



Original Article (Quantified)

Validation of the model of effective barriers to creating organizational vitality in governmental organizations

Mohammadali Nikbakhsh 

Department of Management, Dey.C., Islamic Azad University, Deylam, Iran

Receive:

17 March 2025

Revise:

29 May 2025

Accept:

16 July 2025

Keywords:

Organizational Vitality, Individual Barriers, Organizational Barriers, Workplace Environmental Barriers, Organizational Culture, Lack of Positive Interaction within the Organization

Abstract

This study was conducted with the aim of validating a model of barriers influencing the creation of organizational vitality in governmental organizations of Bushehr Province. The present research is descriptive–correlational in nature, and was carried out cross-sectionally in 2025 among all employees of governmental organizations in Bushehr Province, numbering 2,289 individuals, 328 participants of whom were selected through snowball and purposive sampling methods. Data were collected by a researcher-made questionnaire on barriers to organizational vitality. The validity and reliability of the questionnaire were assessed at 0.90 and 0.92, respectively. All statistical analyses were performed by SPSS and PLS software.

The results of data analysis indicated that individual barriers with a defuzzified mean of 0.8182; organizational barriers with a defuzzified mean of 0.8197; and workplace environment barriers with a defuzzified mean of 0.7827 play significant roles in hindering the creation of organizational vitality in governmental organizations of Bushehr Province. Based on the findings, it can be concluded that vitality—by generating positive emotions among employees—enhances their success within their job and organization. Employees with positive emotions show greater willingness to embrace new situations and conditions in their organization and engage more effectively in their tasks.

Please cite this article as (APA): Nikbakhsh, M. (2026). Validation of the model of effective barriers to creating organizational vitality in governmental organizations. *Management and Educational Perspective*, 8(1), 515-540.



<https://doi.org/10.22034/jmep.2026.511970.1495>



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: Mohammadali Nikbakhsh

Email: 5299839766@iaui.ir

Extended Abstract

Introduction

Happiness and vitality are among the most important and influential components affecting the course of human life. Without them, the foundation for activity, creativity, innovation, invention, and healthy living cannot be established. According to Argyle's theoretical perspective, happiness and vitality constitute a human phenomenon and trait encompassing three principal components: positive affect, life satisfaction, and the absence of negative emotions (Khodaei et al., 2025). The experience of happiness and vitality depends on the presence of positive emotions such as pleasure, tranquility, self-confidence, interest, surprise, joy, liveliness, and excitement, as well as life satisfaction and the absence of negative emotions such as anger, anxiety, and depression (Chen et al., 2022).

Happiness, on one hand, enhances employees' positive emotions and, on the other hand, reduces their negative emotions, ultimately leading to increased productivity (Mohammadi Moghaddam et al., 2023). Researchers have examined happiness through various socio-scientific approaches and orientations, including: happiness as a stable personal trait; happiness derived from objective life conditions; happiness as a function of individual utility; happiness resulting from social comparison (relative satisfaction); and happiness as a stable cultural and national characteristic (Masoumi Nejad et al., 2022).

Furthermore, research findings indicate that happy individuals perform better both mentally and physically compared to others. They possess higher levels of energy and creativity, show greater willingness to help others, and achieve greater success in the workplace. Happiness is considered a valuable resource, as happy employees require less supervision and exhibit lower absenteeism, and they are less likely to leave their jobs. Moreover, vitality in individual and social life fosters a positive outlook on life, positive self-concept, greater willingness to assist others, higher quality-of-life indicators, balanced social relationships, favorable and satisfying attitudes toward oneself and others, and ultimately improved occupational and academic performance and decision-making for both individuals and society (Klahn, 2023).

Behavioral scholars believe that vitality in the workplace reduces anxiety and concern, encouraging individuals with high motivation to strive to meet their physical, psychological, emotional, and spiritual needs. However, in recent years, the art of joyful living in the workplace appears to have been increasingly neglected. A sense of vitality in the workplace is a fundamental necessity, and the role of managers and colleagues in creating a joyful work environment is of critical importance (Montella et al., 2022).

Given the necessity and importance of happiness and organizational vitality—and their impact on quality of work life and professional performance—this issue holds particular significance within governmental organizations across the country. Due to their extensive presence throughout all provinces, such organizations occupy a unique position in directly fostering public welfare, livelihood conditions, and positive morale among employees, which in turn indirectly promotes vitality and happiness within the broader community they serve (Greenland et al., 2023).

Accordingly, the present study seeks to determine how a comprehensive model of organizational vitality can be developed by identifying all relevant dimensions and influencing factors within governmental organizations in Bushehr Province, with the potential for generalization across similar institutions. Therefore, the central research question is: What are the barriers affecting the creation of organizational vitality in governmental organizations of Bushehr Province?



Theoretical Foundations

Myers defines happiness as a sense of well-being—an overall feeling that life is proceeding pleasantly and positively. Regardless of the stage an individual is in, the continuity of happiness and vitality holds significant importance for them. Aristotle also defines happiness as the cultivation and development of the highest human virtues and characteristics. He identifies at least three levels of happiness: at the lowest level is the belief held by ordinary people, who equate happiness with pleasure; at the highest level is happiness derived from spirituality. In summary, every human being, in accordance with their worldview and beliefs, experiences a state known as happiness when they attain what they desire (Nikolova & Graham, 2024).

In a study titled “Teacher Vitality in the Workplace,” Tadić et al. (2024) sought to determine whether self-motivation fluctuates from one job task to another. Their findings showed that specific work activities are positively associated with vitality, and that self-motivation neutralizes the negative effects of job demands on vitality.

Khodaparast and Bagherzadeh (2021), in a study aimed at identifying the dimensions and components of lack of organizational vitality in governmental organizations in Gilan Province, applied the Fuzzy Delphi method to determine these dimensions and components. Their results identified and confirmed 3 dimensions, 12 components, and 84 indicators related to the absence of organizational vitality in governmental organizations. The individual dimension included two components; the group dimension included two components; the organizational dimension included three components; the environmental dimension included two components; and the human and educational dimension included two components. Organizational vitality in governmental organizations plays a crucial role in improving productivity and enhancing employee motivation. Therefore, to create a vibrant and energetic atmosphere within governmental organizations, comprehensive measures must be taken so that organizational goals can be achieved more effectively and more rapidly. Undoubtedly, the presence of happiness and vitality in organizations brings numerous positive outcomes.

Research Methodology

The present study is applicable and survey-based in nature, and was conducted using the Fuzzy Delphi method (expert panel evaluation). An advanced Delphi approach was employed in this research. The Delphi assessment was carried out by a Likert-scale questionnaire with 5 response levels.

The statistical population of the quantitative section included all managers and employees of governmental organizations in Bushehr Province, totaling 2,289 individuals. Since the study aimed at model development—and modeling requires the use of factor analysis—a large sample size enhances the validity of the results. Based on the size of the population and using Cochran’s formula, an initial sample of 328 participants was determined and used for quantitative data analysis.

To collect data, a researcher-made questionnaire on barriers affecting organizational vitality was utilized. The questionnaire’s validity and reliability were measured at 0.90 and 0.92, respectively. All statistical analyses were carried out by SPSS and PLS software.

Findings

The confirmatory factor analysis of the hypothetical model of factors influencing organizational vitality consisted of 84 items, 12 components, and 3 dimensions, examining the factor loadings between latent and observed variables. The results of the confirmatory factor analysis indicated that the proposed model provides the best fit for explaining the

present data. Considering that the significance values (t-values) are greater than 1.96, the significance of each parameter is confirmed.


Discussion and Conclusion

According to the findings of the first main hypothesis and its components, it was determined that the most significant barriers affecting the creation of organizational vitality in the governmental organizations of Bushehr Province include: lack of individual mental happiness, religious beliefs, lack of increased creativity, psychological–health factors, organizational management, bureaucracy in organizations, organizational culture, organizational justice, lack of vitality at work, and lack of positive interaction within the organization. These results are consistent with the findings of Hadian & Rahmazadeh (2018), Javouri et al. (2018), Niazi & Zolfaqari (2023), and Khodaparast & Bagherzadeh (2021).

Based on the results of the second main hypothesis and its related components, it was found that there is a significant relationship among the components of lack of individual mental happiness, religious beliefs, lack of increased creativity, psychological–health factors, organizational management, bureaucracy in organizations, organizational culture, organizational justice, lack of vitality at work, and lack of positive organizational interaction in the governmental organizations of Bushehr Province. These outcomes align with the findings of Safari & Sadeghi (2025), Nikolova & Graham (2024), Zhu et al. (2024), Tadić et al. (2024), and Khodaparast & Bagherzadeh (2021).

