



Identifying and Leveraging Organizational Vitality Drivers among Employees of a Military University

Mehdi Bagheri Heshi

Assistant Professor, Supreme National Defense University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

Email: Bagheri_me@ut.ac.ir.

Alireza Moradi Saleh

Assistant Professor, Khatam al-Anbiya Air Defense University, Tehran, Iran.

Abstract

This study aimed to identify and leverage the drivers of organizational vitality among employees of a military university. The research employed a mixed-methods approach (qualitative and quantitative) within a deductive-inductive framework and was applied in nature. The statistical population included faculty members, commanders, administrators, and students of the university. In the initial phase, a meta-synthesis approach and comprehensive literature review were employed to identify a model of organizational vitality. This model comprises numerous key and influential indicators, which were categorized into individual and organizational factors. In the subsequent phase, the fuzzy Delphi method was employed to ascertain the most critical indicators derived from organizational vitality. For the quantitative section, content validity was assessed using the Content Validity Ratio (CVR) all drivers exceeded 0.42 and the Content Validity Index (CVI), which exceeded 0.79, confirming the content validity of the questionnaire items. Reliability was examined through test-retest procedures. The findings indicated that individual factors contributing to organizational vitality encompass demographic, personality, psychological, and job-related elements. Conversely, organizational factors encompass human resource management practices, structural-processual factors, organizational leadership, organizational support, cultural factors, organizational communication, and social capital. A comprehensive analysis of the extracted drivers revealed that management support, organizational beliefs, and spirituality emerged as the most significant factors.

Keywords: Drivers, Support, Social Capital, Organizational Health, Organizational Vitality



شناسایی و به کارگیری پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی در کارکنان یک دانشگاه نظامی

مهدی باقری هشی

استادیار دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

Email: Bagheri_me@ut.ac.ir

علیرضا مرادی صالح

استادیار دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیا (ع)، تهران، ایران.

چکیده

این پژوهش جهت شناسایی و به کارگیری پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی در بین کارکنان یک دانشگاه نظامی انجام شد. روش تحقیق، آمیخته (کیفی و کمی)، در رهیافت قیاسی- استقرایی و از نظر هدف، کاربردی بود. جامعه آماری، شامل اساتید، فرماندهان، مدیران و دانشجویان دانشگاه بودند. در گام اول با رویکرد فراترکیب و بررسی‌ها و مطالعات جامع، مدل نشاط‌آفرینی سازمانی با تعداد بسیاری از شاخص‌های مهم و مؤثر بر آن شناسایی و استخراج و در دو گروه عوامل (مقوله) فردی و سازمانی بخش‌بندی شدند. در گام بعدی با بهره‌گیری از روش دلفی فازی از بین این عوامل، شاخص‌های اساسی مؤثر و برگرفته از نشاط‌آفرینی سازمانی شناسایی شدند. در بخش کمی برای بررسی روایی از ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) که مقدار این ضریب برای تمامی پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی بالاتر از ۰/۴۲ بود و شاخص CVI که این ضریب هم بالاتر از ۰/۷۹ بود استفاده شد که حاکی از اعتبار محتوایی گویه‌های پرسش‌نامه بود. برای بررسی پایایی از روش بررسی قابلیت اطمینان یا پایایی از طریق آزمون‌های مجدد پرسش‌نامه استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که عوامل فردی نشاط‌آفرینی سازمانی «جمعیت‌شناختی»، «شخصیتی»، «روان‌شناختی»، «شغلی» و عوامل سازمانی آن «اقدامات مدیریت منابع انسانی»، «عوامل ساختاری-فرایندی»، «رهبری سازمان»، «حمایت سازمانی»، «عوامل فرهنگی»، «ارتباطات سازمانی» و «سرمایه اجتماعی» هستند. از بین پیشران‌های استخراج شده، حمایت مدیریت، باورها و اعتقادات و معنویت سازمانی به ترتیب دارای بیشترین اهمیت بودند.

کلیدواژه‌ها: پیشران، حمایت، سرمایه اجتماعی، سلامت سازمانی، نشاط‌آفرینی

مقدمه

جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، جهان تحولات و گذرهای پی‌درپی از مرحله‌ای به مرحله دیگر است. امروزه تغییرات اساسی در حال وقوع، در حیطه احساسات است. سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان با دل‌وجان، همکاری کنند، باید قبول کنند که احساسات در سبک مدیریتی جدید نقش حساسی را بازی می‌کند. پارادایم مدیریتی جدید بیان می‌کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و احساسات آن‌ها است. در این پارادایم نوین مطرح می‌شود که انسان‌ها نه تنها با دستانشان بلکه با قلب‌هایشان نیز درگیر فعالیت هستند (باقری و همکاران، ۱۳۹۶). با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری شاد، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته‌اند. شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است و بدون آن، زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳).

در محیط پویای امروزی، بقا و رشد دو نگرانی عمده برای سازمان‌ها است. عدم اطمینان ناشی از این محیط‌ها، به عنوان یک عامل کاتالیزور عمل کرده و سازمان‌های در خطر بقا را تهدید می‌کند. گاهی برخی از سازمان‌ها بعد از مدتی به واسطه این تغییرات و عدم اطمینان‌ها احساس خستگی می‌کنند و این احساس در تمام ابعاد سازمان نمود پیدا می‌کند. مسلماً در این مرحله چیزی که نیاز است، احیای سازمان است. احیای مجدد سازمان‌ها و اصطلاح «احیاشده» معمولاً به معنای ایجاد سرزندگی و نشاط در سازمان‌ها است (بیشواس^۱، ۲۰۱۶).

اعتقاد بر این است که نشاط در تقویت پیامدهای مرتبط با کارکنان مانند خلاقیت، نوآوری و عملکرد شغلی مؤثر باشد؛ اما تعداد کمی از مطالعات به نشاط در محیط‌های سازمانی و به‌ویژه بین کارکنان پرداخته‌اند. نشاط به کارکنان این امکان را می‌دهد که تمایل بیشتری به عمل نشان داده، تفکر و انعطاف‌پذیری خود را گسترش داده و منابع شناختی، اجتماعی و روان‌شناختی بیشتری را برای خود و سازمان به کار گیرند (بنیامین و برندرایلان^۲، ۲۰۱۸).

نشاط در سازمان به دلیل ارتباط با چندین پیامد سازمانی مانند ارزش‌های سازمان، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، نوآوری، خلاقیت، فرسودگی و چابکی، پدیده بسیار مهمی در نظر گرفته می‌شود؛

1. Bishwas

2. Binyamin & Brender-Ilan



زیرا که این مفهوم به عنوان یک انگیزه و انرژی برای کارکنان در نظر گرفته می شود و در نهایت موجب تقویت عملکرد سازمان خواهد شد (باروش و همکاران، ۲۰۱۴).

یکی از مواردی که فضای کاری و محیط سازمان را به شدت تحت تأثیر قرار می دهد و موجب موفقیت سازمان می گردد شادی در محیط شغلی است. شادی در کار موجب از بین رفتن اضطراب و نگرانی می شود و افراد با انگیزه بالا برای تأمین نیازهای جسمی، روانی، عاطفی و معنوی خود فعالیت می کنند. همچنین عملکرد شغلی فوق العاده توسط کارکنان بانشاط صورت می گیرد و حتی عملکرد این دسته از کارکنان می تواند به چیزی فراتر از وظایف قانونی آن ها گسترش یابد که این موضوع هم به نفع کارکنان و هم به نفع سازمان ها است (برکلند و همکاران، ۲۰۱۷).

کارمندان بانشاط مملو از انرژی مثبت بوده و از نظر روحی و جسمی نسبت به دیگر کارکنان از وضعیت مناسب تری برخوردار هستند. نشاط با عملکرد شغلی بالاتر، سلامت روانی و مقابله بهتر با استرس در ارتباط است و بر آن ها تأثیر می گذارد. همچنین در ابعاد شخصی تر، نشاط باعث افزایش مقاومت افراد در برابر عوامل استرس زا شده و از این طریق افراد را برابر عوامل بیماری زا حفاظت می کند (پیک و همکاران، ۲۰۱۵). افرادی که نشاط را تجربه می کنند، تمایل به اجتناب از رفتارهای انحرافی مانند دوری از اتلاف وقت، دیر آمدن به سر کار یا ترک زود هنگام آن یا استفاده از مرخصی استعلاجی آن هم زمانی که واقعاً بیمار نیستند، دارند (لنل و همکاران، ۲۰۱۱).

