



فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی

Journal of Public Administration
Perspective

عنوان مقاله: طراحی و اعتباریابی مدل نشاط سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی: رویکرد اکتشافی

Article Title: Designing and validation of organizational happiness based on Islamic values: Exploratory approach

نویسندگان: مریم بیانی، سامره شجاعی، محمودرضا مستقیمی، حسین دیده‌خانی

Authors: Maryam Bayani, Samereh Shojaei, Mahmoud Reza Mostaghimi, Hossein Didekhani

روش فرس‌دهی به این مقاله: بیانی، مریم؛ شجاعی، سامره؛ مستقیمی، محمودرضا و دیده‌خانی، حسین (۱۳۹۸). طراحی و اعتباریابی مدل نشاط سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی: رویکرد اکتشافی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۳) ۱۰، ۱۷۹-۲۰۵

To Cite This Article: Bayani, M., Shojaei, S., Mostaghimi, M. R., & Didekhani, H (2019). Designing and validation of organizational happiness based on Islamic values: Exploratory approach. Journal of Public Administration Perspective, 10(3), 179-205

تاریخ چاپ: ۱۳۹۸/۰۷/۰۱

ناشر: ایران - تهران - دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده مدیریت و حسابداری

Publication Date: 2019/September/23

Publisher: Iran - Tehran - Shahid Beheshti University - Faculty of Management & Accounting

طراحی و اعتباریابی مدل نشاط سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی: رویکرد اکتشافی

مریم بیانی^۱، سامره شجاعی^{۲*}، محمودرضا مستقیمی^۳، حسین دیده‌خانی^۴

۱. دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول، علی‌آباد کتول، ایران.
۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول، علی‌آباد کتول، ایران. (*نویسنده مسئول)
۳. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول، علی‌آباد کتول، ایران.
۴. گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول، علی‌آباد کتول، ایران.

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، ارائه مدل نشاط سازمانی بر اساس مؤلفه‌های ارزش‌های اسلامی با رویکرد آمیخته در دانشگاه آزاد اسلامی شمال کشور بوده است.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: روش تحقیق به لحاظ داده ترکیبی با رویکرد اکتشافی بوده است. در این راستا، در بخش کیفی خبرگان دانشگاهی و سازمانی به شیوه غیرتصادفی و روش گلوله برفی به تعداد ۳۰ نفر انتخاب شده‌اند. در بخش کمی هم مدیران و معاونان و اعضای هیئت‌علمی به تعداد ۳۰۶۲ نفر و حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۴۲ نفر برآورد گردید. برای پیشگیری از کاهش تعداد و اطمینان بیشتر و برگشت‌پذیری پرسش‌نامه‌ها نمونه به تعداد ۳۷۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعیین شد. شاخص‌های شناسایی شده از طریق تحلیل محتوا با روش دلفی‌فازی توسط خبرگان تأیید شد.

یافته‌های پژوهش: در این پژوهش با تحلیل عاملی اکتشافی مشخص شد ابعاد ارزش‌های اسلامی شامل ارزش‌هایی فردی، اجتماعی و سازمانی و ابعاد نشاط سازمانی شامل عوامل کاری، احساسات مثبت و علاقه‌مندی به کار می‌باشد. نتایج مدل‌یابی ساختاری نشان داد ارزش‌های فردی، اجتماعی و ارزش‌های سازمانی به‌عنوان پیشایندهای ارزش‌های اسلامی بر نشاط سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی تأثیر گذارند.

محدودیت‌ها و پیامدها: از آنجاکه پژوهش در دانشگاه‌های شمال کشور انجام شده است، موجب کاهش تعمیم‌پذیری به سایر استان‌ها می‌شود. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی با انتخاب حجم نمونه بزرگ‌تر، نتایج دقیق‌تری به دست آید.

پیامدهای عملی: گسترش نشاط در سازمان می‌تواند به بهبود سلامت کارکنان آن سازمان کمک کند.

ابتکار یا ارزش مقاله: از منظر بنیادی، نتایج این پژوهش در حوزه مدیریت رفتار سازمانی می‌تواند چارچوبی برای مطالعات آتی در زمینه نشاط سازمانی و ارزش‌های اسلامی محیط کار فراهم آورد. از منظر کاربردی نیز می‌تواند به تعیین وضعیت نشاط سازمانی بر اساس مؤلفه‌های ارزش‌های اسلامی محیط کار در همه مراکز آموزشی، نهادها و دستگاه‌های اجرایی بپردازد.

کلمات کلیدی: نشاط سازمانی، ارزش‌های اسلامی، عوامل کاری، احساسات مثبت، علاقه‌مندی به کار

نوع مقاله: علمی و پژوهشی

۱. مقدمه

اخلاق اسلامی کار در نشاط سازمانی و تأثیر آن بر درگیری شغلی مفاهیمی هستند که به تازگی وارد فرهنگ سازمانی و مباحث مدیریت وارد شده و ظرفیت مطالعاتی زیادی درباره مفاهیمی همچون اخلاق اسلامی کار، نشاط سازمانی و درگیری شغلی مستتر آن بوده که نیازمند بررسی‌های همه‌جانبه می‌باشد (Malek et al., 2018). در این خصوص، نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد کشورها سهم درخور توجهی از رشد اقتصادی خود را نه از طریق سرمایه‌گذاری‌های جدید، بلکه از طریق بهبود ساختارهای مدیریتی و نیروی انسانی به دست می‌آورند (Haghgoyan et al., 2016). در واقع، می‌توان گفت که منابع انسانی بهترین سرمایه برای افزایش بهره‌وری و کسب مزیت رقابتی پایدار است. به بیان دیگر، نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل افزایش بهره‌وری تلقی می‌شود، در صورتی می‌تواند مزیت رقابتی ایجاد کند که سلامتی روانی داشته باشد. این موضوع به اندازه‌ای مهم تلقی می‌شود که حوزه‌ای از روان‌شناسی تحت عنوان روان‌شناسی مثبت‌گرا بر آن تمرکز یافته و در این باره مفهوم نشاط را به‌عنوان یکی از شاخص‌ترین مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا معرفی نموده است (Nelson & Cooprr, 2007). البته، منشأ پیدایش نظریه‌های مربوط به نشاط کارکنان، مفهومی به نام درگیر شدن در کار است (Instrand et al., 2012). برای مفهوم درگیر شدن در کار، دو رویکرد در حوزه دانشگاهی وجود دارد. رویکرد اول: درگیر شدن در کار را احساس مسئولیت و تعهد فرد به عملکرد کاری در نظر گرفته می‌شود، به طوری که عملکرد کاری برای فرد بسیار مهم باشد (Wefald et al., 2012). رویکرد دوم: برای درگیر شدن در کار سه مؤلفه وجود دارد که عبارت‌اند از نشاط، فداکاری و جذب کار شدن (Ruuhaar et al., 2013). نشاط و یا رفاه ذهنی تحت تأثیر شخصیت و خلق‌وخو و همچنین تحت تأثیر عواملی چون استراتژی‌های هدف‌گذاری قرار دارد. در تحقیقات بیان شده است که علاوه بر صفات فردی برخی از افراد موقعیت‌های بیرونی و پذیرش استراتژی‌هایی که تأثیر مثبت بر آن‌ها دارند را محرک سازنده نشاط خویش اعلام داشتند (Lemay et al., 2019). در این زمینه مطالعات قبلی نشان داده است که خوشحالی و منابع روان‌شناختی ارتباط متقابل و کلیدی با یکدیگر دارند (Tian et al., 2015). در فرهنگ‌های فردی، افراد بیشتر احتمال دارد نشاط را از لحاظ دستیابی به موفقیت، رسیدن به احساس استقلال و بیان حالت‌های باطنی یا ارزش‌های خود تعریف کنند و اعتقادات فرهنگی و ارزش‌های شکل‌گرفته افراد نشان‌دهنده دیدگاه مختلف مردم در مورد نشاط در شرایط مختلف اجتماعی فرهنگی می‌باشند (Datu et al., 2017). همچنین، در فرهنگ‌های جمع‌گرایانه افراد زمانی که اهداف زندگی آن‌ها به یکدیگر وابسته است و تمایل به حفظ روابط هماهنگ دارند نشاط بیشتر می‌باشد (Uchida & Ogihara, 2012). در این باره اقتصاددانان نیز در نتیجه تجزیه و تحلیل آماری خود نشان دادند که با بهبودی وضعیت بیکاری و درآمدی کارمندان بعد از دوره رکود شکاف نشاط به وجود آمده همچنان پابرجاست و با رونق اقتصادی بهبودی زیادی حاصل نگشته است و عدم خوشحالی کشورهایی که در حال پیشرفت و تحول هستند ناشناخته مانده است (Guriev & melnikov, 2017). در این خصوص، ادبیات اقتصادی سه مکانیسم مؤثر بر نشاط را تعیین نموده است اولین سازوکار که به‌عنوان «زخم» شناخته می‌شود، بر گرفته از تجربه نامطلوب فرد از گذشته می‌باشد با وجود اینکه حتی آن تجربه دیگر تکرار نگردد، دومین مکانیسم مربوط به مکانیسم سازگاری می‌باشد که افراد خود را با شرایط سازگار می‌کنند و مکانیسم سوم مقایسه اجتماعی می‌باشد که افراد خود را با دیگران و یا گروه‌های داخل و خارج از کشور مقایسه می‌کنند (Norton et al., 2018). از این رو، با

