳، مکانیسم راهبردهای شادی ۰/۷۶، شادی‌شکن‌ها ۰/۷۱، شادی‌سازها ۰/۷۳ و درنهایت، مؤلفه‌های بنیان‌های شادی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ را به خود اختصاص دادند. براساس نتایج فوق، به سؤال دوم پژوهش پاسخ داده شد، مبنی بر اینکه الگوی کمی برگرفته شده از الگوی کیفی شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه دارای چه مؤلفه‌هایی است.

روش اجرا و تحلیل: در بخش کیفی این پژوهش، طراحی سؤالات مصاحبه با بررسی ادبیات پژوهش انجام شد و برای سنجش روایی سؤالات مصاحبه، شش نفر از اساتید و متخصصان روانشناسی، سؤالات را بازنگری و بررسی کردند و فرم نهایی مصاحبه با ۶ سؤال مربوط به سه حیطه شناختی - هیجانی و رفتاری مرتبط با شخص (۳ سؤال) و حیطه مرتبط با خانواده (۳ سؤال) تهیه شد (پیوست ۱). سپس مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۴۵ نفر از همسران کارکنان انجام شد و تمام مکالمه‌ها با کسب اجازه از شرکت‌کنندگان در پژوهش روی نوار صوتی ضبط و سپس روی کاغذ، پیاده و بار دیگر با اطلاعات ضبط‌شده مطابقت داده شدند. سپس متن‌های نسخه‌برداری‌شده مصاحبه‌ها تجزیه و تحلیل شدند. برای بررسی محتوای مصاحبه‌های صورت گرفته، مفهوم‌سازی و استخراج مقوله‌ها از روش سیستماتیک^۱ استفاده شد. طرح تحقیق سیستماتیک در نظریه داده‌بنیاد، بر استفاده از مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز^۲، کدگذاری محوری^۳ و کدگذاری گزینشی^۴ تأکید دارد (استراس و کورین، ۲۰۱۲). فرایند کدگذاری داده‌ها در جریان گردآوری داده‌ها بدین صورت به اجرا درآمد که در مرحله کدگذاری باز، داده‌ها به دقت به کوچک‌ترین اجزای ممکن شکسته شدند و در مرحله دوم، داده‌ها براساس تفاوت و تشابه با یکدیگر، مقایسه و طبقه‌بندی شدند. بعد از بررسی میزان مشابهت در بین طبقات و کدها، دسته‌بندی صورت گرفت، کدهای مشابه در طبقاتی قرار گرفتند که با نام‌هایی گویا قابل شناسایی و درک باشند. در مرحله سوم یا کدگذاری انتخابی تلاش شد محوریت داده‌ها کشف و طبقه مرکزی

^۱ systematic

^۲ open coding

^۳ axial coding

^۴ selective coding

جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان، سپس یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش تجزیه و تحلیل شدند. برای انجام برازش مدل از نرم‌افزار PLS3 استفاده شد و حداقل مربعات جزئی برای مقابله با مشکلات داده‌های خاص مانند حجم اندک داده‌ها، وجود داده‌های گم شده، نرمال نبودن داده‌ها، بررسی هم‌خطی بین متغیرهای مستقل و بررسی سازه‌ها یا عوامل تک‌آیتمی در مدل‌های ساختاری طراحی شدند. ملاحظات اخلاقی رعایت شده در پژوهش، کسب اجازه از کارکنان برای مصاحبه با همسرانشان، رعایت رازداری و محرمانه بودن برای تک‌تک شرکت کنندگان، داشتن آزادی و اختیار کامل برای کناره‌گیری از پژوهش، اطلاع‌رسانی کامل درباره پژوهش و کسب رضایت‌نامه کتبی و استفاده از داده‌ها فقط در راستای اهداف پژوهش بود.

یافته‌ها

مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و نتایج حاصل از آن: پس از مرور مبانی نظری و حوزه مطالعه شده، به منظور محاسبه نسبت روایی محتوایی سؤالات مصاحبه، یک چک‌لیست تدوین شد. سپس از متخصصان خواسته شد چک‌لیست را تکمیل کنند. در نهایت، متخصصان به میزان مناسب بودن هر آیتم با بیان اینکه هر آیتم «غیرلازم» یا «مفید اما نه ضروری»، «ضروری» است، پاسخ دادند. به منظور محاسبه روایی از فرمولی استفاده شد که لاوشه (۱۹۷۵) ارائه کرده بود^۱.

در این مطالعه، ضریب نسبی روایی محتوایی، ۰/۸۲ محاسبه شد که بیان‌کننده سطح روایی مطلوب سؤالات مصاحبه است. براساس جدول لاوشه، با توجه به تعداد متخصصان، حداقل مقدار پذیرفتنی ضریب نسبی روایی