مسئله شادی و نشاط در فضای کار، به انبوه مسائلی که اندیشمندان سازمانی با آن مواجه اند، اضافه شده و دستیابی به آن می تواند هدف بسیاری از سازمان ها به حساب آید (باقری و همکاران، ۱۳۹۶). شادی و نشاط از مهم ترین و مؤثرترین مؤلفه های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است و بدون آن ها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی شود (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳). نشاط موجب نگرش مثبت به زندگی، خودپنداری مثبت، برخورداری از سلامت روان و تعادل عاطفی، امیدواری به آینده، نگرش مطلوب و رضایت آمیز به خود و دیگران، روابط اجتماعی متعادل، دوری از کینه و نفرت، انتخاب آگاهانه، اهداف زندگی، تلاش برای تحقق اهداف، دوری از اتلاف وقت و کاهلی، افزایش موفقیت های زندگی، برخورداری از شاخص های بالای زندگی،

1. Baruch et al.

2. Pick et al.

عملکرد بهتر نظام ایمنی در مقابل استرس‌ها، خواب بهتر، تمایل بیشتر در کمک به دیگران، عملکرد بهتر شغلی و تصمیم‌گیری بهتر می‌شود (افشانی، ۱۳۹۲). به همین دلیل است که امروزه بسیاری از سازمان‌ها سعی کرده‌اند تا نشاط را به عنوان جزئی جدا نشدنی از فرهنگ سازمان خود قرار دهند و این موجب شده است تا نشاط به عنوان یکی از استراتژی‌های سازمان‌ها تبدیل شود (نازوی، ۱۳۹۲).

ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن از آنجا ناشی می‌شود که این پدیده هم برای جامعه و هم برای نهادهای آن بسیار مهم است (بوئم و لیبومسکی، ۲۰۰۸). بسیاری از سازمان‌ها برای یافتن راهی برای بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش نشاط در سازمان را یکی از اولویت‌های اساسی به شمار می‌آورند (درویشی و کلاته، ۱۳۹۶). از آثار شادی و نشاط در محیط کار می‌توان به افزایش سود، افزایش تولید، بهبود توانایی تصمیم‌گیری، افزایش رضایت مشتریان، کاهش غیبت، انجام دادن کارها با اشتیاق بیشتر، بهبود ارتباطات، افزایش تعهد کارکنان به سازمان، تقویت کار تیمی و افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان اشاره کرد (بوئم و لیبومسکی، ۲۰۰۸).

با توجه به اهمیت این مفهوم، مطالعاتی هم در خارج از کشور و هم در داخل کشور در این زمینه انجام شده است که برای مثال می‌توان به مطالعات خارجی مانند اسپانولی و هافمنز^۲ (۲۰۲۰)، یی و همکاران^۳ (۲۰۲۰)، بنیامین و برندرایلان (۲۰۱۸)، بیشواس (۲۰۱۶) و مطالعاتی داخلی همچون محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۸)، مهدبی و همکاران (۱۳۹۸)، هادیان و رحمان‌زاده (۱۳۹۷) اشاره کرد. در تمامی این پژوهش‌ها موضوع نشاط در کنار سایر متغیرها مورد مطالعه قرار گرفته و تاکنون عوامل مؤثر و پیامدهای نشاط کارکنان به طور مستقل مورد توجه نبوده است. ادبیات موجود در زمینه نشاط‌آفرینی سازمانی عمدتاً بر روی تعداد کمی از عوامل تأثیرگذار بر این مفهوم تمرکز نموده‌اند. برای مثال پابرجا و همکاران (۱۳۹۵) عامل تأثیرگذار فضیلت سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. بیشواس (۲۰۱۶) نیز عوامل تأثیرگذار نوآوری سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی بر نشاط‌آفرینی

1. Boehm & Lyubomirsky

2. Spanouli & Hofmans

3. Ye et al.



سازمانی را مورد مطالعه و بررسی قرار داده‌اند. بنابراین انجام مطالعات جامع در این زمینه از اهمیت بالایی برخوردار است.

در پژوهش حاضر، نسبت به شناسایی و به‌کارگیری پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی در بین کارکنان یک دانشگاه نظامی اقدام شده است. انتظار می‌رود با انجام این پژوهش در بخش کاربردی، عوامل تأثیرگذار بر این مفهوم شناسایی شده تا مدیران منابع انسانی سازمان‌های نظامی بتوانند از آن‌ها برای بهبود نشاط سازمانی استفاده نموده و از این طریق عملکرد سازمان خود را تضمین کنند و در بخش نظری و مطالعاتی نیز انتظار می‌رود که انجام این پژوهش منجر به توسعه ادبیات پیشین در زمینه نشاط‌آفرینی سازمانی شود. هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی و به‌کارگیری پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی در بین کارکنان یک دانشگاه نظامی است.

۱. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

نشاط در فارسی با معادل‌هایی همچون هیجان مثبت، شادی، شادکامی به کار می‌رود. در روان‌شناسی، نشاط به رضایت فرد از کل زندگی، لذت از زندگی، رضایت از مقایسه با دیگران، معناداری زندگی، داشتن احساسات خوشایند و فقدان احساسات منفی اطلاق می‌شود. در علوم اجتماعی، نشاط پدیده و وضعیتی است که باید آن را در وضعیت مطلوب مناسبات و پیوندهای اجتماعی و در تقابل و مقایسه با نظام ارزشی، فرهنگی و اجتماعی جست‌وجو کرد. از دیدگاه اقتصادی، نشاط در سطح فردی با داشتن درآمد مطلوب مرتبط است. در سطح اجتماعی نیز با میزان تولید ناخالص ملی و سطح رشد اقتصادی و توسعه جامعه سنجیده می‌شود (محمدی و همکاران ۱۳۹۹). فردی که نشاط و سرزندگی دارد انرژی عمومی نیز برای زندگی خواهد داشت. این مفهوم در فرهنگ‌های مختلف بانام‌های متفاوتی شناخته می‌شود.

برای مثال در تمدن باستانی چین آن را «جینگو» می‌نامیدند که به معنای انرژی است که سلامتی جسمی و روانی فرد را حفظ می‌کند. ژاپنی‌ها نیز برای ارائه این مفهوم اصلاح «شی» را به کار برده‌اند و یا هندی‌ها که از کلمه «پران» برای نام‌گذاری این مفهوم استفاده کرده‌اند که بیانگر نیروی حیات است (گارک و سارکار، ۲۰۲۰).

نشاط به عنوان یک انرژی برای زندگی روزمره شناخته می‌شود که در دسترس عموم افراد است. نشاط در عین اینکه انرژی فیزیکی بالایی را به همراه می‌آورد، هم‌زمان اشتیاق و روح فرد را نیز تقویت می‌کند. این مفهوم به عنوان یک عنصر مهم برای بهزیستی، عملکرد خوب و سلامت روان شناختی به شمار می‌آید (ارسلان و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

ادبیات موجود در مورد نشاط تاکنون تعریف جامعی از این مفهوم را ارائه نداده‌اند ولی می‌توان بیان داشت که نشاط یک تجربه، خلق و خوی و احساس است که در نهایت پیامدهای مثبتی برای فرد خواهد داشت. همان‌طور که بیان شد نشاط توانایی فیزیکی را بهبود بخشیده و بهبود اختلالات جسمی را تسریع می‌کند و عملکرد فیزیکی را ارتقا می‌دهد. همچنین نشاط دارای پیامدهای بهداشتی روان شناختی متعددی مانند کاهش اضطراب و افزایش اعتماد به نفس است. در ضمن نشاط به افزایش عملکرد و بهبود خلاقیت افراد کمک می‌کند (لاوروشوا^۲، ۲۰۲۰).

