



Semantic Reconstruction of Employee Energy in Public Organizations

Document Type: Research -Exploratory

Esmail Kakehbaraei

Ph.D Candidate, Department of Management (Organizational Behavior), Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Email: Kakehbaraei.es@iausdj.ac.ir

Mansour Irandoost

***Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Email: irandoust.m@iausdj.ac.ir

Jamal Adhami

Assistant Professor, Department of Sociology, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Email: Jadhmi@iausdj.ac.ir

Reza Salehi

Assistant Professor, Department of Mathematics and Statistics, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. Email: Reza.Salehi2022@iausdj.ac.ir

Abstract

The thoughts and feelings of employees, which are referred to as employee energy (EE), play an important role in shaping the performance of employees in the workplace. Therefore, This concept has become a new goal in the field of organizational knowledge. Hence, this study is operated to design a conceptual framework for the semantic reconstruction of employee energy in public organizations. The study method is pursued as a Grounded Theory (GT), in which selective, axial, and open coding analyses were completed based on the Strauss and Corbin method. Data were gathered from semi-structured interviews. Using purposive sampling, the contributors included (N=20) experts and managers of public organizations, and interviews followed until the point of theoretical saturation. The obtained data were extracted from 283 primary codes, 97 concepts, 18 subcategories, and 6 categories. The analysis of this study showed that the central phenomenon is the energy of employees in the process was identified from causal conditions (Psychological characteristics, Healthy lifestyle, Genetics, Effective communication, Managerial leadership style, Job characteristics, and Quality of working life), contextual conditions (Dynamics of the economic, the political, the social, the cultural systems, and Technological developments), intervening conditions (Age, Gender, Education, Work experience, Type of employment); strategies (Psychological development, Health improvement, Social network development), and consequences (Instrumental, ultimate).

Keywords: Employee Energy, Public Organization, Qualitative Research, Grounded Theory.

Citation: Kakehbaraei, E., Irandoost, M., Adhami, J., & Salehi, R. (2023). Semantic Reconstruction of Employee Energy in Public Organizations. *Public Organizations Management*, 11(1), 109-1130. (In Persian)

(DOI): 10.30473/ipom.2023.65468.4695

(DOR): [20.1001.1.23225222.1401.11.1.7.9](https://orcid.org/10.1001.1.23225222.1401.11.1.7.9)

Quarterly Journal of Public Organizations Management
Vol 11, No1, (Series 41) Apr-Jun 2023, (109-1130)

Received: (2022/Sep/13)

Accepted: (2022/ Nov/14)

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)





بازسازی معنایی انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی

نوع مقاله: پژوهشی-اکتشافی

اسماعیل کاکه‌برایی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت (رفتار سازمانی)، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

E-mail: Kakehbaraei.es@iausdj.ac.ir

منصور ایراندوست

*نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی سنندج، ایران.

E-mail: irandoust.m@iausdj.ac.ir

جمال ادهمی

استادیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

E-mail: Jadhmi@iausdj.ac.ir

رضا صالحی

استادیار، گروه آمار و ریاضی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

E-mail: Reza.Salehi2022@iausdj.ac.ir

چکیده

افکار و احساسات کارکنان که از آن به‌عنوان انرژی کارکنان یاد می‌شود نقش مهمی در شکل دادن به عملکرد کارمندان در محیط کار دارند. از این‌رو این مفهوم به هدفی جدید در زمینه دانش سازمانی تبدیل شده است. بنابراین، مطالعه حاضر با هدف طراحی الگویی برای بازسازی معنایی انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی انجام شد. روش پژوهش به‌عنوان نظریه داده‌بنیاد اتخاذ شد که در آن شناسه‌گذاری باز، محوری و انتخابی براساس رویکرد اشتراوس و کوربین انجام شد. داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شد. با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند، شرکت‌کنندگان شامل ۲۰ نفر از کارشناسان و مدیران سازمان‌های دولتی بودند و مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری ادامه یافت. داده‌های به دست آمده در قالب ۲۸۳ شناسه اولیه، ۹۷ مفهوم اساسی، ۱۸ طبقه فرعی و ۶ طبقه اصلی استخراج شد. تجزیه و تحلیل این پژوهش نشان داد که پدیده اصلی یعنی انرژی کارکنان در فرایندی از شرایط علی (ویژگی‌های روان‌شناختی، سبک زندگی سالم، ژنتیک، ارتباطات اثربخش، سبک رهبری مدیریتی، ویژگی‌های شغلی، کیفیت زندگی کاری)؛ شرایط زمینه‌ای (پویایی نظام اقتصادی، پویایی نظام سیاسی، پویایی نظام اجتماعی، پویایی نظام فرهنگی، تحولات فناوری)؛ شرایط مداخله‌گر (سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کار، نوع استخدام)؛ راهبردها (توسعه روانی، بهبود سلامت، توسعه شبکه اجتماعی) و پیامدها (ابزاری، غایی) شناسایی شد.

واژه‌های کلیدی: انرژی کارکنان، سازمان دولتی، پژوهش کیفی، نظریه داده‌بنیاد.

استناد: کاکه‌برایی، اسماعیل؛ ایراندوست، منصور؛ ادهمی، جمال و صالحی، رضا (۱۴۰۱). بازسازی معنایی انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱(۱)، ۱۰۹-۱۳۰.