بررسی‌های به‌عمل‌آمده می‌توان گفت که موضوع نشاط نقش مهمی در زمینه علمی بازی می‌کند. افراد با سطح بالای نشاط احتمالاً سطوح بالایی از مشاغل دانشگاهی دارند (Heffner & Antaramian, 2016; King et al., 2016). همچنین، از انگیزه ذاتی (Low et al., 2016)، خودکارآمدی علمی (Villavicencio & Bernardo, 2016) خودتنظیمی علمی (Villavicencio & Bernardo, 2016) و موفقیت علمی برخوردار می‌باشند (Nickerson et al., 2011; Heffner & Antaramian, 2016). تحقیقات نشان می‌دهد افراد شاد در سازمان‌ها برای کمک به دیگران تمایل بیشتری از خود نشان می‌دهند و افراد شاد بهتر می‌توانند نظرات خود را به دیگران منتقل کنند و این امر به بهبود ارتباطات منجر می‌شود (Zarei Matin, 2009). پاتر و همکاران^۱ (2013) قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های نشاط را حالت روانی افراد، مذهب و روابط اجتماعی بیان داشتند. به اعتقاد بسیاری از روان‌شناسان مهم‌ترین عاملی که می‌تواند عواملی بحران‌زای زندگی را کنترل کند و زمینه نشاط و احساس عزت‌نفس را در انسان به‌وجود آورد چیزی جزء معنویت و اعمال رفتار معنوی نیست. پس باید برای کسب نشاط بیشتر و مصونیت از اضطراب و افسردگی به سوی دین و مذهب روی آوریم. باورهای مذهبی و معنوی در کاهش استرس‌های زندگی روزمره نقش مهمی دارند، بین معنویت و رضایت و هدفمندی و شادکامی رابطه مثبت وجود دارد. پایبندی به فرایض اسلامی، نقش پیشگیری‌کننده و کاهش‌دهنده در بسیاری از اختلالات روانی مانند: اضطراب، افسردگی، خودکشی و غیره دارد (Dehghani et al., 2015). برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و با نشاط و به‌طور کلی، جهت افزایش عواطف مثبت نیازمند راهکارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی، جامعه و زندگی افراد را از خودگی نجات دهد. به تجربه ثابت شده است شادی و نشاط، ماده اولیه تغییر جامعه و تحول و تکامل درونی انسان‌هاست. در جامعه خوشحال و خرسند، تولید بهتر، اشتغال بیشتر و اقتصاد سالم‌تر خواهد بود. بدون شک در چنین محیطی امنیت اجتماعی و فردی راحت‌تر به دست می‌آید. جامعه زنده و پویا جامعه‌ای است که عناصری شادی‌آفرین در آن فراوان باشد در محیط شاد، ذهن انسان پویا، زبانش گویا و استعدادش شکوفا می‌شود (Sayadifar & Doosti, 2007) در این خصوص، می‌توان گفت که امروزه در همه نهادها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی نظیر دانشگاه‌ها و نهادهای آموزشی - پژوهشی اولویت و دغدغه خاطر مدیران و اعضای سازمان جذب، نگهداری و آموزش نیروی انسانی و توجه به این عامل مهم و تأثیرگذار در روند فعالیت‌های سازمانی است و از طرفی، بقاء و دوام هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. سازمان می‌تواند بر افزایش یا کاهش نشاط و سلامت فیزیکی، روانی و هیجانی نیروهای خود و همچنین بر میزان غیبت و تغییر آن‌ها تأثیرگذار باشد (Bretones & Gonzalez, 2011). با توجه به دیدگاه امام خمینی (ره) دانشگاه آنقدر اهمیت دارد که اگر نقش واقعی خود را نداشته باشد، همه چیز مملکت از دست خواهد رفت. ایشان در جمله‌ای این اهمیت را گوشزد کرده‌اند: «اگر دانشگاه را ما سست بگیریم و از دست برود، همه چیزمان از دستمان رفته است». بنابراین، دانشگاه هم منشأ اصلاح کشور است و بسته به اینکه دانشگاه‌ها، استادان و دانشجویان چه جهت‌گیری‌های داشته باشند، ثمرات آن نیز مشخص خواهد شد (Zarei Matin, 2009). با توجه به اینکه نیروی انسانی دانشگاه در محیطی کار می‌کنند که در آن تربیت و آموزش افراد جامعه از اهم مسائل

1. Paez et al.

می‌باشد، بنابراین شادکام بودن آن‌ها و داشتن یک روحیه شاد مبتنی بر ارزش‌های اسلامی می‌تواند در امر تأمین این نیاز جامعه (آموزش و پرورش) کمک کند. وقتی افراد در محیط کار خود احساس شادکامی کنند، نه تنها خود فرد احساس بهزیستی خر سندی و امید به آینده دارد، بلکه سبب می‌شود سازمان نیز سود ببرد، به همین دلیل تحقیق حاضر به دنبال آن است که طراحی الگو نشاط سازمانی بر اساس مؤلفه‌های ارزش‌های اسلامی محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه می‌باشد؟

۲. مبانی نظری

شادی و نشاط

شادی و نشاط و عوامل نشاط‌انگیز لازمه یک زندگی موفق است. در زندگی انسان، هم غم و هم شادی، هر دو از نیازهای روح هستند و باید هر کدام به مقدار لازم وجود داشته باشد؛ زیرا اگر سرا سر زندگی انسان، مملو از غم و ناراحتی باشد، روح انسان فرسوده و آسیب‌سختی می‌بیند. بعضی تصور می‌کنند که زندگی فقط شادی است درحالی‌که حزن و غم نیز لازمه زندگی می‌باشد و بعضی نیز فکر می‌کنند زندگی، فقط غم، درد و مصیبت است، درحالی‌که انسان به شادی و نشاط هم نیاز دارد. افراط و تفریط در غم و شادی، نشانه نوعی بیماری روحی است و تعادل در غم و شادی، نشانه سلامت روح است. نشاط سازمانی مفهومی نوظهور در عرصه مدیریت رفتار سازمانی است. این مفهوم برای واقعیت بنیادین تکیه دارد که محیط کاری شاد، سبب تشویق کارکنان شده و تأثیری مثبت بر روی نگرش و بهره‌وری آن‌ها دارد (Samani et al., 2016). جامع‌ترین معنایی که می‌توان برای شادی و نشاط بیان کرد، تعریف وینهون (1988) می‌باشد: شادمانی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت زندگی اطلاق می‌شود و به عبارت دیگر، شادمانی به این معناست که فرد چقدر زندگی خود را دوست دارد (Veenhoven, 1988). نشاط از زاویه‌های گوناگون تعریف و تشریح شده است به نظر اندی شمنندان، ضرورت و نیاز اساسی انسان به شمار می‌آید. البته در بسیاری از موارد، شادی و نشاط به یک معنا به کار رفته‌اند. دانشمندان نیز از شادی تعریفی بیان کرده‌اند که بیشتر به مفهوم نشاط نزدیک است. بی‌شک، اساس جهان هستی و پدیده‌های آن به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که در آدمی نشاط ایجاد می‌کنند. از آنجاکه نشاط، ناکامی و ناامیدی، ترس و نگرانی را از آدمی دور می‌سازد، محققان به ایجاد و تثبیت آن در انسان، سفارش‌های فراوان کرده‌اند، نشاط همان حالت روحی و درونی است که یک فرد نسبت به اطراف خود دارد و سبب می‌شود زندگی‌اش را با لذت پیگیری کند (Bakhshayesh et al., 2011).

نقش ارزش‌های اسلامی در زندگی

ارزش‌ها مجموعه دیدگاه‌هایی هستند که بین نیک و بد، مطلوب و نامطلوب تفاوت قائل می‌شوند و بر انتخاب و دستیابی به اهداف، راهبردها و ارزیابی نتایج مثبت و منفی آن‌ها مؤثرند (Gluc & Jach, 1992). از سویی می‌توان ارزش‌ها را ضوابط اخلاقی، مرامی و بایدهایی دانست که در هر گروه اجتماعی مؤثر بوده و با شدت و ضعف رفتار گروه و اعضایش، یعنی آنچه را که آن‌ها انجام داده یا فرو می‌گذارند، شکل گرفته و برای گروه وحدت درونی ایجاد می‌کند (Babaei, 1993). به‌عنوان مثال نظام ارزشی

ایرانی اسلامی، مجموعه‌ای ده ارزشی را شامل می‌شود: ارزش‌های فردی، ارزش‌های خانوادگی، ارزش‌های اقتصادی، ارزش‌های سیاسی، ارزش‌های اجتماعی، ارزش‌های هنری، ارزش‌های علمی و ارزش‌های دینی (Lotfabadi, 2004).

بنابراین، برای پیاده‌سازی و استقرار نشاط سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی شمال ایران با توجه به فرهنگ بومی و اسلامی در منطقه وجود و تأثیر ارزش‌های اسلامی و تبیین نشاط سازمانی بر اساس آن از اهمیت خاصی برخوردار است. ارزش‌های اسلامی محیط کار را می‌توان از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر فرد دانست؛ چرا که این مفاهیم اثرات روحی و روانی بسیاری بر فرد در محیط کار می‌گذارد. مفاهیم مربوط به این که چه چیزی در ست و چه چیزی نادر ست است، چه چیزی باید وجود داشته باشد و رخ دهد، این ارزش‌ها ناشی از نیروهای فوق طبیعی تلقی می‌شوند. به عبارت دیگر ارزش‌های اسلامی، به آن ارزش‌هایی گفته می‌شود که معنویت را از طریق دین مبین اسلام وارد حیات بشر می‌سازند و دارای تقدس‌اند. ارزش‌های اسلامی در زندگی بشر بسیار متنوع و اکثریت قوانین یک زندگی تضمین‌کننده سعادت بشری را دربر می‌گیرد و در زمینه مدیریت اسلامی ارزش‌های فردی عبارت‌اند از تقوا، سعه صدر، حسن خلق، توکل، تواضع، انتقادپذیری، قاطعیت، تشویق و تنبیه (Nasiri, 2013)، که در ادامه این بخش به توضیح خلاصه هر کدام می‌پردازیم.

معرفی انواع ارزش‌های فردی در زندگی

معرفی عامل	تشریح عامل‌های اساسی
سعه‌صدر داشتن	فردی دارای سعه‌صدر است که اندیشه‌های بشردوستانه و در مسیر کمال انسان داشته باشد و دارای روحیه‌ای گشاده، و صبور باشد و فردی و واقع‌نگر و به‌دور از قضاوت‌های عجولانه باشد.
باتقوا بودن	فرد باتقوا به فردی گفته می‌شود که طرفدار حق و حقیقت باشد، نسبت به انجام درست امور خلوص نیت داشته باشد، از کارها و کسب درآمد حرام دوری بکند، در شرایط تخلف بتواند بر خود مسلط باشد و کار خلاف شرع و حرام انجام ندهد، و از خدای خود ترس داشته باشد و از دروغ‌گویی بپرهیزد.
سعه‌صدر داشتن	فردی دارای سعه‌صدر است که اندیشه‌های بشردوستانه و در مسیر کمال انسان داشته باشد و دارای روحیه‌ای گشاده، و صبور باشد و فردی واقع‌نگر و به‌دور از قضاوت‌های عجولانه باشد.
حسن خلق داشتن	حسن خلق داشتن یعنی عصبانیت و خشم خود را در امور مختلف کنترل کردن، و فردی خوش‌اخلاق و خوش‌برخورد بودن.
توکل داشتن	یعنی همراه با تلاش و کوشش به موفقیت خود بر اساس اراده‌ی الهی ایمان داشته باشد و خداوند را وکیل کار و رفتار خود قرار دهد.
متواضع بودن	افراد متواضع به کسانی گفته می‌شود که با زبردستان خود فروتن و صمیمی باشند و به نظرات دیگران احترام قائل شوند و در مواقع لزوم با آن‌ها درد دل بکنند و از تکبر دوری کنند.
انتقادپذیر بودن	فرد انتقادپذیر به کسی گفته می‌شود که به نظرات دیگران توجه کند، از پیشنهادات دیگران استقبال و به انتقادات توجه بکند، و دیگران را به انتقادپذیری و انتقادگری و فریضه به امر به معروف و نهی از منکر، تشویق، و به حریم خصوصی دیگران در زمان نقد توجه بکند.
قاطعیت داشتن	قاطعیت داشتن در امور سازمانی یعنی فرد در برابر تصمیمات گرفته‌شده، پیگری امور سازمانی، اصلاح الگوی مصرف در سازمان و جلب رضایت ارباب‌رجوع قاطع باشد و تقاضاهای غیرمنطقی دیگران را به‌طور جدی رد کند، از حق خود در برابر زیاده‌خواهی دیگران بایستد، و با مخالفت‌های نامعقول دیگران درست و منطقی برخورد کند.