علمی پژوهشی (کمی)


اعتبار سنجی مدل موانع مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی

محمدعلی نیک بخش 

گروه مدیریت، واحد دیلم، دانشگاه آزاد اسلامی، دیلم، ایران

چکیده	تاریخ دریافت: ۲۷ اسفند ۱۴۰۴
این مطالعه با هدف اعتبار سنجی مدل موانع مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی استان بوشهر انجام گرفت. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت مقطعی در سال ۱۴۰۴ در بین کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی استان بوشهر انجام گرفته است. که تعداد آنها ۲۲۸۹ نفر می‌باشد و از این تعداد ۳۲۸ بر اساس روش نمونه‌گیری گلوله برفی و به صورت هدفمند انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه موانع مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی (محقق ساخته) استفاده گردید. روایی و پایایی پرسشنامه مذکور به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۲، سنجیده شد. تمام تجزیه و تحلیل‌های آماری از طریق نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام گرفته است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مانع فردی با میانگین فازی زدایی شده (۰/۸۱۸۲)، مانع سازمانی با میانگین فازی زدایی شده (۰/۸۱۹۷) و مانع محیط کاری با میانگین فازی زدایی شده (۰/۷۸۲۷) به عنوان موانع مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی استان بوشهر نقش دارند. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان گفت که نشاط از طریق ایجاد احساسات در کارکنان موجب، افزایش موفقیت آن‌ها در کار و سازمان می‌شود، کارکنان با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید در سازمان خود دارند و به نحو مؤثرتری درگیر کارها می‌شوند.	تاریخ بازنگری: ۰۸ خرداد ۱۴۰۴
	تاریخ پذیرش: ۲۵ مهر ۱۴۰۴
	کلید واژه‌ها: نشاط سازمانی، مانع فردی، مانع سازمانی، مانع محیط کاری، فرهنگ سازمان، عدم تعامل مثبت در سازمان

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): نیک بخش، محمدعلی. (۱۴۰۵). اعتبار سنجی مدل موانع مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۸(۱)، ۵۴۰-۵۱۵.

 <https://doi.org/10.22034/jmep.2026.511970.1495>

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: محمدعلی نیک بخش

ایمیل: 5299839766@iau.ir

مقدمه

شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است و بدون آن‌ها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود. براساس نظریه دیدگاه آرگایل شادی و نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است که سه مؤلفه اصلی (عاطفه مثبت، رضایت از زندگی و نبود احساسات منفی) دارد (Khodaei &etal,2025). حاصل شدن حالت شادی و نشاط وابسته به وجود عواطف مثبت مانند لذت، آرامش، اعتماد به خود، علاقه، شگفت‌زدگی، سرور، سرحال بودن و تهییج شدن، رضایت از زندگی و نیز نبود احساسات یا عواطف منفی مانند عصبانیت، اضطراب و افسردگی است (Chen &etal,2022). شادی از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش می‌دهد و از سویی باعث کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه، افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود (Mohammadi &etal,2023). محققان درباره شادی از طریق روش‌های مختلف علمی - اجتماعی با جهت‌گیری‌های گوناگون بررسی کرده‌اند که عبارت‌اند از: شادی به‌عنوان صفت پایدار برای افراد، شادی حاصل از وضعیت عینی زندگی، شادی به‌عنوان تابع مطلوبیت افراد، شادی حاصل از فرایند مقایسه با دیگر گروه‌ها (رضایت نسبی) و شادی به‌عنوان ویژگی فرهنگی و ملی پایدار (Masoumi Nejad &etal,2022). همچنین، نتایج تحقیقات انجام‌گرفته نشان می‌دهد که افراد شاد از نظر ذهنی و فیزیکی نسبت به دیگران عملکرد بهتری دارند، از انرژی و خلاقیت بیشتری برخوردار هستند، تمایل بیشتری برای کمک به دیگران دارند و چنین افرادی در محیط کار بیشتر موفق هستند. شادی ابزار ارزشمندی برای اصلاح کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کنند؛ همچنین، وجود نشاط در زندگی فردی و اجتماعی نگرش مثبت به زندگی، خودپنداری مثبت، تمایل بیشتر برای کمک به دیگران، برخورداری از شاخص‌های بالای زندگی، روابط اجتماعی متعادل، نگرش مطلوب و رضایت‌آمیز به خود و دیگران و در نهایت، عملکرد بهتر شغلی - تحصیلی و تصمیم‌گیری برای فرد و جامعه به همراه خواهد داشت (Klahn,2023). وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سر کار، بی‌عدالتی در محیط کار، فشار رؤسای سازمان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار هستند. در مقابل آرگیل و همکارانش در تحقیقات خود عنوان می‌کنند نشاط به‌عنوان سپری در مقابل استرس عمل می‌کند. به اعتقاد دانشمندان هم‌اکنون نشانه‌های افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمان‌ها به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر کاهش کارایی کارکنان، ترک شغل، غیبت و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی در برداشته، به‌طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت برسته و فرسودگی جانشین آن شده است (Goli &etal,2025). براساس نظریه دیدگاه آرگایل^۱ (۱۹۹۸) شادی و نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است که سه مؤلفه اصلی عاطفه مثبت، عواطف مثبت مانند لذت، آرامش، اعتماد به خود، علاقه، شگفت‌زدگی، سرور، سرحال بودن و تهییج شدن، رضایت از زندگی و نیز نبود احساسات یا عواطف منفی مانند عصبانیت، اضطراب و افسردگی است (Elm,2025). براساس نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه‌ی خوشبختی و نشاط، از نظر ۵۰٪ مردم احساس شادکامی و نشاط مهم‌ترین مسئله‌ی زندگی به شمار می‌رود. از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خشنودی و رضایتمندی افراد جامعه نیز به‌عنوان یک متغیر کلیدی وارد محاسبات شده است. به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خشنودی و رضایتمندی نکنند

¹ Argyle,M

نمی توان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد که این نشان دهنده اهمیت شادی و نشاط می باشد. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان ها سپری می کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می توانند از مزایای ناشی از آن بهره مند شوند (Niazi & Zolfaqari, 2023). نشاط از طریق ایجاد احساسات ملیت در کارکنان موجب، افزایش موفقیت آن ها می شود، افراد با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به نحو مؤثرتری درگیر کارها می شوند. لذا این افراد سالم تر بوده سال های بیشتری زندگی می کنند و در مدیریت چالش ها موفق ترند و بیشتر برای سازمان مفید واقع می شوند (Safari & Sadeghi, 2023). امروزه سازمان های سالم، سازمان هایی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره وری اهمیت می دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. با سلامت افراد، سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می تواند از بهره وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود. شادی در محیط کار زمانی حاصل می شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی ها و استعداد های خود استفاده می نماید (Tadić & etal, 2023). به اعتقاد صاحب نظران مسائل رفتاری، شادابی در محیط 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، اما چیزی که در سال های اخیر بیشتر به چشم می آید فراموش شدن هنر شاد زیستن در محیط کار است. احساس نشاط در محیط کار یکی از ضروریات کار است و نقش رؤسا و همکاران در ایجاد فضای شاد برای محیط کار بسیار با اهمیت است (Montella & etal, 2022). با عنایت به ضرورت و اهمیت مفهوم شادی و نشاط سازمانی و تأثیر آن در کیفیت زندگی کاری و کیفیت فعالیت تخصصی افراد، گروه و سازمان ها، این مهم نیز در سازمان دولتی کشور که با گستره کل استان ها از جایگاه خاص و ویژه ای در فراهم نمودن مستقیم احساس رفاه عمومی، معیشتی و روحیه مثبت شادی و نشاط سازمانی در کارکنان و به تبع احساس غیرمستقیم نشاط و شادی در جامعه هدف سازمان پیدا خواهد کرد (Greenland & etal, 2023). بنابراین، پژوهشگر با این هدف و با توجه به اینکه چگونه می توان با ارائه یک مدل از مفهوم نشاط سازمانی به تمامی ابعاد و عوامل مؤثر بر این موضوع در سازمان های دولتی استان بوشهر و تعمیم آن به کل سازمان، پی برد؟ بر این اساس و با توجه به مطالب ذکر شده در این تحقیق محقق در پی دستیابی به این سؤال می باشد که موانع مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی در سازمان های دولتی استان بوشهر کدامند؟

