



Provide a Three-Dimensional Framework of Organizational Vitality

Mohammadbagher Faghih

Corresponding author: Postdoctoral Researcher, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: mbf13572242@gmail.com

Mohammadali Sarlak

Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.
E-mail: sarlak1@yahoo.com

Abstract

Organizational vitality is very important in achieving the goals of organizations and identifying its various dimensions can help organizations to create and strengthen it. Considering the rationale of the three-dimensional model in the study of phenomena, this study was conducted with the aim of "providing a three-pronged framework for organizational vitality." In this research, the Meta-synthesis method was used to achieve a deep understanding of organizational vitality. First, based on a 4-criteria protocol, articles on organizational vitality and its components were searched; then, by validating the selected articles, 29 were finally used to extract the constructive factors of organizational vitality. And finally, the building blocks of organizational vitality were organized in three dimensions of content, context, and structure. The structural dimensions of organizational vitality included the improvement of work rules and regulations, the improvement of the organizational structure and more flexible structures, the increasing structural mechanisms, the strategic management of human resources, and the high performance and productivity of employees. The content (behavioral) dimensions of organizational vitality were optimistic about the future, extroversion, physical and mental health, trust between managers and employees, conflict management, positive thinking, increasing the level of belonging, employee remembrance, and flexible structural use. Finally, the context dimensions of organizational vitality included the culture of organizational interaction, attempting to change the organizational culture with the approach of happiness, dynamism, and vitality, the fit of employees' culture with the culture of the organization, the culture of flexibility, and adaptation to and interest in work. This framework can be used as a new framework in the three-dimensional framework (context, content, and structure) of organizational vitality after validation and examination in different organizations.

Keywords: Organizational Vitality, Three-Dimensional Framework, Meta-Synthesis Method.

Citation: Faghih, M. B., Sarlak, M. A. (2021). "Provide a Three-Dimensional Framework of Organizational Vitality". *Public Organizations Management*, 9(4), 41-54. (in Persian)

(DOI): 10.30473/IPOM.2021.58723.4373

DOR: 20.1001.1.2322522.1400.9.4.3.1

Quarterly Journal of Public Organizations Management
Vol 9, No 4, (Series 36) Oct-Dec 2021, (41-54)

Received: (2021/Apr/22)

Accepted: (2021/Sep/12)

copyrights

This is an open-access article distributed Under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



ارائه چارچوب سه شاخگی سرزندگی سازمانی

محمدباقر فقیه

*نویسنده مسئول: پژوهشگر پسادکتری، گروه مدیریت، دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: mbf13572242@gmail.com

محمدعلی سرلک

استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

E-mail: sarlak1@yahoo.com

چکیده

سرزندگی سازمانی در تحقق اهداف سازمان‌ها اهمیت بسزایی دارد و شناسایی ابعاد گوناگون آن می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا آن را به وجود آورند و تقویت نمایند. با توجه به منطقی بودن مدل سه شاخگی در بررسی و مطالعه پدیده‌ها، این پژوهش با هدف "ارائه چارچوب سه شاخگی سرزندگی سازمانی" انجام شده است. در این پژوهش، از روش کیفی فراترکیب برای دستیابی به شناخت عمیق پیرامون سرزندگی سازمانی استفاده شده است. ابتدا با مبنا قرار دادن پروتکلی با ۴ معیار به جستجوی مقالات درزمینه سرزندگی سازمانی و عوامل سازنده آن اقدام شده و سپس با روایی‌سنجی مقالات انتخابی، نهایتاً ۲۹ مقاله نهایی شده و نسبت به استخراج عوامل سازنده سرزندگی سازمانی در آن‌ها اقدام شده است و درنهایت به سازمان‌دهی عوامل سازنده سرزندگی سازمانی در سه بعد رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای اقدام شده است. ابعاد ساختاری سرزندگی سازمانی مواردی چون بهبود قوانین و مقررات کاری، بهبود ساختار سازمان و ساختارهای منعطف‌تر، سازوکارهای ساختاری بالنده‌محور، مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد و بهره‌وری بالای کارکنان است. ابعاد محتوایی (رفتاری) سرزندگی سازمانی ابعادی چون خوش‌بینی نسبت به آینده، برون‌گرایی، سلامت جسمی و روانی، اعتماد بین مدیران و کارکنان، مدیریت تعارضات، مثبت‌اندیشی، افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان و به‌کارگیری ساختاری منعطف است و نهایتاً ابعاد زمینه‌ای سرزندگی سازمانی شامل فرهنگ تعامل‌پذیری سازمانی، تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکرد شادی‌افزایی و پویایی، تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان، فرهنگ انعطاف و تطابق و علاقه به کار شناسایی شده‌اند. این چارچوب می‌تواند پس از اعتباریابی و آزمون در میان سازمان‌های مختلف، به‌عنوان یک چارچوب جدید درزمینه چارچوب سه شاخگی (زمینه، محتوا و ساختار) سرزندگی سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: سرزندگی سازمانی، چارچوب سه شاخگی، روش فراترکیب.

استناد: فقیه، محمدباقر و سرلک، محمدعلی (۱۴۰۰). «ارائه چارچوب سه شاخگی سرزندگی سازمانی». مدیریت سازمان‌های دولتی، ۹(۴)، ۴۱-۵۴.

(DOI): 10.30473/IPOM.2021.58723.4373

DOR: 20.1001.1.2322522.1400.9.4.3.1

فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی

دوره ۹، شماره ۴ (پیاپی ۳۶)، پاییز ۱۴۰۰، ۴۱-۵۴

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۰۲/۰۲)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰/۰۶/۲۱)

copyrights

This is an open-access article distributed Under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



مقدمه

یکی از مباحث مهم در روان‌شناسی مثبت‌گرا، مفهوم سرزندگی^۱ است. از حیث فردی، سرزندگی به این معناست که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد. درجه یا میزان شادی و سرزندگی نسبی است و در مقایسه با دیگران کم یا زیاد می‌شود. از بعد روان‌شناختی، افراد وقتی که معنای زندگی را تجربه نمایند، مفهوم آنچه که انجام می‌دهند را به‌خوبی درک خواهند کرد (هیگینز^۲، ۲۰۰۰). در همین راستا سرزندگی سازمانی تابعی از جهت‌گیری شخصی است که شرایط سازمانی و جو محیطی سرزندگی مسیر شغلی روی آن تأثیرگذار است و نشان‌دهنده راه‌هایی است که سازمان می‌تواند شور و علاقه به پیشرفت را در کارکنان خود پرورش دهد (پرایس جونز^۳، ۲۰۱۰) براساس پژوهش‌های انجام شده در زمینه سرزندگی، از نظر ۵۰ درصد مردم، احساس شادکامی و سرزندگی مهم‌ترین مسئله زندگی به شمار می‌رود. از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل متحد، برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی کشورها، متغیرهای سرزندگی، امید به آینده، خشنودی و رضایت‌مندی افراد جامعه نیز به‌عنوان یک متغیر کلیدی در نظر گرفته شده است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۸).

در مفهوم سرزندگی جمعی و سازمانی حداقل سه جزء اساسی عاطفی، اجتماعی و شناختی وجود دارد. جزء عاطفی باعث حالات هیجانی مثبت، جزء اجتماعی منجر به روابط اجتماعی گسترده و مثبت با دیگران و جزء شناختی موجب برخورداری از تفکری می‌شود که وقایع روزمره را با خوش‌بینی تعبیر و تفسیر می‌کند (پرایس جونز، ۲۰۱۰). سرزندگی سازمانی به معنای وجود یک محیط با کیفیت و بهداشتی است که رفاه و تندرستی کارکنان را در پی دارد و عاملی برای بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری است (فیشر^۴، ۲۰۱۰).

