

Original Article (Qualitative)

# Designing a model of organizational happiness antecedents with a hybrid approach

Saeid Emamgholizadeh<sup>1</sup> , Morteza Movaghar<sup>2</sup> , Zahra kazemi<sup>2</sup> 

1- Department of Management, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of North, Mazandaran, Iran

2- Faculty of Economic and Administrative Sciences, University of Mazandaran, Mazandaran, Iran

**Receive:**

27 February 2025

**Revise:**

21 June 2025

**Accept:**

23 October 2025

**Keywords:**

Organizational happiness, bibliometric analysis, conceptual network, work ethic, spirituality

**Abstract**

The present study aims to design a model of organizational happiness antecedents with a hybrid approach. The method of this research is a fundamental and applicable research in terms of purpose and an exploratory research in terms of purpose, of the type of hybrid research. This research was conducted using bibliometric network analysis of existing research literature published between 1969 and 2022 and the meta-synthesis strategy. A comprehensive review of 204 articles helped to identify the performance of scientific actors such as the most appropriate authors and the most appropriate sources. In addition, co-authorship and co-occurrence analysis using VOSviewer software suggested a conceptual and rational network. In the meta-synthesis method, domestic and foreign articles were first collected by determining keywords related to happiness. After reviewing the articles for relevance, 72 articles were selected from 120 articles for review. The factors that constitute organizational happiness and the factors that affect organizational happiness that were introduced in these articles were extracted. Based on the extracted results, the most important dimensions that constitute organizational happiness include physical, psychological, spiritual, and mental dimensions. The common factors were categorized into categories, and finally, the pattern of antecedents of organizational happiness was drawn.

**Please cite this article as (APA):** Emamgholizadeh, S., movaghar, M. and kazemi, Z. (2026). Designing a model of organizational happiness antecedents with a hybrid approach. *Management and Educational Perspective*, 7(4), 184-206.



<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.509176.1486>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

**Publisher:** Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

**Corresponding Author:** Saeid Emamgholizadeh

**Email:** gholizadehsaeid@gmail.com



## Extended abstract

### Introduction

Today, healthy organizations are organizations that pay attention to the mental and physical health of employees as much as they pay attention to work and productivity (Fani et al., 2013). The most important factor in mental health is happiness. Paying attention to the happiness of employees in the organization and providing conditions for employee happiness is an effective and reliable way to achieve employee mental health (Malekzadeh & Rahnema, 2016). Dutton & Edmund (2007) showed in their research that happiness in an organization is created when employees use their abilities and talents to achieve their job goals (Andersson, 2008). In their study, they showed that happiness, on the one hand, promotes positive emotions of employees and on the other hand, leads to a decrease in negative emotions, and as a result, leads to improved productivity. Happiness at work causes a positive attitude towards the organization and in this regard leads to organizational efficiency and effectiveness (Tosten et al., 2018). Happy employees work with power, produce value with higher quality, attract greater satisfaction from their supervisors, and have less burnout, absenteeism, and turnover than their other colleagues with lower levels of happiness. Therefore, happy employees are more productive employees and contribute to organizational success (Layous, 2019). Happy employees are also more flexible and easily digest challenges and work skills, and have greater self-efficacy (Kawalya et al., 2019). Identifying the determinants of happiness in the workplace is of great importance for increasing the level of happiness in the organization. Researchers consider happiness as a psychological well-being as a set of the presence of positive emotional experience and the absence of emotional experience and life satisfaction (Wu, 2020). The present study helps improve employee happiness by providing a systematic and detailed approach to identify research gaps that bridge practical and research efforts in the field of organizational happiness. The main purpose of this study is analyze the bibliometrics of articles indexed in the Scopus database on the concepts under study at first, and then present a model of organizational happiness antecedents. Therefore, the present study seeks to answer the following questions: What is the model of organizational happiness antecedents with a hybrid approach?

### Theoretical Framework

#### Organizational Happiness

Happiness has occupied the minds of thinkers for thousands of years. However, in recent years, there have been attempts to systematize its measurement and study methods (Okulicz-Kozaryn, 2016). Happiness is an attitude that helps people to be resilient in the face of difficult events in the face of indifference, hopelessness, and depression (Ali, 2014). The idea of organizational happiness is derived from psychological and economic studies. It is often considered synonymous with "well-being" and is defined as a state characterized by a high level of life satisfaction, a high level of positive emotions, and fewer negative emotions (Fitriana et al. 2022.)

Anderson & Kim (2025) in a study titled "The Relationship Between Environmental Sustainability Practices and Organizational Happiness" examined 78 multinational companies. The results of this study showed that organizations with a strong commitment to environmental sustainability report 33% higher organizational happiness. The study also showed that this relationship is stronger among Generation Z and Millennial employees. The researchers found that a sense of purpose and alignment of personal values with organizational values are important mediating variables in this relationship.

Santos & Martinez (2025) examined the two-way relationship between organizational happiness and innovation in 54 technology startups in a study titled "The Bidirectional

Relationship between Organizational Happiness and Innovation in 54 Technology Startups.” The study found that organizational happiness was associated with innovation indicators (number of new ideas, speed of implementation, and success of new products) with a correlation coefficient of 0.72. The researchers also found that this relationship is bidirectional: more innovative organizations report more happiness, and organizations with higher happiness are more innovative. This study emphasizes the importance of creating a culture that encourages both happiness and innovation.

### **Research Methodology**

This research is fundamental and applicable in terms of purpose, and an exploratory research in terms of purpose, of the type of mixed research. It was conducted using bibliometric network analysis of existing research literature published between 1969 and 2022 and a meta-synthesis strategy. A comprehensive review of 204 articles helped to identify the performance of scientific actors such as the most appropriate authors and the most appropriate sources.

### **Research findings**

Co-authorship and co-occurrence analysis using VOSviewer software suggested a conceptual and rational network. In the meta-synthesis method, domestic and foreign articles were first collected by determining keywords related to happiness. After reviewing the articles for relevance, 72 articles were selected from 120 articles for review. The factors that constitute organizational happiness and the factors affecting organizational happiness that were introduced in these articles were extracted. Based on the extracted results, the most important dimensions of organizational happiness include physical, psychological, spiritual and mental dimensions. The common factors were categorized into categories and finally a model of organizational happiness antecedents was drawn.

### **Conclusion**

The present study aimed to design a model of organizational happiness antecedents with a mixed approach. These findings are consistent with the results of Singh & Banerjee (2022), Pol et al. (2019), Gyeltshen & Beri (2019), Srivastavas et al. (2022), Kumar & Dhiman (2020), Ferreira et al. (2018), Sheikhi Fini & Ambal (2017), and Amelia et al. (2015). In comparison to recent research, Morales & Johnson (2024) also emphasized the importance of organizational factors, but they focused on the role of new technologies such as artificial intelligence in shaping organizational factors affecting happiness, which is not addressed in the present model. Also, Chen et al. (2023) showed that organizational flexibility in hybrid work environments can have a significant impact on organizational happiness, which is consistent with the importance of flexibility in the present model.

According to the results of the study, the following suggestions were made:

Improving employee morale and creating mental happiness using positive psychology: This suggestion directly refers to the “mental” dimension of organizational happiness and ways to improve it.

Encouraging and appreciating the organization’s efforts to improve the organization’s physical environment: This suggestion is related to the “physical” dimension of organizational happiness and the need to improve the physical conditions of the workplace.

علمی پژوهشی (کیفی)

## طراحی الگویی از پیشایندهای شادکامی سازمانی با رویکرد ترکیبی

سعید امامقلی زاده<sup>۱</sup> ID، مرتضی موقر<sup>۲</sup> ID، زهرا کاظمی سراسکانرود<sup>۲</sup> ID

۱- گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه شمال، مازندران، ایران

۲- دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، مازندران، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگویی از پیشایندهای شادکامی سازمانی با رویکرد ترکیبی می‌باشد. روش این پژوهش برحسب هدف، یک تحقیق بنیادی و کاربردی و از حیث هدف، یک تحقیق اکتشافی، از نوع تحقیقات ترکیبی می‌باشد. این پژوهش با استفاده از تحلیل شبکه‌ی کتاب سنجی پیشینه‌ی تحقیقاتی موجود منتشر شده بین سال‌های ۱۹۶۹ تا ۲۰۲۲ و استراتژی فراترکیب انجام گرفته است. مرور جامع ۲۰۴ مقاله به شناسایی عملکرد کنشگران علمی مانند مناسب‌ترین نویسندگان و مناسب‌ترین منابع کمک کرد. علاوه براین، تحلیل هم‌نویسندگی و هم‌رخدادی با استفاده از نرم افزار VOSviewer، شبکه‌ی مفهومی و عقلانی را پیشنهاد کرد. در روش فراترکیب ابتدا با تعیین واژه‌های کلیدی مرتبط با شادکامی، مقالات داخلی و خارجی جمع‌آوری شدند. پس از بررسی مقالات از لحاظ تناسب، تعداد ۷۲ مقاله از بین ۱۲۰ مقاله برای بررسی انتخاب شدند. عوامل تشکیل‌دهنده شادکامی سازمانی و عوامل مؤثر بر شادکامی سازمانی که در این مقالات معرفی شده بودند، استخراج شدند. بر اساس نتایج استخراج شده مهم‌ترین ابعاد تشکیل‌دهنده شادکامی سازمانی شامل ابعاد فیزیکی، روانی، معنوی و ذهنی است. عوامل مشترک در قالب مقولات دسته‌بندی شدند و در نهایت الگوی پیشایندهای شادکامی سازمانی ترسیم گردید.

تاریخ دریافت: ۰۹ اسفند ۱۴۰۳


تاریخ بازنگری: ۳۱ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۰۱ آبان ۱۴۰۴

### کلید واژه‌ها:

شادکامی سازمانی،  
تحلیل کتاب سنجی،  
شبکه‌ی مفهومی،  
اخلاق کاری،  
معنویت

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): امامقلی زاده، سعید، موقر، مرتضی و کاظمی سراسکانرود، زهرا. (۱۴۰۴). طراحی الگویی از پیشایندهای شادکامی سازمانی با رویکرد ترکیبی. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۷(۴)، ۱۸۶-۲۰۶.