مبانی نظری

شادکامی عبارت است از هیجان مثبتی که از دو بعد رفتارهای اجتماعی و رضایت درونی تشکیل شده و می تواند احساس نشاط فرد را نشان دهد. دکتر مایکل آیزنک شادکامی را این گونه تعریف می کند: شادکامی عبارت است از مجموعه لذت های بدون درد، شادکامی آرامش خاطر و رضایت باطن است. شادکامی آن کیفیت زندگی است که همه کس آرزوی یافتنش را دارد. روانشناس برجسته مایرز^۱ شادکامی را این گونه تعریف می کند: حس خوشی، احساس این که زندگی در کل به خوبی و خوشی ادامه می یابد. صرف نظر از این که فرد در چه مرحله ای قرار داشته باشد تداوم حالت شادکامی و نشاط اهمیت عمده ای برای او دارد. ارسطو شادکامی را این گونه تعریف می کند: شادکامی عبارت است از

1- Mayerz

پروراندن و نمو دادن عالی‌ترین صفات و خصایص انسانی. وی دست‌کم به سه نوع شادکامی معتقد است: در پایین‌ترین سطح عقیده مردم عادی است که شادکامی را معادل لذت می‌دانند و در بالاترین سطح آن شادکامی ناشی از معنویت است. به‌طور خلاصه می‌توان گفت هر انسان مطابق جهان‌بینی و اندیشه خود، اگر به چیزهای موردعلاقه خود برسد در خود حالتی احساس می‌کند که شادی نام دارد (Nikolova & Graham, 2024). به‌طور کلی نشاط و شادکامی ناشی از چگونگی داوری درباره نحوه گذراندن زندگی است، این نوع داوری از بیرون به فرد تحمیل نمی‌شود، بلکه حالتی است درونی که از هیجان‌های مثبت تأثیر می‌پذیرد نشاط و شادکامی بیشتر با حالات ذهنی تعریف می‌شود تا حوادث بیرونی و خارجی. تعاریف ارائه‌شده تعاریفی ذهنی‌اند که بر گزارش‌های خود شخص مبتنی می‌باشند. این که نشاط باید از نظر خود شخص، تعریف شود نه تنها مناسب است، بلکه ضروری می‌باشد، به‌عبارت‌دیگر اصولاً نشاط پدیده‌ای ذهنی است که به قضاوت نهایی خود فرد متکی می‌باشد؛ اما این که نشاط ضرورتاً ذهنی است بدین معنا نیست که نمی‌توان آثار آن را از طریق مطالعه تجربی بررسی کرد و این که نشاط بر گزارش خود فرد مبتنی است، بدین معنا نیست که نمی‌تواند به متغیرهای عینی‌تر مثل بهره‌وری، خلاقیت و... مربوط شود (Safari, & Sadeghi, 2025). شادی و نشاط حالت ثابتی نیستند، حتی شادترین افراد گاهی اوقات احساس افسردگی می‌کنند و غمگین‌ترین افراد هم گاهی اوقات احساس شادی می‌کنند. از سوی دیگر خوشی و لذت معمولاً به احساس خوشی اطلاق می‌شود، یعنی خوشی بدنی و جسمی و رضایت خاطر و اقیانوس غرایز جسمی، مثلاً آدمی با خوردن غذا، شنا کردن در آب، استراحت و غیره احساس خوشی و شادی می‌کند. نشاط و شادکامی در درجه بالاتر قرار گرفته، زیرا در حقیقت حالات عاطفی مخصوص حاصله برای شخص پس از موفقیت‌های واقعی و نیل به هدف‌هایش می‌باشد. یعنی تنها مربوط به احساسات و لذت‌های جسمی نیست، بلکه ارتباط با لذت‌های روانی نیز دارد. شادکامی و نشاط حالتی است که فرد در آن تمایل به تغییر مثبت دارد و به تعبیر دیگر نشاط یعنی سرزندگی و آمادگی برای پیشرفت (McCowan, 2023). فردریکسون^۱ (۲۰۰۲)، در مورد نظریه مسابقه و ارتباط آن با نشاط معتقد است که هیجان‌های مثبت همچون نشاط منجر به مسابقه نه هیچ‌نه همه می‌شود. او نظریه بسط و ساخت را با توجه به همین هیجان‌های مثبت ارائه نموده و بیان داشت که این عواطف نه تنها پیام‌آور سلامت شخصی می‌باشند بلکه باعث رشد و تکامل نیز می‌گردند. عواطف منفی بسیاری همچون اضطراب یا خشم، زمینه تفکر- عمل لحظه‌ای افراد را به شدت محدود می‌کنند، به‌نحوی که افراد اقدام به کارهایی می‌کنند که ثمره‌اش حمایت از خود است نه چیز دیگر. در مقابل، عواطف مثبت، شکل‌های تفکر- عمل لحظه‌ای فرد را بسط و گسترش داده و موقعیت‌هایی را برای ساختن منابع پایدار شخصی از طریق ابداع مارپیچ هیجان مثبت، شناخت و عمل فراهم می‌سازند (Rafian & Shojaei, 2022).

پیشینه پژوهش

(Safari & Sadeghi, 2025) تحقیقی تحت عنوان تعیین ارتباط بین رهبری اخلاقی مدیران با نشاط سازمانی از طریق معنویت در کار انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین رهبری اخلاقی مدیران با نشاط سازمانی از طریق معنویت در کار در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین رهبری اخلاقی مدیران و مولفه‌های آن با نشاط سازمانی و معنویت در کار معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین معنویت در کار و مولفه‌های آن با نشاط سازمانی معلمان

¹-Fredrikson

رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رهبری اخلاقی مدیران قابلیت پیش‌بینی نشاط سازمانی معلمان را دارد. همچنین رهبری اخلاقی مدیران قابلیت پیش‌بینی معنویت در کار معلمان را دارد. در نهایت مشخص گردید که معنویت در کار قابلیت پیش‌بینی نشاط سازمانی معلمان را دارد.

(Nikolova & Graham, 2024) تحقیقی تحت عنوان اشتغال، کار در اواخر عمر، بازنشستگی و رفاه در اروپا» پرداختند. نتایج نشان داد که کارکنانی که داوطلبانه به صورت پاره وقت کار می‌کنند با نشاط‌تر از کارکنان تمام وقت هستند. (Tadić & etal, 2024) تحقیقی تحت عنوان نشاط معلمان در محل کار» به دنبال پاسخ به این پرسش بود که آیا خود انگیزشی از یک وظیفه کاری به وظیفه کاری دیگر در نوسان است پرداختند و به این نتیجه دست یافته‌اند که فعالیت‌های ویژه کاری به گونه‌ای مثبت با نشاط در ارتباط است. همچنین خود انگیزشی اثر منفی درخواست‌های شغلی بر نشاط را خنثی می‌سازد.

(Niazi & Zolfaqari, 2023) تحقیقی تحت عنوان طراحی الگوی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان: پژوهشی به روش فراترکیب انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد تا کنون در ۳ بعد و ۱۰ مؤلفه و ۷۹ شاخص درباره عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان تحقیق صورت پذیرفته که پس از طی مراحل متعدد مدل مفهومی مرتبط با این موضوع ارائه شده است. ابعاد اصلی نشاط سازمانی کارکنان شامل بعد فردی، سازمانی، و اجتماعی است که پس از طی مراحل مختلف مدل مفهومی مرتبط با این موضوع ارائه شده است.

(Khodaparast, M, Bagherzadeh, M.R (2021) تحقیق با عنوان هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در استان گیلان انجام شد. با توجه به تحلیلی که از روش دلفی فازی جهت تعیین ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی به اجرا درآمده، و در مجموع برای عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی ۳ بعد، ۱۲ مؤلفه و ۸۴ شاخص شناسایی، و تأیید شده است. بعد فردی شامل دو مؤلفه، بعد گروهی شامل دو مؤلفه، بعد سازمانی شامل سه مؤلفه، بعد محیطی شامل دو مؤلفه، بعد انسانی و آموزشی شامل دو مؤلفه شناسایی گردیده است. نشاط در سازمان‌های دولتی نقش مهمی را در ارتقاء بهره‌وری و بالا بردن انگیزش کارکنان دارد. لذا به منظور ساختن فضایی پر نشاط در سازمان‌های دولتی باید اقدامات همه جانبه‌ای صورت گیرد تا اهداف سازمانی بهتر و سریع‌تر محقق شوند. بدون تردید، وجود شادی و نشاط در سازمان‌ها پیامدهای مثبت متعددی به همراه دارد.