لازم به ذکر است که سطح نشاط با سلامت روان و رفاه ارتباط مستقیم دارد. گرایش مثبت و ویژگی‌های شخصیتی افراد ممکن است منجر به نشاط بالاتر شود و به همین دلیل است که افراد برون‌گرا از نشاط بالاتری برخوردار هستند. به علاوه داشتن ذهن آگاه به معنای بهبود نشاط است. نشاط زمانی افزایش پیدا می‌کند که فرد احساس ایمنی روان شناختی و هدفی ارزشمند که همراه با عزت نفس است داشته باشد (کنبی و همکاران^۳، ۲۰۱۵). خلاصه نتایج بررسی پیشنهادی در جداول ۱ و ۲ قید شده است:

1. Arslan et al
2. Lavrusheva
3. Canby et al



جدول ۱: خلاصه پیشینه داخلی تحقیق

محقق / سال	عنوان پژوهش	روش تحقیق	خلاصه پژوهش
محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه نشاط سازمانی و سلامت سازمانی	کمی-کاربردی	سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری بر نشاط سازمانی دارد، معنویت سازمانی در این رابطه نقش میانجی دارد. بنابراین سلامت سازمانی به واسطه قدرت معنویت یکی از مسائل مهم و تأثیرگذار در نشاط و پویایی زندگی سازمانی است و شاید بتوان گفت اصلی‌ترین راهکار مؤثر در افزایش نشاط در محیط کار توجه به توانمندسازی کارکنان در ابعاد سلامت و همچنین معنویت سازمانی است.
مهذب‌ی و همکاران (۱۳۹۸)	توسعه قابلیت‌های یادگیری سازمانی در پرتو سرمایه اجتماعی و شادی در محل کار (مورد مطالعه: بانک صادرات ایران)	کمی-کاربردی	یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که سرمایه اجتماعی بر قابلیت یادگیری سازمانی و ابعاد آن شامل آزمایش‌پذیری، خطرپذیری، گفتگو تصمیم‌گیری مشارکتی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین مشخص شد که سرمایه اجتماعی از طریق شادی در محل کار به بهبود قابلیت‌های یادگیری سازمانی یاری می‌رساند.
بالادهی و همکاران (۱۳۹۸)	نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان	کمی-کاربردی	نتایج تحلیل آماری این پژوهش حاکی از آن بود که رابطه معناداری بین بهره‌وری کارکنان و نشاط سازمانی وجود دارد.
هادیان و رحمانزاده (۱۳۹۷)	بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران	کمی-کاربردی	عوامل فردی شامل باورها، مثبت‌اندیشی و سلامت روان و کانون کنترل بر تقویت نشاط سازمانی کارکنان تأثیر دارند. به علاوه عوامل سازمان بر تقویت نشاط سازمانی کارکنان نیز تأثیر دارند.

محقق / سال	عنوان پژوهش	روش تحقیق	خلاصه پژوهش
احمدی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی و نشاط سازمانی در کارکنان فرماندهی هواپیمایی ناجا	کمی-کاربردی	مشخص شد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و نشاط سازمانی در بین کارکنان هواناچا رابطه معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد وجود دارد و در بین مؤلفه‌های توانمندسازی؛ خود اثربخشی با ضریب ۰/۴۱، دارای بیشترین تأثیر و پذیرفتن شخصی نتیجه با ۰/۹۶ دارای کمترین تأثیر است.
باقری و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد	کمی-کاربردی	معنویت سازمانی بر نشاط سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر داشته و نشاط سازمانی نقش میانجی‌گری در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند.
درویشی و کلاته سیف‌ری (۱۳۹۶)	اثر نشاط بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران	کمی-کاربردی	نشاط به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۴۲ بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار است. ذهنیت باز با بار عاملی ۰/۷۹، مثبت‌اندیشی با ۰/۶۳، مشارکت، معنادار بودن، علاقه به کار با بار عاملی ۰/۵۷ و یادگیری با بار عاملی ۰/۵۳، بیشترین نقش را دارند.
پابرجا و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی در دانشگاه ولیعصر	کمی-کاربردی	نتایج پژوهش نشان‌دهنده این بود که همبستگی بین متغیرهای فضیلت سازمانی و شادی سازمانی ۰/۷۹ است. بنابراین ارتباط مثبتی بین این دو متغیر برقرار است.
طاهریان و همکاران (۱۳۹۳)	عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آن‌ها بر تولید علم	کمی-کاربردی	نتایج این مطالعه نشان داد که عوامل مدیریت و سازمانی شناسایی شده در این پژوهش بر افزایش شادی و نشاط اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دانشگاه و نیز بر ارتقای تولید علم تأثیرگذارند.



محقق / سال	عنوان پژوهش	روش تحقیق	خلاصه پژوهش
چاوش باشی و عقیفی (۱۳۹۲)	شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب	کمی-کاربردی	تأثیر اعتماد به نفس بر نشاط سازمانی ۰/۲۳۲، تأثیر تعهد بین کارکنان و مدیریت بر نشاط سازمانی ۰/۲۷۶، تأثیر تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمانی بر نشاط سازمانی ۰/۷۴۴، تأثیر اعتقاد و باور بین کارکنان بر نشاط سازمانی ۰/۴۰۹ و تأثیر مشارکت بین کارکنان بر نشاط سازمانی برابر ۰/۷۲۳ است. تحلیل رگرسیون نشان داد که ۷۱/۲ درصد از تغییرات ایجاد شده در نشاط سازمانی کارکنان ناشی از عوامل فوق است که از بین آن ها مشارکت بین کارکنان دارای بالاترین میزان تأثیرگذاری است.
زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)	شناسایی مؤلفه های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه ها در سازمان های اجرایی استان قم	کمی-کاربردی	نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش نشان داد که در سازمان های منتخب استان قم مؤلفه های یادگیری سازمانی، مشارکت، عدالت، مثبت اندیشی و ساختار منعطف در وضعیت نامناسب و مؤلفه های معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران در وضعیت متوسط است.

جدول ۲: خلاصه پیشینه خارجی تحقیق

محقق / سال	عنوان پژوهش	روش تحقیق	خلاصه پژوهش
اسپانولی و هافمنز (۲۰۲۰)	رویکرد منبع محور نسبت به شهروندی سازمان و رفتارهای ضد بهره‌وری: نقش نشاط و خود ارزیابی	کمی-کاربردی	نتایج مشخص کننده این بود که نشاط به صورت مستقیم رفتار شهروندی سازمانی را تقویت کرده و به صورت غیرمستقیم رفتارهای ضد بهره‌وری را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

محقق / سال	عنوان پژوهش	روش تحقیق	خلاصه پژوهش
راشید و همکاران (۲۰۲۰)	سازگاری شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان: نقش فرصت‌های شغلی ادراک‌شده تمایل به شادی و نشاط در صنعت مهمانداری	کمی-کاربردی	سازگاری شغلی تأثیر معکوس و معنادار بر قصد ترک خدمت کارکنان دارد. تمایل به شادی و نشاط در این رابطه نقشی میانجی را ایفا می‌کند.
یی و همکاران (۲۰۲۰)	ویژگی‌های روان‌شناختی مدیریت فعال نشاط در یک نمونه چینی	کمی-کاربردی	مشخص شد که مدیریت فعال نشاط منجر به بهبود عملکرد شغلی و افزایش رفاه کارکنان شده است.
گارک و سارکار (۲۰۲۰)	نشاط و شادابی در بین دانشجویان: بررسی نقش سپاسگزاری و تاب‌آوری	کمی-کاربردی	استقرار و به‌کارگیری سپاسگزاری و تاب‌آوری به‌صورت کافی و لازم شرایط را برای ایجاد شادی و نشاط بین دانشجویان فراهم می‌کنند.
مورو و همکاران (۲۰۲۰)	سنجش شادی و نشاط در کار	کمی-کاربردی	اگر شرکت استراتژی‌های خود را در جهت افزایش و بهبود عملکرد سازمانی قرار دهد، از نظر کارکنان فعلی و بالقوه جذابیت بیشتری داشته و شادی و نشاط آن‌ها را افزایش می‌دهد.
تانگ و همکاران (۲۰۲۰)	نحوه ایجاد شادی و نشاط واقعی برای مهمانداران: اثرات بازاریابی داخلی و تقابل کار-زندگی	کمی-کاربردی	ابعاد بازاریابی داخلی مانند ارتباطات، نظام جبران خدمات، آموزش و حمایت مدیریت به‌صورت مستقیمی با شادی و نشاط در کار در ارتباط هستند.
جهانشاهی و همکاران (۲۰۱۹)	فعالیت در یک محیط کاری خطرناک: نشاط کارکنان و رفتار پایدار	کمی-کاربردی	سطوح بالای خطر ادراک‌شده به‌صورت معکوسی بر نشاط کارکنان تأثیرگذار است. کارکنان بانشاط بیشتر اقدام به انجام رفتارهای پایدار در محیط کار می‌کنند.