توجه مدیران به یعنی اینکه مدیر میزان توییح کارکنان کارشکن را متناسب در نظر بگیرد، به کارکنان موفق توجه تشویق و تنبیه ویژه شود و مورد تشویق قرار بگیرند، بین کارکنان تلاش گر و غیرتلاش گر تمایز قائل شود.

با توجه به تأثیر شادی و نشاط در محیط کاری دانشگاه بر سطح رضایت و عملکرد دانشگاهیان و سطح خدمت‌رسانی آن‌ها به جامعه، توجه به مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده شادی و نشاط و سلامت سازمان و تقویت آن در محیط کاری دانشگاهیان اهمیت بسیاری دارد؛ زیرا با سلامت دانشگاهیان سلامت جامعه کشور تضمین می‌شود و می‌توان از بهره‌وری، و کارایی لازم در خدمت‌رسانی برخوردار شد. از سال ۱۹۶۰ پژوهش‌های مربوط به شادکامی افزایش یافته است و سازمان‌های مختلفی به بررسی شادمانی پرداخته‌اند.

پیشینه پژوهش

ماهپالان^۱ (2019) در پژوهشی با عنوان «معنویت در محیط کار و نشاط ذهنی در بین معلمان دبیرستانی» بیان داشت معنویت و سلامت دو ساختاری هستند که مربوط به سطوح بهینه عملکرد انسان است. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه ساختاری از معلمان دبیرستانی که با مدارس دولتی در منطقه جنوبی هند کار می‌کردند جمع‌آوری شد. نتایج حاکی از ارتباط معنادار بین معنویت در محل کار، نشاط ذهنی و قدردانی است. قدردانی نیز به‌عنوان یک تعدیل‌کننده مهم مشاهده شد، که تأثیر مثبتی در رابطه معنویت و نشاط در محیط کار داشت.

سالاس — والینا^۲ و همکاران (2018) در پژوهشی به بررسی نشاط در محیط کار در زمینه‌های دانش‌محور پرداختند. این تحقیق با بررسی تجربی و زمینه‌ای ۵۸ آیتم در زمینه نشاط در محیط کار را شنا سایی کرد و از بین آن‌ها با توجه به نظر خبرگان ۱۴ آیتم عملکرد، اثربخشی، اشتباه، تلاش کاری، انطباق و عواقب صبوری در قالب طبقه رفتارهای درون نقش و ۱۷ آیتم رفتار شهروندی، تمایل به ترک، رفتار آوای مدیران، رفتار کارکنان، اشتراک دانش، استفاده از فناوری اطلاعات، پردازش کمتر اطلاعات، رفتار پیشگیرانه و فضیلت مدنی در طبقه رفتارهای فرانقشی دسته‌بندی شدند.

خسروجردی^۳ و همکاران (2018) در پژوهشی به بررسی عوامل تعیین‌کننده نشاط در بین پرستاران پرداختند. این تحقیق بر روی ۶۲۰ پرستار در ۵ بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کاشان انجام شد. پیش‌بینی‌کننده‌های مهم خوشبختی شامل رضایت از سلامت روان، حقوق ماهانه، رضایت از حقوق، کیفیت زندگی، بخش فعلی بیمارستان، طول مدت کار در بخش فعلی، شیفت کاری، سن، رضایت شغلی و رضایت از رفتار پزشکان گزارش شد.

هوانگ^۴ (2016) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که عوامل مؤثر بر نشاط در محیط کار عبارت‌اند از ایجاد محیط کاری دل‌پذیر، ترویج سازمان باز و تیم و مدیریت خوب و سازماندهی خوب برای کار. با توجه به قابلیت اطمینان خود گزارش‌دهی، این مطالعه نشان می‌دهد که ابزار ارزیابی جامع که توسط

1. Mahipalan
2. Salas-Vallina
3. Khosrojerdi
4. Huang

نشاط سازمانی و بنیاد اقتصادی جدید طراحی شده است، می‌تواند ارزیابی شادی شایسته‌تر را ارائه دهد. دو عامل کلیدی، یعنی چشم‌اندازهای حرفه‌ای و آزادبودن برای خود، می‌تواند به افزایش اعتماد به نفس نشاط در محل کار کمک کند.

ملک و همکاران (2018) در پژوهشی به بررسی نقش اخلاق اسلامی کار در نشاط سازمانی و تأثیر آن بر درگیری شغلی کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان گلستان پرداختند. به‌طور کلی نتایج تحقیق حاکی از آن است که اخلاق اسلامی کار، نقش مثبت و پیش‌بینی‌کننده‌ای بر نشاط سازمانی دارد و همچنین این ۲ متغیر، درگیری شغلی را به‌طور سازنده‌ای کاهش می‌دهند.

هادیان و رحمانزاده (2018) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران پرداختند. تحقیق به لحاظ تکنیک انجام از نوع کمی بوده و به لحاظ کارکرد نیز در زمره تحقیقات کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۷۹۳ نفر، حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۴۶ نفر و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. یافته‌ها نشان داد ضریب همبستگی (ضریب توافقی) بین عوامل جمعیت‌شناختی و تقویت میزان نشاط کارکنان سازمان با رقم $45/45\%$ مؤید تأثیرگذاری عوامل جمعیت‌شناختی بر تقویت میزان نشاط کارکنان می‌باشد؛ در بررسی رابطه عوامل فردی و تقویت میزان نشاط کارکنان با زیرمؤلفه‌های باورها و اعتقادات، مثبت‌اندیشی و سلامت روان و کانون کنترل، آمار ناشی از تجزیه و تحلیل پرسش‌نامه‌ها نیز ضریب همبستگی را با شدت $94/54\%$ مورد تأیید قرار داد؛ به‌علاوه در رابطه با عوامل سازمانی نیز نتایج آمار پرسش‌نامه با شدت همبستگی $66/54\%$ برای نتیجه صحه می‌گذارد.

مقیمی (2017) در پژوهشی به بررسی تأثیر شادی سازمانی بر بهبود فعالیت کارکنان و نقش آن در پویایی یک جامعه پرداخت. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که نشاط و سلامت روانی کارکنان بر بهبود فعالیت آنان در یک سازمان تأثیر به‌سزایی دارد و سبب شادی و نشاط در خانواده می‌شود که بالتبع این شادی و نشاط سبب بروز پویایی در جامعه می‌شود.

محمد نژاد بیدخت (2016) در پژوهشی به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر نشاط سازمانی پرداخت. این تحقیق برحسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی — همبستگی بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های کیفیت زندگی کاری و نشاط سازمانی استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دیوان محاسبات کشور به تعداد ۲۸۰ نفر بودند. نتایج نشان داد که به‌طور کلی بین کیفیت زندگی کاری با نشاط سازمانی رابطه وجود دارد و همچنین به‌طور کلی بین پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمنی و بهداشتی، تأمین فرصت و رشد و امنیت، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی، یکپارچگی و انسجام کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی با نشاط سازمانی رابطه وجود دارد؛ بنابراین کیفیت زندگی کاری بر نشاط سازمانی تأثیر دارد.

سامانی و همکاران (2016) در پژوهشی به شناسایی ابعاد شادی سازمانی پرداختند. بدین منظور ابتدا، نظر خبرگان حوزه سازمان و مدیریت، از طریق فن دلفی در خصوص شاخص‌های تأثیرگذار بر افزایش سطح نشاط سازمانی اخذ شده و پس از طراحی مدل پیشنهادی، برازش آن با تدوین پرسش‌نامه مورد پیمایش قرار گرفته است. رویکرد این تحقیق آمیخته کمی و کیفی است، لذا نمونه تحقیق در بخش کیفی ۱۵ تن از خبرگان و در بخش کمی شامل تعداد ۱۸۰ تن از کارکنان سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران بوده است که با روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. نتایج نشان داد که عواملی

همچون: جلب رضایت کارکنان، توجه به رعایت عدالت در سازمان، تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکردی شادی افزایی و پویایی، افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان، به کارگیری ساختاری منعطف، افزایش سطح امنیت شغلی و سلامت جسمی و روحی کارکنان و تلاش برای ارتقای شایستگی‌های کارکنان، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهبود سطح نشاط سازمانی هستند.

۳. روش‌شناسی

هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی نشاط سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی می‌باشد از این رو از لحاظ هدف کاربردی — توسعه‌ای، از منظر ماهیت اکتشافی، از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی — پیمایشی (پرسش‌نامه با طیف لیکرت و مصاحبه) با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی، تیم مشارکت‌کننده شامل: خبرگان دانشگاهی بوده که در خصوص موضوع تحقیق حاضر دارای تألیفات، مقالات و فعالیت‌های پژوهشی مرتبط بودند. جامعه آماری پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی شمال کشور است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده که برای جمع‌آوری داده‌ها از توزیع ۳۷۰ پرسش‌نامه (ارزش‌های اسلامی و نشاط سازمانی) بهره گرفته شده است که ابتدا روایی محتوی و مفهومی پرسش‌نامه توسط ۳۰ نفر از خبرگان مورد بررسی و از روش نسبت اعتبار^۱ مورد تأیید نهایی قرار گرفته است. البته در مرحله اول برای ارزیابی و غربال‌گری پرسش‌نامه و مدل مفهومی اولیه از نظرات خبرگان و روش دلفی فازی برای دستیابی به اجماع (اشباع) نظرات استفاده شده است. بدین صورت مدل اولیه مورد قضاوت خبرگان قرار گرفت و صحت، دقت، کاربردی بودن و دامنه شمول آن مورد بازبینی قرار گرفت و خبرگان نیز به بررسی مجدد این مؤلفه‌ها پرداختند که در نهایت با توافق آرای گروهی به اصلاح مدل نهایی پرداخته شد.