(Hadian & Rahmanzadeh, 2018) تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران» پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد شدت ضریب همبستگی (ضریب توافقی) بین عوامل جمعیت شناختی و تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان با رقم ۴۵/۴۵٪ مؤید تأثیرگذاری عوامل جمعیت شناختی بر تقویت میزان نشاط کارکنان می‌باشد؛ در بررسی رابطه عوامل فردی و تقویت میزان نشاط کارکنان با زیر مؤلفه‌های باورها و اعتقادات، مثبت اندیشی و سلامت روان و کانون کنترل، آمار ناشی از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها نیز ضریب همبستگی را با شدت ۹۴/۵۴٪ مورد تأیید قرار داد؛ به علاوه در رابطه با عوامل سازمانی نیز نتایج آمار پرسشنامه با شدت همبستگی ۶۶/۵۴٪ بر این نتیجه صحنه می‌گذارد.

(Javouri & etal, 2018) تحقیقی تحت عنوان کاوشی داده‌بنیاد بر موانع سازمانی نشاط‌آفرینی در محیط دانشگاه (مورد مطالعه دانشگاه الزهرا) پرداخته‌اند. نتایج نشان داد در مدل پارادایمی کشف شده، شرایط ناکارآمدی قوانین و مقررات، به

عنوان شرایط علی، بر موانع نشاط آفرینی سازمانی در دانشگاه‌ها اثرگذار است. در این بین، مهجور ماندن توانمندی‌های دانشگاه به عنوان شرایط مداخله‌گر و بروز تعارضهای کار خانواده، به عنوان شرایط زمینه‌ای، در جهت تشدید پدیده بی‌نشاطی سازمانی اعضا عمل می‌کنند که این شرایط سه بُعدی (علی زمینه‌ای مداخله‌گر) در تعامل و کنش متقابل با هم موجب بروز واکنش‌های روان‌شناختی منفی و ضد بهره‌ور سازمانی در فضای رقابتی دانشگاه می‌شود که پیامد آفرینش بی‌نشاطی سازمانی را به همراه خواهد داشت. در ادامه، با نرم‌افزار اس.پی.اس.اس، میانگین حسابی ضرایب توافقی خبرگان به صورت تقریبی ۰/۸ به دست آمد که به معنی تأیید پایایی و اعتبار مدل یافت‌شده از نظر خبرگان است. دانشگاه می‌تواند با استقرار مدیریت راهبردی منابع و تحت تأثیر سه شرط لازم و کافی حمایت در رفع تعارضهای کار-خانواده، برندسازی توانمندی‌های دانشگاه در جامعه هدف، بالنده‌سازی قوانین و مقررات با رفع موانع سازمانی از طریق پرورش ظرفیتهای روان‌شناختی مثبت و بهره‌ور سازمانی، زمینه‌ساز نشاط سازمانی اعضا شود؛ به گونه‌ای که بازتاب آن در قالب شکوفایی استعدادها و پویایی آموزشی پژوهشی اجرایی عضو دانشگاه (تولید و اشتراک علم) و پاسخ به نیازهای محیطی و محاطی (کیفیت، تخصص، دانش، درآمد زایی) دانشگاه به نمایش گذاشته خواهد شد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و پیمایشی بوده که به روش دلفی فازی (نظرسنجی خبرگان) انجام شده است. در این تحقیق از روش پیشرفته دلفی استفاده شد. سنجش دلفی با استفاده از پرسشنامه طیف لیکرت ۱ با مقیاس ۵ درجه‌ای صورت گرفت. جامعه آماری بخش کمی، شامل کلیه مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی در استان بوشهر جامعه پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند که تعداد $n=2289$ نفر می‌باشند و آنجایی که پژوهش حاضر درصد مدل‌سازی بوده است و مدل‌سازی مستلزم انجام عملیات تحلیل عاملی است، لذا داشتن یک نمونه بزرگ به اعتبار نتایج منجر می‌شود. براساس حجم جامعه آماری و براساس فرمول کوکران تعداد ۳۲۸ اولیه تعیین شد و برای تحلیل داده‌های کمی مورد استفاده قرار گرفت. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه موانع مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی (محقق ساخته) استفاده گردید. روایی و پایایی پرسشنامه مذکور به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۲، سنجیده شد. تمام تجزیه و تحلیل‌های آماری از طریق نرم‌افزارهای کامپیوتری SPSS و PLS انجام گرفته است.

جدول (۱): اعتبار ابعاد و مؤلفه‌های موانع ایجاد نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در استان بوشهر

اعتبار	مؤلفه‌ها	اعتبار	ابعاد
۰/۹۲۷	عدم شادکامی ذهنی فرد	۰/۹۳۰	بعد فردی
۰/۹۳۱	اعتقادات مذهبی		
۰/۸	عدم افزایش خلاقیت		
۰/۹۴۴	عوامل روانی - بهداشتی		
۰/۷۸۳	جنسیت افراد		
۰/۷۹۶	سن افراد		

اعتبار	مؤلفه‌ها	اعتبار	ابعاد
۰/۸۹۵	مدیریت سازمانی	۰/۹۱۶	بعد سازمانی
۰/۹۰۴	بوروکراسی در سازمان‌ها		
۰/۹۲۶	فرهنگ سازمان		
۰/۸۲۹	عدالت در سازمان		
۰/۹۳۷	عدم نشاط در کار	۰/۹۷۸	بعد محیط کاری
۰/۹۶۹	عدم تعامل مثبت در سازمان		

یافته‌ها

در این بخش علاوه بر روش‌های مرسوم آمار توصیفی مانند رسم جداول توزیع فراوانی، رسم نمودارها و رسم جداول مشخصه‌های آماری، از آزمون آماری موسوم به تحلیل عاملی تأییدی برای تدوین الگوی مقدماتی موانع ایجاد نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در استان بوشهر، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن و اولویت‌بندی آن‌ها استفاده خواهد شد.

جدول (۲): شاخص KMO و نتیجه آزمون بارتلت بعد فردی از عوامل مؤثر در نشاط سازمانی

۰/۷۱۷	شاخص KMO
۲۶۶۴۶/۲۲۴	آماره آزمون بارتلت
۰/۶۶۶	درجه آزادی
۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری

از آنجایی که مقدار شاخص KMO برابر ۰/۷۱۷ است (نزدیک به یک) تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافیست. همچنین مقدار سطح معنی‌داری آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مدل عاملی، مناسب بوده و نشان از آن دارد که ارتباط معنی‌داری بین متغیرها وجود دارد. در ادامه جدول اشتراک استخراجی سؤال‌های پرسشنامه نشان داده شده است. سؤال‌هایی که مقادیر اشتراک استخراجشان کمتر از ۰/۵ بوده از پرسشنامه حذف می‌گردند. باتوجه به جدول زیر نیاز به حذف هیچ سؤال نیست.

جدول (۳): مقادیر اشتراک استخراج بعد فردی از عوامل مؤثر در نشاط سازمانی

اشتراک استخراج	متغیرها	اشتراک استخراج	متغیرها	اشتراک استخراج	متغیرها	اشتراک استخراج	متغیرها
.783	سؤال ۳۴	.858	سؤال 23	.980	سؤال 12	.985	سؤال ۱
.525	سؤال ۳۵	.856	سؤال 24	.974	سؤال 13	.974	سؤال ۲
.649	سؤال ۳۶	.729	سؤال 25	.957	سؤال 14	.970	سؤال ۳
.751	سؤال ۳۷	.818	سؤال 26	.980	سؤال 15	.969	سؤال ۴
		.766	سؤال 27	.902	سؤال 16	.979	سؤال 5
		.813	سؤال 28	.854	سؤال 17	.971	سؤال 6
		.660	سؤال 29	.886	سؤال 18	.971	سؤال ۷
		.903	سؤال 30	.874	سؤال 19	.937	سؤال ۸
		.506	سؤال ۳۱	.929	سؤال 20	.537	سؤال ۹
		.656	سؤال ۳۲	.864	سؤال ۲۱	.668	سؤال 10
		.602	سؤال ۳۳	.809	سؤال ۲۲	.605	سؤال 11

جدول (۴): شاخص KMO و نتیجه آزمون بارتلت بعد سازمانی از عوامل مؤثر در نشاط سازمانی

۰/۸۲۵	شاخص KMO
۱۳۴۴۷/۳۴۹	آماره آزمون بارتلت
۱۷۱	درجه آزادی
۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری

از آنجایی که مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۲۵ است (نزدیک به یک) تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافیست. همچنین مقدار سطح معنی داری آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مدل عاملی، مناسب بوده و نشان از آن دارد که ارتباط معنی داری بین متغیرها وجود دارد. در ادامه جدول اشتراک استخراجی سؤال‌های پرسشنامه نشان داده شده است. سؤال‌هایی که مقادیر اشتراک استخراجشان کمتر از ۰/۵ بوده از پرسشنامه حذف می‌گردند. باتوجه به جدول زیر نیاز به حذف هیچ سؤال نیست.