 <https://doi.org/10.22034/jmep.2025.509176.1486>



Authors retain the copyright and full publishing rights.  
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: سعید امامقلی زاده

ایمیل: gholizadehsaeid@gmail.com

## مقدمه

امروزه سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند (Fani et al, 2013). مهم‌ترین عامل در سلامت روانی، شادکامی می‌باشد. توجه به شادکامی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادکامی کارکنان راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است (Malekzadeh & Rahnama, 2016). (Dutton & Edmund, 2007) در پژوهش خود نشان دادند شادکامی در سازمان زمانی ایجاد می‌گردد که کارکنان به منظور دست‌یابی به اهداف شغلی خود از توانایی‌ها و استعدادها خود بکار گیرند (Andersson, 2008). در مطالعه‌ای خود نشان داد که شادی از یک طرف سبب ارتقای عواطف مثبت پرسنل و از سوی دیگر منجر به کاهش عواطف منفی می‌شود و در نتیجه، منجر به بهبود بهره‌وری می‌گردد. شادی در کار سبب نگرش مثبت نسبت به سازمان شده و در این راستا به کارایی و اثربخشی سازمانی می‌انجامد (Tosten et al, 2018). کارکنان شاد با قدرت کار می‌کنند، با کیفیت بالاتری تولید ارزش می‌کنند، رضایت بیشتری از سوی سرپرست را جلب کرده و فرسودگی شغلی، غیبت و جابه‌جایی کمتری نسبت به سایر همکاران خود با سطح شادی کمتر دارند. بنابراین کارکنان شاد، کارکنان مولدتری هستند و به موفقیت سازمانی کمک می‌کنند (Layous, 2019). همچنین کارکنان شاد انعطاف‌پذیرتر هستند و چالش‌ها و مهارت‌های کاری را به آسانی هضم می‌کنند، خودکارآمدی بیشتری دارند (Kawalya et al, 2019). شناسایی تعیین‌کننده‌های شادکامی در حرفه از دارای اهمیت زیادی برای افزایش سطح شادکامی در سازمان است. پژوهشگران شادکامی را بعنوان بهزیستی روانشناختی مجموعه‌ای از وجود تجربه احساس مثبت و عدم وجود تجربه احساسات و رضایت از زندگی می‌پندارند (Wu, 2020). افزایش PWB کارکنان راهی مناسب جهت افزایش عملکرد فردی و شرکتی است. احساس مثبت قابلیت درک معنای کار را افزایش می‌دهد و هنگامی که محیط کاری برای کارکنان دارای معنا و مفهوم باشد آن‌ها در بهبود محیط کاری و ارتقای شادی در آن تلاش می‌نمایند. مدیران ارشد نیاز به درک عمیقی از اهمیت وجود کارکنان که درجه بالایی از خوش‌بینی را در محیط کار حفظ می‌کنند، دارند، زیرا این کارکنان ریسک‌هایی را که در زمان عدم اطمینان و رقابت چالش برانگیز به نظر می‌رسد، می‌پذیرند (Ali, 2020). به همین دلیل است که مطالعه شادکامی سازمانی در زمان‌های اخیر به موضوعی در دستور کار تحقیقاتی محققان در زمینه استراتژی شرکتی تبدیل شده است (Castro-Martínez & Díaz-Morilla, 2020). افزایش شادی در محیط کار به افزایش انگیزه‌ی مشارکت کارکنان در تحقق اهداف شرکت و وفاداری، حفظ استعداد و بهبود تعهد عاطفی نیروی کار به شرکت تاثیرگذار می‌باشد (Galván Vela et al, 2022). شکوفایی و بهره‌وری در محل کار را می‌توان به عنوان کارکرد خوب، احساس تمامیت، درگیر بودن، ارتباط و زنده بودن در محل کار توصیف کرد. احساس هدف و معنا، احساسات مثبت، تعامل عمیق، روابط قوی و رضایت از موفقیت، به شکوفایی در محیط کار کمک می‌کنند (Dehghani Zadeh, 2025) عواملی مانند هوش عاطفی، رفتار شهروندی، سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، فرهنگ اخلاقی و... می‌تواند باعث شکل‌گیری شادکامی در سازمان شوند و شادمانی کارکنان را به سمتی بالا خواهند برد که بهره‌وری بیشتری را برای سازمان به ارمغان آورند. از منافع یک محیط کاری مناسب می‌توان به مواردی از قبیل کاهش هزینه‌ها، کاهش غیبت‌های کاری به علت بیماری، دست یافتن به سطح بهره‌وری ایده‌آل و افزایش راحتی کارکنان اشاره کرد. استرس، غمگینی، اضطراب در محل کار، با کاهش بهره‌وری،

افزایش غیبت، کاهش عملکرد کاری، افزایش خطر حوادث، تعارض و تضاد روابط در کار، افزایش مرخصی استعلاجی، ناتوانی‌های میان مدت و بلندمدت، تحلیل رفتگی، افزایش میزان جابه‌جایی شغلی، افزایش هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی و ناتوانی، ارتباط دارد (Salas-vallina et al, 2009). لذا مدیران ارشد در سازمان‌ها می‌بایست حداکثر تلاش خود را به کار گیرند تا محیط کاری شادی را برای کارکنان فراهم نموده تا از مزایای این محیط شاد جهت ارتقای عملکرد سازمان استفاده نمایند.

در این راستا پژوهش حاضر با ارائه یک رویکرد سیستماتیک و دقیق برای شناسایی شکاف‌های تحقیقاتی که اقدامات عملی و تحقیقاتی در زمینه شادکامی سازمانی را به هم پل می‌زند، به بهبود شادکامی کارکنان کمک می‌کند. هدف اصلی این پژوهش، در ابتدا تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی مقالات نمایه شده در پایگاه داده اسکوپوس در زمینه مفاهیم مورد بررسی و سپس ارائه الگویی از پیشایندهای شادکامی سازمانی می‌باشد. بنابراین پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به سؤالات زیر می‌باشد: الگوی پیشایندهای شادکامی سازمانی با رویکرد ترکیبی به چه صورت می‌باشد؟

## ادبیات نظری

### شادکامی سازمانی

شادکامی، برای هزاران سال ذهن متفکرین را به خود مشغول کرده است. هرچند که در سال‌های اخیر تلاش شده است شیوه‌ی سنجش و مطالعه‌ی آن را نظام ببخشند (Okulicz-Kozaryn, 2016). شادکامی نگرشی است که به افراد کمک می‌نماید در مواجهه با رویدادهای دشوار در مقابل بی‌تفاوتی، ناامیدی و افسردگی محکم باشند (Ali, 2014). Amram, (2009) معتقد است که شادکامی علمی در روانشناسی است که جهت نشان دهنده‌ی عاطفه منفی و مثبت تجربه شده افراد و شادی یا رضایت در ارتباط با زندگی‌شان می‌باشد. به بیان (Tepvisuddhikavi, 1997) هرکسی در دنیا شادکامی را دوست داشته و خواهان رنج بردن نیست. وی دو نوع شادکامی را مطرح می‌نماید: (۱) شادکامی جسمی و (۲) شادکامی ذهنی. این دو نوع از شادکامی به یکدیگر همبسته‌اند، بدین معنی، جسم شاد می‌تواند شادکامی ذهنی را در پی داشته باشد. شادکامی مقوله‌ای است که زمینه‌ی زیست‌شناختی دارد و تحت تأثیر عوامل موقعیتی و محیطی ایجاد نمی‌گردد (Atkinson & Hall, 2011). ایده شادکامی سازمانی از مطالعات روانشناسی و اقتصادی گرفته شده است. اغلب به عنوان مترادف با "بهزیستی" در نظر گرفته می‌شود و به عنوان حالتی تعریف می‌شود که با سطح بالایی از رضایت از زندگی، سطح بالایی از احساسات مثبت و احساسات منفی کمتر مشخص می‌شود (Fitriana et al, 2022). از دیدگاه کسب و کار، شادی را می‌توان به عنوان میزان تلاشی که مدیران سعی می‌کنند محیط کاری لذت بخش برای کارکنان فراهم می‌کنند، تعریف کرد (Ghadi & Almanagah, 2020). بنابراین، در سطح سازمانی، شادی یک منبع نامشهود است که نقشی حیاتی در رقابت پذیری و توسعه پایدار ایفا می‌کند (Ravina-Ripoll et al, 2021).

### نظریه‌های شادکامی

شش دیدگاه فلسفی، جامعه‌شناختی، عصبی-شناختی، زیست‌شناسی، فرهنگی و روان‌شناختی برای شادکامی مطرح شده است. بررسی‌های گسترده در مورد موضوع شادکامی سابقه‌ای فلسفی دارد، از دیدگاه افلاطون وجود انسان دارای سه عنصر قوه عقل یا استدلال، احساسات و امیال است که یک انسان شاد می‌تواند بین این سه عنصر در وجود خویش

تعادل ایجاد کند (Traynor, 1999). از دید ارسطو شادکامی زمانی به وجود می‌آید که انسان تحت شرایط زمانی و مکانی خاص بتواند یک حالت معنوی در خود ایجاد نماید و در کمال زندگی خود بتواند فرزندان نیکو پرورش دهد و در شغل خود موفق باشد و تلاش‌هایش در زندگی نتیجه بخش باشد. در خصوص مفهوم شادکامی به لحاظ جامعه‌شناسی می‌توان به نظریه مقایسه اجتماعی اشاره کرد. بر اساس این نظریه زمانی که فرد احساس بهتری در مقایسه با سایر افراد جامعه دارد و در شرایط مطلوب‌تری زندگی می‌کند شادی بیشتری دارد و اگر فرد در قیاس با سایرین امتیازات کمتری داشته باشد فقط به امکانات اولیه زندگی دسترسی داشته باشد احساس شادکامی نخواهد داشت. افراد ثروتمند و برخوردار طبیعتاً سطح لذت بیشتری را تجربه نموده و سعی می‌نمایند از امکانات خود بهره بیشتری ببرند (Saatchi, 2009). طبیعتاً جامعه‌ای که از شادکامی برخوردار باشد و افراد آن شادی بیشتری را تجربه نمایند از یک اقبال عمومی برخوردار خواهد بود و آن نیل به سعادت جمعی است (Binder, 2015). بر اساس دیدگاه‌های روانشناسی می‌توان هیجان‌ها در سه طبقه اساسی خشم، ترس و شادی دسته‌بندی نمود به گونه‌ای که سایر هیجان‌های نیز حالت‌های از همین هیجان‌ها هستند و می‌توان خصومت و تنفر را شاخه‌ای از هیجان خشم بنامیم و حسادت و ناامیدی ناشی از هیجان ترس پنداریم (Tiwari, 2016). از دیدگاه (Stutzer & Meier, 2016) تجلی هیجان‌های در حالت‌های خشم و شادی روی می‌دهد. (Rukumnuaykit & Pholphirul, 2016) اعتقاد دارد که پیامد هیجان‌های منفی کاهش سطح عزت نفس و شدت و جهت ارتباط با دیگران است و پیامد هیجان‌های مثبت توسعه روابط با دیگران و افزایش هوش هیجانی است. می‌توان از دریچه‌ی علم زیست‌شناسی به مقوله‌ی شادکامی نگریست. سروتونین، مهم‌ترین انتقال‌دهنده عصبی است که باعث خلق مثبت است. این انتقال‌دهنده همچنین موجب بیداری، خلق مثبت و معاشرت پذیری می‌شود و مخالف افسردگی است. سروتونین از چند مرکز مغزی که متوسط ناحیه‌ای در هیپوتالاموس تحریک می‌شود، ترشح می‌شود در اشخاص دارای حالت خلقی بالا، میزان سروتونین زیاد است (Argyle, 2004). رویکرد فرهنگی بیشتر شادکامی را به لحاظ مقوله‌های فرهنگی بررسی می‌کند. در این دیدگاه ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی مبنا و معیار قضاوت در مورد شادی یا نا شادی افراد است. همچنین مطالعات قبلی نشان می‌دهد که ویژگی‌های فرهنگی همانند ویژگی‌های فردگرایی و جمع‌گرایی در بررسی شادکامی بسیار می‌تواند کاربردی باشد. به گونه‌ای که فرهنگ‌های جمع‌گرا سطح شادکامی بالاتری را تجربه می‌نمایند و در تعاملاتشان مسیر خوشبختی را پیدا می‌کنند (Mousavi, 2013). همچنین در جوامعی که سطح فاصله قدرت کمتر است و افراد میزان نابرابری کمتری درک می‌نمایند شادتر هستند (Veenhoven, 2006).