در زمینه سازمانی، سرزندگی سازمانی یک مفهوم نوظهور است که به باور پژوهشگران سبب افزایش کیفیت زندگی کاری، عملکرد بهتر، بهبود ارتباطات، رضایت شغلی، افزایش خلاقیت و نگهداشت کارکنان می‌شود. همچنین سرزندگی سازمانی با افزایش میزان عجبین شدن و اشتیاق کاری کارکنان، سبب کاهش

استرس شغلی، احساس خستگی و افسردگی و هیجانات منفی در محل کار می‌گردد (فیشر، ۲۰۱۰). از این‌رو، سرزندگی سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در سلامت یا رشد سازمان تعریف شده است. رشد اقتصادی، فکری و خلاق یک سازمان عوامل تعیین‌کننده اندازه‌گیری سرزندگی سازمانی است (واسکوئر^۵، ۲۰۰۹).

یافته‌های مشابه توسط کارک و کارملی^۶ (۲۰۰۹) نشان داده است درگیر شدن و اشتیاق در کار خلاق، به دست‌یابی به حالات حیاتی بالا کمک می‌کند. سرزندگی سازمانی به بقای سازمانی کمک می‌کند و در سازمان‌هایی که با موفقیت به سهم رقابتی دست یافته‌اند، سرزندگی را به‌عنوان مأموریت جدید خود در نظر گرفته‌اند (لاورد^۷، ۲۰۰۵؛ اسمیت^۸، ۲۰۰۹).

اما نکته مهم آن است که تاکنون به جز تعداد محدودی، پژوهش‌های گسترده‌ای روی سرزندگی سازمانی انجام نشده است و این بدان معنی نیست که پژوهشگران سازمانی نسبت به شادی و سرزندگی کارکنان در محل کار بی‌علاقه هستند، بلکه بدان معناست که تاکنون از روش‌های پژوهش نظام‌مند و دقیق علمی برای توسعه چارچوبی که تمامی عوامل سازنده سرزندگی سازمانی را مورد بررسی و شناخت قرار داده باشند، استفاده بسیار کمی شده است. در بیشتر پژوهش‌های موجود تنها پیامدها (جوری، ۱۳۹۹؛ صادقی و همکاران، ۱۳۹۸؛ احمدی بالادهی و همکاران، ۱۳۹۸؛ لاوروشوا، ۲۰۲۰؛ تامرز و همکاران، ۲۰۱۵؛ یا پیش‌پندهای سرزندگی سازمانی (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸؛ حمیدی و همکاران، ۱۳۹۷؛ حیدری و بیگی، ۱۳۹۶؛ سوگونو و همکاران^۹، ۲۰۲۰؛ تامرز و همکاران، ۲۰۱۸؛ بنیامین و آیلان، ۲۰۱۸) مورد توجه بوده است. این مسئله به‌ویژه با توجه به فرهنگ هر جامعه که روی فرهنگ سازمان‌ها مؤثر است و سبب می‌شود تا ابعاد سازنده سرزندگی سازمانی عوامل مختلفی باشد (زارعی متین و حق‌گویان، ۱۳۹۰)؛ لزوم ارائه چارچوبی برای سرزندگی سازمانی در سازمان‌های هر کشور از جمله ایران را بیشتر نشان می‌دهد. بنابراین، این سؤال بسیار مهم است که چارچوب سرزندگی سازمانی از حیث ابعاد ساختاری؛ ابعاد زمینه‌ای و ابعاد محتوایی کدامند؟

5 Vazqvez

6. Kark & Carmeli

7. Loverde

8. Smith

9. Sujono & et al.

1. Vitality

2. Higgins

3. Pryce-Jones

4. Fisher

سالم برای مدت‌زمان طولانی‌تر، یک فرایند شادابی مداوم لازم است. سرزندگی عملیاتی و فکری، عملکرد نرم و چابک سازمان در فعالیت‌های روزمره و تکامل آن به مناطق نوآورانه و چالش‌برانگیز با حداقل زمان و تلاش را توضیح می‌دهد. مرکز بهره‌وری و خلاقیت هشت ویژگی مهم و موثر برای بقاء سازمانها تعریف کرده است که با وجود آن‌ها، سازمان دارای عملکرد مناسب بوده و برای سالم ماندن به مدت طولانی‌تر و بقاء نیاز به آن عوامل دارد. این هشت عامل بینایی، ارتباطات، تصمیم‌گیری، سازگاری، رهبری، بهره‌وری، یکپارچگی و کیفیت تعریف شده‌اند. این ویژگی‌ها در چهار بعد طبقه‌بندی شده‌اند: انعطاف‌پذیری خودگردانی، کیفیت و آگاهی (بیشواز، ۲۰۱۱).

سرزندگی سازمانی تابعی از جهت‌گیری شخصی ماست که شرایط سازمانی و جو محیطی سرزندگی مسیر شغلی روی آن تأثیرگذار است و نشان‌دهنده راه‌هایی است که سازمان می‌تواند شور و علاقه به پیشرفت را در کارکنان خود پرورش دهد. دو مدل در سرزندگی مسیر شغلی وجود دارد که شامل مدل شناختی و مدل توصیفی است. الگوی توصیفی سرزندگی شغلی برای کاهش استرس در میان کارکنان ارائه می‌شود و موجب افزایش سرزندگی شغلی خواهد شد (سعادت و عابدی، ۱۳۹۰).

بیشواز (۲۰۱۱) برای تعیین کمیت فرهنگ سازمانی، شاخص سرزندگی را ابداع کرده و سرزندگی را نسبت به دو محور مشخص کرده است: سرزندگی استراتژیک و سرزندگی سازمانی. درجه سرزندگی استراتژیک، شامل ده مورد است که به‌عنوان شاخصی مرتبط با عملکرد تجاری شرکت بیان می‌شود و نشان‌دهنده اراده سازمان برای سازگاری با محیط آن است، در حالی که درجه سرزندگی سازمانی دارای پنج مورد نشانگر اعتماد به نفس کارکنان و اثربخشی ارتباط با آن‌ها است. چهار نوع فرهنگ شرکتی دیگر براساس این دو شاخص سرزندگی تعریف شده است. جو دلگرم‌کننده‌ای که باعث می‌شود کارمندان به شغل خود علاقه‌مند شوند و خرد و دانش را به یکدیگر بیاموزد، به سرزندگی سازمانی منجر خواهد شد. تعامل میان افراد یکی از پیش‌نیازهای ایجاد دانش و انتقال در سازمان است. از نظر کامپتون^۳ (۲۰۱۱) مهم‌ترین عامل در سلامت روانی افراد، سرزندگی است. دنیای امروز استرس‌های مختلفی دارد که بسیاری از این استرس‌ها

برای پاسخ به این سؤالات نیاز به توسعه و ارائه چارچوبی است که در آن ابعاد سرزندگی سازمانی مورد اکتشاف و بررسی قرار گیرند. در این پژوهش، این چارچوب با تکیه بر چارچوب سه شاخگی طراحی شده است که یکی از چارچوب‌های مشهور و شناخته شده در حوزه شناسایی ابعاد سازمانی مختلف یک پدیده، یک آسیب یا یک موضوع مهم در سازمان‌هاست. می‌توان گفت تقریباً در هیچ‌یک از پژوهش‌های گفته شده به دسته‌بندی ابعاد به صورت جامع و منسجم در قالب سه دسته رفتاری، زمینه‌ای و ساختاری برای پدیده سرزندگی سازمانی اقدام نشده است و ضرورت دارد تا به بررسی هم‌زمان همه این ابعاد و سازمان‌دهی آن‌ها در سه شاخه گفته شده پرداخته شود. بنابراین، پژوهش حاضر در پی ارائه چارچوب سه شاخگی در مورد سرزندگی سازمانی است.