جدول (۵): مقادیر اشتراک استخراج بعد سازمانی از عوامل مؤثر در نشاط سازمانی

اشتراک متغیرها	اشتراک استخراج	اشتراک متغیرها	اشتراک استخراج	اشتراک متغیرها	اشتراک استخراج	اشتراک متغیرها	اشتراک استخراج
سؤال 38	.942	سؤال 43	.979	سؤال 48	.899	سؤال 53	.747
سؤال 39	.914	سؤال 44	.968	سؤال 49	.982	سؤال 54	.823
سؤال 40	.926	سؤال 45	.965	سؤال 50	.955	سؤال 55	.738
سؤال 41	.911	سؤال 46	.976	سؤال 51	.641	سؤال 56	.821
سؤال 42	.984	سؤال 47	.981	سؤال 52	.883		

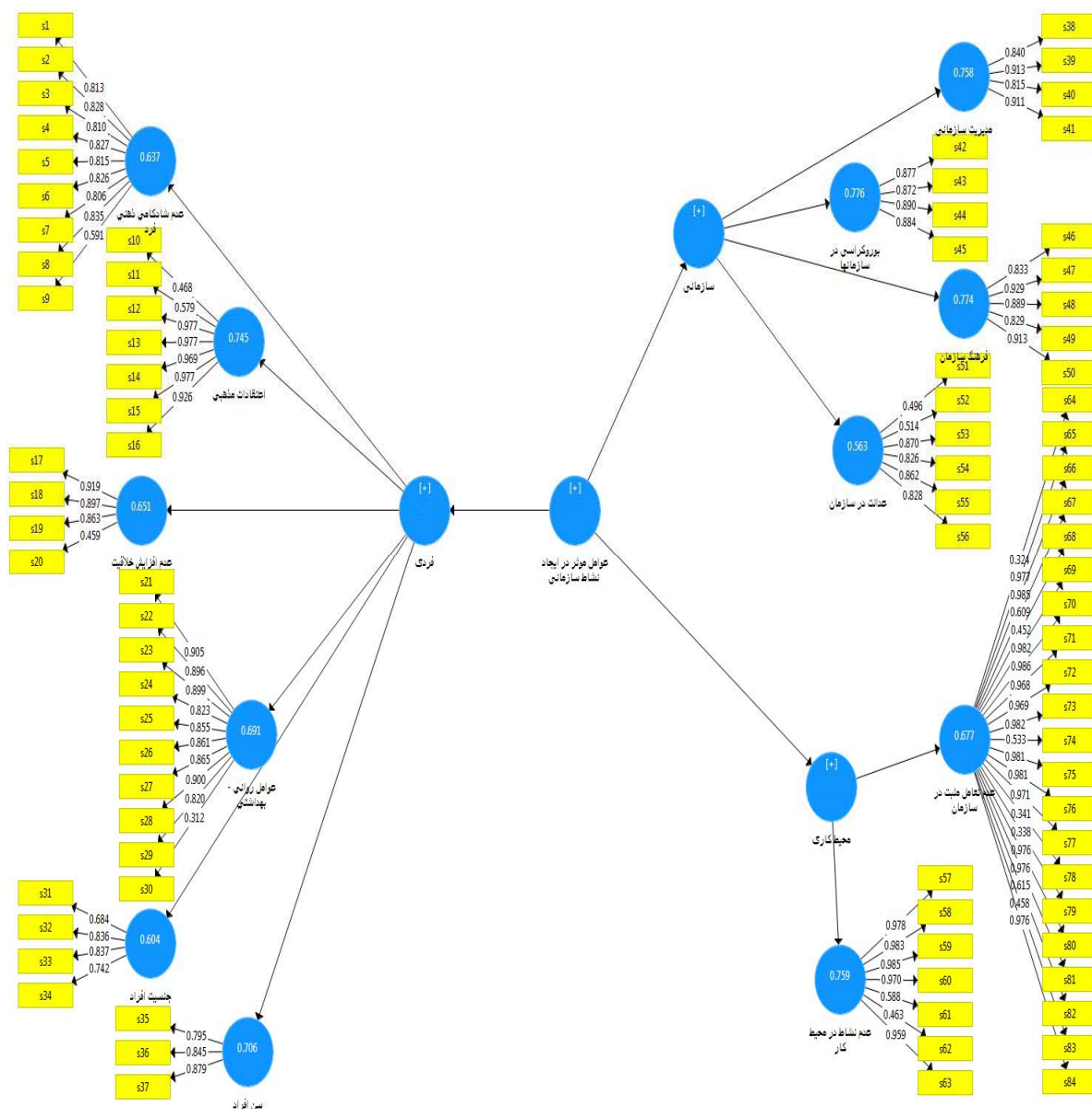
جدول (۶): شاخص KMO و نتیجه آزمون بارتلت بعد محیط کار از عوامل مؤثر در نشاط سازمانی

شاخص KMO	۰/۷۹۰
آماره آزمون بارتلت	۳۴۸۲۸/۸۰۶
درجه آزادی	۳۷۸
سطح معنی داری	۰/۰۰۰۱

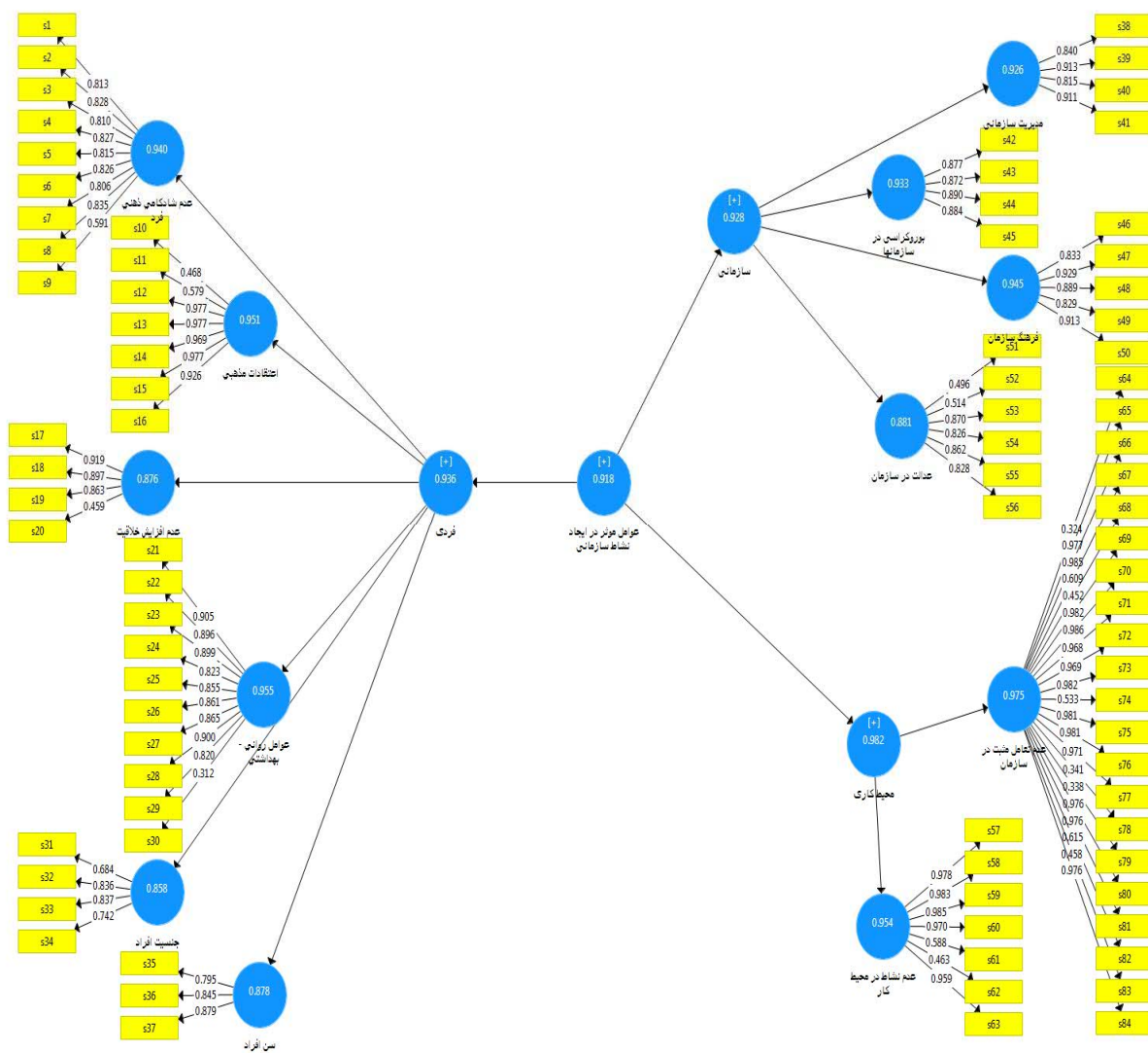
از آنجایی که مقدار شاخص KMO برابر ۰/۷۹ است (نزدیک به یک) تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافیست. همچنین مقدار سطح معنی داری آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مدل عاملی، مناسب بوده و نشان از آن دارد که ارتباط معنی داری بین متغیرها وجود دارد. در ادامه جدول اشتراک استخراجی سؤال‌های پرسشنامه نشان داده شده است. سؤال‌هایی که مقادیر اشتراک استخراجشان کمتر از ۰/۵ بوده از پرسشنامه حذف می‌گردند. باتوجه به جدول زیر نیاز به حذف هیچ سؤال نیست.