از دیدگاه روانشناسی، شادکامی بیشتر یک حس فردی است و افراد شاد کام دیدگاه بهتری نسبت به زندگی دارند و سعی دارند بدون توجه به موقعیت‌های پیش رو برای خود شادی را ایجاد نمایند (Zhang et al, 2022). رویکرد جدید روانشناسی، روانشناسی مثبت‌گرا است که توسط مارتین سلیگمن مطرح شد. این حوزه یکی از شاخه‌های روانشناسی است که بر موفقیت و شادی انسان تأکید دارد. روانشناسی مثبت‌گرا بر خلاف حوزه‌های پیشین به آسیب و درمان اختلالات روانی توجه ندارد و بیشتر در تلاش است تا زندگی شادتری برای انسان به ارمغان آورد. به عبارت دیگر، روانشناسان مثبت‌گرا بر شاد بودن و ارتقای سلامت روان افراد توجه دارند در حالیکه روانشناسان بالینی برای کاهش ناراحتی‌ها و اختلالات روحی انسان تلاش می‌کنند (Nakamura et al, 2024). در ادامه همین مسیر، مفهوم جدیدی تحت عنوان سرمایه روانشناختی توسط لوتانز مطرح شد که کمک‌شایانی به حوزه علوم رفتاری و منابع انسانی کرده

است. در سرمایه روانشناختی تأکید بسیاری بر قابلیت‌های ذهن و توانایی آن در دستیابی به شادی حقیقی وجود دارد (Garg et al, 2022). بر اساس دیدگاه روانشناختی، متغیرهای روانشناختی مهم در شادکامی عبارتند از: خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری (Singh & Banerjee, 2022).

### پیشینه پژوهش

(Anderson & Kim, 2025) در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین اقدامات پایداری محیطی و شادکامی سازمانی" را در ۷۸ شرکت چندملیتی بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد که سازمان‌های با تعهد قوی به پایداری محیطی، ۳۳٪ شادکامی سازمانی بیشتری را گزارش می‌کنند. این پژوهش همچنین نشان داد که این ارتباط در میان کارکنان نسل Z و هزاره قوی‌تر است. محققان دریافتند که احساس هدفمندی و همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی، متغیرهای میانجی مهمی در این رابطه هستند.

(Santos & Martinez, 2025) در پژوهشی با عنوان "رابطه دوطرفه بین شادکامی سازمانی و نوآوری در ۵۴ استارت‌آپ تکنولوژی" را بررسی کردند. این پژوهش نشان داد که شادکامی سازمانی با ضریب همبستگی ۰,۷۲ با شاخص‌های نوآوری (تعداد ایده‌های جدید، سرعت اجرا و موفقیت محصولات جدید) ارتباط دارد. محققان همچنین دریافتند که این رابطه دوطرفه است: سازمان‌های نوآورتر، شادکامی بیشتری را گزارش می‌کنند و سازمان‌های با شادکامی بالاتر، نوآوری بیشتری دارند. این مطالعه بر اهمیت ایجاد فرهنگی که هم شادی و هم نوآوری را تشویق می‌کند، تأکید می‌کند. (Chen et al, 2024) در پژوهشی با عنوان "تأثیر محیط‌های کاری هیبریدی بر شادکامی سازمانی" در مطالعه‌ای گسترده روی ۱,۸۵۰ کارمند از ۱۲ کشور مختلف، تأثیر محیط‌های کاری هیبریدی بر شادکامی سازمانی را بررسی کردند. این پژوهش نشان داد که انعطاف‌پذیری در انتخاب محل کار (دورکاری یا حضوری) با ضریب همبستگی ۰,۶۱ با شادکامی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. محققان دریافتند کارکنانی که امکان انتخاب محل کار خود را داشتند، ۳۷٪ شادکامی بیشتری را گزارش کردند. همچنین، این مطالعه نشان داد که ارتباط مذکور توسط سبک رهبری و زیرساخت‌های دیجیتال سازمان تعدیل می‌شود.

(Morales & Johnson, 2024) در پژوهشی با عنوان "تأثیر پیاده‌سازی سیستم‌های هوش مصنوعی بر شادکامی سازمانی" را در ۴۲ شرکت فناوری بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان داد که استفاده از هوش مصنوعی برای خودکارسازی وظایف تکراری، به طور متوسط باعث افزایش ۲۸٪ در شاخص شادکامی سازمانی شده است. با این حال، محققان همچنین دریافتند که اضطراب ناشی از جایگزینی شغلی می‌تواند این اثر مثبت را کاهش دهد. این پژوهش بر اهمیت آموزش مهارت‌های جدید و ارتباط شفاف در مورد نقش هوش مصنوعی در آینده سازمان تأکید می‌کند.

(Singh & Banerji, 2022) در پژوهشی با عنوان "تأثیر شادی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی" نشان می‌دهند که اگرچه کارکنان ممکن است شادی در کار را تجربه کنند که نشان‌دهنده رضایت شغلی، تعهد عاطفی و تعهد کاری است، اما تا زمانی که درک مثبتی از نیروی کار نداشته باشند، احتمال کمتری دارد که شادی آنها در رفتار شهروندی سازمانی آنها منعکس شود.

(Jeong et al, 2022) در پژوهشی با عنوان "تأثیر جو ارتقای مسئولیت اجتماعی شرکتی در سطح تیم بر شادی کاری

اعضای تیم " نتایج نشان داد که در سازمان مسئولیت اجتماعی افزایش پیدا کند در شادی کارکنان مؤثر می‌باشد. (Galon Vala, 2022) در پژوهشی با عنوان تأثیر استقلال کاری کارکنان بر شادکامی آنان " با روش بررسی سیستماتیک کتاب‌شناسی انجام گردید و نتایج نشانگر رابطه بین استقلال ارائه شده به کارکنان و حمایت مدیریت ارشد با شادکامی در کار می‌باشد.

(Oliveira et al, 2020) در پژوهشی با عنوان " رابطه بین اعتماد سازمانی با شادکامی کارکنان " به این نتیجه رسیده‌اند که اعتماد سازمانی به عنوان احساس مثبت در کار و درک فرد قابل تعریف می‌باشد و دستیابی به شادی شخصی در محل کار امکان پذیر است. رابطه مدیر با کارکنان، افراد متخصص در مدیریت را ترغیب می‌کند تا راهکارهای مؤثر برای ارتقاء شادکامی را شناسایی کنند. بنابراین بین اعتماد سازمانی، رابطه مدیر با کارکنان و شادکامی ارتباط معنی داری وجود دارد.

(Butt et al, 2020) در پژوهشی با عنوان تحلیل نقش کیفیت زندگی کاری و شادکامی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان با تعدیل استرس شغلی به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و شادکامی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین شادکامی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد و سازمان‌ها برای به حداکثر رساندن رضایت شغلی کارکنان باید اهمیت شادکامی سازمانی و کیفیت زندگی کار را تشخیص دهند.

## روش پژوهش

تحقیق حاضر از حیث نتیجه، یک تحقیق بنیادی و کاربردی و از حیث هدف، یک تحقیق اکتشافی، از نوع تحقیقات ترکیبی است. با انجام بررسی‌های اولیه تصمیم بر آن شد تا در رویکرد کمی، از روش تحلیل کتاب سنجی و روش چهار مرحله‌ای برای مرور پیشینه‌ی تحقیقاتی نظام مند پیشنهاد شده توسط (Costa et al, 2017) در رویکرد کیفی، از فراترکیب و روش هفت مرحله‌ای (Sandelowski & Barroso, 2007) استفاده گردد. تحلیل کتاب سنجی، یکی از مهم‌ترین اقدامات برای ارزیابی خروجی‌های علمی، برای شناسایی طیفی از ادبیات علمی در رابطه با موضوعات اصلی مورد بررسی و توصیف روندها می‌باشد. تحلیل کتاب‌سنجی، مولدترین نویسندگان، تکامل نشریات در طول زمان، تأثیرگذارترین مقالات و نویسندگان در مجموعه‌ای از مطالعات خاص و موضوعاتی را که بیشترین ارتباط را با یک حوزه تحقیقاتی خاص دارند، شناسایی می‌کند (Milian et al, 2019). تمرکز تحلیل کتاب‌سنجی بر تحلیل نویسندگان (کشورها و نام‌ها)، سازمان‌ها، منبع (مجلات) و کلمات کلیدی می‌باشد. داده‌ها با استفاده از VOSviewer، یک نرم‌افزار رایگان که از تکنیک‌های نگاشت مناسب استفاده می‌کند و خروجی‌ها را در شبکه‌های کتاب‌سنجی بزرگ خوشه‌بندی می‌کند، تجزیه و تحلیل می‌شود. به طور خاص، VOSviewer برای هم‌رخدادی کلمات کلیدی استفاده می‌شود. هم‌رخدادی شباهت بین اسناد را با شناسایی مواردی که منابع مشابهی دارند ایجاد می‌کند. هم‌رخدادی کلمات کلیدی تعداد دفعاتی که دو کلمه کلیدی با هم در مقالات نمونه استفاده می‌شوند را مشخص می‌کند و بنابراین نشان دهنده نزدیکی آنها می‌باشد (Van Eck & Waltman, 2010). داده‌ها از اسکوپوس دانلود شده است. اسکوپوس بیش از ۲۲۶۰۰ عنوان بررسی شده دارد که بیش از هر پایگاه داده دانشگاهی دیگری است. اسکوپوس برای اطمینان از کیفیت نمونه کارها، از یک روش انتخاب خاص برای انتخاب عناوین موجود در مجموعه خود استفاده می‌کند (Scopus, 2019). این فهرست