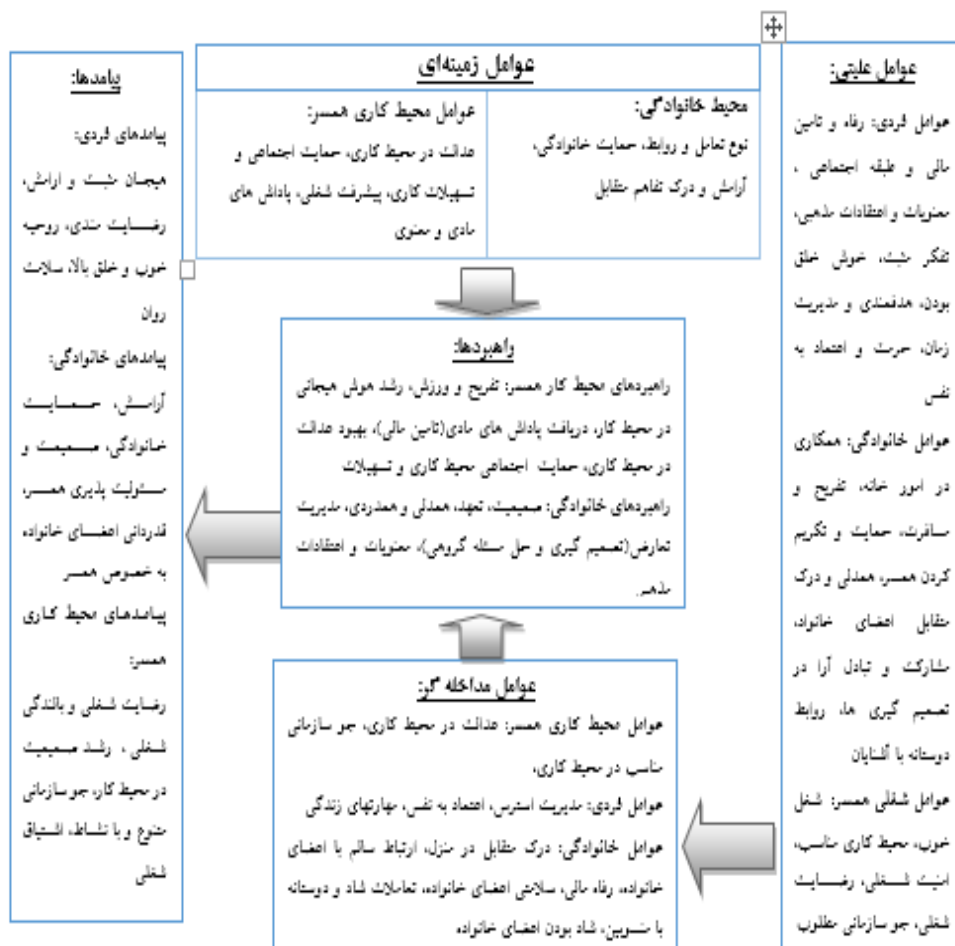
انتخاب شود. طی این مرحله، مفهومی که محل ارجاع سایر طبقات و مرتبط با آنها بود، متغیر مرکزی (عوامل تأثیرگذار بر شادی) شناخته شد. در این پژوهش، به منظور دستیابی به روایی و پایایی از روش توافق دو کدگذار (شاخص تکرارپذیری) و کدگذاری پژوهشگر در یک فاصله زمانی مشخص (شاخص ثبات) استفاده شد؛ بدین صورت که پژوهشگر دیگر، ۷ مصاحبه را کدگذاری کرد و نتایج کدگذاری مقایسه شدند؛ این نتایج حاکی از ضریب توافق ۶۵ درصد بین ارزیابان بود؛ بنابراین، پایایی کدگذاری تأیید شد. همچنین، دو نفر از متخصصان آشنا با نظریه داده‌بنیاد بر مراحل مختلف کدگذاری و تحلیل داده‌ها نظارت داشتند. بر اساس همین، مدل مفهومی عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه تدوین شد و به سؤال اول پژوهش به این صورت پاسخ داده شد که عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان شامل ۵ عامل مداخله‌گر، زمینه‌ای، علیتی، راهبردها و پیامدها است (شکل شماره ۱).

در مرحله بعدی، پس از تکمیل پرسشنامه سنجش شادکامی کارکنان و همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه توسط ۳۲۰ نفر از همسران کارکنان - که جزئیات آن قبلاً شرح داده شد - از داده‌های حاصل از پرسشنامه به منظور بررسی برازش مدل اولیه عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد اصفهان استفاده شد. سپس به منظور انجام تحلیل عامل تأییدی که به روش حداقل مربعات جزئی انجام شد، داده‌های حاصل از تکمیل پرسشنامه سنجش شادکامی همسران کارکنان با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 و نرم‌افزار الگوپردازی معادلات ساختاری SMART-PLS3 در سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. ابتدا آمارهای توصیفی مربوط به ویژگی‌های

$CVR = \frac{ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$ در این فرمول N، تعداد کل متخصصان و n، تعداد متخصصانی است که پاسخ «ضروری» داده‌اند.

مداخله گر، راهبردها و پیامدهای تأثیرگذار بر شادی بودند. در شکل ۱ مدل مفهومی ارتباط بین مؤلفه‌های مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان فولاد مجتمع فولاد مبارکه ارائه شده است.

محتوایی، ۰/۷۹ است (حاجی‌زاده و اصغری، ۱۳۹۰). سپس مصاحبه با ۴۵ نفر از همسران کارکنان انجام شد. براساس نتایج حاصل از داده‌های مصاحبه که به روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام شدند، ۵ قضیه استخراج شد که دربرگیرنده عوامل علیتی، عوامل زمینه‌ای، عوامل



شکل ۱. مدل ارتباط بین مؤلفه‌های مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان فولاد مجتمع فولاد مبارکه

شرکت کنندگان در پژوهش، زن (۱۰۰٪) و از لحاظ دامنه سنی، ۴۳/۸ درصد از شرکت کنندگان در دامنه سنی ۳۶ سال و بالاتر قرار داشتند. از لحاظ میزان تحصیلات، ۴۴/۸ درصد از شرکت کنندگان دارای مدرک لیسانس و از لحاظ شغل، ۷۵/۴ درصد از شرکت کنندگان خانه‌دار بودند. در جدول ۱، یافته‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمرات متغیرهای پژوهش آورده شده‌اند.

به منظور بررسی برازش مدل اولیه عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان، با توجه به قسمت‌های پیشین، از داده‌های حاصل از تکمیل پرسشنامه محقق ساخته سنجش شادکامی کارکنان و همسران کارکنان استفاده شد که ۳۲۰ نفر از همسران کارکنان تکمیل کرده بودند. ابتدا متغیرهای جمعیت‌شناختی بررسی شدند که نتایج آن بدین صورت است: از لحاظ جنسیت همه

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
مکانیسم‌های شادی	کل	۳۲۰	۳/۸۱	۰/۴۸	۲	۴/۸۹
	پویایی محیط کار	۳۲۰	۴/۲۲	۰/۷۵	۲	۵
	امور شغلی	۳۲۰	۳/۷۵	۰/۶۵	۲	۵
	درآمد	۳۲۰	۳/۴۲	۰/۵۵	۲	۵
بنیان‌های شادی	کل	۳۲۰	۴/۲۰	۰/۸۶	۲	۵
	خانواده شاد	۳۲۰	۴/۴۸	۰/۵۷	۲/۵۵	۵
	محیط کار شاد	۳۲۰	۳/۹۳	۰/۵۱	۲/۳	۵
پیامدهای شادی	کل	۳۲۰	۳/۷۸	۰/۳۶	۲/۵۱	۴/۷۷
	فردی	۳۲۰	۳/۷۱	۰/۶۴	۱/۷۱	۵
	خانوادگی	۳۲۰	۴/۵۱	۰/۴۸	۲/۵	۵
	سازمانی	۳۲۰	۳/۱۲	۰/۳۵	۲/۳۵	۵
شادی‌شکن‌ها	کل	۳۲۰	۳/۸۵	۰/۴۴	۲/۸	۵
	فردی	۳۲۰	۳/۸۷	۰/۷۵	۱/۵	۵
	خانوادگی	۳۲۰	۳/۶۷	۰/۴۸	۲/۰۷	۵
	سازمانی	۳۲۰	۴/۰۳	۰/۶۸	۲/۵	۵
شادی‌سازها	کل	۳۲۰	۳/۸	۰/۳۵	۲/۹۶	۵
	فردی	۳۲۰	۴/۰۷	۰/۵۶	۲/۶۷	۴/۵۷
	خانوادگی	۳۲۰	۳/۸۴	۰/۵۹	۲/۲	۵
	سازمانی	۳۲۰	۳/۴۹	۰/۶۶	۲	۵