جدول (۷): مقادیر اشتراک استخراج بعد محیط کار از عوامل مؤثر در نشاط سازمانی

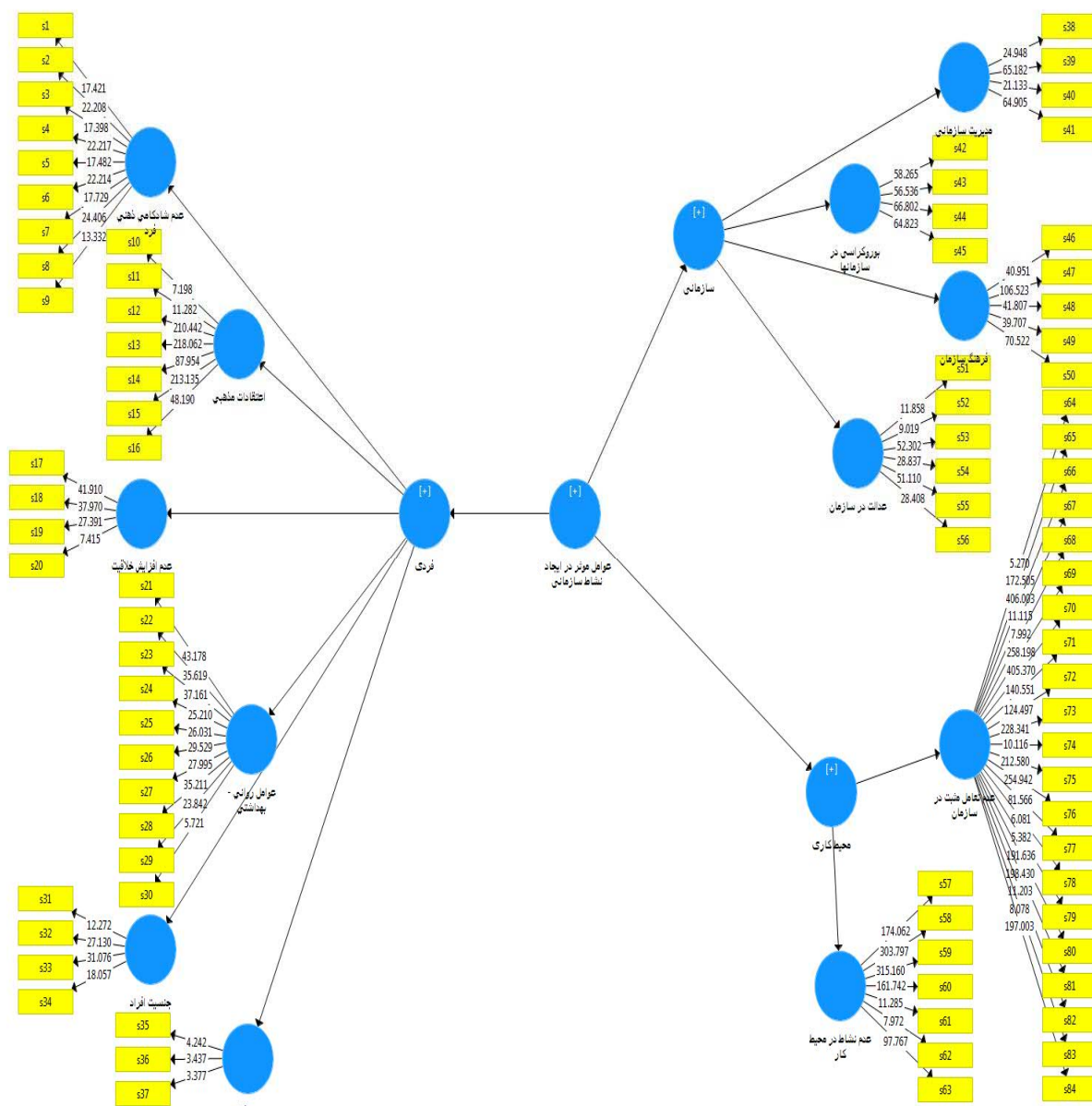
اشتراک استخراج	متغیرها	اشتراک استخراج	متغیرها	اشتراک استخراج	متغیرها
.947	سؤال 77	.928	سؤال 67	.975	سؤال 57
.690	سؤال 78	.947	سؤال 68	.973	سؤال 58
.890	سؤال 79	.980	سؤال 69	.969	سؤال 59
.969	سؤال 80	.982	سؤال 70	.974	سؤال 60
.963	سؤال 81	.953	سؤال 71	.875	سؤال 61
.937	سؤال 82	.946	سؤال 72	.921	سؤال 62
.967	سؤال 83	.980	سؤال 73	.844	سؤال 63
.966	سؤال 84	.879	سؤال 74	.890	سؤال 64
		.988	سؤال 75	.965	سؤال 65
		.983	سؤال 76	.981	سؤال 66



شکل (۲): میانگین واریانس مؤلفه‌های پرسشنامه عوامل مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی



شکل (۳): پایایی مرکب مؤلفه‌های پرسشنامه عوامل مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی



شکل (۴): پرسشنامه موانع مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی

جدول (۹): شاخص‌های برازش الگو

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش کای دو	Chi-Square	بزرگتر از ۵ درصد
	شاخص نیکویی برازش	GFI	>0.9
	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	>0.9
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	>0.9
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	>0.9
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	>0.9
	شاخص برازش نسبی	RFI	>0.9
	شاخص برازش فزاینده	IFI	0-1
شاخص برازش مقتصد	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	>0.5
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	<0.1
	کای مربع بهنجار شده	CMIN	مقداری بین ۱ تا ۳

به‌طور کلی برای ارزیابی مدل‌های تحلیل عاملی تائیدی چندین مشخصه برازندگی وجود دارد که در اینجا از شاخص‌های مجذور کای (χ^2)، نیکویی برازندگی^۱ (GFI)، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش^۲ (AGFI) و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب^۳ (RMSEA) استفاده شده است.

براونی و کادک توصیه کرده‌اند که جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) که استیگر (۱۹۹۰) به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی ارائه کرده است، استفاده شود. شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب برای مدل‌های خوب برابر با ۰/۰۵ یا کمتر است. مقادیر بالاتر از آن تا حد ۰/۰۸ نشان دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است و مدل‌های با ضریب ۱۰/۱ یا بیشتر برازش ضعیفی دارند. براون و کادوک (۱۹۹۲) با معرفی شاخص‌های برازندگی (GFI) و شاخص تعدیل شده برازندگی (AGFI) نشان دادند که مدل تا چه حد نسبت به عدم وجود آن، برازندگی بهتری دارد. بر پایه قرارداد، این دو مقدار باید برابر یا بزرگتر از ۹۰٪ باشد تا مدل پذیرفته شود.