جدول (۱): مشخصات مشارکت‌کنندگان پژوهش

ردیف	نام استان	تعداد واحد دانشگاهی	تعداد نمونه
۱	گلستان	رؤسا و معاونان	۴۲
		اعضای هیئت‌علمی	۴۵۰
۲	مازندران	رؤسا و معاونان	۴۴
		اعضای هیئت‌علمی	۹۸۰
۳	گیلان	رؤسا و معاونان	۶۸
		اعضای هیئت‌علمی	۱۴۷۸
		جمع کل	۳۰۶۲

همچنین، در مرحله تحلیل داده‌ها از رویکرد تحلیل عاملی تأییدی، برای تأیید سازه‌های نظری مدل استفاده شده است. برای تأیید پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. لذا، با عنایت به این موضوع که مقدار ضریب پایایی برای پرسش‌نامه‌های پژوهش حاضر بالاتر از ۰/۷۰ می‌باشد لذا پایایی پرسش‌نامه در حد مناسب اندازه‌گیری شده است. در نهایت، تجزیه و تحلیل اطلاعات در بخش کیفی از روش تحلیل

محتوا و در بخش کمی هم از روش تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در سطح اطمینان ۹۵ درصد با استفاده از بسته آماری علوم اجتماعی نسخه (SPSS25) و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

روش دلفی یکی از روش‌های تحقیق کیفی است که از آن به منظور دست‌یابی به اجماع در تصمیم‌گیری‌های گروهی استفاده می‌شود. در این روش هزینه‌ی اجرایی بالا بوده و نظرات کارشناسان از همگرایی کمی برخوردار است و احتمال اینکه سازمان‌دهندگان ایده، نظرهای کارشناسی را حذف کنند وجود دارد. بنابراین، از نظریه‌ی فازی و روش دلفی به منظور رفع مشکلات و بهبود بخشیدن به ابهام‌ها و عدم هماهنگی استفاده شد. ویژگی‌های روش دلفی فازی، پاسخ‌بی‌طرفانه به سوالات، تکرار دفعات ار سال پرسش‌نامه و دریافت بازخورد از آن‌ها، و تجزیه و تحلیل آماری نظرات به صورت گروهی است. در این مرحله عوامل مؤثر متغیرهای ارزش‌های اسلامی و نشاط سازمانی که از جامعیت بیشتری برخوردارند، انتخاب و در قالب پرسش‌نامه مورد قضاوت خبرگان قرار گرفته و بازخورد نظرات جمع‌آوری شد. در این پژوهش از عدد فازی مثلثی برای بررسی نظرات خبرگان و ایجاد روش دلفی فازی استفاده گردید. خبرگان از طریق متغیرهای کلامی از خیلی کم تا خیلی زیاد میزان موافقت خود را ابراز می‌کنند این روش، به تصمیم‌گیرندگان کمک می‌کند تا به نتیجه‌ی بهتری در انتخاب عوامل برسند. برای فازی‌کردن جواب‌های به دست آمده از مقادیر فازی معادل با هر پاسخ بر اساس جدول (۲) استفاده شد. جهت اجرای روش دلفی فازی، مقادیر فازی مثلثی نظرات خبرگان محاسبه و نظرات آن‌ها به مقادیر فازی تبدیل شد و سپس میانگین فازی آن‌ها محاسبه شد و فازی‌بودن کمک می‌کند تا قوانین را بهتر ارزیابی کنیم، اما از آنجاکه مقادیر قطعی به راحتی تفسیر می‌شوند و به تصمیم‌گیری‌های کارآمد کمک می‌کنند خروجی‌های نهایی یک سیستم فازی باید به مقادیر قطعی تبدیل گردند که در این پژوهش مقادیر فازی مثلثی دیدگاه خبرگان بر اساس معادل فازی عبارت کلامی مندرج در جدول (۲) محاسبه شد و میانگین فازی‌زدایی شده در جداول (۳) و (۴) آمده است.

جدول (۲): ارزش‌گذاری شاخص‌ها نسبت به هم

متغیر کلامی	عدد فازی	U	M	L	عدد فازی قطعی شده	میانگین عدد فازی
خیلی کم	(۰، ۰/۲۵، ۰)	۰	۰/۲۵	۰	۰،۰۸۳	
کم	(۰/۵، ۰/۲۵، ۰)	۰	۰/۲۵	۰/۵	۰،۲۱	
متوسط	(۰/۷۵، ۰/۵، ۰/۲۵)	۰/۲۵	۰/۵	۰/۷۵	۰،۴۱	$\mu = \frac{U + M + L}{3}$
زیاد	(۱، ۰/۷۵، ۰/۵)	۰/۵	۰/۷۵	۱	۰،۷۱	
خیلی زیاد	(۱، ۱، ۰/۷۵)	۰/۷۵	۱	۱	۰،۹۲	

جدول (۳): میانگین فازی دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی برای عوامل مؤثر بر ارزش‌های اسلامی محیط کار

عوامل	میانگین فازی مثلثی		
	U	M	L
۱ عزت نفس	۰،۵۷	۰،۸۲	۰،۹۶
۲ تواضع داشتن	۰،۶۰	۰،۸۵	۰،۹۶
۳ مثبت‌اندیشی	۰،۶۳	۰،۸۸	۰،۹۶
۴ صداقت	۰،۵۶	۰،۸۱	۰،۹۶

۵	امانت‌داری	۰,۵۳	۰,۷۸	۰,۹۳	۰,۷۴
۶	شجاعت	۰,۶۲	۰,۸۷	۰,۹۸	۰,۸۲
۷	نظم	۰,۵۷	۰,۸۲	۰,۹۵	۰,۷۸
۸	جدیت و تلاش	۰,۷۱	۰,۹۶	۱,۰۰	۰,۸۹
۹	انعطاف‌پذیری شخصی	۰,۶۸	۰,۹۳	۰,۹۸	۰,۸۷
۱۰	شایستگی	۰,۶۹	۰,۹۴	۱,۰۰	۰,۸۸
۱۱	سعه‌صدر	۰,۶۸	۰,۹۳	۱,۰۰	۰,۸۷
۱۲	آزادی بیان	۰,۶۳	۰,۸۸	۰,۹۸	۰,۸۳
۱۳	تکریم ارباب‌رجوع	۰,۶۶	۰,۹۱	۰,۹۹	۰,۸۵
۱۴	حمایت اجتماعی	۰,۷۰	۰,۹۵	۱,۰۰	۰,۸۸
۱۵	تعامل با همکاران	۰,۷۰	۰,۹۵	۰,۹۹	۰,۸۸
۱۶	انصاف	۰,۶۸	۰,۹۳	۰,۹۹	۰,۸۷
۱۷	سلامت فردی	۰,۷۲	۰,۹۷	۰,۹۹	۰,۸۹
۱۸	حسن خلق	۰,۷۳	۰,۹۸	۱,۰۰	۰,۹۰
۱۹	قانون‌مداری	۰,۷۱	۰,۹۶	۱,۰۰	۰,۸۹
۲۰	امنیت شغلی	۰,۶۷	۰,۹۲	۱,۰۰	۰,۸۹
۲۱	ویژگی شغلی	۰,۵۹	۰,۸۴	۰,۹۴	۰,۷۹
۲۲	جوء مثبت سازمانی	۰,۶۶	۰,۹۱	۱,۰۰	۰,۸۶
۲۳	تعهد داشتن	۰,۷۲	۰,۹۷	۱,۰۰	۰,۸۹
۲۴	مشارکت‌دادن در تصمیم‌گیری	۰,۶۷	۰,۹۲	۰,۹۸	۰,۸۶

جدول (۴): میانگین فازی دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی

مؤلفه‌ها	میانگین فازی مثلثی			میانگین فازی زدایی شده
	U	M	L	
۱ عشق به زندگی و کار	۰,۶۴	۰,۸۹	۰,۹۸	۰,۸۴
۲ دید مثبت به کار	۰,۶۴	۰,۸۹	۰,۹۸	۰,۸۴
۳ ارزشمندی کار	۰,۵۸	۰,۸۳	۰,۹۶	۰,۷۹
۴ رضایت از کار	۰,۶۵	۰,۹۰	۱,۰۰	۰,۸۵
۵ شوخ‌طبع	۰,۶۰	۰,۸۵	۰,۹۸	۰,۸۱
۶ انرژی بیش‌ازحد	۰,۶۱	۰,۸۶	۰,۹۵	۰,۸۱
۷ توانایی انجام کار	۰,۷۱	۰,۹۶	۱,۰۰	۰,۸۹
۸ اثرگذاری بر دیگران	۰,۷۰	۰,۹۵	۱,۰۰	۰,۸۸
۹ ارتباط خوب با دیگران	۰,۶۹	۰,۹۴	۰,۹۹	۰,۸۸
۱۰ انگیزه	۰,۶۶	۰,۹۱	۰,۹۹	۰,۸۵
۱۱ آزادی در محیط کار	۰,۶۴	۰,۸۹	۰,۹۹	۰,۸۴
۱۲ دوستان کاری	۰,۶۳	۰,۸۸	۰,۹۸	۰,۸۳
۱۳ امنیت شغلی	۰,۵۸	۰,۸۳	۰,۹۷	۰,۷۹

۰,۷۸	۰,۹۶	۰,۸۱	۰,۵۶	۱۴ بیان چالش‌ها و ایده‌ها
۰,۸۲	۰,۹۸	۰,۸۶	۰,۶۱	۱۵ اعتماد به مدیر

میانگین قطعی به‌دست‌آمده نشان‌دهنده شدت موافقت خبرگان با هر کدام از مؤلفه‌های مدل مفهومی پژوهش می‌باشد. بنابراین، همه شاخص‌ها و متغیرهای مدل مفهومی تحقیق توسط خبرگان با استفاده از تکنیک دلفی مورد تأیید قرار گرفت.

در ادامه با توجه به تأیید شاخص‌های به‌تهیه پرسش‌نامه اصلی تحقیق و توزیع آن بین خبرگان به تحلیل اکتشافی و دسته‌بندی متغیرهای استخراج‌شده توسط مطالعات کتابخانه‌ای و نظر خبرگان پرداخته می‌شود.