پایین‌ترین میانگین را به دست آورده‌اند. میانگین شادی‌شکن‌ها برابر با ۳/۸۵ و ابعاد فردی، خانوادگی و سازمانی در آن به ترتیب برابر با ۳/۸۷، ۳/۶۷ و ۴/۰۳ است که بعد سازمانی، بالاترین و بعد خانوادگی، پایین‌ترین میانگین را به دست آورده‌اند. میانگین شادی‌سازها برابر با ۳/۸۵ و ابعاد فردی، خانوادگی و سازمانی در آن به ترتیب برابر با ۴/۰۷، ۳/۸۴ و ۳/۴۹ است که بعد فردی، بالاترین و بعد سازمانی، پایین‌ترین میانگین را به دست آورده‌اند. نتایج همبستگی درونی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده‌اند:

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهند میانگین مکانیسم‌های شادی‌ساز در نمونه همسران برابر با ۳/۸۱ و میانگین ابعاد آن شامل پویایی‌های محیط کار، امور شغلی و درآمد به ترتیب برابر با ۴/۲۲، ۳/۷۵، ۳/۴۲ به دست آمده‌اند که پویایی‌های محیط کار، بالاترین میانگین و درآمد، کمترین میانگین را داشته‌اند. میانگین بنیان‌های شادی برابر با ۴/۲۰ و ابعاد خانواده شاد و محیط کار شاد به ترتیب برابر با ۴/۴۸ و ۳/۹۳ به دست آمده‌اند. میانگین پیامدهای شادی برابر با ۳/۷۸ و ابعاد فردی، خانوادگی و سازمانی در آن به ترتیب برابر با ۳/۷۱، ۴/۵۱، ۳/۱۲ است که بعد خانوادگی، بالاترین و بعد سازمانی،

جدول ۲. همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیر	مکانیسم‌های راهبردی شادی‌ساز	بنیان‌های شادی	پیامدهای شادی	شادی‌شکن‌ها
مکانیسم‌های شادی				
بنیان‌های شادی	۰/۱۶۹**			
پیامدهای شادی	۰/۴۰۸**	۰/۱۴۷**		
شادی‌شکن‌ها	۰/۵۴۴**	۰/۱۵۲**	۰/۴۰۸**	
شادی‌سازها	۰/۲۷۷**	۰/۱۳۸**	۰/۳۱۶**	۰/۳۳۷**

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

(پاتز، ۲۰۱۰)؛ به همین دلیل، دو عامل شادی‌شکن‌ها و مکانیسم‌های شادی، متغیرهای میانجی در نظر گرفته شدند و عامل پیامدهای شادی که عبارت است از تأثیراتی که شادکامی بیشتر بر منبع شادکامی خواهد گذاشت (میچالوس، ۲۰۱۴)، متغیر ملاک در الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی همسران کارکنان فولاد مبارکه در نظر گرفته شد.

سه شاخص برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی اندازه‌گیری می‌شوند که عبارت‌اند از: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا. پایایی شاخص با دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی همگرا با میانگین واریانس استخراج‌شده سنجیده می‌شود و مقادیر بالای ۰/۵ برای این شاخص پذیرفتنی‌اند. روایی واگرا، طبق آزمون هم‌خطی^۱ سنجیده می‌شود و مقادیر کمتر از ۰/۵ برای این شاخص پذیرفتنی‌اند (هولاند، ۱۹۹۹). شاخص‌های برازش مدل عوامل تأثیرگذار بر شادکامی کارکنان فولاد مبارکه در جدول ۳ ارائه شده‌اند.

نتایج جدول ۲ نشان داده‌اند همبستگی درونی متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ معنی دارند.

الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی همسران کارکنان فولاد مبارکه در شکل ۲ ارائه شده است؛ این الگو با در نظر گرفتن نتایج حاصل از مصاحبه با همسران کارکنان و استخراج ۵ عامل مؤثر بر شادکامی از دیدگاه آنان و نیز با استناد به منابع معتبر علمی در خصوص نقش و جایگاه هر یک از این عوامل در ایجاد شادی تدوین شد. بنیان‌های شادی عبارت‌اند از هر آنچه باعث و زمینه‌ساز ایجاد شادکامی می‌شود (احمد، ۲۰۱۰) و شادی‌سازها عبارت‌اند از تجارب یا حالات فرد در لحظه که تعیین‌کننده شادکامی‌اند (مزرول، ۲۰۱۴)؛ بنابراین، این دو متغیر، متغیرهای برونزا در نظر گرفته شدند. شادی‌شکن‌ها عبارت‌اند از عوامل تخریب‌کننده شادی یا عوامل مخرب بر تجربه احساس مثبت (بریمنر، ۲۰۱۱) و مکانیسم‌های شادی نیز چنانکه در قسمت‌های پیشین ذکر شد، مکانیسم‌های مؤثر برای رسیدن به شادکامی‌اند

جدول ۳. شاخص‌های برازش الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی کارکنان فولاد مبارکه

شاخص‌ها	معادل فارسی شاخص	مقدار مطلوب	بنیان‌های شادی	شادی‌سازها	شادی‌شکن‌ها	مکانیسم‌های شادی سازمانی	پیامدهای شادی
R2	ضریب تعیین	-	-	-	۰/۱۳۴	۰/۳۸۷	۰/۳۱۳
R Square Adjusted	ضریب تعیین تعدیل یافته	-	-	-	۰/۱۳۱	۰/۳۸۳	۰/۳۱۱
Composite Reliability	پایایی مرکب	بالاتر از ۰/۷	۰/۷۱۳	۰/۷۱۸	۰/۷۲۴	۰/۷۸۲	۰/۷۰۳
Cronbach's Alpha	آلفای کرونباخ	بالاتر از ۰/۷	۰/۷۲۶	۰/۷۹۹	۰/۸۰۳	۰/۸۲۸	۰/۷۱
Average Variance Extracted (AVE)	شاخص متوسط واریانس استخراج شده	بالاتر از ۰/۵	۰/۵۲۹	۰/۵۱۹	۰/۵۲۲	۰/۵۴۸	۰/۵۰۵
Full Collin. VIF	هم‌خطی	کمتر از ۵	-	-	-	۱/۰۰۰	۱/۰۸۵