عمدتاً شامل مجلات دانشگاهی است، اما تعداد کمی از مجموعه مقالات و کتاب‌های کنفرانس را نیز در بر می‌گیرد. اسکوپوس دارای سابقه کامل تری از مجلات منابع انسانی و رفتار سازمانی نسبت به پایگاه داده Web of Science است (Fetscherin et al, 2019). هم از نظر سال گردآوری داده‌ها و هم از نظر تعداد عناوین، محققان بر استانداردهای کیفیت اسکوپوس تکیه کرده‌اند و خروجی‌های تحقیقاتی را که با معیارهای انتخاب مطابقت داشتند، از پایگاه داده دانلود کرده‌اند (Nguyen et al, 2015). رویکرد کتاب‌سنجی به این دلیل اتخاذ شد که امکان ارزیابی گسترده تحقیقات در این زمینه و نه فقط در تعداد کمی از منابع از پیش انتخاب شده (مجلات) را فراهم می‌کند. این رویکرد ارزیابی ذهنی محققین و سوگیری انتخاب را محدود می‌کند و همچنین کیفیت سوابق موارد گنجانده شده در مجموعه داده را تضمین می‌کند. علاوه بر این، این رویکرد محققان را مجبور می‌کند تمام مقالات موجود، کمی و کیفی، در پایگاه داده را شناسایی و ارزیابی کنند تا یک نمایش قوی از وضعیت پیشرفت‌های تحقیقاتی در زمینه شادکامی سازمانی ایجاد کنند. با توجه به هدف این تحقیق که همانا شناسایی و طبقه‌بندی ابعاد شادکامی سازمانی و پیشایندهای آن است، با انجام بررسی‌های اولیه تصمیم بر آن شد تا از استراتژی فراترکیب و روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو استفاده گردد. فراترکیب به عنوان تحقیق استقرایی اکتشافی برای در هم آمیختن مطالعات کیفی اولیه، با هدف دست یافتن به نتایج فراتر از مطالعات اصلی تعریف می‌شود. جستجو و دانلود داده‌ها در ۳ اکتبر ۲۰۲۲ انجام شد و ۲۲۸ رکورد را شناسایی کرد. تصمیم بر این شد که هیچ موردی بر اساس منشأ آنها از تجزیه و تحلیل مستثنی نشوند، بنابراین مقالات مجلات و مقالات کنفرانس به استثنای سوابق ناقص، همه گنجانده شدند. پس از حذف این سوابق ناقص، در مجموع ۲۰۴ مورد برای تجزیه و تحلیل باقی مانده است.

### یافته‌های پژوهش

#### یافته‌های تحلیل کتاب‌سنجی

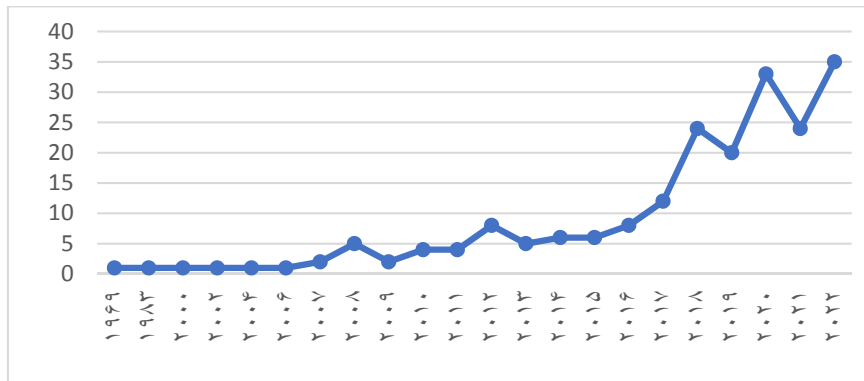
#### سال‌های پرتکرار و روند انتشار مقالات

جستجو و دانلود داده‌ها در ۳ اکتبر ۲۰۲۲ انجام شد و ۲۲۸ رکورد را شناسایی کرد. تصمیم بر این شد که هیچ موردی بر اساس منشأ آنها از تجزیه و تحلیل مستثنی نشوند، بنابراین مقالات مجلات و مقالات کنفرانس به استثنای سوابق ناقص، همه گنجانده شدند. پس از حذف این سوابق ناقص، در مجموع ۲۰۴ مورد برای تجزیه و تحلیل باقی مانده است. نمودار ۱ تعداد مقالات چاپ شده در طول سال‌های مختلف را نشان می‌دهد. همان‌طور که در نمودار مشهود است تا تنها یک مقاله در سال ۱۹۶۹ در زمینه مورد بررسی چاپ شده است و بعد از نیز تا سال ۲۰۰۷ بطور پراکنده مقالاتی چاپ شده است تا سال ۲۰۰۸ که کم کم این موضوع مورد توجه محققین قرار گرفته است و روند چاپ مقالات از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۲۲ تقریباً روند صعودی داشته است. در سال ۲۰۲۰، ۳۳ مقاله و در سال ۲۰۲۱، ۲۴ مقاله به چاپ رسیده است و در سال ۲۰۲۲ تا تاریخ ۳ اکتبر ۲۰۲۲، ۳۵ مقاله چاپ شده است.

#### نشریات، پژوهشگران، کشورها و مؤسسات برتر

جدول (۱)، ۵ مورد از مناسب‌ترین نشریات و مناسب‌ترین نویسندگان را بر مبنای حداکثر تعداد مقالات منتشر شده نشان می‌دهد. بیشتر مقالات مربوط به شادکامی سازمانی در مجله پایداری سوئیس منتشر شده‌اند. سالاس-والینا بالاترین رتبه

را در بین تمام محققین با ۱۲ مورد انتشار مقاله در زمینه شادکامی سازمانی کسب کرد.



نمودار ۱. تعداد مقالات چاپ شده در طول سال های مختلف

جدول ۱. مناسب ترین نشریات و مناسب ترین نویسندگان

تعداد مقاله	نویسندگان	تعداد مقاله	مجله
۱۲	Salas-Vallina, A.	۸	Sustainability Switzerland
۷	Alegre, J.	۷	Advances in Intelligent Systems And Computing
۵	Harolds, J.A.	۵	Clinical Nuclear Medicine
۴	BednárováGibová, K.	۵	International Journal of Environmental Research And Public Health
۳	Lokman, A.M.	۴	Corporate Governance Bingley

جدول (۲)، ۵ مورد از کشورها و مؤسسات برتر را بر مبنای حداکثر تعداد مقالات منتشر شده نشان می دهد. بیشتر مقالات مربوط به شادکامی سازمانی در ایالات متحده آمریکا منتشر شده اند. دانشگاه والنسیا بالاترین رتبه را در بین تمام مؤسسات و دانشگاه ها با ۱۶ مورد انتشار مقاله در زمینه شادکامی سازمانی کسب کرد.

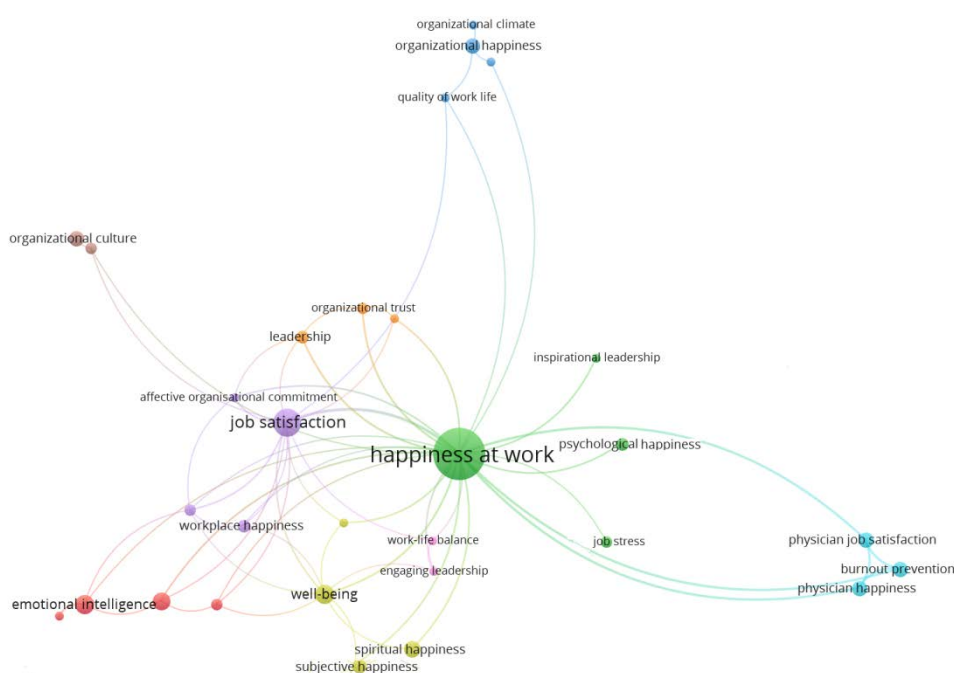
جدول ۲. کشورها و مؤسسات برتر

تعداد مقاله	مؤسسات	تعداد مقاله	کشورها
۱۶	Universitat de València	۳۷	United States
۶	Universidad de Cádiz	۳۲	Spain
۵	Michigan State University	۱۳	India
۴	The University of Sheffield	۱۱	United Kingdom
۴	Universiti Teknologi MARA	۱۰	Turkey

### ساختار عقلایی (پرتکرارترین کلمات کلیدی و شبکه هم‌رخدادی)

شکل (۱) نشان دهنده همزمانی وقوع دو آیتم یا هم‌رخدادی می باشد. در تحلیل همزمانی دو آیتم، کلمات کلیدی

مقالات بررسی می‌شود و از آنجا خروجی گرفته می‌شود. نقشه‌ای که ترسیم می‌شود، نشان می‌دهد که در حوزه تحقیق مورد بررسی، نویسندگان کشورهای مختلف وقتی روی این موضوع کار کرده‌اند، در کنار آن، روی چه موضوع دیگری هم کار کردند؛ یعنی در مقالات این حوزه خاص کدام کلمات با هم ظاهر می‌شوند. همزمانی وقوع دو آیتم یا هم رخدادی برای شادکامی سازمانی نشان دهنده همزمانی وقوع شادکامی سازمانی با کلماتی مثل جو سازمانی، تعادل زندگی- کار، کیفیت زندگی کاری، فرهنگ سازمانی، اعتماد سازمانی، رهبری جذاب و رهبری الهام بخش، تهد سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، بهزیستی، هوش هیجانی و پیشگیری از فرسودگی شغلی است.