تحلیل عاملی اکتشافی

در این مرحله ابتدا باید اطمینان حاصل گردد که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا نه؟ بنابراین در ابتدا به بررسی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور از روش محاسبه مقدار^۱ (KMO) که مقدار آن همواره بین ۰ تا ۱ در نوسان می‌باشد استفاده شده است. به عبارت دیگر، با استفاده از آزمون بارتلت می‌توان از کفایت نمونه‌گیری اطمینان حاصل کرد. نتایج حاصل که در جدول (۶)، نشان داده شده است، نشانگر مناسب بودن همبستگی‌های موجود بین داده‌ها برای تحلیل عاملی و کفایت نمونه‌گیری است.

جدول (۵): آزمون کایزر مایر اولکین و بارتلت پرسش‌نامه نشاط سازمانی

آزمون کایزر مایر اولکین و بارتلت	
۰,۸۲۱	معیار کفایت حجم نمونه کایزر مایر اولکین
۵۴۲۸,۶۸۹	آماره کای دو
۱۰۵	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری

جدول (۶): آزمون کایزر مایر اولکین و بارتلت ارزش‌های اسلامی محیط کار

آزمون کایزر مایر اولکین و بارتلت	
۰,۸۳۳	معیار کفایت حجم نمونه کایزر مایر اولکین
۱۰۵۲۲,۲۵۶	آماره کای دو
۲۷۶	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری

1. Kaiser Meyer Olkin (KMO)

با توجه به عدد KMO (بزرگ‌تر از ۰/۷) و سطح معنی‌داری، آزمون بار تلت کمتر از ۵ درصد در جداول شماره ۵ و ۶؛ می‌توان گفت که داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است و از شرایط مورد نیاز برخوردار است.

جدول (۷): بررسی اشتراکات اولیه و مقدار استخراجی قبل از چرخش واریانس پرسش‌نامه نشاط سازمانی

استخراجی	اولیه	گویه‌ها
۶۰۰	۱,۰۰۰	عشق به زندگی و کار
۰.۷۲۸	۱,۰۰۰	دید مثبت به کار
۰.۸۵۱	۱,۰۰۰	ارزشمندی کار
۰.۸۴۹	۱,۰۰۰	رضایت از کار
۰.۷۶۵	۱,۰۰۰	شوخ طبع
۰.۸۰۲	۱,۰۰۰	انرژی بیش‌ازحد
۰.۶۹۵	۱,۰۰۰	توانایی انجام کار
۰.۷۲۰	۱,۰۰۰	اثرگذاری بر دیگران
۰.۸۰۳	۱,۰۰۰	ارتباط خوب با دیگران
۰.۸۱۲	۱,۰۰۰	انگیزه
۰.۷۷۹	۱,۰۰۰	آزادی در محیط کار
۰.۷۹۴	۱,۰۰۰	دوستان کاری
۰.۷۷۹	۱,۰۰۰	امنیت شغلی
۰.۷۹۹	۱,۰۰۰	بیان چالش‌ها و ایده‌ها
۰.۶۲۳	۱,۰۰۰	اعتماد به مدیر

جدول (۸): بررسی اشتراکات اولیه و مقدار استخراجی قبل از چرخش واریانس ارزش‌های اسلامی محیط کار

استخراجی	اولیه	گویه‌ها
۰.۷۱۴	۱,۰۰۰	عزت نفس
۰.۷۲۴	۱,۰۰۰	تواضع داشتن
۰.۸۲۷	۱,۰۰۰	سعه صدر
۰.۷۲۸	۱,۰۰۰	مثبت‌اندیشی
۰.۷۴۹	۱,۰۰۰	شایستگی
۰.۴۸۴	۱,۰۰۰	صداقت
۰.۷۱۳	۱,۰۰۰	امانت‌داری
۰.۸۲۵	۱,۰۰۰	شجاعت
۰.۵۸۲	۱,۰۰۰	نظم
۰.۸۶۲	۱,۰۰۰	آزادی بیان
۰.۷۸۳	۱,۰۰۰	جدیت و تلاش
۰.۶۳۷	۱,۰۰۰	تکریم ارباب رجوع
۰.۷۰۴	۱,۰۰۰	قانون‌مدار

۱,۰۰۰	۰.۶۶۹	سلامت فردی
۱,۰۰۰	۰.۷۰۷	انعطاف پذیری شخصی
۱,۰۰۰	۰.۷۳۶	تعهد داشتن
۱,۰۰۰	۰.۶۴۸	مشارکت دادن در تصمیم گیری
۱,۰۰۰	۰.۷۳۴	حسن خلق
۱,۰۰۰	۰.۶۹۲	انصاف
۱,۰۰۰	۰.۷۸۵	امنیت شغلی
۱,۰۰۰	۰.۷۲۰	حمایت اجتماعی
۱,۰۰۰	۰.۷۳۴	ویژگی شغلی
۱,۰۰۰	۰.۶۶۶	جوء مثبت سازمانی
۱,۰۰۰	۰.۷۸۱	تعامل با همکاران

جدول (۷) و (۸) دارای دو ستون اولیه^۱ و استخراجی^۲ می باشند که نشان دهنده اشتراک یک متغیر (گویه) برابر با مربع همبستگی چندگانه (R^2) با عامل ها ست. ستون اول اشتراکات اولیه، اشتراک ها را قبل از استخراج عامل (عامل ها) بیان می کند و تمامی اشتراک های اولیه برابر یک است و هر چه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگ تر باشد (یعنی بزرگ تر از ۰/۵۰) عامل های مورد نظر را بهتر تو صیف (نمایش) می دهند. بنابراین، نشان دهنده مناسب بودن تمامی گویه ها در فرآیند تحلیل عاملی می باشد به علت اینکه عدد اشتراکات گویه ها در جداول (۷) و (۸) از ۰,۵ بیشتر است.

جدول (۹): ماتریس چرخش یافته عاملی مؤلفه های نشاط سازمانی

گویه ها بعد از چرخش	عوامل کاری	احساسات مثبت	علاقه مندی به کار
ارتباط خوب با دیگران	۰.۵۱۹		
انگیزه	۰.۶۳۲		
آزادی در محیط کار	۰.۶۱۵		
دوستان کاری	۰.۸۲۶		
امنیت شغلی	۰.۷۶۵		
بیان چالش ها و ایده ها	۰.۷۵۷		
اعتماد به مدیر	۰.۶۸۲		
ارزشمندی کار	۰.۷۲۹		
شوخ طبع		۰.۷۳۳	
انرژی بیش از حد		۰.۷۲۰	
توانایی انجام کار		۰.۸۰۲	
اثرگذاری بر دیگران		۰.۸۲۰	
عشق به زندگی و کار			۰.۷۵۱

1. Initial

2. Extraction

دید مثبت به کار	۰.۸۳۹
رضایت از کار	۰.۷۴۲

بعد از ۸ بار چرخش عاملی ۳ مؤلفه در ساختار نشاط سازمانی شناسایی شده است و این مؤلفه‌ها تحت عناوین: «عوامل کاری، احساسات مثبت و علاقه‌مندی به کار» نامگذاری شدند.

جدول (۱۰): ماتریس چرخش یافته عاملی ارزش‌های اسلامی محیط کار

گویه‌ها	عامل		
	ارزش‌های فردی	ارزش‌های اجتماعی	ارزش‌های سازمانی
عزت نفس	۰.۷۰۲		
تواضع‌داشتن	۰.۶۳۸		
مثبت‌اندیشی	۰.۸۳۲		
صداقت	۰.۷۷۵		
امانت‌داری	۰.۸۰۲		
شجاعت	۰.۵۷۴		
نظم	۰.۷۰۲		
جدیت و تلاش	۰.۶۹۲		
انعطاف‌پذیری شخصی	۰.۶۱۱		
سعه‌صدر	۰.۷۹۶		
آزادی بیان		۰.۸۸۱	
حمایت اجتماعی		۰.۷۵۸	
تعامل با همکاران		۰.۷۰۱	
انصاف		۰.۶۸۰	
سلامت فردی		۰.۷۶۱	
قانون‌مداری		۰.۷۶۶	
حسن خلق		۰.۶۶۰	
تکریم ارباب‌رجوع	۰.۸۱۹		
امنیت شغلی	۰.۷۵۶		
ویژگی شغلی	۰.۷۷۲		
جوء مثبت سازمانی	۰.۵۶۹		
تعهدداشتن	۰.۶۹۶		
شایستگی	۰.۵۸۸		
مشارکت‌دادن در تصمیم‌گیری	۰.۶۵۵		

بعد از ۵ بار چرخش عاملی مشخص شد که ۳ مؤلفه در ساختار ارزش‌های اسلامی محیط کار وجود دارد و با عناوین ارزش‌های فردی، ارزش‌های اجتماعی، ارزش‌های سازمانی نامگذاری شدند.

بررسی الگو ساختاری روابط بین متغیرهای مدل و برازش آن: برازندگی مدل نشاط سازمانی

در این پژوهش برای بررسی برازش مدل ساختاری از شاخص‌های کای - دو^۱ (χ^2)، ریشه میانگین مربع باقیمانده‌ها (RMSR)^۲، شاخص برازندگی (GFI)^۳، شاخص تعدیل‌شده برازندگی (AGFI)^۴، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)^۵، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)^۶، شاخص تناسب فزاینده (IFI)^۷، شاخص تناسب تطبیقی (CFI)^۸، و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)^۹ استفاده شده است.