از حیث کاربردی، در ایران با توجه به نقش سرزندگی فردی-اجتماعی در توسعه پایدار، بند ب ماده ۹۷ برنامه چهارم توسعه به بسط و گسترش روحیه سرزنده، شادابی، امیدواری، اعتماد اجتماعی، تعمیق ارزش‌های دینی و هنجارهای اجتماعی پرداخته است. بنابراین توجه به سرزندگی سازمانی کارکنان و نیز شناسایی عوامل تأثیرگذار در این مورد نشان‌دهنده اهمیت انجام پژوهش‌های کاربردی در مورد آن است و نهایتاً باید گفت به دلیل مطرح کردن مفهوم سرزندگی سازمانی به صورت چارچوب سه شاخگی برای شناسایی ابعاد زمینه‌ای، ساختاری و محتوایی در مرور و تحلیل پیشینه موجود در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی که حوزه‌ای کم‌کار شده در مطالعات داخلی است، این پژوهش دارای سهم دانش‌افزایی و نوآوری است.

ادبیات نظری پژوهش

مفهوم و تعاریف سرزندگی سازمانی

امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری سرزنده داشته باشند، می‌توانند از مزایای ناشی آن بهره‌مند شوند. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود. بیشواز^۱ (۲۰۱۱) سرزندگی سازمان به چهار نوع طبقه‌بندی شده است: (۱) عملیاتی؛ (۲) فکری؛ (۳) احساسی و (۴) معنوی (ساشیل^۲، ۲۰۰۵). برای حفظ یک سازمان

1. Bishwas
2. Sushil

میزان خوشبختی، رضایت از زندگی یا فراوانی خلق مثبت به کار می‌آید (مدیری و آزادار مکی، ۱۳۹۲).

مدل سه شاخگی و اهمیت آن در بررسی‌های رفتاری

مدل سه شاخگی یکی از مدل‌های مشهور و شناخته شده در حوزه شناسایی ابعاد مختلف یک پدیده، یک آسیب یا یک موضوع مهم در سازمان، است. میرزایی اهرنجایی (۱۳۷۷) معتقد است پدیده سازمان و مدیریت را می‌توان در قالب سه دسته عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل کرد. منظور از شاخه ساختار سازمان، همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چارچوب، قالب، پوسته، بدنه و یا هیكل فیزیکی و مادی سازمان را تشکیل می‌دهند. بنابراین، تمام منابع مالی و اطلاعاتی وقتی با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند، جزء شاخه ساختاری سازمان محسوب می‌شوند. در واقع، عوامل غیرزنده سازمان هستند (سرلک و میرزایی اهرنجایی، ۱۳۸۴).

منظور از شاخه محتوا یا رفتار سازمان، انسان و روابط انسانی در سازمان است که با هنجارهای رفتاری، ارتباطات غیررسمی و الگوهای خاصی به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند که در واقع عوامل زنده سازمان محسوب می‌شوند (همان، ۱۳۸۴). نهایتاً منظور از شاخه زمینه تمام شرایط و عوامل محیطی و برون‌سازمانی است که بر سازمان محیط بوده و سیستم‌های اصلی یا ابر سیستم‌های سازمان از قبیل مشتریان یا ارباب رجوع، دولت، بازار و سایر سیستم‌های محیطی سازمان را تشکیل می‌دهد. این شاخه مهم‌ترین و اصلی‌ترین شاخه است و نه تنها موجب بقا و رشد دوشاخه دیگر، بلکه به وجود آورنده دوشاخه دیگر نیز در سازمان بوده و خلاصه بقا و رشد کلی سازمان بدان وابسته است. در واقع، شاخه زمینه در برخی موارد می‌تواند به‌عنوان متغیر مستقل و شاخه‌های ساختار و محتوا به‌عنوان متغیر واسطه مطرح گردند (محمودی میمند و همکاران، ۱۳۹۰).

پیشینه تجربی پژوهش

در پژوهش‌های مختلف عوامل و ابعاد مختلفی به‌عنوان عوامل مؤثر بر سرزندگی و سرزندگی سازمانی برشمرده شده است. جوری و همکاران (۱۳۹۸) عنوان کرده‌اند در بعد ساختاری، بهبود قوانین و مقررات کاری، بهبود ساختار سازمان و ساختارهای منعطف‌تر و

مختص محیط کار است. وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به محل کار، بی‌عدالتی در محیط کار، فشار رؤسای سازمان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار هستند. در مقابل آرچیل و همکاران^۱ (۲۰۰۹) در پژوهش‌های خود عنوان می‌کنند سرزندگی 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 بر بسته و فرسودگی جانشین آن شده است (نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸).

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های عجین شده با مفهوم سرزندگی، مفهوم بهزیستی روانی است. مفهوم بهزیستی روانی کارکنان، مفهومی کلیدی در مفاهیم و مدل‌های سرزندگی سازمانی کارکنان است. بهزیستی روانی به ارزیابی کلی فردی از کیفیت زندگی مبتنی بر استانداردهای شخصی اشاره دارد که شامل دو عامل اصلی می‌شود: رضایت از زندگی یا درکی از کیفیت زندگی فرد و تجربه احساسی، شامل احساسات مثبت و منفی (ژنگ و همکاران^۲، ۲۰۱۵). یکی از ویژگی‌های مهم رفاه ذهنی، درونی بودن آن است؛ به این صورت که ارزیابی رفاه، مبتنی بر استانداردهای شخصی یک فرد است تا اینکه مبتنی بر استانداردهای دیگران باشد؛ با این حال در یک فرهنگ جمع‌گرا، ارتباطات بین فردی در ادراک رفاه افراد اثرگذار است؛ زیرا در چنین فرهنگ‌هایی فرد نه تنها رفاه خود، بلکه رفاه مشترک جامعه را پیگیری می‌کند (ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵). دایانا و همکاران^۳ (۲۰۱۷) جنبه احساس خوشی را در نظر گرفتند و از آن برای بررسی بهزیستی روانی استفاده کردند. رویکرد پژوهشی بهزیستی روانی که توسط سایر پژوهشگران ارائه شد، بر جنبه اخلاقیات تأکید دارد. بنابراین، دیدگاه‌های فلسفی مختلف با استناد به مدل‌های نظری متمایز، مدل‌های مفهومی گوناگونی را برای مطالعه بهزیستی روانی در نظر می‌گیرند (ژنگ و همکاران^۴، ۲۰۱۵). در سنجش بهزیستی روانی که می‌توان آن را مترادف با سلامت، سرزندگی، آرامش، بهروزی یا سعادت نیز دانست، توصیف افراد از