1. Goodness of fit index
 2. Adjusted Goodness of Fit Index
 3. Root Mean Square Error of Approximation

جدول (۹): نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه موانع مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی

متغیر	شاخص	بار عاملی استاندارد	آلفای کرونباخ	AVE	پایایی مرکب	t-value
عوامل مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی	۱ الی ۸۴		0.942		0.918	
فردی	۱ الی ۳۷		0.930		0.936	
عدم شادکامی ذهنی فرد	۱ الی ۹		0.927	0.637	0.940	7.269
	سؤال ۱	0.813				17.421
	سؤال ۲	0.828				22.208
	سؤال 3	0.810				17.398
	سؤال 4	0.827				22.217
	سؤال 5	0.815				17.482
	سؤال 6	0.826				22.214
	سؤال 7	0.806				17.729
	سؤال 8	0.835				24.406
	سؤال 9	0.591				13.332
اعتقادات مذهبی			0.931	0.745	0.951	10.009
	سؤال 10	0.468				7.198
	سؤال 11	0.579				11.282
	سؤال 12	0.977				210.442
	سؤال 13	0.977				218.062
	سؤال 14	0.969				87.954
	سؤال 15	0.977				213.135
	سؤال 16	0.926				48.190
عدم افزایش خلاقیت			0.800	0.651	0.876	54.925
	سؤال 17	0.919				41.910
	سؤال 18	0.897				37.970

27.391				0.863	سؤال 19	
7.415				0.459	سؤال 20	
55.437	0.955	0.691	0.944			عوامل روانی - بهداشتی
43.178				0.905	سؤال 21	
35.619				0.896	سؤال 22	
37.161				0.899	سؤال 23	
25.210				0.823	سؤال 24	
26.031				0.855	سؤال 25	
29.529				0.861	سؤال 26	
27.995				0.865	سؤال 27	
35.211				0.900	سؤال 28	
23.842				0.820	سؤال 29	
5.721				0.312	سؤال 30	
5.709	0.858	0.604	0.783			جنسیت افراد
12.272				0.684	سؤال 31	
27.130				0.836	سؤال 32	
31.076				0.837	سؤال 33	
18.057				0.742	سؤال 34	
2.741	0.878	0.706	0.796			سن افراد
4.242				0.795	سؤال 35	
3.437				0.845	سؤال 36	
3.377				0.879	سؤال 37	

	0.928		0.916			سازمانی
8.952	0.926	0.758	0.895			مدیریت سازمانی
6.331				0.840	سؤال 38	
9.495				0.913	سؤال 39	
5.834				0.815	سؤال 40	
9.481				0.911	سؤال 41	
88.467	0.933	0.776	0.904			بوروکراسی در سازمانها
58.265				0.877	سؤال 42	
56.536				0.872	سؤال 43	
66.802				0.890	سؤال 44	
64.823				0.884	سؤال 45	
90.208	0.945	0.774	0.926			فرهنگ سازمان
32.549				0.833	سؤال 46	
41.817				0.929	سؤال 47	
27.599				0.889	سؤال 48	
32.011				0.829	سؤال 49	
37.529				0.913	سؤال 50	
14.091	0.881	0.563	0.829			عدالت در سازمان
8.284				0.496	سؤال 51	
6.935				0.514	سؤال 52	
11.414				0.870	سؤال 53	
7.284				0.826	سؤال 54	
11.168				0.862	سؤال 55	

7.183				0.828	سؤال 56	
	0.982		0.978			محیط کار
204.637	0.954	0.759	0.937			عدم نشاط در کار
174.062				0.978	سؤال 57	
303.797				0.983	سؤال 58	
315.160				0.985	سؤال 59	
161.742				0.970	سؤال 60	
11.285				0.588	سؤال 61	
7.972				0.463	سؤال 62	
97.767				0.959	سؤال 63	
1,528.839	0.975	0.677	0.969			عدم تعامل مثبت در سازمان
5.270				0.324	سؤال 64	
172.505				0.977	سؤال 65	
406.003				0.985	سؤال 66	
11.115				0.609	سؤال 67	
7.992				0.452	سؤال 68	
258.198				0.982	سؤال 69	
405.370				0.986	سؤال 70	
140.551				0.968	سؤال 71	
124.497				0.969	سؤال 72	
228.341				0.982	سؤال 73	
10.116				0.533	سؤال 74	

212.580				0.981	سؤال 75	
254.942				0.981	سؤال 76	
81.566				0.971	سؤال 77	
6.081				0.341	سؤال 78	
5.382				0.338	سؤال 79	
191.636				0.976	سؤال 80	
198.430				0.976	سؤال 81	
11.203				0.615	سؤال 82	
8.078				0.458	سؤال 83	
197.003				0.976	سؤال ۸۴	

تحلیل عامل تأییدی مدل فرضی عوامل مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی از ۸۴ سؤال، ۱۲ مؤلفه و ۳ بعد تشکیل شده که بار عاملی بین متغیرهای مکنون و آشکار را مورد بررسی قرار داد. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل بالا بهترین مدل برازش شده برای تبیین داده‌های حاضر است. با توجه به اینکه اعداد معناداری یا همان t-value بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است معنادار بودن هر یک از پارامترها تأیید می‌گردد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به چالش‌هایی که سازمان‌ها امروزه با آن مواجه هستند، ایجاد یک سازمان شاد یکی از نیازهای راهبردی برای موفقیت در بلندمدت می‌باشد. شادی فعالیت افراد را برمی‌انگیزد و بر آگاهی آنان می‌افزاید و ایجاد آرامش خاطر و رضایت باطن در پیکره‌ی یک سازمان ایجاد می‌نماید. با مطرح شدن روزافزون اهمیت نشاط در امر سلامت روان و خوشبختی و همچنین تأثیر آن در تقویت قوای روانی برای مقابله با پیچیدگی‌ها و مشکلات دنیای امروز، توجه و نظر محققان و اندیشمندان نسبت به آن تغییر کرده است. تحقیقات نشان داده که نشاط، صرف نظر از چگونه به دست آوردن آن می‌تواند سلامت جسمانی را بهبود بخشد. افرادی که شاد هستند، احساس امنیت بیش‌تری می‌کنند و آسان‌تر تصمیم می‌گیرند و همچنین دارای روحیه‌ی مشارکتی بیش‌تری هستند و نسبت به کسانی که با آن‌ها کار و زندگی می‌کنند، احساس رضایت بیش‌تری می‌کنند. سازمان‌ها برای نیل به هدف‌های خاصی از جمله تأمین نیازهای عمومی جامعه، ایجاد شده‌اند. برای این منظور یعنی تأمین نیازهای عمومی، به صورتی هرچه بهتر و مطلوب‌تر، باید به کارایی و اثربخشی سازمان‌ها توجه کافی صورت گیرد. از آنجایی که نیروی انسانی یک سازمان، ارزشمندترین سرمایه آن سازمان محسوب

می‌شود گسترش فرهنگ سالم اندیشی، قدردانی و تقویت روحیه متقابل لازم است که در برنامه‌ریزی آموزشی سازمان‌ها در نظر قرار گیرد. از آنجایی که عملکرد و بهره‌وری کارکنان عامل اصلی حرکت سازمان‌هاست، عوامل متعددی می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد که از جمله این عوامل بسیار مهم، می‌توان از عوامل روانی و مقوله شاد بودن در کار را نام برد. شادی در کار شاخصی از احساس مثبت و تعهدات کاری و آثار مربوط به آن است. علاوه بر آن شادی در کار در ارتباط با احساس مثبت و تعهد کاری و با در نظر گرفتن عوامل احساسی و شناختی بررسی می‌شود. شادی سازمانی یک مفهوم نوظهور است. باین حال پژوهشگران دانشگاهی معتقدند، شادی عامل افزایش کیفیت زندگی کاری، عملکرد بهتر، بهبود ارتباطات، رضایت شغلی، افزایش خلاقیت و نگهداشت کارکنان است. برخی دیگر نیز عنوان می‌کنند، شادی موجب می‌شود کارکنان با اشتیاق در محل کار حاضر شوند. که این امر با از بین بردن عوامل مخرب روانی مانند استرس، اضطراب، احساس ناامنی، خستگی و افسردگی، نیازهای روانی و هیجانی کارکنان حادث می‌شود. توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل‌اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. امروزه سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. با سلامت افراد، سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود. طبق - طبق نتایج بدست آمده از فرضیه اصلی ۱ تحقیق و مولفه‌های آن مشخص شد مهمترین موانع مؤثر در ایجاد نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی استان بوشهر (عدم شادکامی ذهنی فرد، اعتقادات مذهبی، عدم افزایش خلاقیت، عوامل روانی - بهداشتی، مدیریت سازمانی، بوروکراسی در سازمانها، فرهنگ سازمان، عدالت در سازمان، عدم نشاط در کار، عدم تعامل مثبت در سازمان می‌باشند. این نتایج با یافته‌های (Hadian & Rahmanzadeh, 2018)، (Javouri & etal, 2018)، (Niazi & Zolfaqari, 2023)، همخوان و همسو می‌باشد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت شادی یک هیجان ناپایدار است و می‌تواند برای چند ثانیه یا چند دقیقه و یا چند ساعت ادامه داشته باشد و نمی‌تواند باعث انگیزش شود. حال اگر این احساس بیش از چند ساعت ادامه پیدا کند و برای مدت‌ها نیز پایدار باقی بماند، در این صورت به آن احساس نشاط و شادکامی می‌گویند. برای این که فرد احساس نشاط و شادکامی کند تنها احساس لذت ناشی از شادی برایش کافی نیست، برای مثال فریدمن در تحقیق خود در زمینه احساس شادکامی به این نتیجه رسید که احساس شادی فقط هنگامی می‌تواند ادامه پیدا کند که شخص درعین حال احساس رضایت، قناعت، خرسندی و آرامش درونی نیز داشته باشد. تحقیقات او حاکی است فرد ممکن است از طریق به دست آوردن ثروتی هنگفت از طریق بخت‌آزمایی یک هیجان فوری شادی را تجربه کند اما این که این شادی ادامه خواهد یافت و منتهی به احساس خوشبختی و شادکامی خواهد شد یا خیر مطلب دیگری است افراد شاد کام خوش‌بین‌تر، خونگرم‌تر، با انگیزه‌تر و پرانرژی‌ترند و همه این‌ها برای موفقیت در کسب‌وکار لازم است. پس می‌توان به جرئت گفت که نشاط و شادکامی اساس موفقیت است.