جدول (۱۱): شاخص‌های برازش شکل اندازه‌گیری نشاط سازمانی

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار نتیجه
شاخص نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی ^{۱۰} برابر یا کوچک‌تر از ۳	۱,۹۶	مناسب
شاخص برازش تطبیقی ^{۱۱}	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰,۹۸ مناسب
شاخص برازندگی ^{۱۲}	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰,۹۱ مناسب
شاخص تعدیل برازندگی ^{۱۳}	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰,۹۲ مناسب
شاخص نرم‌شده برازندگی ^{۱۴}	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰,۹۴ مناسب
شاخص نرم‌نشده برازندگی ^{۱۵}	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰,۹۸ مناسب
خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب ^{۱۶}	کمتر از ۰,۰۸	مناسب ^{***} ۸

جدول (۱۲): شاخص‌های برازش شکل اندازه‌گیری ارزش‌های اسلامی محیط کار

شاخص برازش	دامنه مورد قبول	مقدار نتیجه
------------	-----------------	-------------

1. Chi-Square
2. Root Mean Square Residual
3. Goodness of Fit Index
4. Adjusted Goodness of Fit Index
5. Normed Fit Index
6. Non-Normed Fit Index
7. Incremental Fit Index
8. Comparative Fit Index
9. Root Mean Square Error of Approximation
10. χ^2/df
11. CFI
12. GFI
13. AGFI
14. NFI
15. NNFI
16. RMSEA

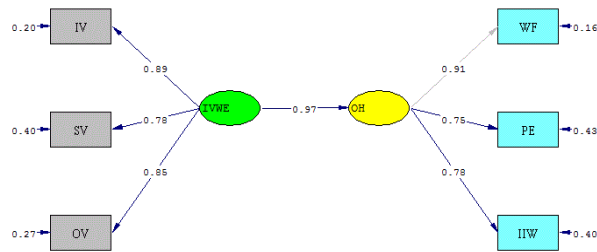
شاخص نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی ^۱	برابر یا کوچک‌تر از ۳/۱,۴۱ مناسب
شاخص برازش تطبیقی ^۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۹۰ مناسب
شاخص برازندگی ^۳	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۳۰ مناسب
شاخص تعدیل برازندگی ^۴	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۱۰ مناسب
شاخص نرم‌شده برازندگی ^۵	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۶۰ مناسب
شاخص نرم‌نشده برازندگی ^۶	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۹۰ مناسب
خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب ^۷	کمتر از ۰,۰۸ ۰,۰۳ ۴ مناسب

همان‌طور که در جدول (۱۱ و ۱۲)، مشاهده می‌شود، تمامی ضرایب برازش در آستانه مورد قبول قرار دارند. در جدول (۱۱) نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی برابر ۱/۹۶ است و در جدول (۱۲) نسبت مجذور کای دو بر درجه آزادی برابر ۱/۴۱ است و همچنین ضرایب NNFI, NFI, AGFI, GFI, CFI همگی بالاتر از ۰/۹ هستند و RMSEA نیز کمتر از ۰/۰۸ می‌باشد.

الگوی ساختاری روابط بین متغیرهای مدل

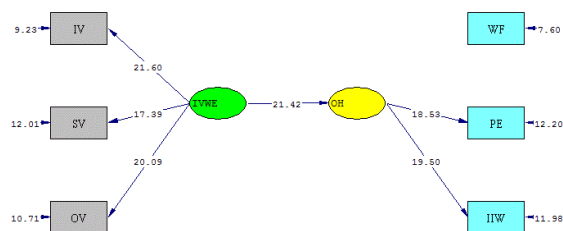
در این مرحله و پس از بررسی و پالایش متغیرها در قالب تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و شکل اندازه‌گیری نوبت به آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر فرض شده در مدل تحقیق و واریانس تشریح شده یا ضریب تبیینی است که به وسیله هر مسیر برآورد می‌شود. در شکل (۱) شکل برازش یافته، برای بررسی این فرضیه آمده است. بر اساس این شکل و همچنین شکل (۲) که مقدار t برای بررسی معنی‌داری این ضرایب آمده است، می‌توان به آزمون مدل ساختاری پرداخت.

1. χ^2/df
2. CFI
3. GFI
4. AGFI
5. NFI
6. NNFI
7. RMSEA



Chi-Square=12.77, df=7, P-value=0.07781, RMSEA=0.047

شکل (۱): مدل ساختاری برازش یافته بررسی روابط بین متغیرهای اصلی (در حالت تخمین استاندارد)

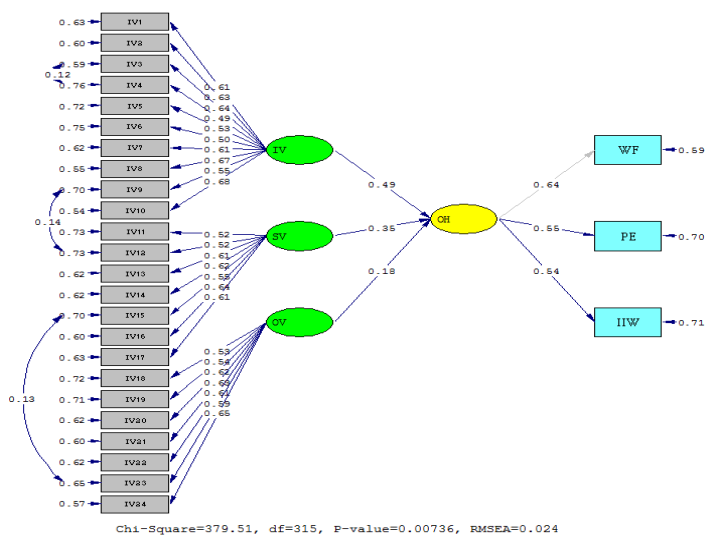


Chi-Square=12.77, df=7, P-value=0.07781, RMSEA=0.047

شکل (۲): مدل ساختاری برازش یافته بررسی روابط بین متغیرها (در حالت معنی داری t)

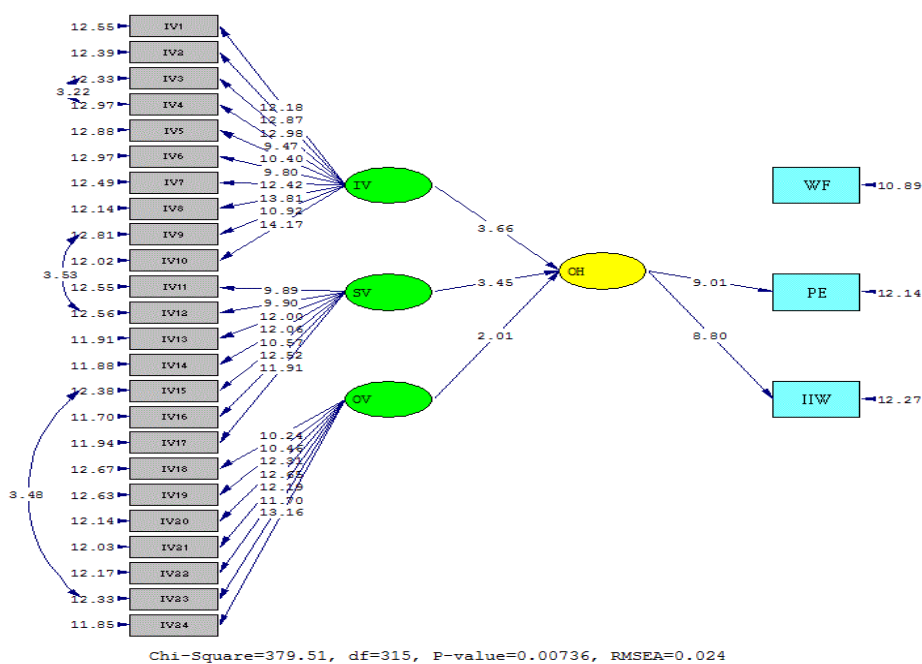
جدول (۱۳): شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص	مقدار
χ^2	۱۲٫۸۲
df	۷
P-value	۰٫۰۷۷۸۱
RMSEA	۰٫۰۴۷



Chi-Square=379.51, df=315, P-value=0.00736, RMSEA=0.024

شکل (۳): مدل ساختاری برازش یافته بین مؤلفه‌های ارزش‌های اسلامی و نشاط سازمانی (در حالت تخمین استاندارد)



شکل (۴): مدل ساختاری برازش یافته بین مؤلفه‌های ارزش‌های اسلامی و نشاط سازمانی (در حالت معنی‌داری t)

جدول (۱۴): شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص برازش	$\frac{\chi^2}{df}$	CFI	GFI	NFI	NNFI	RMSEA
مقدار	۱,۲۰	۰,۹۹	۰,۹۳	۰,۹۷	۰,۹۹	۰,۰۲۴

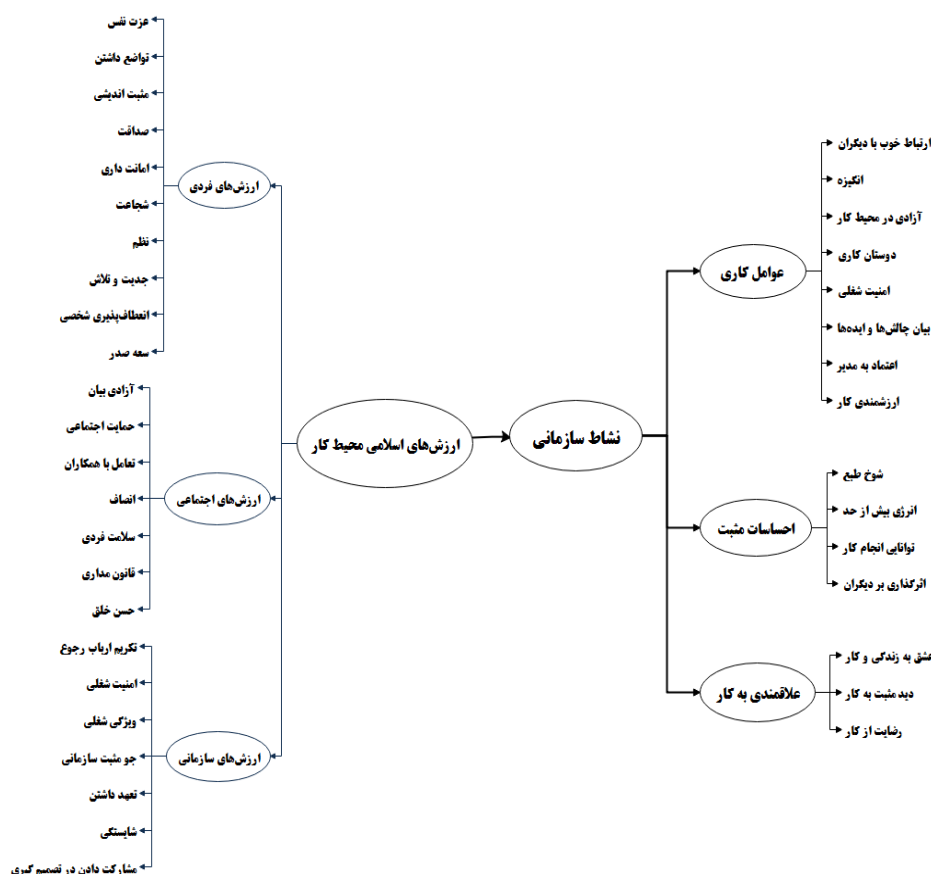
با توجه به اینکه الگوی پیدشهادی پژوهش دارای برازش مناسبی است، بنابراین می‌توان از آن برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده کرد.