محقق / سال	عنوان پژوهش	روش تحقیق	خلاصه پژوهش
الهوری و همکاران (۲۰۱۹)	عوامل تعیین کننده رفتار نوآورانه کارکنان خط مقدم: نقش تعدیل کننده جوامع اجتماعی و خدمات کارکنان	کمی-کاربردی	شادی و نشاط در محیط کار عامل مهم تأثیرگذاری بر رفتارهای نوآورانه است. به صورت معناداری رفتارهای نوآورانه را تحت تأثیر قرار داده و به صورت معکوسی با مشغولیت شغلی در ارتباط است.
سمدو و همکاران (۲۰۱۹)	رهبری الهام بخش، شادی و نشاط در کار و تعهد عاطفی: یک مطالعه موردی در کیپ ورد	کمی-کاربردی	رهبری الهام بخش به عنوان پیشران برای شادی و نشاط در محیط کار شناخته می شود. همچنین رهبری الهام بخش پیش بینی کننده خوبی برای تعهد عاطفی خواهد بود که در این رابطه، شادی و نشاط کارکنان نقشی میانجی را ایفا می کند.
بنیامین و برنرایلان (۲۰۱۸)	زبان رهبران و رفتار کنش گرایانه کارکنان: ارتقا معناداری روانی و نشاط	کمی-کاربردی	نشاط کارکنان بر رفتارهای کنش گرایانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نشاط کارکنان به صورت معناداری رابطه بین معناداری روانی و رفتار کنش گرایانه را مورد تعدیل قرار می دهد.
بیشواس (۲۰۱۶)	دستیابی به نشاط سازمانی از طریق نوآوری و انعطاف پذیری: یک مطالعه تجربی	کمی-کاربردی	نوآوری سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی به صورت مثبت و معناداری بر نشاط سازمانی تأثیرگذارند. همچنین سبک رهبری نیز ارتباط مثبت و معناداری با این مفهوم دارد.
پیک و همکاران (۲۰۱۵)	ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت تغییر: اهمیت رفتارهای کنش گرایانه و نشاط	کمی-کاربردی	آموزه های منابع انسانی به صورت مثبت و معناداری بر رفتارهای کنش گرایانه، نشاط، استقلال شغلی، مشارکت بالا در تصمیم گیری و مهارت های بالای کارکنان تأثیرگذار است.
باروش و همکاران (۲۰۱۴)	نشاط حرفه ای و موفقیت شغلی: میانجی، سن و	کمی-کاربردی	نشاط کارکنان به صورت مثبت و معناداری بر رضایت تأثیر می گذارد. همچنین تأثیر نشاط کارکنان بر قصد ترک کارکنان

محقق / سال	عنوان پژوهش	روش تحقیق	خلاصه پژوهش
	پیامدها، نسبت به بررسی تأثیر نشاط حرفه‌ای بر رضایت و قصد ترک کارکنان		همان‌گونه که انتظار می‌رفت معکوس و معنادار بود.
کارک و کارملی (۲۰۰۹)	زنده و سازنده: نقش میانجی نشاط و سرزندگی در رابطه بین امنیت روانی و تعامل شغلی خلاق	کمی-کاربردی	نتایج حاکی از آن بود که امنیت روانی به صورت معناداری حس نشاط در کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد که در نهایت منجر به تعامل شغلی خلاق می‌شود.

۲. روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر بر پایه پژوهش آمیخته، به صورت کیفی و کمی و در رهیافت قیاسی استقرایی، از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی بود. به منظور دستیابی به اهداف پژوهش، در گام اول با بررسی، مطالعات جامع کتابخانه‌ای و ارزیابی نتایج مطالعات گذشته مرتبط، تعداد بسیاری از شاخص‌های مهم و مؤثر بر نشاط‌آفرینی سازمانی استخراج و در دو گروه عوامل مقوله فردی و سازمانی بخش‌بندی و در گام بعدی با بهره‌گیری از روش دلفی فازی، شاخص‌های اساسی و مؤثر بر نشاط‌آفرینی سازمانی شناسایی شدند.

با توجه به استفاده از پرسش‌نامه مقایسات زوجی و روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی فازی و نیاز به بهره‌گیری از نظرات خبرگان، تعداد ۲۰ نفر از خبرگان سازمانی دانشگاه که آشنایی بالایی با موضوعات نشاط‌آفرینی سازمانی داشتند، به روش غیرتصادفی هدفمند انتخاب شدند. در این راستا برای سنجش اعتبار و کارایی عوامل استخراج‌شده، از روش کمی‌سازی عقاید خبرگان با استفاده از توزیع پرسش‌نامه به روش دلفی فازی استفاده شد. جامعه پژوهش حاضر را خبرگان دانشگاه تشکیل می‌دادند. انتخاب نمونه آماری از طریق روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند صورت گرفت. خبرگان گزینش‌شده حداقل در سمت

سرپرستان و مدیران بودند و آشنایی کاملی با موضوعات نشاط‌آفرینی سازمانی داشتند. همچنین به دلیل توزیع پرسش‌نامه به صورت بی‌نام، نمونه‌های انتخابی بدون هیچ‌گونه سوگیری به سؤالات پاسخ دادند که این کار، قدرت تعمیم نتایج را افزایش می‌دهد. برای سنجش روایی محتوا از نظر خبرگان و متخصصان استفاده شد. در بخش کمی نیز برای بررسی روایی از ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و شاخص CVI استفاده شد. مقدار این ضریب برای هر گویه باید حداقل معادل با $0/42$ باشد تا روایی محتوایی به عنوان روایی قابل قبول در نظر گرفته شود. مقادیر CVR برای تعدادی از پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی در جدول (۳)، ذکر شده‌اند.

جدول ۳: مقدار CVR برای پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی

CVR	میزان ضروری بودن			پیشران‌های (عوامل) نشاط‌آفرینی سازمانی			
	غیرضروری	مفید ولی ضرورتی ندارد	ضروری	مفهوم	ردیف	مضمون پایه	مقوله
۰/۹	۱	۰	۱۹	رضایت شغلی	۱۲	نگرش‌های فردی	عوامل فردی
۰/۶	۲	۲	۱۶	نگرش منعطف به مسیر شغلی	۱۳		
۰/۵	۱	۴	۱۵	مشغولیت شغلی	۱۴		
۰/۶	۲	۲	۱۶	تعهد شغلی بالا	۱۵		
۰/۶	۱	۳	۱۶	حق شناسی	۱۶		
۰/۸	۰	۲	۱۸	باورها و اعتقادات	۱۷		
۰/۶	۱	۳	۱۶	تعهد سازمانی	۱۸		
۰/۸	۱	۱	۱۸	ارائه پاداش و مزایا	۳۱	اقدامات مدیریت منابع انسانی	عوامل سازمانی
۰/۸	۰	۲	۱۸	نظام رفاهی قوی	۳۲		
۰/۶	۱	۳	۱۶	ارائه برنامه‌های آموزشی منظم	۳۳		
۰/۶	۱	۳	۱۶	عدالت سازمانی	۳۵		

برای بررسی شاخص CVI نیز از خبرگان درخواست شد که هر گویه را بر اساس طیف چهاربخشی «غیرمرتبط، نیاز به بازبینی جدی، مرتبط اما نیاز به بازبینی و کاملاً مرتبط» امتیازبندی کنند تا بر اساس فرمول ذکر شده برای این شاخص، مقادیر آن محاسبه شود. در صورتی که مقدار این شاخص برای هر گویه بالاتر از $0/79$ باشد روایی محتوایی برای آن گویه تأیید می‌شود.

جدول ۴: مقادیر CVI برای پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی

CVI	میزان مرتبط بودن				عوامل مؤثر بر نشاط‌آفرینی سازمانی			
	غیر مرتبط	نیاز به بازبینی جدی	مرتبط، نیاز به بازبینی	کاملاً مرتبط	مفهوم	ردیف	مضمون پایه	مقوله
۰/۸	۲	۲	۴	۱۲	کانون کنترل	۴	ویژگی‌های شخصیتی	عوامل فردی
۰/۹۵	۰	۱	۲	۱۷	ذهنیت باز	۵		
۰/۹	۱	۱	۲	۱۶	اعتماد به نفس	۶		
۰/۸۵	۱	۲	۳	۱۴	مثبت‌اندیشی	۷		
۰/۹۵	۰	۱	۳	۱۶	تاب‌آوری بالای شخصی	۸		
۰/۹	۱	۱	۱	۱۷	رهبری الهام‌بخش	۴۱	رهبری سازمان	عوامل سازمانی
۰/۸۵	۱	۲	۳	۱۴	رهبری اصیل	۴۲		
۰/۸	۲	۲	۴	۱۲	شایستگی مدیران	۴۳		

برای پایایی تحقیق از روش بررسی قابلیت اطمینان یا آزمون‌های مجدد پرسش‌نامه استفاده شد. به معنای این که اگر پرسش‌نامه را در دو نوبت جداگانه به افراد مشابه بدهیم، همبستگی بین نتایج بیشتر شود (دل گرکو و همکاران، ۱۹۸۷). این تعریف دقیقاً به شاخصی تحت عنوان ضریب سازگاری اشاره دارد که میزان پایایی پرسش‌نامه را می‌سنجد. مقدار این شاخص برای تمامی گویه‌ها و کدهای پرسش‌نامه پس از انجام مرحله دوم دلفی فازی کمتر از $0/1$ محاسبه

شد؛ بنابراین می‌توان این‌گونه برآورد کرد که پرسش‌نامه پژوهش از پایایی مناسب برخوردار است.