- طبق نتایج بدست آمده از فرضیه اصلی دوم تحقیق و مولفه‌های آن مشخص شد بین مؤلفه‌های (عدم شادکامی ذهنی فرد، اعتقادات مذهبی، عدم افزایش خلاقیت، عوامل روانی - بهداشتی، مدیریت سازمانی، بوروکراسی در سازمانها،

فرهنگ سازمان، عدالت در سازمان، عدم نشاط در کار، عدم تعامل مثبت در سازمان) در سازمان‌های دولتی استان بوشهر رابطه معنی داری وجود دارد این نتایج با یافته‌های (Safari & Sadeghi, 2025)، (Nikolova & Graham, 2024)، (Zhu & etal 2024)، (Tadić & etal, 2024) همخوان و همسو می‌باشد.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت افرادی که با نشاط زندگی می‌کنند، قدرت تمرکز خود را افزایش داده و عموماً در کارها موفق می‌شوند. افراد با نشاط مشکلات و مسائل ناگوار پیش آمده را با صرف حداقل انرژی و از راه‌های کوتاه و مؤثر حل می‌کنند و کمتر دچار سردرگمی و پریشانی می‌شوند. به لحاظ تاریخی، نشاط و کار همواره در کنار هم بوده‌اند. برای مثال در عصر کشاورزی آوازه‌های حین کار به اجرای وظایف شغلی و کارهای تکراری کمک می‌کرد. نشاط در محیط کار نوعی احساس است. این احساس از درون افراد ناشی می‌شود و مانند تعریف همه احساسات تعریف این احساس نیز مشکل است. اگرچه تعریف رسمی از نشاط در محیط کار وجود ندارد، اما افراد نشاط را واقعاً حس می‌کنند و همه دقیقاً می‌دانند که چه زمانی در کار، با نشاط هستند. نشاط، تجربه مکرر عواطف و احساسات مثبت، احساس رضایت از زندگی و فقدان نسبی احساسات ناخوشایند است. کارکنانی که در کار احساسات مثبت را بیش از احساسات منفی درک می‌کنند، کارکنان با نشاطی هستند. کرولف نشاط در کار را احساس نشاطی می‌داند که از کار فرد مشتق می‌شود. یکی از محدودیت‌های متداول در تحقیقاتی که مشارکت کنندگان آن خبرگان و کارشناسان است، به‌ویژه پژوهش‌هایی که به روش کیفی انجام می‌شود، گرفتاری‌های شغلی این افراد و مشکلات مربوط به تنظیم زمان مصاحبه است. در این پژوهش نیز تغییر زمان انجام مصاحبه و هماهنگی مجدد آن‌ها بارها اتفاق افتاد و این امر، بر زمان‌بندی کار اثر نامطلوبی می‌گذارد. عدم دسترسی به خبرگان مسلط بر موضوع نشاط سازمانی و کمبود منابع علمی مناسب داخلی مرتبط؛ و نیز پیش‌بینی عدم دسترسی راحت و آسان به نمونه آماری پژوهش و به دست آوردن برخی اطلاعات می‌توان اشاره کرد. علاوه بر این به دلیل گستردگی مقوله‌ها امکان تبیین گسترده مستند و مستدل پیش از موارد ذکر شده وجود نداشت. با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های دولتی به ارتقاء نشاط اجتماعی و سلامت روحی و روانی کارکنان خود توجه کرده و ضمن توجه به توسعه ابعاد فردی و اجتماعی توسعه مهارت‌های انسانی، برای پیشگیری از استرس و اضطراب در سازمان خود امنیت شغلی و توانمندی کارکنان را مد نظر قرار دهند.

Reference

- Chen, Z., Dong, B., Pei, Q., & Zhang, Z. (2022). The impacts of urban vitality and urban density on innovation: Evidence from China's Greater Bay Area. *Habitat International*, 119, 102492.
- Elm, R. (2025). The relationship between organizational justice and job engagement with organizational vitality of employees in the education departments of Golestan Province. *Journal of Psychological and Educational Studies (Negareh Higher Education Institute)*, (99), 561–569.
- Goli, A., Ashkani, V., & Obeidi Houriler, H. (2025). The relationship between job motivation and organizational culture. *Journal of Payashahr*, (73), 1–10. (in Persian).
- Greenland, S. J., Saleem, M., Misra, R., Nguyen, N., & Mason, J. (2023). Reducing SDG complexity and informing environmental management education via an empirical six dimensional model of sustainable development. *Journal of Environmental Management*, 344, 118328
- Hadian, M., & Rahmanzadeh, A. (2018). Investigating the factors affecting organizational vitality in the workplace of the National Library of Iran. *Journal of Human Resources Studies*, 8(27), 77-102.
- Javouri, B., Mohammadi Moghaddam, Y., Ghahremani Gajar, S., & Hassan Moradi, N. (2019). A data-driven exploration of organizational obstacles to fostering vitality in the university

- environment (Case Study: Al-Zahra University). *Management in Islamic University*, 8(18), 329–350. (in Persian).
- Khodaei, J., Ghasemzadeh, A., & Maleki Avarsin, S. (2025). Structural modeling of toxic leadership and organizational cynicism with organizational vitality considering the mediating role of organizational hypocrisy. *Journal of Educational Leadership Researches*, (36), 72–116. (in Persian).
- Khodaparast, M., Bagherzadeh, M.R. (2021) 'Identifying the Dimensions and Components of Organizational Inactivity in Government Organizations with Fuzzy Delphi Technique', *Behavioral Studies in Management*, 12(28), pp. 48-65. Doi: <https://sanad.iau.ir/Journal/bsm/Article/1043270>. (in Persian).
- Klahn, B. (2023). Perspective chapter: Toxic leadership in higher education – What we know, how it is handled. In *Leadership*. IntechOpen
- Masoumi Nejad, F., Farokh Sarsht, B., Alvani, S. M., & Taghipourian Gilani, M. J.. (2022) Designing a model of employee joy drivers in organizations using the meta-synthesis technique. *Scientific Journal of Organizational Culture Management*, 20(1), 101–117. (in Persian).
- McCowan, T. (2023). The crosscutting impact of higher education on the Sustainable Development Goals. *International Journal of Educational Development*, 103, 102945.
- Mohammadi Moghaddam, Y., Mohammadi Moghaddam, Y., Tayebi, A., & Saeedi, A. (2023). Designing a model of human resource joy in the Social Security Organization. *Transformative Human Resources Quarterly*, 2(7), 39–54. (in Persian).
- Montella, A., Chiaradonna, S., Mihiel, A. C. D. S., Lovegrove, G., Nunziante, P., & Rella Riccardi, M. (2022). Sustainable complete streets design criteria and case study in Naples, Italy. *Sustainability*, 14(20), 13142.
- Niazi, M., & Zolfaqari, A. (2023). Designing a model of factors affecting employees' organizational vitality: A meta-synthesis approach. *Journal of Organizational Culture Management*, 21(2), 156–169. (in Persian).
- Nikolova, M., & Graham, C. (2024). Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(5), 1-30.
- Rafiiian, M., & Shojaei, D. (2022). Recognizing the concept of social sustainability in urban studies in search of a theoretical framework. *Journal of Urban and Regional Development Planning*, 8(24), 35-86.
- Safari, O., & Sadeghi, Z. (2025). Determining the relationship between ethical leadership of managers and organizational vitality through workplace spirituality. *Sport Sciences*, (59), 39–56. (in Persian).
- Safari, O., & Sadeghi, Z. (2025). Determining the relationship between ethical leadership of managers and organizational vitality through spirituality at work. *Journal of Sport Sciences*, (59), 39–56. (in Persian)
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2024). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*, 51, 735-750.