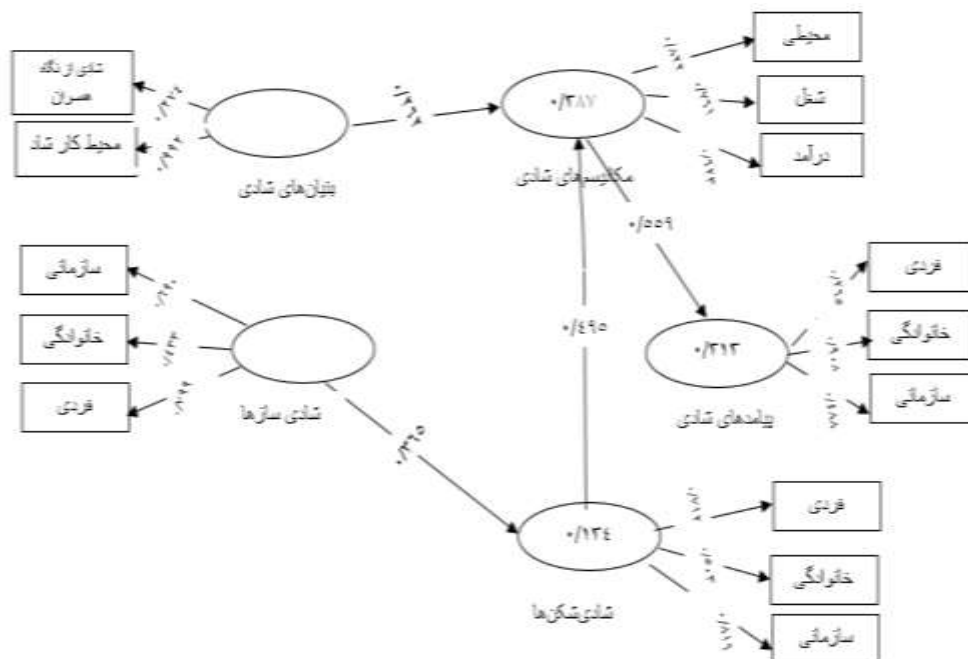
با توجه به جدول ۳، هر یک از شاخص‌های پایایی مرکب و آلفای کرونباخ در متغیرهای پژوهش، بالاتر از ۰/۷ است. نونالی و برنستن (۱۹۹۴) اذعان می‌کنند در صورتی که مقدار آلفای کرونباخ و شاخص پایایی

ترکیبی برای هر سازه بالاتر از ۰/۷ باشد، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد؛ در نتیجه، شاخص‌های آلفای کرونباخ و پایایی مرکب به‌دست آمده در جدول ۳، پذیرفتنی است.

¹ Full Collin. VIF

پاسخ داده می‌شود که الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی کارکنان فولاد مبارکه از برآزش مطلوبی برخوردار است. ضرایب مسیر مدل در شکل شماره ۲ ارائه شده‌اند.

همچنین، میزان شاخص متوسط واریانس استخراج شده در همه متغیرها بالاتر از ۰/۵ حاصل شده است. شاخص هم‌خطی نیز در همه متغیرها پایین‌تر از ۵ است؛ بنابراین، به سؤال چهارم پژوهش بدین صورت



شکل ۲. ضرایب مسیر الگوی عوامل تأثیرگذار بر شادکامی همسران کارکنان فولاد مبارکه

نتایج اثرات مستقیم حاصل از مدل‌سازی متغیرهای برون‌زا بر متغیرهای درون‌زا در جدول ۴ ارائه شده‌اند.

جدول ۴. اثرات مستقیم متغیرهای برون‌زا (بنیان‌های شادی، شادی‌سازها، شادی‌شکن‌ها و مکانیسم‌های شادی) بر متغیرهای درون‌زای پژوهش (مکانیسم‌های شادی، شادی‌شکن‌ها و پیامدهای شادی)

متغیر برون‌زا	مسیر	متغیر درون‌زا	ضریب استاندارد	میانگین	خطای انحراف استاندارد	t	معنی‌داری
بنیان‌های شادی	←	مکانیسم‌های شادی	۰/۲۶۲	۰/۲۹۴	۰/۰۷۴	۳/۵۶	۰/۰۰۱
شادی‌سازها	←	شادی‌شکن‌ها	۰/۳۶۵	۰/۳۶۵	۰/۰۵۳	۶/۸۴	۰/۰۰۱
شادی‌شکن‌ها	←	مکانیسم‌های شادی	۰/۴۹۵	۰/۴۹۵	۰/۰۶۵	۷/۶۲	۰/۰۰۱
مکانیسم‌های شادی	←	پیامدهای شادی	۰/۵۵۹	۰/۵۵۹	۰/۰۳۸	۱۴/۷۱	۰/۰۰۱

($p \leq 0/001$)، شادی‌شکن‌ها بر مکانیسم‌های شادی ($p \leq 0/001$) و مکانیسم‌های شادی بر پیامدهای شادی ($p \leq 0/001$) معنی‌دار به دست آمده است. براساس نتایج به‌دست آمده، با افزایش بنیان‌های شادی، مکانیسم‌های شادی افزایش می‌یابند و با افزایش شادی‌سازها، شادی‌شکن‌ها بالاتر می‌روند. شادی‌شکن‌ها تأثیر مستقیم معنی‌دار بر مکانیسم‌های

براساس نتایج جدول ۴، به سؤال سوم پژوهش، مبنی بر اینکه نحوه ارتباطات مستقیم مؤلفه‌های الگوی شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان چگونه است، به این صورت پاسخ داده می‌شود که در حضور همه متغیرها و در مدل‌سازی معادلات ساختاری، تأثیر مستقیم بنیان‌های شادی بر مکانیسم‌های شادی ($p \leq 0/001$)، شادی‌سازها بر شادی‌شکن‌ها

شادی دارند و در نهایت، با بالارفتن مکانیسم‌های شادی، پیامدهای شادی بالا می‌روند. نتایج اثرات غیرمستقیم حاصل از مدل‌سازی در جدول ۵ ارائه شده‌اند.