شکل ۱. همزمانی وقوع دو آیتم یا هم رخدادی

### یافته‌های روش فراترکیب

**گام اول. تعریف سؤال تحقیق:** در پژوهش حاضر شناسایی و طبقه بندی ابعاد و پیشایندهای شادکامی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است و سؤال پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

### جدول ۳. سؤال‌های پژوهش - تحلیل فراترکیب

پارامترها	پرسش‌های پژوهش
What (چه چیزی)	ابعاد شادکامی سازمانی و پیشایندهای آن چیست؟
Who (جامعه مورد مطالعه)	همه پایگاه‌های داده علمی قابل استناد
When (محدوده زمانی)	کلیه پژوهش‌های خارجی منتشر شده بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۲ و پژوهش‌های داخلی منتشر شده بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۱
How (چگونه)	با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی، داده‌ها تحلیل شدند

**گام دوم: شناسایی و بازیابی ادبیات سیستماتیک:** در این پژوهش، پایگاه‌های داده، ژورنال‌ها و موتورهای جستجوی مختلفی بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۲ برای تحقیقات خارجی و ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۱ برای تحقیقات داخلی بررسی شده است. همچنین واژه‌های کلیدی مختلفی که برای جستجوی مقالات تحقیق مورد استفاده قرار گرفته در *Science Direct (Elsevier), Springer, Emerald, Sid, Magiran, Noormags, Civilica* آورده شده است. در نتیجه جستجو و بررسی پایگاه‌های داده همچون *Science Direct (Elsevier), Springer, Emerald, Sid, Magiran, Noormags, Civilica* و موتورهای جستجوی همچون *Google Scholar* و با استفاده از واژه‌های کلیدی مورد نظر، در ۱۲۰ مقاله یافت شد.

**جدول ۴. واژه‌های جستجو**

فارسی	انگلیسی
شادکامی سازمانی	Organizational Happiness
ابعاد شادکامی سازمانی	Dimentions of Organizational Happiness
ارزیابی شادکامی سازمانی	Organizational Happiness Evaluation
مدل‌های ارزیابی شادکامی سازمانی	Organizational Happiness Evaluation models
عوامل مؤثر بر شادکامی سازمانی	Factors affecting Organizational Happiness

**گام سوم: جستجو و انتخاب مقالات مناسب:** در این مرحله از ۱۲۰ مقاله، با حذف عناوین تکراری (۲۲)، حذف چکیده نامرتب (۶)، حذف محتوای نامرتب (۱۲)، و حذف روش نامرتب (۸) در نهایت ۷۲ منبع انتخاب شدند.

**گام چهارم: استخراج نتایج:** اطلاعات مقاله‌ها بر اساس مرجع مربوط به هر مقاله، شامل نام خانوادگی نویسنده، به همراه سال انتشار طبقه‌بندی شد. شکل ۲ نمودار ابری مربوط به کدهای اولیه ابعاد و پیشایندهای شادکامی سازمانی شناسایی شده را بر اساس فراوانی نشان می‌دهد.



شکل ۲. نمودار ابری برای نمایش گرافیکی کدهای اولیه بر اساس فراوانی

**گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی:** در طول تجزیه و تحلیل، محققان موضوعات یا تم‌هایی را که در میان مطالعات موجود در فراترکیب پدیدار شده‌اند را جستجو کرده‌اند و در نهایت طبقه‌بندی‌های مشابه و مربوطه

را در موضوعی قرار داده‌اند که آن را به بهترین نحو توصیف می‌کند. به این ترتیب مفاهیم تحقیق (تم‌ها) شکل گرفته‌اند.

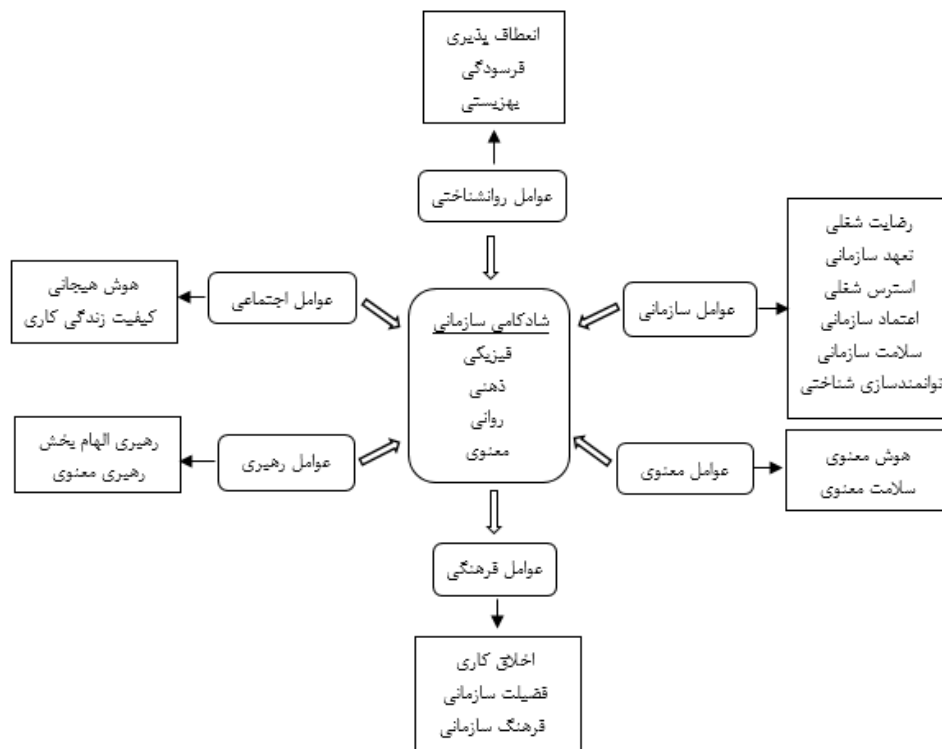
**جدول ۵. طبقه بندی یافته‌ها در زمینه ابعاد و پیشایندهای شادکامی سازمانی**

منابع	مقوله‌ها	مفاهیم
Parahan and Hatti (2017), Kojbaf et al. (2015), Mohammadkhani et al. (2014)	توانمندسازی شناختی رضایت شغلی	
Sang and Banerjee (2022), Giltshen and Berry (2019), Chen et al. (2012), Danai et al. (2019), Khosrojerdi et al. (2018), Khatib et al. (2016), Ranjbar et al. (2015), Dadgar et al. (2015)	تعهد سازمانی	عوامل سازمانی
Sang and Banerjee (2022), Pool et al. (2019), Sheikhi Fini and Ambal (2017), Pepi et al. (2016), Field (2011), Dehaghi (2012), Dadgar et al. (2015), Nesterni Borujeni and Asadi (2014), Raei et al. (2009), Fattahi et al. (2012)	استرس شغلی	
Claire S. Johnston et al. (2013), Plancido (2013)	اعتماد سازمانی	
L. V. Ra et al. (2020), Oliveira et al. (2020), Ferreira et al. (2018), Di Stefano (2018), Yaghi (2017), Asgari et al. (2013)	سلامت سازمانی	
Saeedabadi and Abbasi (2018), Ranjbar et al. (2015), Kaykha et al. (2014), Zare et al. (2015)	رهبری الهام بخش	عوامل رهبری
Ferreira et al. (2018) and Dadgar et al. (2015)	رهبری معنوی	
Sirvastav et al. (2022), Kumar and Diman (2020)	هوش معنوی	
Sheikhi Fini and Ambal (2017), Amelia et al. (2015), Saeedabadi and Abbasi (2018), Yaghoubi et al. (2013), Bagheri et al. (2013), Yaghoubi (2009)	سلامت معنوی	عوامل معنوی
Garaj et al. (2022), Snap (2014), Shirbeigi (2017), Dehghani et al. (2015), Yarmohammadi et al. (2015), Taherian et al. (2014), Nasr Esfahani (2013)	اخلاق کاری	
Yaghi (2017), Hassani et al. (2019), Saeedabadi and Abbasi (2018), Yasini Shiadeh and Koosh Tabar (2016), Gholipour et al. (2015)	فضیلت سازمانی	عوامل فرهنگی
Sharifzadeh et al. (2018), Ahdi (2012), Cameron and Casa (2012), Rego et al. (2011)	فرهنگ سازمانی	
Pepi et al. (2016), Ghobadzadeh and Rasouli (2016), Valinejad (2015),	هوش هیجانی	عوامل اجتماعی
Bay and Niazi (2014), Ruiz-Aranda et al. (2014), Plancido (2013), Jazayeri et al. (2018), Qoltash et al. (2011), Kaykha et al. (2014), Rajabi and Shiralipour (2009)	کیفیت زندگی کاری	
Booth et al. (2019), Sani (2019), Chiprasit and Santidirakul (2011), Khosrojerdi et al. (2018), Kazemi Majd and Kazemi Majd (2016), Fattahi et al. (2012)	انعطاف پذیری	
Poole et al. (2019), Clare S. Johnston et al. (2013), Atkinson and Hall (2011), Amjadian (2018), Hosseini et al. (2015), Keshavarz et al. (2015) (2008)	فرسودگی شغلی	عوامل روانشناختی
Sharifi et al. (2020), Ku and Wang (2015), Engraver and Mosaicist of Nejad (2015)	بهبودی	
Bastida et al. (2022), Kahn and Gadans (2022), Meldrum (2013), Anderson (2008), Diener (2000), Zadhanan et al. (2017), Tamnaeifar et al. (2013)	فیزیکی	شادکامی سازمانی
Koosh Tabar (2017)	روانی	

منابع	مقوله‌ها	مفاهیم
Koush Tabar (2017), Salan Valina (2018), Otman et al. (2018)	ذهنی	
Nier (2016), Basinxa and Rose-Zequyt Alaska (2020), Bastas and Barsada (2020), Benoina and Bandia (2020), Rastaki (2019)	معنوی	

**گام ششم: حفظ کنترل کیفیت:** محققان از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی CASP جهت ارزیابی کیفیت مطالعات استفاده کرده‌اند. به هر یک از مقالات براساس هر یک از این شرایط، امتیازی بین ۱ تا ۵ تخصیص داده و مقالاتی که مجموع امتیازات آن‌ها ۳۰ و بالاتر شود، به لحاظ کیفی تأیید و باقی مقالات حذف شده‌اند. همچنین محققان از مقایسه کدگذاری خود با یک فرد خبره و شاخص کاپا استفاده کرده‌اند که میزان این شاخص ۰/۸۲۱ محاسبه شد که نشان از پایایی مناسب کدها دارد.