جدول (۱۵): تحلیل مسیر رابطه بین سازه‌های تحقیق به منظور آزمون مدل تحقیق

متغیر پیش‌بین (برون‌زا)	متغیر ملاک (درون‌زا)	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه	R ²
ارزش‌های اسلامی محیط کار	نشاط سازمانی	۰,۹۷	۲۱,۴۲	پذیرش	۰,۹۵
ارزش‌های فردی	نشاط سازمانی	۰,۴۹	۳,۶۶	پذیرش	۰,۸۷
ارزش‌های اجتماعی	نشاط سازمانی	۰,۳۵	۳,۴۵	پذیرش	
ارزش‌های سازمانی	نشاط سازمانی	۰,۱۸	۲,۰۱	پذیرش	

به منظور آزمون مدل تحقیق از روش تحلیل مسیر در قالب مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نمودار مسیر را می‌توان و سیله‌ای برای نمایش این مطلب در نظر گرفت که کدامیک از متغیرها موجب تغییراتی در متغیرهای دیگر می‌شود. اگر مدلی که به شکل نمودار مسیر ترسیم می‌شود به کمک شاخص‌های برازندگی مدل تأیید شود، از آن نمودار مسیر می‌توان برای آزمون فرضیات در مورد وجود رابطه بین متغیرهای موجود در نمودار مسیر استفاده کرد. در جدول ۱۵ نتایج حاصل از آزمون مدل و روابط علی بین متغیرهای تحقیق نشان داده شده است. به این ترتیب، با توجه به برازش مناسب مدل ساختاری، نتایج جدول (۱۵)، و همچنین شکل (۵) می‌توان الگوی ساختاری روابط بین متغیرهای مدل را به شرح زیر بیان کرد:

- ۱- متغیر ارزش‌های اسلامی محیط کار با نشاط سازمانی با ضریب ۰,۹۷ با داشتن آماره تی بالاتر از مقدار استاندارد ۱,۹۶، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.
- ۲- متغیر ارزش‌های فردی با ضریب ۰,۴۹، ارزش‌های اجتماعی با ضریب ۰,۳۵ و ارزش‌های سازمانی با ضریب ۰,۱۸ با داشتن آماره تی بالاتر از مقدار استاندارد ۱,۹۶، رابطه مثبت و معنی‌داری با متغیر نشاط سازمانی دارند. مدل نهایی تحقیق از ۴ سازه اصلی تشکیل شده است که هر سازه نیز نشان‌گرهای مخصوص به خود را دارد. این مدل پس از آزمون با روش مدل معادلات ساختاری و تأیید تناسب آن با وضعیت موجود در جامعه مورد مطالعه به عنوان یک مدل بومی تأیید و پذیرفته شد. با این روش، روابط مستقیم هر یک از سازه‌ها و مجموع کلی آن‌ها بر متغیرهای ملاک تعیین شد. در این مدل متغیر ارزش‌های اسلامی محیط کار ۹۵ درصد و مؤلفه‌های آن ۸۷ درصد از تغییرات نشاط سازمانی را پیش‌بینی می‌کند که به وسیله روابط ترسیم شده قابل تبیین هستند، به عبارتی دیگر بر اساس روابط موجود، که به صورت خطی برآورد شده است. با توجه به نتایج به دست آمده توسط مدل معادلات ساختاری، مدل مفهومی تحقیق با صورت زیر ارائه می‌شود:



شکل (۶): ارائه مدل نهایی تحقیق

۵. نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهاد

امروزه پرداختن به موضوع‌های رفتاری در بررسی و تحلیل‌های رفتاری و اخلاقی سازمان‌های مختلف مورد توجه بسیار زیادی قرار گرفته است. در حقیقت می‌توان گفت که 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. بر اساس 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. 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 (Taherian et al., 2014).

از راه‌های اصلی برای ایجاد شادی و نشاط در سازمان‌ها، تقویت ایمان و باورهای دینی و اصلاح نگرش، نسبت به تمام مسائل پیرامون است و لازم به یادآوری است که انسان به شادی واقعی نمی‌رسد مگر با شناخت صحیح نسبت به خداوند، خود و دنیا و در این صورت است که افراد می‌توانند با روحیه شاد، در راه رسیدن به کمال واقعی گام بردارند. افراد در سازمان‌ها که از شادی واقعی برخوردارند، روابط متقابل بین فردی، و اجتماعی همراه با شادی و نشاط واقعی با یکدیگر برقرار نموده و می‌توانند به‌عنوان

سازمانی سالم و متعادل گام بردارند. در این صورت آن‌ها کمترین مشکلات را داشته و هر کدام از افراد، نه تنها با انرژی‌های مثبت و لازم در مسیر تعالی قرار می‌گیرند، بلکه موجبات راهنمایی و سعادت و پیشرفت سایر افراد جامعه را نیز فراهم می‌سازند. البته، تاکنون نظریه‌های متعددی در راستای علت عدم نشاط پیشنهاد شده است، از جمله افزایش نابرابری اقتصادی، کاهش کالاهای عمومی، عدم اطمینان اقتصادی و کاهش ارزش سرمایه انسانی. در حالی که تمام این نظریه‌ها دارای شایستگی هستند، هیچ‌کدام به نظر نمی‌رسد توضیحی کامل ارائه دهند (Norton et al., 2018). با توجه به بحران اقتصادی حاکم بر کشور حفظ روحیه کارکنان در هر سازمانی ضرورت اصلی می‌باشد که متأسفانه مدیران و مسئولان مسیر دستیابی به نشاط را نمی‌دانند؛ زیرا متأسفانه تحقیقات لازم در راستای عوامل زمینه‌سازی نشاط سازمان صورت نگرفته است. بنابراین، محقق با ایجاد آگاهی نسبی از مفهوم نشاط سازمانی، که پایه و اساس بقا و پیشرفت هر سازمان و جامعه‌ای است. و ارزش‌های اسلامی به‌عنوان شاخصی که تمامی جامعه با آن آشنایی دارند و خود را پایبند به آن می‌دانند و همچنین به‌عنوان شاخصی که مهم‌ترین عامل زمینه‌ساز فرهنگی در جامعه ایران می‌باشد به‌عنوان محرک ایجاد نشاط مورد بررسی قرار گرفته است. از این‌رو، در پژوهش حاضر محقق تلاش نموده است تا از روش ترکیبی به ارائه مدل نشاط سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در جامعه آماری، دانشگاه آزاد اسلامی شمال کشور بپردازد. به‌طوری‌که در بخش کیفی خبرگان دانشگاهی و سازمانی به شیوه غیرتصادفی و روش گلوله برفی و در بخش کمی، هم مدیران و معاونان و اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان مشارکت‌کنندگان در پژوهش انتخاب شدند. برای انجام تحلیل‌های کمی شاخص‌های شناسایی شده در مرحله کیفی از طریق تحلیل محتوا با روش دلفی فازی توسط خبرگان تأیید شد و با تحلیل عاملی اکتشافی هم ابعاد ارزش‌های اسلامی و ابعاد نشاط سازمانی تعیین گردید. در نهایت، نتایج این تحقیق نشان می‌دهد مدل مطلوب نشاط سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی تضمین‌کننده نشاط کارکنان در وضعیت‌های مختلف سازمان می‌باشد که می‌توان جهت اجرایی نمودن مدل راهکارهای تدوین کرد از جمله ارائه ارزش‌های فردی کارکنان در کنار ارزش‌های اجتماعی و سازمانی تا کارکنان ارزش‌های سازمانی را هم‌جهت ارزش‌های فردی خود بدانند در این صورت فعالیت‌های کارکنان همراه خواهد بود با احساسات مثبت در فرد (شوخی‌طبع، انرژی بیش‌ازحد، توانایی انجام کار، اثرگذاری بر دیگران) و علاقه‌مندی به کار (عشق به زندگی و کار، دید مثبت به کار، رضایت از کار) و عوامل مرتبط به کار (انگیزه، اعتماد به مدیران، امنیت شغلی، آزادی در محیط کار، بیان چالش‌ها، ارزشمندی در کار) که از مؤلفه‌های نشاط سازمانی در مدل می‌باشد. علاوه بر این نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مشابهی از قبیل موگیلنر (2019)، سالاس — والینا و همکاران (2018)، خسروجردی و همکاران (2018)، هوانگ (2016)، هادیان و رحمانزاده (2018)، مقیمی (2017)، سامانی و همکاران (2016)، محمد نژاد بیدخت (2016)، در زمینه نشاط سازمانی و عوامل ایجاد نشاط در سازمان همخوانی دارد. همچنین، تحقیقات ماهیپالان (2019)، ملک و همکاران (2018) در زمینه معنویت با یافته‌های پژوهش حاضر در یک راستا قرار دارد. با توجه به آنچه بیان شد در مورد هر یک از موضوعات نشاط و معنویت به صورت جداگانه تحقیقات انجام شده است، اما تاکنون پژوهشی که هر دو موضوع را در کنار هم بررسی نماید انجام نشده است. بنابراین، از این منظر پژوهش نو می‌باشد از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر به دلیل جدیدبودن آن کمبود مطالعات پژوهشی در این راستا می‌باشد. و از آنجاکه بخشی از پژوهش موضوع ارزش‌های اسلامی است جامعه مورد بررسی در این زمینه

سوءگیری‌های در تکمیل پرسش‌نامه دارند لذا پیشنهاداتی در دو حوزه سازمانی و تحقیقات آینده مطرح می‌گردد. در حوزه سازمانی جهت بهبود مؤلفه‌های ارزش‌های اسلامی و نشاط سازمانی مدل در سازمان پیشنهاد می‌شود، آموزش عملی مسائل دینی و اسلامی توسط مدرسانی که خود متصف به آن هستند صورت پذیرد و همچنین سلامت روحی افراد در اولویت قرار گیرد و جلسات مذهبی برای نهادینه کردن باورهای دینی در سازمان تشکیل شود همانند برنامه‌های که برای سلامت جسمی کارکنان در سازمان برنامه‌ریزی می‌گردد. ایجاد محیط و فرصتی جهت بحث و بررسی در مورد گویه‌های که از نظر کارکنان سبب شادی آنان در محیط کار از طریق رعایت برخی از ارزش‌ها در سازمان می‌گردد؛ اجرایی نمودن مدل ارائه شده در پژوهش از طریق ایجاد دیدگاه مثبت در مدیران و مشارکت آنان در این امر بدون در نظر گرفتن سطح مدیریتی‌شان؛ زیرا یک مدیر شاد سبب گسترش نشاط در سازمان می‌شود. توجه به ارزیابی احساسات همکاران، برگزاری سمینارهای شغلی در رابطه با نشاط سازمانی، در استخدام و انتصابات علاوه بر توانایی‌ها و مهارت‌های افراد، بر شخصیت و حالات روحی کارکنان توجه گردد تا مشاغل به ایشان واگذار شود که متناسب با روحیاتشان باشد؛ زیرا تطبیق شغل با شاغل نیز سبب افزایش نشاط می‌شود. در حوزه پژوهش‌های آینده می‌توان پیشنهاد داد با توجه به این که تمامی سازمان‌های آموزشی، دولتی و خصوصی با هر اندازه سازمانی خواهند توانست از الگوی ارائه شده در این تحقیق جهت بهبود فضای سازمانی و کاری از طریق ایجاد نشاط که نتیجه آن همکاری میان کارکنان و پیشرفت سریع‌تر سازمان می‌باشد استفاده نمایند محققان علاقه‌مند به تحقیق می‌توانند:

- ارائه تفاوت‌های به کارگیری مدل نشاط سازمانی در ارگان‌های دولتی و خصوصی.
- انجام پژوهش در جهت تکمیل و اصلاح مدل جهت ارتقای نشاط سازمانی.
- ارائه الگو نشاط سازمانی بر اساس عوامل محتوایی، ساختاری و زمینه‌ای.
- سطح‌بندی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی با رویکرد الگوسازی ساختاری تفسیری.