۳. یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

۳-۱. پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی

پیشران‌های (عوامل زمینه‌ای) نشاط‌آفرینی سازمانی که برای گردآوری آن‌ها از روش فراترکیب استفاده شده، در سه مرحله یا سه فاز به تفکیک آورده شده است. در فاز اول به گردآوری کلیه عوامل مرتبط زمینه‌ای از دید پژوهشگران داخلی و خارجی همراه با تعریف و شرح هر عامل اقدام شد. بدین منظور ۳۰ مقاله داخلی و خارجی مرتبط با حوزه موضوعی پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و از میان آن‌ها حدود ۸۶ عامل اولیه استخراج شد. که به دلیل تفصیل زیاد فقط نمونه‌ای از آن‌ها در جدول (۵)، آورده می‌شود.

جدول ۵: شناسایی پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی

تعریف عامل	شماره کد	کد	محقق / سال
ارائه پاداش و مزایا بر اساس عملکرد کارکنان.	۵	ارائه پاداش و مزایا	تانگ و همکاران (۲۰۲۰)
نظام رفاهی عموماً به عنوان مزایایی در نظر گرفته می‌شود که افزون بر دستمزد بوده و به منظور بهبود ثبات کارکنان، سلامت و ارتقا سطح کلی زندگی کارکنان به کار گرفته می‌شود.	۶	نظام رفاهی قوی	
این مفهوم به صورت خاص به تلاش‌ها یا فرایندهای مختلف تیم مدیریت ارشد برای کمک به کارکنان در حل مشکلات مرتبط با شغل و ایجاد جوی مناسب برای جریان اطلاعات متقابل اشاره دارد.	۸	حمایت مدیریت	

در فاز دوم تحلیل مضمون ادبیات تحقیق، تمامی کدهایی که در فاز نخست دارای مفهوم مشابه بودند در دسته‌بندی‌هایی تفکیک‌شده قرار گرفتند. با توجه به بررسی و ادغام مفاهیمی که باهم همپوشانی داشته و مشابه هستند، ۶۰ کد اولیه در ارتباط با پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی شناسایی شد که در بررسی‌های بعدی در ۱۳ مضمون اولیه قرار گرفتند.

جدول ۶: دسته‌بندی کدها و ایجاد مفاهیم پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی

مفهوم اولیه	محقق و سال	تعریف	کد همپوشانی
ارائه پاداش و مزایا	تانگ و همکاران (۲۰۲۰)؛ طاهریان و همکاران (۱۳۹۳)	ارائه پاداش و مزایا بر اساس عملکرد کارکنان.	۶۹
ارائه برنامه‌های آموزشی منظم	تانگ و همکاران (۲۰۲۰)؛ تامرزو همکاران (۲۰۱۵)	فرایند نظام‌مند و سازمان‌یافته برای ارائه فرصت به کارکنان برای بهبود نگرش، سازگاری و دانش و مهارت‌های فنی آن‌ها.	۲۶
رهبری الهام‌بخش	سالاس والینا و همکاران (۲۰۲۰)	سبکی از رهبری که در روش‌های ثابت سازمانی تجدیدنظر کرده و از روش‌های ابتکاری برای شرایط معمول و غیرمعمول استفاده می‌کند.	۶۴

در فاز سوم، مفاهیمی که از لحاظ ماهیت و محتوا به همدیگر نزدیک بودند در یک دسته تحت عنوان مضمون قرار گرفتند. سپس مضمون‌های مشابه نیز دسته‌بندی شده و در نهایت مضامین فراگیر (مقوله‌ها) ایجاد شدند.

جدول ۷: دسته‌بندی نهایی پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی

مقوله	مضمون	مفهوم	محقق و سال
عوامل فردی	ویژگی‌های شخصیتی	کانون کنترل	هادیان و رحمانزاده (۱۳۹۷)
		مثبت‌اندیشی	زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)
		تاب‌آوری بالای شخصی	کجرولف (۲۰۰۷)
عوامل سازمانی	عوامل ساختاری-فرایندی	تفویض اختیار به کارکنان	زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)
		چابکی سازمانی	کجرولف (۲۰۰۷)
		نوآوری سازمانی	بیشواس (۲۰۱۶)
		فرایندهای اداری	بیشواس (۲۰۱۶)
		سلامت سازمانی	اودمان و همکاران (۲۰۱۸)
			محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۸)

در روش دلفی فازی پس از شناسایی شاخص‌ها، از طریق پرسش‌نامه میزان موافقت یا مخالفت خبرگان با پیشران‌ها شناسایی می‌شود. سپس در مرحله بعد گویه‌های کلامی «خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد» به اعداد فازی تبدیل شده و در نهایت مقدار قطعی آن‌ها «تأیید یا عدم تأیید» محاسبه خواهد شد.

۲-۳. نتایج مرحله اول

در این بخش میزان اهمیت هر یک از گویه‌های پرسش‌نامه «پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی» از نظر خبرگان که از نظرسنجی مرحله اول به‌دست آمده، ارائه شده است.

جدول ۸: نظرات خبرگان در مورد میزان اهمیت پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی (مرحله اول)

میزان اهمیت					پیشران‌های (عوامل) نشاط‌آفرینی سازمانی			
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	مفهوم	ردیف	مضمون پایه	مقوله
۰	۷	۲	۸	۳	کانون کنترل	۴	ویژگی‌های شخصیتی	عوامل فردی
۰	۳	۲	۵	۱۰	ذهنیت باز	۵		
۰	۲	۲	۲	۱۴	اعتمادبه‌نفس	۶		
۰	۰	۰	۲	۱۸	مثبت‌اندیشی	۷		
۰	۰	۲	۸	۱۰	تاب‌آوری بالای شخصی	۸		

پس از جمع‌آوری نظرات خبرگان و مشخص شدن میزان اهمیت هر یک از پیشران‌ها و بعد از محاسبه میانگین فازی مثلی برای پیشران‌ها، از فرمول فازی زدایی مینکوفسکی برای فازی زدایی هر گویه استفاده شد که نمونه نتایج به شرح زیر است.

جدول ۹: نتایج حاصل از میانگین فازی و مقدار قطعی گویه‌ها

مقدار قطعی	میانگین فازی مثلثی			پیشران‌های (عوامل) نشاط‌آفرینی سازمانی			
				مفهوم	ردیف	مضمون پایه	مقوله
0.525	0.725	0.513	0.338	کانون کنترل	4	ویژگی‌های شخصیتی	
0.733	0.900	0.775	0.525	ذهنیت باز	5		
0.792	0.925	0.850	0.600	اعتمادبه‌نفس	6		
0.900	1.000	0.975	0.725	مثبت‌اندیشی	7		
0.808	0.975	0.850	0.600	تاب‌آوری بالای شخصی	8		
0.854	0.963	0.925	0.675	سلامت روان	9	ویژگی‌های روان‌شناختی	
0.592	0.800	0.613	0.363	احساسات همسو در فرد	10		
0.746	0.913	0.788	0.538	معناداری روان‌شناختی	11		
0.796	0.963	0.838	0.588	شایستگی شغلی	20	عملکرد شغلی	
0.842	0.975	0.900	0.650	عملکرد بالا	21		
0.508	0.725	0.525	0.275	اثربخشی فردی	22		
0.850	1.000	0.900	0.650	بهره‌وری کارکنان	23		
0.783	0.925	0.838	0.588	سازگاری شغلی	24		



نمودار ۱: اوزان مربوط به پیشران‌های مرتبط با مقوله عوامل فردی در مرحله اول

جدول ۱۰: رتبه‌بندی نهایی پیشران‌ها در مرحله اول

مقدار قطعی	پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی		مقدار قطعی	پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی	
	مفهوم	رتبه		مفهوم	رتبه
0.850	استقلال عمل در کار	۳۱	0.908	باورها و اعتقادات	۱
0.850	رهبری اصیل	۳۲	0.908	حمایت مدیریت	۲
0.842	عملکرد بالا	۳۳	0.908	درآمد	۳
0.842	پیشرفت شغلی کارکنان	۳۴	0.908	حق‌شناسی	۴
0.842	مشارکت در تصمیم‌گیری	۳۵	0.900	مثبت‌اندیشی	۵
0.842	سرمایه اجتماعی سازمان	۳۶	0.900	معنویت سازمانی	۶
0.833	بازخورد از سرپرست و همکاران	۳۷	0.900	فرهنگ سازمانی	۷
0.833	کیفیت روابط شغلی	۳۸	0.892	چابکی سازمانی	۸
0.821	جنسیت	۳۹	0.892	نوآوری سازمانی	۹
0.821	تعهد شغلی بالا	۴۰	0.892	تناسب فرد با فرهنگ سازمان	۱۰

خروجی روش دلفی در مرحله اول برای پیشران‌ها نشان می‌دهد که پیشران‌های اعتقادات و باورها، حمایت مدیریت، درآمد و حق‌شناسی به‌ترتیب دارای بیشترین اهمیت بوده‌اند. همچنین پیشران‌های احساسات همسو در فرد، کانون کنترل و اثربخشی فردی از جدول پیشران‌ها به‌دلیل کمتر بودن مقدار ارزش به‌دست‌آمده شاخص با حد آستانه $\alpha = 0/7$ حذف گردیدند.