**گام هفتم: ارائه یافته‌ها:** در خاتمه نتایج حاصل از فراترکیب با لحاظ مهم‌ترین مفاهیم در قالب شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۳. الگوی پیشایندهای شادکامی سازمانی (منبع: پژوهش حاضر)

### نتیجه گیری و بحث

اکنون، مطالعات متعددی به بررسی ابعاد و پیشایندهای شادکامی سازمانی پرداخته‌اند. با این حال، علی‌رغم اهمیت فزاینده این موضوع، هنوز یک چارچوب مفهومی جامع و یکپارچه که بتواند تمامی ابعاد و عوامل مؤثر بر شادکامی سازمانی را به صورت ساختاریافته و هم‌افزا ارائه دهد، به طور کامل در ادبیات پژوهشی فارسی و تا حد زیادی در ادبیات بین‌المللی

مورد توجه قرار نگرفته است. بسیاری از تحقیقات پیشین به بررسی تعداد محدودی از شاخص‌ها و ابعاد پرداخته‌اند و یک اجماع کلی در شناسایی و طبقه‌بندی این عوامل وجود ندارد. این پژوهش تلاش می‌کند تا با استفاده از رویکرد ترکیبی (کتاب‌سنجی و فراترکیب)، به این خلأ پاسخ داده و یک الگوی جامع از پیشایندهای شادکامی سازمانی ارائه دهد که بتواند به عنوان یک نقشه راه برای پژوهش‌های آتی و همچنین اقدامات عملی در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. این مدل، با جمع‌آوری و تلفیق یافته‌های پراکنده، به دنبال ارائه تصویری منسجم‌تر از این مفهوم پیچیده است. تمایز اصلی این پژوهش در رویکرد روش‌شناختی ترکیبی و جامع آن نهفته است. در حالی که بسیاری از مطالعات پیشین از روش‌های کمی یا کیفی به صورت منفرد برای بررسی شادکامی سازمانی استفاده کرده‌اند، این تحقیق با بهره‌گیری از تحلیل کتاب‌سنجی برای شناسایی روندهای جهانی و بازیگران اصلی، و سپس با استفاده از فراترکیب نظام‌مند برای سنتز و تلفیق یافته‌های کیفی و کمی در شناسایی ابعاد و پیشایندهای شادکامی سازمانی، به ارائه‌ی یک تصویر کامل‌تر و چندوجهی‌تر دست یافته است. این ترکیب روش‌ها به محقق امکان داد تا نه تنها روندهای انتشار مقالات و بازیگران کلیدی را شناسایی کند، بلکه با فراترکیب ۷۲ مقاله، به اشباع تئوریک در شناسایی ابعاد و پیشایندهای شادکامی سازمانی دست پیدا کند که در بسیاری از مطالعات تک‌بعدی قبلی کمتر به آن توجه شده است. در نهایت، الگوی جامع ارائه شده در این پژوهش، نتیجه‌ی این رویکرد چندلایه و نظام‌مند است که بیشتر به این شکل در ادبیات فارسی ارائه نشده بود و می‌تواند به عنوان یک مبنای قوی‌تر برای تحقیقات و مداخلات آتی عمل کند.

این پژوهش یک چارچوب مفهومی برای پیشایندهای شادکامی سازمانی ارائه می‌دهد. الگوی پیشایندهای شادکامی کارکنان تلاشی در جهت استخراج مؤلفه‌ها و عوامل شکل‌دهنده و مؤثر بر شادکامی سازمانی بوده است. با مرور ادبیات موضوع مشخص گردید که مطالعات پیشین در تعیین عوامل مؤثر و ابعاد پیشایندهای شادکامی سازمانی به یک اجماع نرسیده‌اند و هر مقاله تعداد محدودی از شاخص‌ها و ابعاد را مشخص کرده است. بنابراین در این پژوهش با استفاده از روش تحلیلی کتاب‌سنجی و سپس با روش فراترکیب به بررسی و جمع‌آوری ابعاد و پیشایندهای شادکامی سازمانی در پیشینه پژوهشی و با بررسی ۷۲ مقاله و رسیدن به اشباع تئوریک پرداخته شد.

#### بُعد اول: ابعاد اصلی تشکیل‌دهنده شادکامی سازمانی

بر اساس نتایج استخراج‌شده، مهم‌ترین ابعاد تشکیل‌دهنده شادکامی سازمانی شامل ابعاد فیزیکی، روانی، معنوی و ذهنی است که این یافته با مطالعات (Koshesh, 2017) و (Valenia, 2018) همخوانی دارد. در مقایسه با مطالعات جدیدتر، (Zhang et al, 2022) نیز به اهمیت ابعاد چهارگانه شادکامی سازمانی اشاره کرده‌اند، اما آنها بُعد اجتماعی را نیز به عنوان پنجمین بُعد مهم معرفی کرده‌اند که در مدل حاضر به صورت مستقل مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین، (Nakamura et al, 2024) با تأکید بیشتر بر بُعد روانی، نشان داده‌اند که مداخلات روانشناسی مثبت‌نگر می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر شادکامی سازمانی داشته باشد، که این یافته با اهمیت بُعد روانی در مدل حاضر همسو است.

#### بُعد دوم: عوامل سازمانی مؤثر بر شادکامی

مطالعه نظام‌مند پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که مقوله‌های فضیلت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، استرس شغلی، اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی در دسته عوامل سازمانی قرار می‌گیرند. این یافته با مطالعات (Singh & Banerjee, 2022)، (Pol et al, 2019) و (Gyeltshen & Beri, 2019) همخوانی دارد. در مقایسه با پژوهش‌های اخیر،

(Morales & Johnson, 2024) نیز بر اهمیت عوامل سازمانی تأکید کرده‌اند، اما آنها بر نقش فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی در شکل‌دهی به عوامل سازمانی مؤثر بر شادکامی تمرکز کرده‌اند که در مدل حاضر به آن پرداخته نشده است. همچنین، (Chen et al, 2023) نشان داده‌اند که انعطاف‌پذیری سازمانی در محیط‌های کاری هیبریدی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر شادکامی سازمانی داشته باشد، که این یافته با اهمیت انعطاف‌پذیری در مدل حاضر همسو است.

بعد سوم: عوامل رهبری مؤثر بر شادکامی

منطبق با مطالعات (Srivastavas et al, 2022)، (Kumar & Dhiman, 2020)، (Ferreira et al, 2018) سبک رهبری الهام‌بخش و رهبری معنوی به عنوان تنها عوامل رهبری معرفی شدند که در تأثیرگذاری بر شادکامی کارکنان در سازمان نقش ایفا می‌کنند. در مقایسه با پژوهش‌های اخیر، (Singh & Banerjee, 2022) نشان داده‌اند که رهبری تحول‌آفرین نیز می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر شادکامی سازمانی داشته باشد، که این یافته با مدل حاضر همخوانی کامل ندارد. همچنین، (Anderson & Kim, 2025) بر اهمیت رهبری پایدار و محیطی در ایجاد شادکامی سازمانی تأکید کرده‌اند که در مدل حاضر به آن پرداخته نشده است.

بعد چهارم: عوامل معنوی مؤثر بر شادکامی

عوامل معنوی که نشان از حضور هوش معنوی و سلامت معنوی در محیط کار دارد، منطبق با مطالعات (Sheikhi Fini & Ambal, 2017) و (Amelia et al, 2015) در دسته عوامل معنوی قرار گرفتند. در مقایسه با پژوهش‌های اخیر، (Garg et al, 2022) نیز بر اهمیت معنویت در محیط کار تأکید کرده‌اند و نشان داده‌اند که معنویت می‌تواند با ایجاد حس هدفمندی، تأثیر قابل توجهی بر شادکامی سازمانی داشته باشد، که این یافته با مدل حاضر همسو است. همچنین، (Kumar & Dieman, 2021) در مطالعه طولی خود نشان داده‌اند که معنویت در محیط کار پیش‌بینی‌کننده قوی برای شادکامی سازمانی است، که این یافته اهمیت عوامل معنوی در مدل حاضر را تأیید می‌کند.

بعد پنجم: عوامل فرهنگی مؤثر بر شادکامی

رعایت اصول اخلاق کاری، فضیلت سازمانی و توجه به ارزش‌های فرهنگی، منطبق با نتایج مطالعات (Garg et al, 2022) و (Peppi et al, 2016) در دسته عوامل فرهنگی اثرگذار بر شادکامی کارکنان قرار گرفتند. در مقایسه با پژوهش‌های اخیر، (Zhang et al, 2025) نیز بر اهمیت تنوع فرهنگی و فراگیری در ایجاد شادکامی سازمانی تأکید کرده‌اند، که این بُعد در مدل حاضر کمتر مورد توجه قرار گرفته است. همچنین، (Anderson & Kim, 2025) نشان داده‌اند که همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر شادکامی سازمانی داشته باشد، که این یافته با اهمیت ارزش‌های فرهنگی در مدل حاضر همسو است.

بعد ششم: عوامل اجتماعی مؤثر بر شادکامی

مقوله‌های انعطاف‌پذیری، هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری به دلیل آنکه متأثر از ابعاد اجتماعی جامعه هستند و در ارتباط با سایر افراد تعریف می‌شوند، منطبق با نتایج تحقیقات (Niazi, 2014) و (Ruiz-Aranda et al, 2014)، در دسته عوامل اجتماعی قرار گرفتند. در مقایسه با پژوهش‌های اخیر، (Nakamura et al, 2024) نیز بر اهمیت روابط اجتماعی در محیط کار تأکید کرده‌اند و نشان داده‌اند که برنامه‌های حمایت‌همتایان می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر شادکامی سازمانی داشته باشد، که این یافته با اهمیت عوامل اجتماعی در مدل حاضر همسو است.