جدول ۵. اثرات غیرمستقیم متغیر برون‌زا (بنیان شادی، شادی‌ساز، شادی‌شکن) بر متغیرهای درون‌زای پژوهش (مکانیسم‌های شادی و پیامدهای شادی) از طریق متغیرهای میانجی (مکانیسم‌های شادی و شادی‌شکن‌ها)

متغیر برون‌زا	مسیر	متغیر درون‌زا	متغیر میانجی	خطای انحراف استاندارد	t	معنی‌داری
بنیان‌های شادی	←	پیامدهای شادی	مکانیسم‌های شادی	۰/۰۴۵	۳/۲۹	۰/۰۰۱
شادی‌سازها	←	مکانیسم‌های شادی	شادی‌شکن	۰/۰۳۵	۵/۱۹	۰/۰۰۱
شادی‌شکن‌ها	←	پیامدهای شادی	مکانیسم‌های شادی	۰/۰۳۹	۷/۰۹	۰/۰۰۱
شادی‌سازها	←	پیامدهای شادی	شادی‌شکن‌ها و مکانیسم‌های شادی	۰/۰۲	۵/۰۴۴	۰/۰۰۱

همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان چگونه است.

بحث

این پژوهش با هدف تدوین مدل عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان انجام شد. در ابتدا با بررسی ادبیات مرتبط با شادی و انجام مصاحبه با همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه، مدل اولیه شادی در همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه با ۵ عامل مؤثر بر شادی مشخص شد و به سؤال اول پژوهش بدین صورت پاسخ داده شد که عوامل مؤثر بر شادی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان عبارت‌اند از: عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای تأثیرگذار بر شادی. عوامل علی در برگیرنده سه مؤلفه ۱- عوامل فردی شامل رفاه و تأمین مالی و طبقه اجتماعی، معنویات و اعتقادات مذهبی، تفکر مثبت، خوش خلق بودن، هدفمندی و مدیریت زمان، حرمت و اعتماد به نفس؛ ۲- عوامل خانوادگی شامل همکاری در امور خانه، تفریح و مسافرت، حمایت و تکریم کردن همسر، همدلی و درک متقابل اعضای خانواده، مشارکت و تبادل آرا در تصمیم‌گیری‌ها، روابط دوستانه با آشنایان و ۳- عوامل شغلی همسر شامل شغل خوب، محیط کاری مناسب، امنیت شغلی، رضایت

در بررسی اثرات غیرمستقیم در جدول ۵، نتایج نشان دادند تأثیر بنیان‌های شادی بر پیامدهای شادی با نقش میانجی مکانیسم‌های شادی معنی‌دار شده است ($p \leq 0/01$). همچنین، تأثیر شادی‌سازها بر مکانیسم‌های شادی با میانجی‌گری شادی‌شکن‌ها معنی‌دار به دست آمده است ($p \leq 0/01$). تأثیر شادی‌شکن‌ها بر پیامدهای شادی با میانجی‌گری مکانیسم‌های شادی معنی‌دار است ($p \leq 0/01$). علاوه بر این، شادی‌سازها توانسته‌اند با نقش میانجی شادی‌شکن‌ها و مکانیسم‌های شادی بر پیامدهای شادی تأثیر معنی‌داری داشته باشند ($p \leq 0/01$). نتایج به دست آمده نشان می‌دهند بنیان‌های شادی بر پیامدهای شادی تأثیر دارند و این تأثیر با افزوده شدن مکانیسم‌های شادی بیشتر می‌شود. شادی‌سازها بر مکانیسم‌های شادی تأثیر می‌گذارند و با افزوده شدن شادی‌شکن‌ها این تأثیر افزایش می‌یابد. همچنین، شادی‌شکن‌ها بر پیامدهای شادی تأثیر معنی‌داری دارند و مکانیسم‌های شادی با اضافه شدن به رابطه، تأثیر را زیادتر می‌کنند. شادی‌شکن‌ها به همراه مکانیسم‌های شادی باعث افزایش تأثیر شادی‌سازها بر پیامدهای شادی در همسران کارکنان شده‌اند. بر مبنای نتایج حاصل از جدول ۵ و مطالب فوق به قسمت دوم سؤال سوم پژوهش پاسخ داده شد، مبنی بر اینکه نحوه ارتباطات غیرمستقیم مؤلفه‌های الگوی شادکامی

مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه تدوین شد (شکل ۱).

پس از انجام مرحله اول پژوهش برای تأیید و برازش مدل اولیه عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان، پرسشنامه محقق ساخته ۳۲۰ نفر از همسران کارکنان مجتمع فولاد، تکمیل و پس از انجام تجزیه و تحلیل آماری، مدل عوامل مؤثر بر شادکامی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه، تأیید و نحوه ارتباطات درونی عوامل مؤثر بر شادی کارکنان مشخص شد (شکل های ۲ و ۳، جداول ۴ و ۵). طبق نتایج به دست آمده به سؤال چهارم پژوهش، مبنی بر مدل و نحوه ارتباطات درونی عوامل مؤثر بر شادی کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان چگونه است، به این صورت پاسخ داده می شود که بنیان های شادی بر مکانیسم های شادی، مکانیسم های شادی بر پیامدهای شادی، شادی سازها بر شادی شکن ها و شادی شکن ها بر مکانیسم های شادی تأثیر مستقیم دارند. همچنین، مکانیسم های شادی در تأثیر بنیان های شادی بر پیامدهای شادی نقش دارند؛ بدین معنا که مکانیسم های شادی موجب قوی تر شدن تأثیر بنیان های شادی بر پیامدهای شادی می شوند. شادی شکن ها در تأثیر شادی سازها بر مکانیسم های شادی نقش میانجی دارند؛ یعنی در صورت وجود شادی شکن ها، تأثیر شادی سازها بر مکانیسم های شادی قوی تر می شود. همچنین، مکانیسم های شادی در تأثیر شادی شکن ها بر پیامدهای شادی، نقش میانجی گری دارند. علاوه بر این، شادی سازها توانسته اند با نقش میانجی شادی شکن ها و مکانیسم های شادی بر پیامدهای شادی تأثیر معناداری داشته باشند؛ بدین معنا که مکانیسم های شادی موجب تقویت تأثیر شادی شکن ها بر پیامدهای شادی و شادی سازها موجب تقویت تأثیر شادی شکن ها بر مکانیسم های شادی می شوند.