منابع و مأخذ

1. Anderes, Salas – Vallina, & Rafael, Fernandez- Guerrero. (2018); *The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW)*. *Journal of Business Research*.
2. Babaei, A. (1993). *The relationship between human values*. Tehran, Dastan Publications
3. Bakhshaish, A. R. Mortazavi, M. Hairi, M. (2011). A Comparative Study of Happiness from the Perspective of Islam and Psychology, *Quarterly Journal of Culture at Islamic University*, No. 1.
4. Bretones, F. D., & Gonzalez, M. J. (2011). *Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers*. *Soc Indic Res*, 100, 273–285.
5. Datu, J. A. D., King, R. B., & Valdez, J. P. M. (2017). *The academic rewards of socially-oriented happiness: Interdependent happiness promotes academic engagement*. *Journal of School Psychology*, 61, 19-31.
6. Dehghani, E; Nejat, S; Yaseri, M. (2015). "Correlation between spiritual health and happiness in the administrative staff of Semnan University of Medical Sciences" *Religion and Health*, Volume 3, Number 2, pp. 18-9.
7. Gluck, W. F. & Chach, L. R. (1996), Khalili Shurini, Sohrab, *Business Policy and Strategic Management*, Yadavareh Publishing House, Fourth Edition
8. Hadian, Mehdi and Rahmanzadeh, Arvin (2015), "Study of effective factors on organizational vitality in the work environment of the National Library of Iran", *Quarterly Journal of Human Resources Studies* 8 (27) ..
9. Haghgovian, Z., Zareimatin, H., Jandaghi, Gh., Rahmati, M. H. (2016). "Identifying the consequences of employee vitality as one of the factors affecting social capital" *Social Capital Management*, 3 (1), 41-23.
10. Heffner, A. L., & Antaramian, S. P. (2016). *The role of life satisfaction in predicting student engagement and achievement*. *Journal of Happiness Studies*, 17, 1681–1701.
11. Huang, H. (2016) *Workplace Happiness: Organizational Role and the Reliability of Self-Reporting*, Thesis submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College Park, in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science.
12. Innstrand, S.T.; Langballe, E.M.; Falkum, E. (2012). *A longitudinal study of the relationship between work engagement and symptoms of anxiety and depression*. *Stress & Health*, 28(1), 1-10.
13. Jafari, N & Gholam, A. M. (2008). Using the fuzzy Delphi method to determine the tax policies of the country, *Economic Research Quarterly* 8: 91-114.
14. King, R. B., McInerney, D. M., Ganotice, F. A., & Villarosa, J. B. (2015). *Positive affect catalyzes academic engagement*. *Learning and Individual Differences*, 39, 64–72.
15. Lemay, D. J., Doleck, T., & Bazalais, P. (2019). *Do instrumental goal pursuit mediate feelings of envy on Facebook and Happiness or subjective well-being?*. *Computers in Human Behavior*, 91, 186-191.
16. Lotfabadi, H; Nowruzi, V (2004), "Theorizing and Scaling to Measure the Value System to Investigate the Impact of Globalization on the Value System

- of Iranian Adolescent Students, Educational Innovations", Volume 3, Number 7; 33-59.
17. Low, M. B. H., King, R. B., & Caleon, I. S. (2016). *Positive emotions predict students' well-being and academic motivation: The broaden-and-build approach*. In R. B.
 18. Mahipalan, M., (2019). *Workplace Spirituality and Subjective Happiness Among High School Teachers: Gratitude As A Moderator*. *EXPLORE*, 15(2), 107-114. doi:<https://doi.org/10.1016/j.explore.2018.07.002>
 19. Malik, A; Matoufi, A and Farhadi, A (2018), "The role of Islamic work ethic in organizational vitality and its effect on organizational commitment and job involvement of employees of the General Directorate of Islamic Culture and Guidance", 11th International Conference on Psychology and Social Sciences, Tehran, Mehrashargh Conference.
 20. Mason, Rodney(2015), *THE HAPPINESS STUDY, An Employee Review*, 50(4), pp 370.
 21. Moghimi, S. M, (2017), "Determining the Impact of Organizational Happiness on Improving Employee Activity and Its Role in the Dynamics of a Community", The First National Conference on New Thoughts in Business Management, Tehran, University of Science and Culture.
 22. Mohammadnejad Bidokht, Sh, (2016), Investigating the Impact of Quality of Work Life on Organizational Vitality (Case Study: Court of Audit), The First International Conference on Management Cohesion and Economy in Urban Development, Tabriz, Oswego University, Ataturk University, Turkey.
 23. Nasiri, Fakhr al-Sadat; Izadi Moez, Shirin; Fallahi, Ahmad Hossein Shamkhani, Ajdar (2013), "Internalization of Islamic values among students from the perspective of educational educators (a case study of girls' high schools in Hamadan)", *Cultural Engineering in the sixth year of October and November*, No. 57 and 58.
 24. Nelson, D.; Cooper, C. (2007). *Positive organizational behavior: accentuating the positive at work*. First published, Sage Publications Ltd.
 25. Nickerson, C., Diener, E., & Schwarz, N. (2011). *Positive affect and college success*. *Journal of Happiness Studies*, 12, 717-746.
 26. Norton, E. C., Nizalova, O., & Murtazashvili, I. (2018). *Does past unemployment experience explain the transition happiness gap?.* *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 736-753.
 27. Páez, D., Martínez-Sánchez, F., Mendiburo, A., Bobowik, M., & Sevillano, V. (2013). *Affect regulation strategies and perceived emotional adjustment for negative and positive affect: A study on anger, sadness and joy*. *Journal of Positive Psychology*, 8(3), 249-262. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.786751>.
 28. Runhaar, P.; Sanders, K.; Konermann, J. (2013). *Teachers work engagement: Considering interaction with pupils and human resources practices as job resources*. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2017-2030
 29. Samani, A; Watandust, R; Shariati, M & Qahramani, Qh. (2016), "Identifying the dimensions of organizational happiness" studied by the Tehran Municipality Fire and Safety Services Organization, the Second National Conference on Fire and Urban Safety, Tehran, Tehran Municipality Fire and Safety Services Organization.

30. Taherian, H; Feyz, D & Heidar Khani, Z (2014). "Managerial and organizational factors affecting happiness and vitality in universities and their impact on knowledge production".
31. Tian, L., Zhang, L., Huebner, E. S., Zheng, X., & Liu, W. (2015). *The longitudinal relationship between school belonging and subjective well-being in school among elementary school students. Applied Research in Quality of Life Advance online publication 10.1007/s11482-015-9436-5*
32. Uchida, Y., & Ogihara, Y. (2012). Personal or interpersonal construal of happiness: A cultural psychological perspective. *International Journal of Wellbeing, 2, 354–369.*
33. Veenhoven, R. (1988). *The utility of happiness. Social Indicators Research, 20, 254.*
34. Villavicencio, F. T., & Bernardo, A. B. I. (2016). Beyond math anxiety: Positive emotions predict mathematics achievement, self-regulation and self-efficacy. *The Asia-Pacific Education Researcher, 25, 415–422.*
35. Zarei Matin, H. et al. (2009). Identifying the components of cheerfulness in the workplace and assessing the status of these components in the executive organizations of Stanqam. *Journal of Public Management*

Designing and validation of organizational happiness based on Islamic values: Exploratory approach

Maryam Bayani¹, Samereh Shojaei^{2*}, Mahmoud Reza Mostaghimi³, Hossein Didekhani⁴

1. Ph.D student, Public Management, , Faculty of Management, Islamic Azad, University, Aliabad Katoul Branch, Aliabad Katoul, Iran.
2. Department of Public Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch, Aliabad Katoul, Iran. (*corresponding author)
3. Department of Public Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch, Aliabad Katoul, Iran.
4. Department of Industrial Engineering, Faculty of Technical, Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch, Aliabad Katoul, Iran.

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to present a model of organizational vitality based on the components of Islamic values and mixed performance in the Islamic Azad University in the north of the country.

Design/ Methodology/ Approach: In terms of data, the research method was a combination with an exploratory approach. In this regard, in the qualitative part, academic and organizational experts were selected in a non-random manner and snowball method by 30 people. In the quantitative section, both managers, deputies and faculty members were estimated at 3062 people and the sample size from Krejcie and Morgan table was estimated at 342 people. To prevent a decrease in the number and reliability of the questionnaires, a sample of 370 people was determined by stratified random sampling. The identified indicators were confirmed by experts through Delphi-fuzzy content analysis.

Research Findings: In this study, by exploratory factor analysis, it was found that the dimensions of Islamic values include individual, social and organizational values and the dimensions of organizational vitality include work factors, positive emotions and interest in work. The results of structural modeling showed that individual, social and organizational values as precursors of Islamic values affect organizational vitality in Islamic Azad University.

Limitations & Consequences: Since the research has been done in universities in the north of the country, it reduces the generalizability to other provinces. It is suggested that more accurate results be obtained in future research by selecting a larger sample size.

Practical Consequences: Spreading vitality in the organization can help improve the health of the employees of that organization.

Innovation or value of the Article: From a fundamental point of view, the results of this research in the field of organizational behavior management can provide a framework for future studies in the field of organizational vitality and Islamic values of the work environment. Educational, institutions and executive apparatus.

Keywords: Organizational vitality, Islamic values, work factors, positive emotions, interest in work

Paper Type: Scientific-research