۳-۳. نتایج مرحله دوم

در این مرحله، اعضای پنل دلفی با توجه به میانگین نظرات داده‌شده در مرحله اول و همچنین تغییراتی که در این مرحله پدید آمدند، مجدداً به سؤالات و گویه‌های پرسش‌نامه پاسخ دادند. همچنین نتایج مرحله اول و دوم نیز مقایسه شد. برای بررسی میزان اهمیت پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی، تعداد پاسخ‌های داده‌شده به اهمیت هر شاخص شمارش و مورد بررسی قرار گرفتند که در جدول (۱۱)، ارائه‌شده است.

جدول ۱۱: نظرات خبرگان در مورد میزان اهمیت پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی (مرحله دوم)

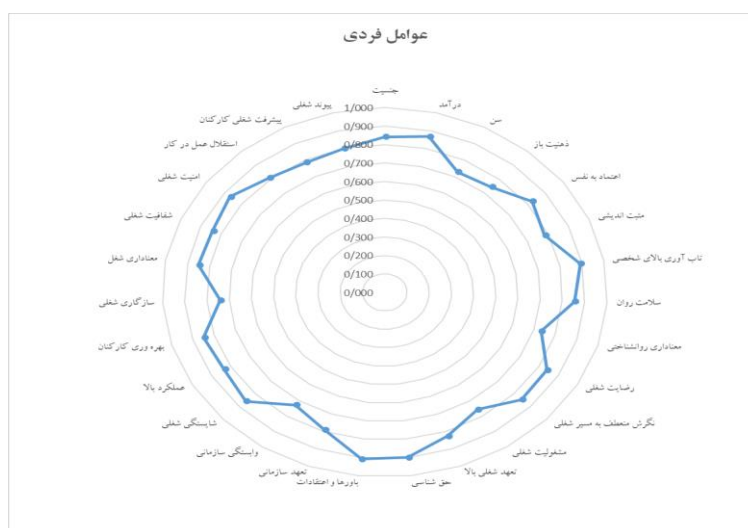
میزان اهمیت					پیشران‌های (عوامل) نشاط‌آفرینی سازمانی			
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	مفهوم	ردیف	مضمون پایه	مقوله
۰	۲	۳	۵	۱۰	ذهنیت باز	۴	ویژگی‌های شخصیتی	عوامل فردی
۰	۱	۲	۲	۱۵	اعتماد به نفس	۵		
۰	۰	۰	۳	۱۷	مثبت‌اندیشی	۶		
۰	۰	۴	۶	۱۰	تاب‌آوری بالای شخصی	۷		
۰	۱	۰	۳	۱۶	ارائه پاداش و مزایا	۲۸	اقدامات مدیریت منابع انسانی	عوامل سازمانی
۰	۱	۰	۰	۱۹	نظام رفاهی قوی	۲۹		
۰	۰	۲	۵	۱۳	ارائه برنامه‌های آموزشی منظم	۳۰		
۰	۰	۰	۲	۱۸	برنامه‌های ورزشی و تفریحی سازمانی	۳۱		
۰	۱	۰	۳	۱۶	عدالت سازمانی	۳۲		

پس از مشخص شدن تعداد پاسخ‌های داده‌شده به هریک از عوامل پیشران، میانگین فازی مثلی برای هر یک از عوامل با استفاده از فرمول مینکوفسکی استفاده شد که نتایج حاصل از میانگین فازی و فازی زدایی شاخص‌ها به شرح زیر است.

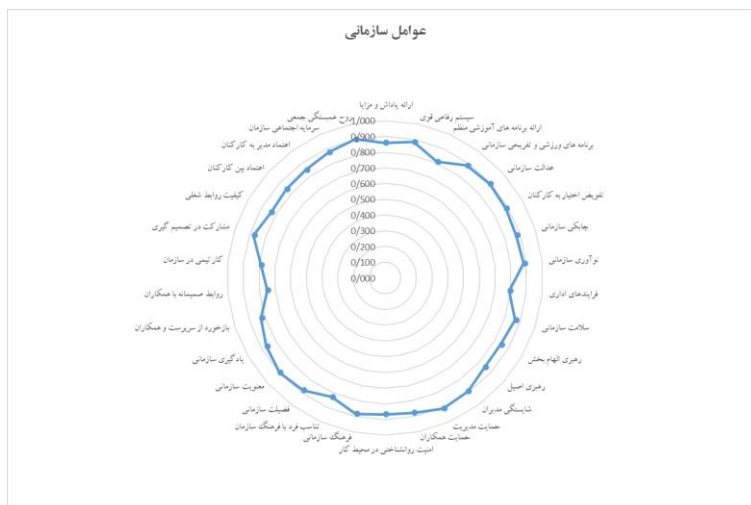
جدول ۱۲: نتایج حاصل از میانگین فازی و مقدار قطعی گویه‌ها (پیشران‌ها - مرحله دوم)

مقدار قطعی	میانگین فازی مثلثی			پیشران‌های (عوامل) نشاط آفرینی سازمانی			
				مفهوم	ردیف	مضمون پایه	مقوله
0.842	1.000	0.888	0.638	جنسیت	۱	عوامل جمعیت شناختی	عوامل فردی
0.867	0.975	0.938	0.688	درآمد	۲		
0.729	0.913	0.763	0.513	سن	۳		
0.846	1.000	0.988	0.738	رهبری الهام‌بخش	۳۸	رهبری سازمان	عوامل سازمانی
0.850	0.975	0.913	0.663	رهبری اصیل	۳۹		
0.892	1.000	0.963	0.713	شایستگی مدیران	۴۰		

به‌کارگیری روش دلفی در مرحله دوم نشان می‌دهد که عوامل و پیشران‌های حمایت مدیریت، باورها و اعتقادات و معنویت سازمانی به ترتیب دارای بیشترین اهمیت بوده‌اند. در این مقدار ارزش کسب‌شده همه شاخص‌ها بیشتر از مقدار آستانه α ($\alpha = 0.7$) بوده است و هیچ‌یک از پیشران‌ها در این بخش حذف نمی‌شوند. نتایج کسب‌شده از مرحله دوم نظرسنجی برای پیشران‌ها به تفکیک مقوله‌های پیشنهادی در نمودارهای زیر ارائه شده است.



نمودار ۲: اوزان مربوط به پیشران‌های مرتبط با پیشران‌های فردی در مرحله دوم



نمودار ۳: اوزان مربوط به پیشران‌های مرتبط با پیشران‌های سازمانی در مرحله دوم

با انجام مرحله بعدی از روش دلفی فازی لازم است که اختلاف میان میانگین مقدار قطعی مرحله قبلی پژوهش با مرحله بعدی موردسنجش قرار گیرد. بررسی قدر مطلق اختلاف میانگین مقادیر قطعی دو مرحله پژوهش در بخش پیشران‌ها در جدول (۱۳)، ارائه شده است.

جدول ۱۳: اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم دلفی فازی (پیشران‌ها)

پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی	مقدار قطعی مرحله اول	مقدار قطعی مرحله دوم	قدر مطلق اختلاف مقدار قطعی مرحله اول و دوم
جنسیت	0.821	0.842	0.021
درآمد	0.908	0.867	0.041
سن	0.754	0.729	0.025
ذهنیت باز	0.733	0.746	0.013
اعتماد به نفس	0.792	0.825	0.033
مثبت‌اندیشی	0.900	0.783	0.117
عدالت سازمانی	0.867	0.892	0.025
تفویض اختیار به کارکنان	0.875	0.883	0.008

در صورتی که قدر مطلق اختلاف میانگین مقادیر قطعی دو مرحله از ۰/۱ بیشتر باشد، باید فرایند پژوهش برای یک مرحله بیشتر تا زمان به دست آوردن این مقدار در تمام گویه‌ها و عوامل ادامه یابد. با توجه به اینکه اختلاف مقادیر قطعی در دو مرحله از ۰/۱ کمتر است، فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود. بنابراین می‌توان این‌گونه برداشت نمود که خبرگان در خصوص پیشران‌ها به نتیجه و اجماع رسیده‌اند و نظرسنجی متوقف می‌شود. اولویت تمام پیشران‌ها در قالب جدول (۱۴)، ارائه شده‌اند.