بعد هفتم: عوامل روانشناختی مؤثر بر شادکامی

بهبود توانایی در کار، انعطاف پذیری، فرسودگی شغلی و بهزیستی کارکنان مطابق با مطالعات (Well et al, 2019)، (Sharifi et al, 2020) (Gadanez, 2022)، در دسته عوامل روانشناختی مؤثر بر شادکامی قرار گرفتند. در مقایسه با پژوهش‌های اخیر، (Singh & Banerjee, 2022) نیز بر اهمیت سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری) در ایجاد شادکامی سازمانی تأکید کرده‌اند، که این یافته با مدل حاضر همسو است. همچنین، (Garg et al, 2022) در فراتحلیل خود از ۴۷ مطالعه نشان داده‌اند که سرمایه روانشناختی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر شادکامی سازمانی داشته باشد، که این یافته اهمیت عوامل روانشناختی در مدل حاضر را تأیید می‌کند.

به طور کلی، مقایسه یافته‌های این پژوهش با مطالعات پیشین و اخیر نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی از جامعیت نسبی برخوردار است و ابعاد مختلف مؤثر بر شادکامی سازمانی را پوشش می‌دهد. با این حال، برخی از عوامل نوظهور مانند تأثیر فناوری‌های نوین، محیط‌های کاری هیبریدی، پایداری محیطی و تنوع فرهنگی در مدل حاضر کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند که می‌تواند در پژوهش‌های آینده مورد بررسی قرار گیرد. بدین منظور به در راستای بهبود عوامل مثبت و کاهش اثرات منفی عوامل منفی، پیشنهادهایی به این شرح جهت ارتقای شادکامی بر اساس سؤالات پژوهش به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

ابعاد تشکیل دهنده شادکامی سازمانی چه شاخص‌هایی هستند؟

بر اساس نتایج استخراج شده، ابعاد تشکیل دهنده شادکامی سازمانی شامل ابعاد فیزیکی، روانی، معنوی و ذهنی هستند. پیشنهاد مرتبط (بر اساس ابعاد و شاخص‌ها):

ارتقای روحیه کارکنان و ایجاد شادی ذهنی با استفاده از روانشناسی مثبت: این پیشنهاد مستقیماً به بعد "ذهنی" شادکامی سازمانی و راه‌های ارتقای آن اشاره دارد.

تشویق و قدردانی از تلاش سازمان به منظور بهبود محیط فیزیکی سازمان: این پیشنهاد به بعد "فیزیکی" شادکامی سازمانی و لزوم بهبود شرایط کالبدی محیط کار مرتبط است.

عوامل مؤثر بر شادکامی سازمانی کدام عوامل هستند؟

پژوهش حاضر به تفصیل عوامل مؤثر را در دسته‌های عوامل سازمانی (توانمندسازی شناختی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، استرس شغلی، اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی)، عوامل رهبری (رهبری الهام‌بخش، رهبری معنوی)، عوامل معنوی (هوش معنوی، سلامت معنوی، اخلاق کاری)، عوامل فرهنگی (فضیلت سازمانی، فرهنگ سازمانی)، عوامل اجتماعی (هوش هیجانی، کیفیت زندگی کاری) و عوامل روانشناختی (انعطاف‌پذیری، فرسودگی شغلی، بهزیستی) دسته‌بندی کرده است.

پیشنهادهای مرتبط (بر اساس عوامل مؤثر):

۱. تقویت ارتباطات غیررسمی در سازمان

برای بهبود روابط غیررسمی میان کارکنان، مدیران می‌توانند فضاهای گفتگوی آزاد ایجاد کنند. برگزاری نشست‌های هفتگی غیررسمی، طراحی فضاهای استراحت مشترک و تشویق گفتگوهای بین‌بخشی به تقویت شبکه‌های ارتباطی کمک می‌کند. این اقدامات باعث تقویت سرمایه اجتماعی و در نتیجه افزایش شادکامی سازمانی می‌شود.

## ۲. ایجاد فرصت‌های کار گروهی

سازمان‌ها می‌توانند با تشکیل تیم‌های چند تخصصی برای حل مسائل واقعی، روحیه همکاری را تقویت کنند. پروژه‌های مشترک بین واحدها، جلسات طوفان فکری و چالش‌های گروهی، حس تعلق و همبستگی را افزایش می‌دهد. این همکاری‌ها علاوه بر بهبود روابط اجتماعی، به خلاقیت بیشتر و حل مسائل پیچیده‌تر سازمانی کمک می‌کند.

## ۳. ترویج فضای اخلاقی و جو کاری مثبت

برای ایجاد محیطی اخلاقی، سازمان‌ها باید ارزش‌های اخلاقی را به طور شفاف تعریف و در عمل از آنها حمایت کنند. قدردانی از رفتارهای اخلاقی، آموزش اصول اخلاقی و ایجاد سیستم‌های حمایتی برای گزارش تخلفات، به شکل‌گیری فرهنگی مبتنی بر درستکاری کمک می‌کند. چنین محیطی اعتماد و احترام متقابل را تقویت کرده و بر شادکامی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد.

## ۴. طراحی مسیرهای شغلی منصفانه

مدیران باید فرصت‌های رشد و پیشرفت را به شکلی شفاف و عادلانه در اختیار همه کارکنان قرار دهند. تدوین معیارهای روشن برای ارتقا، ارائه بازخورد منظم و ایجاد فرصت‌های یادگیری برابر، حس عدالت را تقویت می‌کند. وقتی کارکنان مسیر پیشرفت خود را روشن ببینند، انگیزه و رضایت شغلی آنها افزایش می‌یابد.

## ۵. تقویت عزت نفس و جایگاه اجتماعی کارکنان

سازمان‌ها می‌توانند با برجسته کردن دستاوردهای کارکنان، به تقویت عزت نفس آنها کمک کنند. معرفی کارکنان موفق در نشریات داخلی، تقدیر عمومی از موفقیت‌ها و ایجاد فرصت‌های ارائه دستاوردها به همکاران، حس ارزشمندی را در افراد تقویت می‌کند. این اقدامات علاوه بر افزایش عزت نفس، منزلت اجتماعی کارکنان را نیز ارتقا می‌دهد.

## ۶. آموزش مهارت‌های ارتباطی و رفتاری

برگزاری دوره‌های آموزشی برای تقویت مهارت‌های ارتباطی، مدیریت تعارض و هوش هیجانی، به بهبود روابط بین فردی کمک می‌کند. این آموزش‌ها باید کاربردی بوده و با تمرین‌های عملی همراه باشند. کارکنانی که مهارت‌های ارتباطی بهتری دارند، در مدیریت احساسات خود و دیگران موفق‌تر بوده و روابط سالم‌تری برقرار می‌کنند.

## ۷. ایجاد فضای مبتنی بر اعتماد

برای تقویت اعتماد سازمانی، مدیران باید الگوی شفافیت و صداقت باشند. به اشتراک گذاشتن اطلاعات مهم با کارکنان، پذیرش اشتباهات و نشان دادن آسیب‌پذیری، به ایجاد فرهنگ اعتماد کمک می‌کند. در چنین محیطی، کارکنان احساس امنیت روانی کرده و بدون ترس از قضاوت یا تنبیه، ایده‌ها و نگرانی‌های خود را مطرح می‌کنند.

## ۸. تقویت فرهنگ سازمانی مثبت

فرهنگ سازمانی قوی بر پایه ارزش‌های مشترک، به افزایش شادکامی کمک می‌کند. مدیران باید ارزش‌های سازمانی را به روشنی تعریف کرده و در تصمیم‌گیری‌ها به آنها پایبند باشند. برگزاری مراسم و آیین‌های سازمانی، تعریف داستان‌های موفقیت و تجلیل از الگوهای رفتاری مطلوب، به تقویت فرهنگ سازمانی کمک می‌کند.

این راهکارها با توجه به ابعاد مختلف شادکامی سازمانی (فیزیکی، روانی، معنوی و ذهنی) طراحی شده‌اند و می‌توانند به عنوان نقشه راهی برای سازمان‌های خواهان افزایش نشاط و شادی در محیط کار مورد استفاده قرار گیرند. اجرای این



راهکارها نه تنها به بهبود شادکامی کارکنان، بلکه به افزایش بهره‌وری، خلاقیت و تعهد سازمانی نیز منجر خواهد شد.

## References

- Anderson, J., & Kim, S. (2025). Environmental sustainability initiatives and their impact on organizational happiness: A cross-cultural study. *Journal of Sustainable Business*, 12(1), 45-63. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05321-x>
- Bastida, R., Marimon, F., & Carreras, L. (2022). Human resource management practices and employee job satisfaction: The role of job embeddedness. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 210-228. <https://doi.org/10.1002/job.2559>
- Chen, L., Ramirez, P., & Duong, T. (2023). Hybrid work environments and their influence on organizational happiness: A global perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 35(3), 312-331. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2278654>
- Ali, A.J. (2014). Innovation, happiness, and growth. *Competitiveness Review*, 24(1), <https://doi.org/10.1108/CR-09-2013-0075>. (In Persian)
- Ali, A.J. (2020). Happiness and competency in a changing workplace environment. *Journal of Competitiveness Studies*, 28(2), 71-80. (In Persian)
- Anderson, J., & Kim, S. (2025). Environmental sustainability initiatives and their impact on organizational happiness: A cross-cultural study. *Journal of Sustainable Business* 12(1) ,45-63.. DOI :10/1007/s10551-024-05321-x.
- Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *The Journal of Socio-Economics*, 37(1), PP. 213-236. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2007.03.003>
- Atkinson, C., & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS, *Employee Relations*, 33(2), 88-105. <https://doi.org/10.1108/01425451111096659>
- Bastida, M., & Neira, I., & Lacalle-Calderon, M. (2022). Employee's subjective-well-being and job discretion: Designing gendered happy jobs. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2), 100189. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100189>
- Binder, M. (2015). Volunteering and life satisfaction: a closer look at the hypothesis that volunteering more strongly benefits the unhappy. *Appl. Econ. Lett.* 22 (11), 874–885. <https://doi.org/10.1080/13504851.2014.985364>
- Butt, R. S., & Altaf, S., & Mir Chohan, I. & Ashraf, F. (2020). Analyzing The Role of Quality of Work Life and Happiness at Work on Employees Job Satisfaction with The Moderation of Job Stress, *Empirical Research of Jiangsu University.*, *International Journal of Scientific & Technology Research* 8(10), 1905-1915.
- Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Internal communication and the management of wellbeing and happiness in Spanish companies. *El Profesional de la Información*, 29(3). doi: [10.3145/epi.2020.may.24](https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24).
- Chen, L., & Ramirez, P., & Duong, T. (2024). Hybrid work environments and their influence on organizational happiness: A global perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 35(3), 312-331. DOI: 10.1080/09585192.2023.2278654
- Dehghani Zadeh, M., & Jafarzadeh, M. (2025). Designing a model of flourishing at work: A strategy for employee development. *Journal of Management and Educational Perspective*, 7(1), 66–87. <https://doi.org/10.22034/jmep.2024.411376.1230>. (In Persian)
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1),34. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.34>
- Donaldson, S.I. & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- Dutton, V. M., & Edmunds, L. (2007). A model of workplace happiness. *Selection and Development Review*, 23(3), 9, 143-160.
- Fani, A.A., & Aghaziarti, M. (2013). Identifying the components of individual and organizational happiness and assessing the status of these components. *Organizational Culture Management*, 11(1), 69-86) [10.22059/jomc.2013.35318](https://doi.org/10.22059/jomc.2013.35318). (In Persian)