1. Argil & et al.
2. Zhang & et al.
3. Dyana & et al.
4. Zheng

ستون‌های اصلی برای به دست آوردن و حفظ وضعیت سرزندگی سازمانی با اهمیت بالا تأکید دارند.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش از روش فراترکیب برای انتخاب و سپس شناسایی عوامل سازنده سرزندگی سازمانی بهره برده شده است. برای انتخاب مقاله‌ها از پروتکلی با معیارهای زیر استفاده شده است:

۱. در دسترس پژوهشگر بودن مقاله‌ها در پایگاه‌های علمی داخلی؛
۲. جستجو در پایگاه‌های علمی امرالد^۳، ساینس دایرکت^۴، اسکوپس^۵، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی^۶، بانک اطلاعات نشریات کشور^۷، ایرانداک: پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران^۸ با کلمات کلیدی چون:

سرزندگی

سرزندگی سازمانی^۹

فرآیند سرزندگی^{۱۰}

نقش سرزندگی^{۱۱}

مفهوم سرزندگی^{۱۲}

سرزندگی در کار^{۱۳}

۳. مرتبط بودن مقالات با موضوع پژوهش؛

۴. دوره زمانی بررسی مقاله‌ها بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰ (مقالات لاتین) و از ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۹ (مقالات فارسی).

پس از انتخاب مقالات در مراحل بیان شده، از ۹۰ مقاله شناسایی شده، ۲۲ مقاله دارای همپوشانی واژگان کلیدی و دامنه مطالعه تکراری بوده است که با حذف مقاله‌های تکراری، چکیده و در مواردی متن ۶۸ مقاله باقیمانده مورد بررسی قرار گرفت که مشاهده شد ۳۲ مقاله دارای دامنه مطالعاتی نامرتبط با سرزندگی سازمانی هستند و ۳۶ مقاله دارای این ارتباط بوده‌اند. این ۳۶

در بعد رفتاری، مدیریت تعارضات، مدیریت واکنش‌های روان‌شناختی و رفتارهای غیربهره‌ور کارکنان و توجه به توانمندی‌های کارکنان، می‌تواند سرزندگی سازمانی و ایجاد یک سازمان سرزده در بخش آموزشی را ایجاد نماید. جوری (۱۳۹۶) مدیریت راهبردی منابع انسانی، برندسازی توانمندی‌های دانشگاه برای جامعه هدف، تقویت حمایت از مسئولیت‌های فردی و خانوادگی اعضا و پرورش ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت در اعضا را به‌عنوان راهبردهای سازمانی سرزندگی آفرین معرفی می‌کند. فرجی قره‌عمر و همکاران (۱۳۹۸) معتقدند با افزایش سرزندگی در سازمان‌ها عملکرد کارکنان افزایش پیدا می‌کند. قاسمی و همکاران (۱۳۹۸)، ارتباط کیفیت زندگی کاری را در یک سازمان با سرزندگی عامل اصلی می‌دانند. کریمی و همکاران (۱۳۹۸) معتقدند معنویت سازمانی بر سرزندگی سازمانی بسیار مؤثر است و یک سازمان سرزده باید معنویت سازمانی را تقویت نماید. کاویانی و همکاران (۱۳۹۷) با بررسی تأثیر بیماری‌های مدیریتی بر سرزندگی سازمانی معتقدند بین سندروم مدیریتی زخم با سازمان و سرزندگی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. بدین معنی که با بالا رفتن میزان سندروم زخم در سازمان، سرزندگی سازمانی کاهش می‌یابد.

حمیدی و همکاران (۱۳۹۷) نیز به این نتیجه دست یافته‌اند که استراتژی‌های تعادل کار و زندگی فردی ارتباط معنی‌داری با سلامت، سرزندگی و توانایی کارکنان در دستیابی به تعادل کار و زندگی و همچنین استراتژی‌های تعادل کار و زندگی سازمانی دارد. ارشیامهر و همکاران (۱۳۹۷) ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجورخویی، مسئولیت‌پذیری، برون‌گرایی، سازگاری و دلپذیر بودن) را از طریق واسطه‌گری مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (فرهنگی، وظیفه‌ای و برابری) بر سرزندگی سازمانی مؤثر می‌دانند.

سوجونو و همکاران (۲۰۲۰) سرزندگی را در مشارکت سازمانی و رعایت عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می‌بینند، تامرز و همکاران^۱ (۲۰۱۸) تأثیرات رهبری و استقلال شغلی را بر سرزندگی سازمانی بسیار بالا می‌دانند، بنیامین و آیلان (۲۰۱۸) بر رهبری، روابط ارتباطی و توانمندسازی کارکنان برای بهبود و ارتقای سرزندگی سازمانی تأکید دارند؛ بیشواز و ساشیل^۲ (۲۰۱۶) بر یادگیری، نوآوری، انعطاف‌پذیری و کارآفرینی به‌عنوان

3. Emerald
 4. Science Direct
 5. Scopus
 6. Scientific Information Databases (Sid)
 7. Magiran
 8. Iranian Research Institute for Information Science and Technology (IranDoc)
 9. Organization Vitality
 10. Process for Vitality
 11. Role of vitality
 12. The concept of Vitality
 13. Vitality of work

1. Tummers1 & et al
 2. Sucill

۹. بیان واضح و روشن یافته‌ها: آیا نتایج کار به‌گونه‌ای است که خواننده به راحتی آن را درک کند؟

۱۰. ارزش پژوهش: آیا پژوهش موردنظر دارای ارزش علمی یا کاربردی است؟

شایان ذکر است از آنجایی که تعداد بالایی از مقالات مورد بررسی دارای رویکرد تحلیلی- مفهومی بوده‌اند. بنابراین، در ارزیابی CASP بیشتر بر سؤالات ۱، ۲، ۳، ۶، ۷، ۹ و ۱۰ و بر ارزش مقاله مورد بررسی در تبیین بیشتر سرزندگی سازمانی با تکیه بر منابع معتبر و تحلیل‌های مؤثر استفاده شده است. درنهایت براساس این روش، با نظرسنجی از خبرگان و استادان، ۷ مقاله تأیید نشد و ۲۹ مقاله تأیید و مبنای فراترکیب و استخراج مضامین سرزندگی سازمانی قرار گرفتند و سپس این عوامل براساس مدل سه شاخگی در سه بعد رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای سازمان دهی شدند.

یافته‌های پژوهش

پس از انتخاب منابع اصلی براساس پروتکل تشریح شده، نسبت به استخراج مضامین کلیدی مدنظر هریک از مقالات در رابطه با سرزندگی سازمانی اقدام شد. نتیجه این بررسی در جدول ۱ آورده شده است:

مقاله به صورت کیفی مورد بررسی قرار گرفتند. یکی از ابزارهای مورد استفاده برای ارزیابی کیفی مقاله‌ها CASP است (لونا، ۲۰۱۵). این ابزار به کمک ۱۰ پرسش به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مقاله‌ها را مورد بررسی قرار دهد. این ۱۰ سؤال عبارت‌اند از:

۱. اهداف پژوهش: بررسی اینکه مقاله دارای هدفی مشخص و معین بوده است؟
۲. منطق روش: از چه روشی استفاده شده و آیا این روش منطقی‌ترین، مناسب‌ترین یا علمی‌ترین روش است؟
۳. طرح پژوهش: بررسی اینکه محقق به‌خوبی موضوع، اهمیت موضوع، اهداف و فرضیه‌ها و روش‌ها را تشریح و تبیین کرده است؟
۴. روش نمونه‌برداری: نمونه بخشی از جامعه تحت بررسی است و با روشی که از پیش تعیین شده است انتخاب می‌شود. آیا این روش دارای اعتبار بوده است؟
۵. جمع‌آوری داده‌ها: آیا برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای استاندارد و رایج در این حوزه‌ها استفاده شده است؟
۶. انعکاس‌پذیری: که شامل رابطه بین محقق و مخاطبان است.
۷. ملاحظات اخلاقی: آیا محقق از منابع علمی معتبر استفاده کرده و به‌درستی به آن‌ها ارجاع داده است؟
۸. دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها: آیا از ابزار خاصی استفاده شده است و تحلیل داده‌ها به‌خوبی انجام شده است؟

جدول ۱. استخراج مضامین کلیدی مدنظر هریک از مقالات در رابطه با سرزندگی سازمانی

کد منبع	محقق (سال)	عنوان پژوهش	مضامین کلیدی مدنظر در این پژوهش در رابطه با سرزندگی و نشاط سازمانی
R1	جوری (۱۳۹۹)	الگوی ساختاری- تفسیری از راهبردهای سازمانی نشاط‌آفرین (مورد مطالعه: منابع انسانی دانشگاه‌ها)	سازوکارهای ساختاری بالنده‌محور، مدیریت راهبردی منابع انسانی، برندسازی توانمندی‌ها، تقویت حمایت از مسئولیت‌های فردی و خانوادگی اعضا سازمان، پرورش ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت در اعضا
R2	فرجی قره عمر و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی مقایسه‌ای نشاط سازمانی بین زنان و مردان در سازمان‌های دولتی و تأثیر آن بر عملکرد رفتاری	عملکرد و بهره‌وری بالای کارکنان، نقش جنسیت
R3	صادقی و همکاران (۱۳۹۸)	تبیین مفهوم نشاط سازمانی در دانشگاه و شناسایی عوامل مؤثر، راهکارها و پیامدهای آن (از دید دانشجویان دانشگاه زنجان)	عوامل و پیامدهای فردی و بین فردی
R4	قاسمی و همکاران (۱۳۹۸)	تأثیر کیفیت زندگی کاری و نشاط سازمانی مدیران بانک مرکزی بر ارتقای شغلی کارکنان	کیفیت زندگی کاری
R5	کریمی و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی تأثیر معنویت سازمانی بر تعهد و هویت‌سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی نشاط سازمانی (مورد مطالعه: استانداری استان فارس)	معنویت سازمانی، هویت‌سازمانی،
R6	بالادهی و همکاران	نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری	بهره‌وری کارکنان

کد منبع	محقق (سال)	عنوان پژوهش	مضامین کلیدی مدنظر در این پژوهش در رابطه با سرزندگی و نشاط سازمانی
	(۱۳۹۸)	کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان	
R7	کاویانی و همکاران (۱۳۹۷)	تأثیر بیماری‌های مدیریتی بر نشاط سازمانی کارکنان اداره امور مالیاتی شمال تهران	سندروم مدیریتی زخم به سازمان
R8	حمیدی و همکاران (۱۳۹۷)	توسعه استراتژی‌های فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی به‌منظور بهبود سلامت و سرزندگی کارکنان	تعادل کار و زندگی فردی
R9	ارشیا مهر و همکاران (۱۳۹۷)	پیش‌بینی نشاط سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای	ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجور خوبی، مسئولیت‌پذیری و دلپذیر بودن)، اخلاق حرفه‌ای،
R10	کهنخانی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی مقایسه‌ای نشاط سازمانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان برحسب وضعیت استخدامی	علاقه به کار، معنی‌داری کار، یادگیری سازمانی، مشارکت و تعاملات
R11	حیدری و بیگی (۱۳۹۶)	تبیین درک از عدالت سازمانی از طریق حمایت اجتماعی و درک از نشاط سازمانی	حمایت اجتماعی سازمان، درک از عدالت سازمانی
R12	سامانی و همکاران (۱۳۹۵)	شناسایی ابعاد سرزندگی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران)	رضایت کارکنان، توجه به رعایت عدالت در سازمان، تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکردی شادی‌افزایی و پویایی، افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان، به‌کارگیری ساختاری منعطف، افزایش سطح امنیت شغلی و سلامت جسمی و روحی کارکنان و تلاش برای ارتقاء شایستگی‌های کارکنان
R13	فهرمانی قاجار و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی نقش نشاط منابع انسانی در تصمیم‌گیری سازمانی (مورد مطالعه: مراکز علمی پژوهش‌های)	نشاط آفرینی، خاموشی، بالقوگی نوع یک و بالقوگی نوع دو
R14	رفیعی طاری و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب استان اصفهان)	عوامل سازمانی، رفتاری و محیطی
R15	چاوش باشی و دهقان عفیفی (۱۳۹۴)	شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب	اعتماد به نفس کارکنان، تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان، اعتقاد و باور کارکنان، مشارکت بین کارکنان
R16	نازوی و همکاران (۱۳۹۲)	تأثیر ویژگی‌های شبکه‌های آنلاین اجتماعی بر نشاط سازمانی	قابلیت‌های شبکه‌های آنلاین، رضایت کارکنان، تعهد سازمانی.
R17	سامعی و همکاران (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین جوسازمانی با شادمانی و سرزندگی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه سال تحصیلی ۹۲-۹۱	جو سازمانی، رفتار هدایتی مدیر، رفتار حرفه‌ای کارکنان
R18	زارعی متین و حق‌گویان (۱۳۹۰)	فهم فرآیند شکل‌گیری نشاط در کارکنان با تمرکز بر بانک‌های خصوصی استان قم	شرایط علی (شخصیت، هوش عاطفی، سرمایه معنوی، سرمایه روان‌شناختی، تعهد سازمانی، توانمندی، رضایت شغلی، ویژگی‌های شغلی و تطبیق شغل و شاعر)، عوامل زمینه‌ای (محیط خانوادگی، عوامل مدیریتی، ویژگی همکاران، ارگونومی و وقایع عاطفی) و عوامل مداخله‌گر (سیاست‌های سازمانی، ساختار سازمانی، ادراک عدالت، شرایط اقتصادی و شرایط فرهنگی-اجتماعی جامعه)
R19	(۲۰۲۰)	مفهوم‌سازی نشاط: بررسی دامنه پژوهش‌های مربوط به سرزندگی	رفاه ذهنی
R20	سوجونو و همکاران	سرزندگی در مشارکت سازمانی به‌عنوان میانجی عدالت و انصاف سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی،	