جدول ۱۴: رتبه‌بندی نهایی پیشران‌ها در مرحله دوم

پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی		مقدار قطعی	پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی		مقدار قطعی
مفهوم	رتبه		مفهوم	رتبه	
اعتماد مدیر به کارکنان	۳۰	0.850	حمایت مدیریت	۱	0.908
نگرش منعطف به مسیر شغلی	۳۱	0.846	باورها و اعتقادات	۲	0.908
رهبری الهام‌بخش	۳۲	0.846	معنویت سازمانی	۳	0.900
شفافیت شغلی	۳۳	0.842	روح همبستگی جمعی	۴	0.900
رضایت شغلی	۳۴	0.842	حق‌شناسی	۵	0.900
جنسیت	۳۵	0.842	عدالت سازمانی	۶	0.892
اعتماد بین کارکنان	۳۶	0.842	شایستگی مدیران	۷	0.892
کیفیت روابط شغلی	۳۷	0.833	تاب‌آوری بالای شخصی	۸	0.892
عملکرد بالا	۳۸	0.833	نوآوری سازمانی	۹	0.883
تناسب فرد با فرهنگ سازمان	۳۹	0.829	فضیلت سازمانی	۱۰	0.883
تعهد شغلی بالا	۴۰	0.829	فرهنگ سازمانی	۱۱	0.883
بازخورد از سرپرست و همکاران	۴۱	0.825	نظام رفاهی قوی	۱۲	0.883
اعتماد به نفس	۴۲	0.825	تفویض اختیار به کارکنان	۱۳	0.883
استقلال عمل در کار	۴۳	0.808	برنامه‌های ورزشی و تفریحی سازمانی	۱۴	0.883
ارائه برنامه‌های آموزشی منظم	۴۴	0.808	مشارکت در تصمیم‌گیری	۱۵	0.875
پیوند شغلی	۴۵	0.800	سرمایه اجتماعی سازمان	۱۶	0.875
کار تیمی در سازمان	۴۶	0.792	حمایت همکاران	۱۷	0.875
فرایندهای اداری	۴۷	0.792	چابکی سازمانی	۱۸	0.875

مقدار قطعی	پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی	مقدار قطعی	پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی	مقدار قطعی
	مفهوم	ع.ع	مفهوم	ع.ع
0.792	تعهد سازمانی	۴۸	یادگیری سازمانی	۱۹
0.788	پیشرفت شغلی کارکنان	۴۹	سلامت سازمانی	۲۰
0.783	مثبت‌اندیشی	۵۰	درآمد	۲۱
0.758	مشغولیت شغلی	۵۱	امنیت شغلی	۲۲
0.750	روابط صمیمانه با همکاران	۵۲	امنیت روان‌شناختی در محیط کار	۲۳
0.746	ذهنیت باز	۵۳	شایستگی شغلی	۲۴
0.742	سازگاری شغلی	۵۴	ارائه پاداش و مزایا	۲۵
0.733	معناداری روان‌شناختی	۵۵	سلامت روان	۲۶
0.729	وابستگی سازمانی	۵۶	معناداری شغل	۲۷
0.729	سن	۵۷	رهبری اصیل	۲۸
			بهره‌وری کارکنان	۲۹
				0.850

۴. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

در پژوهش حاضر، به منظور شناسایی و استخراج پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی از رویکرد فراترکیب و تحلیل مضمون ادبیات پژوهش استفاده شد. در نتیجه این بررسی‌ها تعداد ۶۰ عامل پیشران به عنوان عوامل زمینه‌ساز نشاط در سازمان شناسایی و در ۱۳ مضمون اولیه و ۲ مقوله اصلی سازمانی و فردی تقسیم‌بندی شدند. عوامل به دست آمده وارد فرایند دلفی فازی شده و مورد نظرسنجی و سنجش خبرگان قرار گرفتند. جدول (۱۵)، بیانگر عوامل نهایی شده در دو مرحله دلفی فازی است.

جدول ۱۵: دسته‌بندی نهایی پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی

عوامل فردی					
عوامل جمعیت شناختی	ویژگی‌های شخصی	ویژگی‌های روان‌شناختی	نگرش‌های فردی	عملکرد شغلی	ویژگی‌های شغلی
جنسیت؛ درآمد؛ سن.	کانون کنترل؛ ذهنیت باز؛ اعتماد به نفس؛ مثبت‌اندیشی؛ تاب‌آوری.	سلامت روان؛ احساسات همسو در فرد؛ معناداری روان‌شناختی.	رضایت شغلی؛ نگرش منعطف به مسیر شغلی؛ مشغولیت شغلی؛ تعهد شغلی بالا؛ حق‌شناسی؛ باورها و اعتقادات؛ تعهد سازمانی؛ وابستگی سازمانی؛ پیوند شغلی.	شایستگی شغلی؛ اثربخشی فردی؛ عملکرد بالا؛ بهره‌وری کارکنان؛ سازگاری شغلی.	معناداری شغل؛ شفافیت شغلی؛ امنیت شغلی؛ استقلال عمل در کار؛ پیشرفت شغلی کارکنان.

جدول ۱۶: دسته‌بندی نهایی پیشران‌های نشاط‌آفرینی سازمانی

عوامل سازمانی						
اقدامات مدیریت منابع انسانی	عوامل ساختاری فرایندی	رهبری سازمان	حمایت سازمانی	عوامل فرهنگی	ارتباطات سازمانی	سرمایه اجتماعی
ارائه پاداش و مزایا؛ نظام رفاهی قوی؛ ارائه برنامه‌های آموزشی منظم. برنامه‌های ورزشی و	تفویض اختیار به کارکنان؛ چابکی سازمانی؛ نوآوری سازمانی. فرایندهای اداری	رهبری الهام‌بخش؛ رهبری اصیل؛ شایستگی مدیران.	حمایت مدیریت؛ حمایت همکاران؛ امنیت روان‌شناختی در محیط کار.	تناسب فرد با فرهنگ سازمان؛ فرهنگ سازمانی؛ فضیلت سازمانی؛ معنویت سازمانی؛	بازخورد از سرپرست و همکاران؛ روابط صمیمانه با همکاران؛ کار تیمی در سازمان؛ مشارکت در تصمیم‌گیری	اعتماد بین کارکنان؛ اعتماد مدیر به کارکنان؛ سرمایه اجتماعی سازمان؛

عوامل سازمانی						
اقدامات مدیریت منابع انسانی	عوامل ساختاری فرایندی	رهبری سازمان	حمایت سازمانی	عوامل فرهنگی	ارتباطات سازمانی	سرمایه اجتماعی
تفریحی سازمانی؛ عدالت سازمانی.	سلامت سازمانی.			یادگیری سازمانی.	کیفیت روابط شغلی.	روح همبستگی جمعی.

از بین پیشران‌هایی که مستخرج از پیشینه پژوهش است، حمایت مدیریت، باورها و اعتقادات و معنویت سازمانی به ترتیب دارای بیشترین اهمیت بوده‌اند.

۴-۱. پیشنهادهای کاربردی برای سازمان مورد مطالعه

بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهادهایی کاربردی به مدیران دانشگاه ارائه می‌شود:

۱. مشارکت کارکنان یکی از معدود عواملی است که می‌تواند نقش عمده‌ای در نشاط‌آفرینی در سطح سازمان داشته باشد. مشارکت کارکنان موجب هویت‌یابی آن‌ها با سازمان شده که موجب سرازیر شدن انرژی بیشتر توسط فرد به اهداف سازمانی می‌شود.

۲. شغل باید به گونه‌ای تعریف و طراحی شود که غنا و معناداری لازم را در خود فراهم آورده و خروجی‌های مثبت، معناداری شغل، شفافیت شغلی، امنیت شغلی، استقلال عمل در کار و پیشرفت شغلی کارکنان از جمله آن‌ها هستند که مسلماً پیاده‌سازی و اجرای هر کدام از آن‌ها پیامدهای مثبت بسیاری را به همراه خواهد داشت. بنابراین پیشنهاد می‌شود در صورتی که این سازمان برای ایجاد نشاط در سازمان خود مصمم است، در استراتژی‌ها و رویکردهای منابع انسانی خود و به‌ویژه در این مورد تجدیدنظر نموده و مسیر شغلی شفاف و مشخصی را برای هر رده شغلی تعریف نمایند تا بتوان از پیامدهای مثبت آن بهره‌برداری کرد.