- Fetscherin, M., Guzmán, F., Veloutsou, C., Roseira Cayolla, R. (2019). Latest research on brand relationships: introduction to the special issue. *Journal of Product & Brand Management*, 28 (2), 133–139. <https://doi.org/10.1108/jpbm-12-2018-2167>
- Fisher C D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 238-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fitriana, N., & Hutagalung, F. D., & Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *Plos one*, 17(1), e0261617. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Galván Vela, E., & Mercader, V., & Arango Herrera, E., & Ruíz Corrales, M. (2022). Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work *Corporate Governance. International Journal of Business in Society*, 22(3), 536-545. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0200>.
- Garg, N., & Punia, B. K., & Jain, A. (2022). Psychological capital and organizational happiness: A meta-analysis of 47 studies. *Journal of Business Ethics*, 178(2), 333-355. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04967-1>
- Garg, N., & Mahipalan, M., & Poulouse, S., & Burgess, J. (2022). Does Gratitude Ensure Workplace Happiness Among University Teachers? Examining the Role of Social and Psychological Capital and Spiritual Climate. *Frontiers in Psychology*, 13, 849412. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.849412>
- Ghadi, M.Y., & Almanagah, K.S. (2020). The role of job crafting in the relationship between empowering leadership and happiness at work: an empirical analysis. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 244-251. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11109>
- Gyeltshen, C., & Beri, N. (2019). Levels of work place happiness, organizational commitment, work motivation, and job satisfaction among secondary school teachers in bhutan. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(6), 428-435.
- Hakkak, M., & Mousavi Nejad, S. H. (2015). Study the role of organizational silence and happiness at work (cognitive and emotional) to reduce of employees job burnouts. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(1), 121-97. <https://doi.org/10.22034/jmep.2024.411376.1230>. (In Persian)
- Harif, T. J., & Hosseinzadeh, M., & Mahdavi, N., & Areshtanab, H. N., & Dickens, G. L. (2020). Happiness and its Relationship with Job Burnout in Nurses of Educational Hospitals in Tabriz, Iran. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 8(4), PP. 295. doi: 10.30476/IJCBNM.2020.83298.1138(In Persian)
- Jeong, J. G., & Kang, S. W., & Choi, S. B. (2022). A Multilevel Study of the Relationship between CSR Promotion Climate and Happiness at Work via Organizational Identification: Moderation Effect of Leader-Followers Value Congruence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 37-66. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116637>
- Kalash, I. (2024), Air pollution and firm performance: the role of innovation and happiness. *International Journal of Innovation Science*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2023-0172>
- Kawalya, C., & Munene, J. C., & Ntayi, J., & Kagaari, J., & Mafabi, S., & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*. 6(1), 1685060. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1685060>
- Khan, M., & Gadanez, L. (2022). Workplace burnout and happiness: The moderating role of psychological resilience. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 37(1), 42-61. <https://doi.org/10.1080/15555240.2021.1989723>
- Kumar, V., & Dhiman, S. (2020). Happiness and workplace well-being: Transformational leadership and the role of ethical and spiritual values. *The Palgrave handbook of workplace well-being*, 1-44. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3\\_87-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_87-1)
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41, 185-199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Latifi, V., & Hajdari, A., & Rexhepi, G., & Radoniqi, U., & Krasniqi, B.A., & Kallmuenzer, A. (2025), Beyond business: unravelling the well-being and happiness threads of



- entrepreneurship. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JEC-05-2024-0098>
- Layous, K. (2019). Promoting happiness in the workplace. In *Creating psychologically healthy workplaces*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788113427.00016>
- Luthans, F., & Avolio, B.J. (2009). The 'point' of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307. <https://doi.org/10.1002/job.589>
- Meldrum, H. M. (2013). "Well-being: productivity and happiness at work". *Journal of Public Mental Health*, 3(12), 173-174. <https://doi.org/10.1108/jpmh-10-2012-0010>
- Milian, E.Z., & Spinola, M.D.M., & De Carvalho, M.M. (2019). Fintechs: a literature review and research agenda. *Electron. Commer. Electronic Commerce Research and Applications*. Appl. 34. 100833. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2019.100833>
- Morales, E., & Johnson, K. (2024). The AI revolution in the workplace: Implications for employee well-being and organizational happiness. *Technology, Work and Employment*, 39(2), 187-205. DOI: 10.1111/ntwe.12283
- Nakamura, H., & Tanaka, S., & Watanabe, K. (2024). Positive psychology in the workplace: The impact of positive interventions on organizational happiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(1), 78-94. <https://doi.org/10.1037/ocp0000342>
- Nguyen, L.T.V., & Conduit, J., & Lu, V.N., & Hill, S.R. (2015). Engagement in online communities: implications for consumer price perceptions. *Journal of Strategic Marketing*, 24 (3-4), 241-260. <https://doi.org/10.1080/0965254x.2015.1095224>
- Okulicz-Kozaryn, A. (2016). Happiness research for public policy and administration, *Transforming Government: People, Process and Policy*, 10(2), 196-211. <https://doi.org/10.1108/tg-07-2015-0030>
- Qu, H.Y., & Wang, C.M. (2015). Study on the relationships between nurses' job burnout and subjective well-being. *Chinese Nursing Research*, 2, 61-6. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2015.09.003>
- Ravina-Ripoll, R., & Foncubierta-Rodríguez, M.J. y., & Lopez-S anchez, J.A. (2021). Certification happiness management: an integral instrument for human resources management in post-COVID-19 era. *International Journal of Business Environment*, 1(1), doi: 10.1504/IJBE.2021.10037200.
- Ravina-Ripoll, R., & Galvan-Vela, E., & Sorzano-Rodríguez, D.M., & Ruíz-Corrales, M. (2023). Mapping intrapreneurship through the dimensions of happiness at work and internal communication. *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 28 No. 2, 230-248. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-03-2022-0037>
- Rukumnuaykit, P., & Pholphirul, P. (2016). Happiness from social capital: an investigation from micro data in rural Thailand. *Community*. 4(3), pp. 1-12. <https://doi.org/10.1080/15575330.2016.1206584>
- Sahni, J. (2019). Quality of work life (qwl), quality of life (qol) and happiness: the exploring for millennial workforce. *Proceedings on Engineering Sciences*, 1 (3/4), 815-824. <https://doi.org/10.24874/pes01.02.086>
- Salas-vallina, A., & Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behavior: Is organizational learning a missing link?, *International Journal of Manpower*. 38(3), 470-488. <https://doi.org/10.1108/ijm-10-2015-0163>
- Santos, F., & Martinez, L. (2025). The virtuous cycle: Organizational happiness as both antecedent and outcome of innovation in technology startups. *Journal of Business Venturing*, 40(2). 106-124. DOI :10.1016/j.jbusvent.2024.106342.
- Scopus, (2019). <<https://www.elsevier.com/en-gb/solutions/scopus>> (visited 20/06/2019).
- Sharifzadeh, F., & Ghorbani, A., & Sheikhzade, G. (2018). The effect of perceived organizational virtue on organizational identity with the role of organizational happiness moderator and mediator Organizational citizenship behavior. *Organizational Behavior Studies*, 7(3), 81-111. 20.1001.1.23221518.1397.7.3.4.2.(In Persian)
- Singh, S., & Banerjee, R. (2022). Transformational leadership and organizational happiness: The role of psychological capital. *Journal of Happiness Studies*, 23(4), 1489-1510. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00510-9>
- Singh, S., & Banerjee, R. (2022). Transformational leadership and organizational happiness: The role

- of psychological capital. *Journal of Happiness Studies*, 23(4), 1489-1510. <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00510-9>
- Srivastava, S., Misra, R., & Madan, P. (2022). The relationship between spiritual leadership and employee happiness: Mediating role of organizational commitment. *Journal of Human Values*, 28(1), 41-57. <https://doi.org/10.1177/09716858211073140>
- Srivastava, S., & Mendiratta, A., & Pankaj, P., Misra, R., & Mendiratta, R. (2022). "Happiness at work through spiritual leadership: a self-determination perspective". *Employee Relations*, 44(4), 972-992. <https://doi.org/10.1108/er-08-2021-0342>
- Stutzer, A. & Meier, A.N. (2016). Limited self-control, obesity, and the loss of happiness. *Health Econ.* 25 (11), 1409–1424. <https://doi.org/10.1002/hec.3227>
- Tiwari, G.K., & Musascu, M. (2015). The relationship between environmental degradation and happiness in 23 developed contemporary economies. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 26(2), 301-321. <https://doi.org/10.1108/meq-05-2014-0077>
- Tosten, R., & Avci, Y. E., & Sahin, E. (2018). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: the sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*. 7(1), 151-157. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.1.151>
- Van Eck, N.J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOS viewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics* 84, 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Veenhoven, R. (2006). How do we assess how happy we are?. paper presented at New Direction in the study of happiness: united states and international conference. university of Notre Dame.
- Wu, H., & Tsui, K., & Ngo, Thanh., & Lin, Y-H. (2020). Impacts of aviation subsidies on regional wellbeing: Systematic review, meta-analysis and future research directions. *Transport Policy*, 99, pp. 215-239. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2020.08.003>
- Zadhasan, Z., & Dehghanpour, M., & Bastami, M., & Yarahmadi, H. (2017). The Relationship Between Happiness And Psychological Well-Eing With Job Satisfaction Of Khuzestan Military Hospital Nurses.
- Zhang, L., & Chen, J., & Wang, Y. (2022). The impact of individual happiness on organizational performance: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Positive Psychology*, 17(3), 245-261. <https://doi.org/10.1080/17439760.2021.2008906>
- Zhang, W., & Okonkwo, C., & Sharma, P. (2025). Organizational happiness in multicultural work environments: A 29-country study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 32(1), 22-41.