شغلی، جو سازمانی مطلوب است. عوامل زمینه ای شامل مؤلفه های ۱- محیط خانوادگی شامل نوع تعامل و روابط، حمایت خانوادگی، آرامش و درک تفاهم متقابل و ۲- عوامل محیط کاری همسر شامل عدالت در محیط کاری، حمایت اجتماعی و تسهیلات کاری، پیشرفت شغلی، پاداش های مادی و معنوی است. عوامل مداخله گر نیز دربرگیرنده سه مؤلفه ۱- عوامل محیط کاری همسر شامل نبود عدالت در محیط کاری، جو سازمانی نامناسب در محیط کاری؛ ۲- عوامل فردی شامل مدیریت استرس، اعتماد به نفس، مهارت های زندگی و ۳- عوامل خانوادگی شامل درک متقابل در منزل، ارتباط سالم با اعضای خانواده، رفاه مالی، سلامتی اعضای خانواده، تعاملات شاد و دوستانه با منسوبین، شادبودن اعضای خانواده است. راهبردهای شادی شامل دو راهبرد ۱- راهبرد محیط کاری همسر با متغیرهای تفریح و ورزش، رشد هوش هیجانی در محیط کار، دریافت پاداش های مادی (تأمین مالی)، بهبود عدالت در محیط کاری، حمایت اجتماعی محیط کاری و تسهیلات و ۲- راهبرد خانوادگی با متغیرهای صمیمیت، تعهد، همدلی و همدردی، مدیریت تعارض (تصمیم گیری و حل مسئله گروهی)، معنویات و اعتقادات مذهبی است و پیامدهای شادی شامل مؤلفه های ۱- پیامدهای فردی با متغیرهای هیجان مثبت و آرامش، رضایت مندی، روحیه خوب و خلق بالا و سلامت روان؛ ۲- پیامدهای خانوادگی با متغیرهای آرامش، حمایت خانوادگی، صمیمیت و مسئولیت پذیری همسر، قدردانی اعضای خانواده به خصوص همسر و ۳- پیامدهای محیط کاری همسر با متغیرهای رضایت شغلی و بالندگی شغلی، رشد صمیمیت در محیط کار، جو سازمانی متنوع و بانشاط و اشتیاق شغلی است. بر اساس این، مدل مفهومی عوامل

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش نوردنمارک (۲۰۱۸) مبنی بر تأثیر رضایت از زندگی خانوادگی بر افزایش شادکامی زنان و با نتایج مطالعه احمدی (۱۳۹۵) در خصوص تأثیر سبک زندگی بر ارتقای شادکامی در زنان و نیز با نتایج پژوهش عزیزی و همکاران (۱۳۹۸) مبنی بر نقش مؤثر سطح درآمد خانوار، اعتماد و عدالت اجتماعی در افزایش شادی زنان همسو است.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت یکی از عوامل مؤثر بر افزایش شادی در محیط خانواده، فراگیری و کاربرد مهارت‌های زندگی است. مهارت‌های زندگی مجموعه‌ای از توانایی‌هایی هستند که قدرت سازگاری و رفتار مثبت و کارآمد را افزایش می‌دهند و باعث می‌شوند افراد مسئولیت‌های مربوط به نقش خانوادگی و اجتماعی خود را بپذیرند و بدون صدمه زدن به خود و دیگران با چالش‌ها و مشکلات زندگی روبه‌رو شوند و انتخاب‌ها و رفتارهای سالمی در سراسر زندگی خویش داشته باشند (فتی و همکاران، ۱۳۹۱). این مهارت‌ها شامل مواردی نظیر برنامه‌ریزی، حل مسئله، ارتباط مؤثر، کنترل خشم و تصمیم‌گیری‌اند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند خانواده‌هایی که از روش‌های مؤثر برای حل مشکلات‌شان استفاده می‌کنند، از سازگاری بهتری برخوردارند (کار، ۲۰۱۲). همچنین، برقراری ارتباط مؤثر در زوجین و توانایی کنترل هیجانات ناخوشایند مانند خشم به بهبود روابط زوجین و افزایش شادکامی در آنان منجر می‌شود. همچنین، رویکرد مشارکتی در تصمیم‌گیری به تقویت اعتماد به نفس و افزایش رضایت از زندگی زناشویی منجر می‌شود.

یافته‌های مصاحبه‌های انجام‌شده با همسران کارکنان نشان دادند توانمندی‌هایی مانند، خوش‌خلقی، مثبت‌اندیشی، همدلی و همدردی، حمایت و تکریم کردن همسر، اعتماد به نفس، عزت نفس و غیره موجب شادی و مدیریت اثربخش در افراد می‌شود.

ارتباط مؤثر و کارآمد میان زوجین در ارتباط با عنصر هوش هیجانی نیز مهم‌ترین جنبه خانواده‌های با عملکرد مطلوب است (کار، ۲۰۱۲). هوش هیجانی در ایجاد شادی نقش بسزایی دارد. به‌طور کلی افراد با هوش هیجانی بالا سعی می‌کنند مسئولیت احساسات‌شان را برعهده بگیرند و از احساسات خویش برای کمک به تصمیم‌گیری‌هایشان استفاده کنند؛ همچنین، احساسات دیگران را درک می‌کنند و به احساسات آنها احترام می‌گذارند، احساس انرژی و سرزندگی می‌کنند نه خشم و عصبانیت. آنها برای احساسات دیگران اعتبار و همدلی قائل‌اند و درک و پذیرش نسبت به احساسات دیگران دارند (چاوشی و همکاران، ۱۳۹۷).

رفاه و تأمین مالی، دریافت پاداش‌های مادی و تسهیلات از دیگر متغیرهای تأثیرگذار بر شادی همسران کارکنان هستند. بر مبنای نظریه مازلو (۱۹۵۷)، شرایط مادی و اقتصادی به‌عنوان «نیازهای اولیه» پیش شرط تحقق سایر نیازهاست. به عبارت دیگر، برای تحقق نیازهای مرتبه بالاتر، ارضای نیازهای اولیه، پیش شرط محسوب می‌شود؛ بنابراین، برای نیل به احساس امنیت و آرامش و پس از آن، رضایت از زندگی و شادکامی به برآورده شدن نیازهای مادی و اقتصادی نیاز است؛ در نتیجه، پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان سازمان‌ها و نظام‌های اداری به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری بر بهینه‌سازی نظام دستمزد و پاداش کارکنان توجه بیشتری را معطوف سازند.