۳. فضای کاری حمایتی جنبه‌ها مختلفی را در بر گرفته که به نظر می‌رسد جنبه ذهنی آن یکی از مهم‌ترین آن‌ها باشد. جنبه ذهنی می‌تواند کمک روانی مؤثری را برای مقابله با ناملایمات شغلی ایجاد نماید. علاوه بر این، این کمک روانی می‌تواند حسی را به فرد منتقل کند که در پیشبرد اهداف سازمانی مؤثرتر از پیش نقش‌آفرینی کند.

۴. عوامل متعددی در سطح فردی، ویژگی‌ها و خصایص شخصی وجود دارند که می‌توانند به صورت بالقوه‌ای بر نشاط‌آفرینی سازمانی تأثیرگذار باشند. برخی از عوامل همچون ذهنیت باز، اعتماد به نفس، مثبت‌اندیشی، تاب‌آوری بالای شخصی، سلامت روان و غیره از جمله مفاهیمی هستند که به راحتی با پرسش‌نامه‌های مخصوص به هر کدام قابل سنجش هستند و پیش از جذب افراد می‌توان این عوامل را در بین داوطلبان و متقاضیان مورد سنجش قرار داد تا از این طریق با جذب افراد همسو با سازمان، نشاط‌آفرینی در سازمان را تسهیل کرد.

۵. برنامه‌های رفاهی و فعالیت‌های فراسازمانی در جهت رفاه و سلامتی کارکنان از مهم‌ترین عوامل پیش‌برنده نشاط‌آفرینی سازمانی هستند. نوع و ماهیت این برنامه‌ها باید با توجه به نظر و پیشنهاد کارکنان انتخاب شود. دلیل این موضوع این است که با توجه به شرایط سازمانی ممکن است این انتخاب‌ها متفاوت و گوناگون باشد.

۶. پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان، برای تقویت اعتماد در سطح سازمان و در نتیجه افزایش نشاط‌آفرینی در سازمان نسبت به پابندی به صداقت در امور و روابط شغلی، رعایت عدالت در بین کارکنان و اولویت‌دادن اهداف مشترک بر اهداف فردی اقدام کرده و این موارد را مورد توجه بیشتری قرار دهند.

۷. ایجاد جوی مناسب در سازمان و تقویت تعهد سازمانی، به طوری که کارکنان خود را عضوی حیاتی از سازمان و واحد کاری احساس کنند؛ از طریق منصفانه کردن وظایف محوله به افراد، دادن آزادی به کارکنان در بیان عقاید و صادقانه رفتار کردن مدیر با زیردستان.

فهرست منابع

- احمدی بالادهی، سید مهدی؛ بابایی کجبی، عزت‌الله؛ طاهری، نعمت‌الله (۱۳۹۸). نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان. فصلنامه علمی دانش انتظامی گلستان، ۳۷(۱۰)، ۱۲۶-۱۰۳.
- افشانی، سید علیرضا (۱۳۹۲). بررسی میزان نشاط اجتماعی در بین جوانان یزدی و عوامل مرتبط با آن، مجله تحلیل اجتماعی، شماره ۴.
- اکبر احمدی، علی؛ سهرابی، محمد؛ محمدی، عباس (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی و نشاط سازمانی در کارکنان فرماندهی هواپیمایی ناجا، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، شماره ۱۷.
- باقری، مسلم؛ جاجرمی زاده، محسن؛ بنافی، منصوره (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه شیراز)، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۷(۱)، ۳-۱۸.
- پابرجا، الهام؛ آهنگ، فرحناز؛ حیدر بیگی، شهلا (۱۳۹۵). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳۹۵(۴۲)، ۱۶۱-۱۸۸.
- چاوش باشی، فرزانه؛ دهقان غفیفی، ناهید (۱۳۹۲). شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب. علوم رفتاری، ۵(۱۶).
- درویشی ابوالفضل، کلاته سیفری معصومه (۱۳۹۶). اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، شماره ۱۶.
- زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ حق‌گویان، زلفا (۱۳۸۸). شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم، مدیریت دولتی، شماره ۲.
- طاهریان، حسین؛ فیض، داود؛ حیدرخانی، زهرا (۱۳۹۳). عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آن‌ها بر تولید علم، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴.
- محمدی مقدم، یوسف؛ جوری، بهنوس؛ نوری زاده، فهیمه (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی



معنویت سازمانی در رابطه نشاط سازمانی و سلامت سازمانی، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۳۹۸ (۵۱)، ۱۱۳-۱۳۹.

- محمدی، سعدی؛ منوچهری، سوران؛ احمدی، عبدالرحمان (۱۳۹۹). تحلیل اثرات مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی بر نشاط زنان روستایی (مطالعه موردی: بخش خاو و میرآباد شهرستان مریوان)، پژوهش‌های جغرافیای انسانی، شماره ۱.
- مهدبی، مهدی؛ وثوقی نیری، عبدالله؛ گران‌قراخیل، عسگری؛ عبدالله پور، سجاد (۱۳۹۸). توسعه قابلیت‌های یادگیری سازمانی در پرتو سرمایه اجتماعی و شادی در محل کار (مورد مطالعه: بانک صادرات ایران)، مطالعات منابع انسانی، ۹ (۲)، ۴۷-۷۲.
- نازوی، امیر (۱۳۹۲). تأثیر ویژگی‌های شبکه‌های آنلاین اجتماعی بر نشاط سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- هادیان، مهدی؛ رحمانزاده، آروین (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران، مطالعات منابع انسانی، ۸ (۱)، ۱۵۳-۱۷۴.

References

- Afshar Jahanshahi, A., Brem, A., & Gholami, H. (2019). Working in a physically dangerous work environment: Employee vitality and sustainable behavior. *Sustainability*, 11(19), 5170.
- Al-Hawari, M. A., Bani-Melhem, S., & Shamsudin, F. M. (2019). Determinants of frontline employee service innovative behavior. *Management Research Review*.
- Arslan, G., Yildirim, M., & Aytac, M. (2020). Subjective vitality and loneliness explain how coronavirus anxiety increases rumination among college students. *Death studies*, 1-10.
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518-527.
- Berkland, B.E., Werneburg, B.I., Jenkins, S. Friend, J., Clark, M., Rosedahl, J., Limburg, P., Riley, B., Lecy, D., & Sood, A. (2017). Improving Happiness, Life Satisfaction, and Gratitude in Health Care Workers. *Mayo Clin Proc Inn Qual Ou*, 1(3):203-210.
- Binyamin, G., & Brender-Ilán, Y. (2018). Leaders's language and employee proactivity: Enhancing psychological meaningfulness and vitality. *European Management Journal*, 36(4), 463-473.
- Bishwas, S. K. (2016). LIFE: an integrated view of meta organizational process for vitality. *Journal of Management Development*.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of career assessment*, 16(1), 101-116.
- Canby, N. K., Cameron, I. M., Calhoun, A. T., & Buchanan, G. M. (2015). A brief mindfulness intervention for healthy college students and its effects on psychological distress, self-control, meta-mood, and subjective vitality. *Mindfulness*, 6(5), 1071-1081.
- Del Greco, L., Walop, W., & McCarthy, R. H. (1987). Questionnaire development: 2. Validity and reliability. *CMAJ: Canadian Medical Association Journal*, 136(7), 699.
- Garg, N., & Sarkar, A. (2020). Vitality among university students: exploring the role of gratitude and resilience. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Lavrushcheva, O. (2020). The concept of vitality. Review of the vitality-related research domain. *New Ideas in Psychology*, 56, 100752.
- Little, L.M., Nelson, D.L., Wallace, J.C., & Johnson, P. (2011). Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484
- Moro, S., Ramos, R. F., & Rita, P. (2020). What drives job satisfaction in IT companies?. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Pick, D., Teo, S. T., Tummers, L., Newton, C., Kruijen, P. M., Vijverberg, D. M., & Voeselek, T. J. (2015). Connecting HRM and change management: the importance of proactivity and vitality. *Journal of Organizational Change Management*.
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 98-107.
- Smedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at



- work and affective commitment. *European Business Review*.
- Spanouli, A., & Hofmans, J. (2020). A Resource-Based Perspective on Organizational Citizenship and Counterproductive Work Behavior: The Role of Vitality and Core Self-Evaluations. *Applied Psychology*.
 - Tang, A. D., Chang, M. L., Wang, T. H., & Lai, C. H. (2020). How to create genuine happiness for flight attendants: Effects of internal marketing and work-family interface. *Journal of Air Transport Management*, 87, 101860.
 - Ye, L., Chen, Y., & Li, F. (2020). Psychometric properties of the proactive vitality management scale in a Chinese sample. *Current Psychology*, 1-4.