کد منبع	محقق (سال)	عنوان پژوهش	مضامین کلیدی مدنظر در این پژوهش در رابطه با سرزندگی و نشاط سازمانی
	(۲۰۲۰)	عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی	احساس خوشبختی کارکنان،
R21	تامرز و همکاران (۲۰۱۸)	تأثیرات رهبری و استقلال شغلی بر سرزندگی سازمانی: بررسی و شواهد تجربی	ارتباطات وظیفه رهبر و استقلال شغلی، نقش ساختار سازمان‌های دولتی
R22	بنیامین و همکاران (۲۰۱۸)	زبان رهبران و پیشگویی کارمندان: افزایش معنی‌داری و نشاط روان‌شناختی	زبان انگیزشی رهبر، معنی‌داری روان‌شناختی، رهبری رابطه‌ای، ارتباطات رابطه‌ای و پیشگویی
R23	آلتونل و کوکاک (۲۰۱۷)	تقویت معنی‌داری در کار	انگیزش کارکنان
R24	بیشواز و ساشیل (۲۰۱۶)	فرایندهای کلیدی در سرزندگی سازمانی: یک بررسی مفهومی	یادگیری، نوآوری، انعطاف‌پذیری و کارآفرینی
R25	ساشیل (۲۰۱۶)	سرزندگی: نمایی یکپارچه از فرایند سازمانی برای نشاط	یادگیری، نوآوری، انعطاف‌پذیری و کارآفرینی
R26	ویلسون و همکاران (۲۰۱۶)	مدل درون به بیرون و بیرون به درون: مدل فرایند رویکرد دوگانه برای توسعه نشاط در کار	تعاملات با بیرون و درون سازمان،
R27	بیشواز (۲۰۱۵)	دست‌یابی به نشاط سازمان از طریق نوآوری و انعطاف‌پذیری: یک مطالعه تجربی	نوآوری، انعطاف‌پذیری
R28	تامرز و همکاران (۲۰۱۵)	اتصال مدیریت منابع انسانی و مدیریت تغییر: اهمیت فعالیت و سرزندگی سازمانی	(۱) استقلال بالا، (۲) مشارکت بالا در تصمیم‌گیری و (۳) کار تیمی با کیفیت بالا
R29	ساشیل (۲۰۰۵)	احیای مجدد سازمان	سازمان از نظر فاکتورهای حیاتی خود مداوم احیا شود، سازمان‌دهی مجدد، توجه به شخصی‌سازی نیازهای کارکنان.

نسبت به آینده، برون‌گرایی، سلامت جسمی و روانی، اعتماد بین مدیران و کارکنان، مدیریت تعارضات) و نهایتاً برخی دیگر از موارد (فرهنگ تعامل‌پذیری سازمانی، تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکرد شادی‌افزایی و پویایی، افزایش تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان)، ساختار سرزندگی سازمانی را شکل می‌دهند. در جدول ۲، این سه بعد و ویژگی‌های تخصیص داده شده به هر یک آورده شده است:

سپس در ادامه به بررسی هر یک از مضامین استخراج شده با توجه به سه بعد مدل سه شاخگی اقدام شده و مشخص گردید برخی از مضامین استخراج شده، زمینه سرزندگی سازمانی را تشکیل می‌دهند (بهبود قوانین و مقررات کاری، بهبود ساختار سازمان و منعطف سازی آن، سازوکارهای ساختاری بالنده‌محور)، برخی دیگر محتوای (رفتار و ابعاد انسانی) سرزندگی سازمانی را تشکیل می‌دهند (خوش‌بینی

جدول ۲. ابعاد ساختاری، محتوایی و زمینه‌ای سرزندگی سازمانی براساس تحلیل‌های انجام شده از مضامین استخراجی

ابعاد ساختاری سرزندگی سازمانی	ابعاد محتوایی (رفتاری) سرزندگی سازمانی	ابعاد زمینه‌ای سرزندگی سازمانی
بهبود قوانین و مقررات کاری،	خوش‌بینی نسبت به آینده،	فرهنگ تعامل‌پذیری سازمانی
بهبود ساختار سازمان و منعطف سازی آن	برون‌گرایی، سلامت جسمی و روانی	تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکردی شادی‌افزایی و پویایی
سازوکارهای ساختاری بالنده‌محور،	اعتماد بین مدیران و کارکنان	تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان
مدیریت راهبردی منابع انسانی	مدیریت تعارضات	شرایط اقتصادی و شرایط فرهنگی-اجتماعی جامعه)
افزایش عملکرد و بهره‌وری کارکنان	مدیریت واکنش‌های روان‌شناختی و رفتارهای غیر	اخلاق حرفه‌ای، مشارکت و تعاملات
آزادی عمل مبتنی بر تخصص کارکنان	بهره‌ور کارکنان، توانمندی‌های کارکنان	حمایت اجتماعی
کاهش هزینه‌های سازمان	مثبت‌اندیشی	معنویت سازمانی
بهبود سبک رهبری رابطه محور و اعتماد	مدیریت روابط تعارض کار- خانواده	

ابعاد ساختاری سرزندگی سازمانی	ابعاد محتوایی (رفتاری) سرزندگی سازمانی	ابعاد زمینه‌ای سرزندگی سازمانی
بهبود جو سازمانی، بهبود یادگیری سازمانی بهبود شرایط فیزیکی محیط کار عدالت سازمانی مدیریت اطلاعات و دانش و جریان اطلاعات در سازمان، بهبود هویت سازمانی بهبود کیفیت زندگی کاری	افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان افزایش سطح امنیت شغلی کاهش غیبت‌های کاری مشارکت بین کارکنان خودگشودگی، رضایت کارکنان تعهد سازمانی، بهبود مدیریت استرس کارکنان پرورش ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت در اعضا	قابلیت‌های شبکه‌های آنلاین استطاعت سازمان برای برطرف کردن نیازهای فردی و بین فردی کارکنان تعاملات با بیرون و درون سازمان نوآوری، فرهنگ کار جذاب مشارکت بالا در تصمیم‌گیری تقویت حمایت از مسئولیت‌های فردی و خانوادگی اعضا سازمان



شکل ۱. چارچوب سه شاخگی سرزندگی سازمانی

(ضعیف، متوسط و خوب) به هریک از ابعاد و جزاء آن‌ها امتیاز دهند و نظر خود را در مورد روایی این موارد اعلام نمایند. نهایتاً این پاسخ‌ها با ضریب کاپای کوهن به شرح جدول ۳ آزمون شده است:

جهت اعتبار سنجی مدل استخراج شده از ضریب کاپا بهره برده شده است. به این منظور از چهار تن از خبرگان در حوزه رفتار سازمانی خواسته شده است که در مورد مدل ارائه شده و ابعاد سه گانه زمینه، محتوا و ساختار، در یک میزان بندی سه درجه‌ای

جدول ۳. ضریب کاپای کوهن برای اعتبار سنجی مدل توسعه داده شده از دیدگاه خبرگان

ضریب توافق کاپا	مقدار	خطای معیار	مقدار t	سطح معنی داری
۰/۶۹	۰/۰۳۱	۲/۳۳	۰/۰۰۲	

بنابراین، از آنجایی که میزان سطح معنی‌داری زیر ۰/۰۵ و میزان آماره کاپا بالای ۰/۶ است. بنابراین، روایی مدل نیز تأیید شده است.

رویکردی شادی‌افزایی و پویایی، افزایش تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان).