از دیگر عوامل مؤثر بر شادی زنان، طبق یافته‌های این پژوهش، امنیت شغلی همسران‌شان است. مقوله امنیت، یکی از عوامل بسیار تأثیرگذار بر سلامت روان و شادی است. امنیت، یکی از ضروری‌ترین نیازهای انسان است. آدمی باید به لحاظ عینی و ساختار ذهنی، امنیت داشته و از تهدید به دور باشد. اگر امنیت در حیطه‌های مختلف جانی، مالی، شغلی، حقوقی و

هنگامی که زوجین به راحتی در احساسات یکدیگر سهیم شوند و افکار و عقاید خود را بدون ترس و به دور از سوء تفاهم بیان کنند (فتی و موتابی، ۱۳۹۱)، این شانس برای آنها رقم می خورد تا بتوانند در روابطشان به صمیمیت دست یابند. روابط صمیمانه موجب افزایش تعاملات مثبت بین زوجین می شود و رضایت از زندگی زناشویی و شادکامی را به دنبال دارد.

معنویت و اعتقادات مذهبی، متغیر تأثیرگذار دیگری است که از نتایج مصاحبه با همسران کارکنان استخراج شد. معنویت و اعتقادات مذهبی از مقوله های بسیار تأثیرگذار بر شادکامی انسان است. با افزایش باورها و اعتقادات دینی، سطح شادی افراد افزایش می یابد. در این باره اسوینید (۲۰۰۱) اشاره کرده است که اعتقاد و تعهد به وجود روابط الهی اجازه می دهد تا مردم مسئولیت رویدادهای زندگی، به خصوص رویدادهای چالش برانگیز را به پیشگاه الهی نسبت دهند و از قدرتی مافوق بشری برای حل مشکلات زندگی خود مدد جویند. براساس نظریه شناختی، این عقیده که در جهان نیرو و مقصدی والا وجود دارد، می تواند بر خوشبختی و شادکامی افراد بیفزاید. همچنین، آموزش معنویت و ارتقای هوش معنوی در توانمندسازی انسان با تمرکز بر نقاط قوت فردی و افزایش عملکرد او نقش بسزایی دارد و همین امر رضایت از زندگی و شادکامی را به همراه خواهد داشت.

این پژوهش نیز با محدودیت هایی روبه رو بوده است که باید در تعمیم نتایج در نظر گرفته شوند. پژوهش حاضر درباره همسران کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان انجام شده است؛ بنابراین، در تعمیم نتایج به گستره های زمانی و جغرافیایی دیگر باید جانب احتیاط رعایت شود. در همین راستا پیشنهاد می شود مطالعات آتی درباره جوامع متفاوت و در شهرهای

سیاسی برقرار باشد، بستر بسیار مناسبی برای رشد و بروز احساسات و رفتارهای اصیل انسانی از جمله شادی بین افراد جامعه به طور کلی و در خانواده ها به طور خاص خواهد بود. همچنین، احساس امنیت شغلی با اطمینان داشتن از توانایی تأمین زندگی آینده به واسطه داشتن شغل، زمینه امنیت روانی و افزایش انگیزه درونی افراد را فراهم می کند و افزایش انگیزه درونی کارکنان موجب بهبود عملکرد آنان می شود (نعامی و محمدحسینی، ۱۳۹۹). در این زمینه، پیشنهاد می شود برای بهره گیری حداکثری و بهینه از امکانات موجود در راستای اشتغال زایی که به افراد احساس امنیت شغلی می بخشد، تلاش شود تا آرامش خاطر حاصل از آن فضا برای بروز رفتارهای شاد مساعد شود.

متغیر سلامتی اعضای خانواده و شادبودن آنان نیز به عنوان عاملی اثرگذار بر ایجاد خانواده شاد از یافته های پژوهش مدنظر است. الگوهای شادی لیوبومیرسکی و لاجوس (۲۰۱۳) شامل خوش بینی، فعالیت های بدنی و عوامل ژنتیک و الگوهای شادی ماهانتی (۲۰۱۴) و جدیدی و همکاران (۱۳۹۳) در زمینه ارتباط سرمایه های سلامت مثبت با شادکامی با استخراج همین بُعد در الگوی بومی عوامل مؤثر بر شادکامی همسران کارکنان همسویی دارد. در این پژوهش ها سلامتی، یکی از عوامل کلیدی در افزایش شادکامی و نشاط معرفی می شود و با به خطر افتادن سلامتی اعضای خانواده، سطح شادی و رضایت از زندگی در سایر اعضای خانواده کاهش می یابد.

از دیگر متغیرهای مؤثر بر سطح شادی همسران کارکنان، صمیمیت است. صمیمیت مستلزم تبادل احساسات عمیق و افکار خصوصی و شخصی است و گفتگو فراهم کننده چارچوبی امن و سازمان داده شده برای این نوع روابط محسوب می شود. موفقیت در صمیمیت به ارتباط مؤثر و کارآمد بستگی دارد.

حاجی زاده، ا؛ اصغری، م. (۱۳۹۰). روش‌ها و تحلیل‌های آماری با نگاه به روش تحقیق در علوم زیستی و بهداشتی. جهاد دانشگاهی.

سرمد، ز؛ بازرگان، ع؛ و حجازی، ا. (۱۳۷۵). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه.

شریف‌زاده، ح؛ میرمحمدتبار، س؛ عدلی‌پور، ص. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر شادی سازمانی در ایران، راهبرد فرهنگ، ۴۰، ۱۸۰-۱۶۰.

شریفیان، ف؛ میرشاه‌جعفری، س؛ شریف، م؛ موسی‌پور، ن. (۱۳۹۲). دیدگاه متخصصان برنامه‌درسی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی درباره‌چگونگی مشارکت دانشجویان این دوره در برنامه‌ریزی درسی. فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی، ۸(۱)، ۸۸-۴۷.

فتی، ل؛ موتابی، ف؛ محمدخانی، ش؛ کاظم‌زاده عطوفی، م. (۱۳۹۱). آموزش مهارت‌های زندگی، میانکوشک.

عزیزی، ز؛ میرحسینی، ز؛ همایونی، ف. (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه اجتماعی و عوامل اقتصادی بر شادی زنان (تحلیل اقتصادسنجی درباره‌زنان شهر تهران)، زن در توسعه و سیاست، ۴(۱۷)، ۵۸۰-۵۵۷.