در این راستا، به مدیران سازمان‌ها در جهت افزایش سرزندگی سازمانی کارکنان توصیه می‌شود حالت و عواطف مثبت و احساس رضایت کلی کارکنان را نسبت به جایی که در آن مشغول کار هستند کنترل نمایند. همچنین فرصت‌های بیشتری را برای بیان خواسته‌های کارکنان در اختیار آنان قرار دهند. حس اینکه کارکنان در یکی از دستاوردهای سازمان نقش مؤثر ایفا کرده و مورد تشویق قرار گرفته‌اند را بیشتر به کارکنان القا نمایند. همچنین بر داشتن مدیر یا سرپرستی که از سرزندگی و نشاط سازمانی لازم برخوردار است برای کارکنان مختلف تأکید شود نسبت به مشارکت بیشتر افراد و خستگی کمتر در انجام پروژه‌ها، کارهای گروهی و تفریح در کنار همکاران، بهبود انگیزه کارکنان برای حضور در محیط کاری و انجام وظایف محوله با حداکثر توان، ترغیب همکاری بین افراد جهت انجام امور محوله و تلاش در جهت اهداف سازمان و تشویق علاقه‌مندی به محل کار و بدون استرس و بدون خستگی و افسردگی فعالیت کردن با انواع انگیزش مادی و معنوی تمرکز بیشتری نمایند. همچنین باید دقت شود سرزندگی سازمانی بدون توجه به جایگاه و پست سازمانی، در تمامی سطوح سازمانی جاری گردد و تنها تفاوت بین تأثیرگذاری سرزندگی سازمانی روی مدیران و کارکنان، دایره تأثیرپذیری آنان است و در این راستا روابط دوستانه کارکنان با یکدیگر و مشارکت تمامی کارکنان در تصمیمات باید مدنظر قرار گیرد تا بتوان به سرزندگی لازم دست یافت به‌عنوان مثال جلسه طوفان فکری در خصوص تعیین چشم‌انداز و مأموریت سازمان تحت یک فرهنگ سازمانی با رویکرد شادی‌افزایی و پویایی، تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان، فرهنگ انعطاف و تطابق، علاقه به کار باید انجام شود.

بحث و نتیجه‌گیری

نگاهی به پژوهش‌های مختلف داخلی و خارجی انجام شده در زمینه سرزندگی سازمانی، مؤید آن است که عوامل و ابعاد مختلفی می‌توانند به‌عنوان عوامل سازنده سرزندگی سازمانی باشند و هدف از این پژوهش نیز یافتن عوامل سازنده سرزندگی سازمانی از ادبیات و سپس سازمان‌دهی آن‌ها در سه بعد زمینه، محتوا و ساختار بوده است. نکته بسیار مهم که در جمع‌بندی پژوهش می‌توان گفت آن است که هنوز درک جامع و مدونی از تمامی عوامل سازنده سرزندگی سازمانی که بتوان آن‌ها را در قالب چارچوب سه شاخگی در ابعاد ساختار، محتوا و زمینه قرار داد وجود ندارد. علاوه بر این، پژوهشگران توجه نسبتاً کمی به عوامل سازنده سرزندگی سازمانی داشته‌اند. بنابراین، انگیزه انجام پژوهش حاضر رفع این خلأ و شکاف پژوهشی بوده است. در راستای رفع این خلأ، با جمع‌بندی مضامین استخراج شده مشخص شد برخی از مضامین استخراج شده زمینه سرزندگی سازمانی را تشکیل می‌دهند (مانند بهبود قوانین و مقررات کاری، بهبود ساختار سازمان و منعطف‌سازی آن، سازوکارهای ساختاری بالنده‌محور)، برخی دیگر محتوای (رفتار و ابعاد انسانی) سرزندگی سازمانی را تشکیل می‌دهند (مانند خوش‌بینی نسبت به آینده، برون‌گرایی، سلامت جسمی و روانی، اعتماد بین مدیران و کارکنان، مدیریت تعارضات) و نهایتاً برخی دیگر، ساختار سرزندگی سازمانی را شکل می‌دهند (همچون فرهنگ تعامل‌پذیری سازمانی، تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با

می‌تواند در سازمان‌ها بر افزایش سرزندگی سازمانی تأثیرگذار باشد؟ و چه سازمان‌هایی با توجه به این پیشایندها و پیامدها مستعد میزان بالاتری از سرزندگی سازمانی هستند؟ ادامه یابد.

سپاسگزاری

این پژوهش از طرح پسا دکتری با عنوان «طراحی، اعتباریابی و آزمون مدل سرزندگی سازمانی» استخراج شده است. از استادان گرانقدر و همکاران محترم که در تدوین این پژوهش همکاری کرده‌اند سپاسگزاریم.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به مواردی چون محدودیت در دسترسی به برخی پایگاه‌های علمی و کمبود پژوهش‌های درزمینه ابعاد چارچوب سه شاخگی برای سرزندگی سازمانی در سازمان اشاره کرد. پیشنهاد می‌شود با استفاده از روش تحلیل مضمون، ابعاد و جنبه‌های سرزندگی در کار و سازمان از دیدگاه منابع اسلامی نیز بررسی شد. بنابراین، با توجه به اینکه در این پژوهش به صورت مقطعی بوده است، پژوهش‌های آتی را می‌توان به صورت طولی و براساس یافته‌های چند دوره زمانی مستمر به بررسی الگوی سرزندگی سازمانی در سازمان‌های کشور پرداخته و این بررسی با تکیه بر مطالعات توسعه‌ای و کاربردی بیشتر برای پاسخگویی به سؤالاتی مانند اینکه چه ابعاد دیگری

References

- Ahmadi Baladehi, M., Babaei Kachhbi, E., & Taheri, N. (2019). The Role of Organizational Delight in Improving the Productivity of Golestan Province Police Headquarter Staff. *Golestan Police Science Quarterly Journal*, 10(37), 103-126. (In Persian)
- Altunel, M., & Koçak, Ö. (2017). The roles of subjective vitality, involvement, experience quality, and satisfaction in tourist behavioral intention. *European Journal of Tourism Research*, 16, 233-251.
- Argyle, M. (2009). Personality, Self-Esteem and Demographic Predictions of Happiness and Depression. *The Journal of Personality & Social Psychology*, 32(8), 912-920.
- Arshiamehr, L., Mazlounian, S., Rastegar, A. (2018). Predicting organizational vitality based on personality traits with the mediating role of professional ethics. M.Sc. Thesis, Payame Noor University, Fars Province. (In Persian)
- Bakhtiyar Nasrabadi H, Bahrami S, Keyvanara, M., Kalantari M. (2009). A study of the happiness level among the staff of the faculties in Isfahan University of Medical Sciences in 2009. *Ioh*, 6(3), 8-14. (In Persian)
- Binyamin, G., & Brender-Ilan, Y. (2018). Leaders's language and employee proactivity: Enhancing psychological meaningfulness and vitality. *European Management Journal*, 36(4), 463-473.
- Bishwas, S. K. (2011). Conceptualization of organization vitality based on strategic knowledge management. *Global Journal of e-Business and Knowledge Management*, 7(1), 45-52.
- Bishwas, S. K. (2015). Critical processes for organization vitality: a conceptual study. In *Systemic Flexibility and Business Agility* (pp. 223-234). Springer, New Delhi.
- Bishwas, S.K. (2015). Achieving Organization Vitality through Innovation and Flexibility: An Empirical Study. *Glob J Flex Syst Manag*, 16, 145-156.
- Bishwas, S.K. and Sucill, M. (2016). LIFE: an integrated view of meta organizational process for vitality. *Journal of Management Development*, 35(6), 747-764.
- Chavosh Bashi, F., Dehghan Afifi, N. (2013). Identifying and measuring the factors affecting the organizational vitality of employees in Islamic Azad University, West Tehran Branch. *Sciences Behavioral*, 5(16), 43-66. (In Persian)
- Compton-Lilly, C. (2011). Literacy and schooling in one family across time. *Research in the Teaching of English*, 45(3), 224-251.

- Diana, A. N., Itishom, R., & Sudjarwo, S. A. (2017). Nigella sativa Extract Improves Seminiferous Tubule Epithelial Thickness in Lead Acetate-Exposed Balb/C Mice. *Folia Medica Indonesiana*, 53(3), 180-184.
- Faraji Ghareh Omar, P., Ebrahimpour, H., Asgarnejadnori, B. (2019). The Comparison study of organizational happiness between Women and Men in public Organizations and their Impact on behavioral performance. M.Sc. Thesis, University of Mohaghegh Ardabili.
- Fisher, Cynthia, D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Ghahremani Ghajar, S., MohammadiMoghaddam, Y., Jovari, B., (2018). An exploration of human resources and organizational decisionmaking vigor in higher education centers. *Naja Human Resources*, 8(50), 64-97. (In Persian)
- Ghasemi, Z., Khanmohammadi, H., Seyed Naqavi, M. A. (2019). The effect of quality of work life and organizational vitality of central bank managers on job promotion of employees. M.Sc. Thesis, Allameh Tabatabai University. (In Persian)
- Hamidi, M., Jafarina, S., & Issakhani, A. (2018). Develop individual and organizational work-life balance strategies to improve employee health and vitality. M.Sc. Thesis, Kharazmi University. (In Persian)
- Heidari, H. R., & Beigi, H. (2017). *Explain the perception of organizational justice through social support and the perception of organizational vitality*. M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Naragh Branch. (In Persian)
- Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: value from fit. *American psychologist*, 55(11), 1217.
- Jovari, B. (2020). Recognition of Structural Pattern of Vigor Organizational Strategies (Case Study: Human Resources of Universities). *Iran journal of cultural in the islamic university* 10(35), 305-338. (In Persian)
- Jovari, B., Mohammadi Moghaddam, Y., Ghahremani Ghajar, S., Hasan Moradi, N. (2020). The Organizational Barriers of Vigor-Creating in the University; Providing a Grounded Model (A Case Study of Alzahra University). *Iranian Journal of Management in the Islamic University*, 8(2), 329-350. (In Persian)
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 785-804.
- Kaviani, M., Alvedari, H., & Sarlak, M.A. (2018). The effect of managerial diseases on the organizational vitality of the employees of the Tax Administration of North Tehran. M.Sc. Thesis, Payame Noor University, Tehran Province. (In Persian)
- Kokhaei, M., & Nastizai, N. (2017). A comparative study of the organizational vitality of the faculty members of Sistan and Baluchestan University in terms of employment status. M.Sc. Thesis, Yazd University. (In Persian)
- Lavrusheva, Olga (2020). The concept of vitality. Review of the vitality-related research domain. *New Ideas in Psychology*, 56(10), 1-14.
- Love, L. (2005). Learning organizations and quadruple loops of feedback. *Ingenierías, Enero-Marzo*, 3(27), 34-47.
- Luna Scott, C. (2015). The Futures of Learning 3: What kind of pedagogies for the 21st century?.
- Mahmoudi Meimand, M., Ghorbani, A., Bakhtazmay Bonab, M. (2011). E-Commerce Admission Obstacles in the Industry of Dried Fruits Export, Case Study: East Azerbaijan Province. *The Journal of Productivity Management*, 5(4 (19)), 179-210. (In Persian)

- Mirzaei Ahranjani, H. (1998). *Analysis of Factors Affecting Work Conscience and Social Discipline in the Organization*. M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Qazvin Branch. (In Persian)
- Mirzaei Ahranjani, H. (2002). Detailed Plan of New Horizontal Expansion in Cognition and Pathology of Public and Governmental Organization of Iran (Western Regional Water). (In Persian)
- Mirzaei Ahranjani, H., & Sarlak, M.A. (2005). A Look at Organizational Epistemology: Evolution, Schools, and Management Applications. *Peyk Noor - Humanities*, 3(3), 69-78. (In Persian)
- Modiri, F., & Azad Armaki, T. (2013). The study of gender differences in Social capital (The Case of Yasouj University Students). *Journal of Social Sciences*, 10(22), 225-242. (In Persian)
- Nazavi, A., Fallah, M. R., Asgari, M. R. (2013). *The effect of online social network features on organizational vitality*. M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Naragh Branch. (In Persian)
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work, maximizing your Psychological Capital for success*. west ussex, united kingdom: Wiley-Blackwell.
- Rafiei Tari, Sh., Najjari, R., Agha Hosseini, T. (2015). *Investigating the factors affecting the organizational vitality of employees (Case study: Isfahan Water and Sewerage Company)*. M.Sc. Thesis, Payame Noor University, Markazi Province. (In Persian)
- Rimi, F., Dehghanizadeh, M., Askari, M. (2019). *Investigating the effect of organizational spirituality on commitment and organizational identity by considering the mediating role of organizational vitality (Case study: Fars province governor)*. M.Sc. Thesis, Payame Noor University, Yazd Province. (In Persian)
- Saadat, R., & Abedi, M.R. (2011). The effect of participation in development- centered work councils on job satisfaction and vitality in staff, *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 3(8), 85-109. (In Persian)
- Sadeghi, V., Mahdieh, O., & Abbasi, D. (2019). Explaining the concept of organizational vitality in the university and identifying its effective factors, strategies and consequences (from the perspective of Zanjan University students). M.Sc. Thesis, Zanjan University. (In Persian)
- Samani, A. Vatandoost, R., & Shariati, M. (2015). Identifying the dimensions of organizational happiness (Tehran Fire and Safety Services Organization). *Second National Conference on Fire and Urban Safety*. (In Persian)
- Samei, Z., & Hosseinpour, A.R. (2013). *A study of the relationship between organizational climate and happiness and vitality among faculty members of Urmia University in the academic year 2013-2014*. M.Sc. Thesis, Urmia University. (In Persian)
- Smith, W. S. (2009). Vitality in business: Executing a new strategy at Unilever. *Journal of Business Strategy*, 30(4), 31-41.
- Sujono, D., Tunas, Billy, & Sudiardithab, Ketut, (2020). Vitality of work involvement in mediation: The effect of organizational justice on organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 10, 1061-1068.
- Sushil, M. (2005). Revitalizing the Organization. *Global Journal of Flexible System Management*, 3(4), 3-12.
- Tummers, L., Kruyen, P. M., Vijverberg, D. M., & Voesenek, T. J. (2015). Connecting HRM and change management: The importance of proactivity and vitality. *Journal of Organizational Change Management*, 28(4), 627 - 640

- Tummers, L., Steijn, B., Nevicka, B., & Heerema, M. (2018). The effects of leadership and job autonomy on vitality: Survey and experimental evidence. *Review of public personnel administration*, 38(3), 355-377.
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Psychological well-being and health. Contributions of positive psychology. *Annuary of clinical and health psychology*, 5(27), 15-27.
- Wilson, Kenny, J. (2016). Impact of organizational vitality on Black voter turnout in the South. *Party Politics*, 21(2), 1-17.
- Zarei Matin, H., & Haghgooyan, Z. (2011). Understanding the process of forming vitality in employees with a focus on private banks in Qom province. *Behavioral sciences*, 5(16), 43-66. (In Persian)
- Zarei Matin, H., Jandaghi, GH. R., & Haghgooyan, Z. (2009). The Identifying of Factors of Happiness at Work and Survey that Factors in Administrative Organizations. *Journal of Public Administration (JPA)*, 2(35), 1-42. (In Persian)
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.