مرامی، م؛ اکبری، ب؛ الوالقاسمی، غ. (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزش هوش معنوی و تاب‌آوری بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان، پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، ۵، ۶۳-۵۱.

نعامی، ع؛ ز؛ محمدحسینی، ع. (۱۳۹۹). نقش جو روانشناختی مبتنی بر توانمندی‌ها بر رفتارهای شغلی مولد با میانجی‌گری استفاده از توانمندی‌ها و رسالت شغلی، پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، ۶، ۲۹-۱۳.

یعقوبیان، م. ح؛ مسائلی، ا؛ جمعه‌زاده، ش. (۱۳۹۵). بررسی تحلیلی چگونگی ارتباط شادی و معناداری

مختلف انجام شود تا عوامل مؤثر بر شادی در سایر مشاغل و با شرایط کاری و جغرافیایی متفاوت نیز شناسایی شوند. این پژوهش همبستگی بوده است؛ بنابراین، نباید از یافته‌ها مشابه تحقیقات آزمایشی تفسیر علی شود. همچنین، در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد که به‌عنوان یک روش تحلیل داده می‌باید محدودیت‌های آن در نظر گرفته شوند.

منابع

احمدی، ی. (۱۳۹۵، ۲۲-۲۱ آذر). بررسی تأثیر سبک زندگی بر شادی زنان (مورد مطالعه زنان ۱۸-۳۰ ساله شهر سنندج)، [مقاله ارائه‌شده]. همایش بین‌المللی زنان و زندگی شهری. تهران.

ارسطو، ا. (۱۳۸۵). اخلاق نیکوماخوس، ترجمه م. ح. لطفی تبریزی، طرح نو. (سال انتشار به زبان اصلی، ۱۹۸۰).

بهرامیان، س؛ نادى، م؛ ع؛ کریمی، ف. (۱۳۹۸). واکاوی مؤلفه‌های شادی در اسلام و اعتباریابی آن با هدف ایجاد و گسترش مدارس سالم. فصلنامه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۳(۱۲)، ۵۲-۷.

پسندیده، ع. (۱۳۹۵). الگوی اسلامی شادکامی با رویکرد روانشناسی مثبت‌گرا. مؤسسه علمی فرهنگی دارالحدیث.

جدیدی، م؛ شمسایی، م؛ عبدالله‌زاده، ف؛ عزیزی عقیل‌آبادی، آ. (۱۳۹۳). مطالعه کیفی علل و عوامل مؤثر بر شادی و یاس اجتماعی جوانان. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات راهبردی ورزش و جوانان. ۲۳، ۴۶-۳۱.

چاوشی، م س؛ یزدی، س. م؛ حسینیان، س. (۱۳۹۷). تدوین الگوی بومی خانواده شادی محور با استفاده از نظریه مبنایی. فصلنامه فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده، ۱۳(۴۴)، ۲۶-۷.

- Michalos, A. C. (2014). (Ed.) *Encyclopedia of quality of life and well-being research* springer, Dordrecht, Netherlands. (1200-1203) Springer Reference Series. DOI: 10.1007/978-94-007-0753-5_536
- Mohanty, M.S. (2014). "What Determines Happiness? Income or Attitude: Evidence From the U.S". *Longitudinal Data Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 7(2), 80-102.
- National Research Council. (2002). "Neem: a tree for solving global problems". The Minerva Group, Inc.
- Nordenmark M. (2018). "The importance of job and family satisfaction for happiness among women and men in different gender regimes". *Societies*, 8(1), 112-123
- Nunnally, J.C., Bernesten, L.H. (1994). *Psychometric Theory*. New York, Mc Graw Hill.
- Polit, D. F., Beck, C. T. (2006). *Essentials of Nursing Research*. Lippincott Co.
- Potts, J. (2010). *The Use of Happiness in Society: An Evolutionary/Hayekian Approach to Happiness Economics*. School of Economics, University of Queensland, MPS 2010. <https://elbertcounty.net/blog/wp-content/uploads/2010/11/the-use-of-happiness-in-society-dr-jason-potts.pdf>
- Seligman M. E., Royzman E. (2003). "Happiness: The three traditional theories. Authentic happiness newsletter". Veenhoven, R. The utility of happiness. *Social Indicators Research*, 20, 254-265.
- Strauss A, Corbin j, (2012). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. 3th ed. Sage Publication, 123-135
- Swinyad W., Kan AHK., Phua HY (2001). "Happiness, Materialism, and Religious Experience in the us and Singapore", *Journal of Happiness Studies*, 2, 13-32.
- Waring E. (2006). *Enhancing marital Intimacy Through facilitating cognitive self Disclosure*. (82-95).
- Wood, G. L., & Haber, J. (2002). *Nursing research*. (236-237). Mosby Co.
- زندگی از دیدگاه اسلام، فصلنامه علمی پژوهشی آیین حکمت، ۸ (۳۰)، ۲۰۲-۱۷۹.
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Ahmed, S. (2010). *The Promise of Happiness*. Duke University Press.
- Bremner, R. H. (2011). *Theories of Happiness On the Origins of Happiness and Our Contemporary Conception*. dissertation for doctorate, Philosophical Faculty of the Rheinische Friedrich-Wilhelms University.
- Carr, A. (2012). *Family therapy: concepts, process, and practice*. Malden: John Wiley & Sons
- Helliwell, J., Layard, R., Sachs, J. (2016). *World happiness Report*. Sustainable Development Solutions Network.
- Huland, J. (1999). Use of Parital Least Squares in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 18, 20-195.
- Lawshe, C.H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- Lin, J.D., Lin, P.Y., & Wu, C.L. (2010). *Wellbeing perception of institutional caregivers working for people with disabilities: Use of Subjective Happiness Scale and Satisfaction with Life Scale analyses*. *Research in Developmental Disabilities*, 31(5), 1083-1090.
- Lyubomirsky, S, Layous, K, (2013). "How Do Simple Positive Activities Increase Well-Being?" "Current Directions in Psychological Science", 22(1), 117-135.
- Maslow, A.H. (1957). *A philosophy of psychology: The need for a mature science of human nature. Main currents in Modern Thought*, 13, 27-32.
- Meseroll, S. M. (2014). *Happiness and Welfare*. [Unpublished Philosophy Dissertation. University of Kansas]. Retrieved from. <http://hdl.handle.net/1808/16822>.