(DOI): 10.30473/ipom.2023.65468.4695
(DOR): 20.1001.1.2322522.1401.11.1.7.9

فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی

دوره ۱۱، شماره ۱، (پیاپی ۴۱)، زمستان ۱۴۰۱ (۱۳۰-۱۰۹)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۷

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0)
(http://creativecommons.org/licenses/by/4.0)



مقدمه

انرژی کارکنان بخشی از تجربه روزمره کارکنان یک سازمان است (کراس و پارکر^۱، ۲۰۰۴: ۱۴). رفتار پرانرژی کارکنان نقطه شروع برای انتقال انرژی مثبت در سازمان‌ها است (ووگل و بروخ^۲، ۲۰۱۲: ۱۳). کارکنان پرانرژی برای موفقیت یک سازمان ضروری هستند. وقتی سطح بالایی از انرژی کارکنان در یک سازمان وجود داشته باشد، به نظر می‌رسد همه چیز راحت‌تر اتفاق می‌افتد. کارمندان با تلاش مستمر یکدیگر را تحریک می‌کنند و این برای سازمان‌ها نیز مثبت است (شیپرز و هوگنس^۳، ۲۰۱۱: ۱۹۳). از سوی دیگر فراتر از توانایی انجام کار، انرژی یک نیاز اساسی برای تأثیر بر زندگی کارکنان است. اگر انرژی کارکنان محدود باشد، میزان تلاش آن‌ها نیز محدود خواهد شد. به علاوه، کسانی که انرژی کافی ندارند، این فقدان انرژی باعث می‌شود که با وضع موجود کنار آمده و توانایی حرکت به سمت دستاوردهای سازنده‌تر و تحقق اهداف بیشتر را نداشته باشند؛ به عبارت دیگر انرژی کارکنان سوخت توسعه و رشد است (استوارت و کاتر^۴، ۱۹۸۸: ۴). در نتیجه، طی دهه گذشته، در زمان تغییرات مداوم، سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری به نیروی کار پرانرژی و مولد برای شکوفایی و نه فقط برای بقا نیاز دارند (کیپفلسبرگر و همکاران^۵، ۲۰۱۹: ۹۱۶). در این شرایط، تحقیقات در مورد انرژی کارکنان در محل کار شتاب بیشتری به دست آورده است (بیکر^۶، ۲۰۱۹: ۳۷۴).

دانشمندان در مورد تعریف انرژی کارکنان نظرات متنوعی دارند. کوین و داتون^۷ (۲۰۰۵) انرژی کارکنان را این گونه تعریف می‌کنند: «تجربه‌ای عاطفی که به گونه‌های مختلف به عنوان برانگیختگی انرژی‌زا (تایر^۸، ۱۹۹۰)، انرژی عاطفی (کالینز^۹، ۱۹۹۳)، انرژی ذهنی (مارکس^{۱۰}، ۱۹۷۷)، احساس مثبت (واتسون و همکاران^{۱۱}، ۱۹۸۸) و سرزندگی (رایان و فردریک^{۱۲}، ۱۹۹۷) توصیف می‌شود».

تحقیقات نشان داده است آنچه شخص به محیط کار خود می‌آورد نیز مهم است. منطق بر نظریه گسترش و ساخت

فردریکسون^{۱۳} (۲۰۰۱) وجود احساسات مثبت در کارکنان می‌تواند، احساسات خوشایند را در هنگام کار فعال کند و توانایی خنثی‌سازی عواقب ناگوار حوادث منفی را دارد. علاوه بر این کارکنان پرانرژی از رویکرد مثبتی نسبت به وقایع کنونی برخوردار هستند و همچنین امیدوارند که اتفاقات مثبتی در آینده رخ دهد (کوین و داتون، ۲۰۰۵: ۴۳). همچنین کسانی که شاد هستند؛ به دلیل ساختار زیستی، روانی یا اجتماعی، احتمال بیشتری دارد که در محل کار احساس رضایت داشته باشند و یا کسانی که برون‌گرا هستند و از نظر اجتماعی درگیر تعامل هستند نیز احتمالاً رضایت بیشتری دارند، به ویژه اگر دوستان نزدیکی در محل کار پیدا کنند (پترسون و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۹: ۱۶۲). به علاوه اشتیاق می‌تواند نقش مهمی در کمک به کارکنان برای گسترش دیدگاه‌ها و شناسایی فرصت‌های رشد شخصی داشته باشد (بوت و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۰: ۱۳۸). در نتیجه این عوامل باعث ایجاد انرژی می‌شوند به گونه‌ای که افراد به شدت درگیر در کار شده و در فعالیت‌های خود میزان مناسبی از تلاش را سرمایه‌گذاری می‌کنند (کوین و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۲: ۳۴۴).

از طرف دیگر انرژی مثبت پیامدهای گسترده‌ای بر کارکنان دارد. تحقیقات (آتواتر و کارملی^{۱۷}، ۲۰۰۹؛ فردریکسون، ۲۰۰۳) نشان می‌دهد که کارکنان با انرژی بالا انگیزه بیشتری دارند. این امر آن‌ها را قادر می‌سازد تا ارتباطات حمایتی با همکاران خود برقرار کرده، به طور مؤثر در گروه‌ها کار کنند، اطلاعات را با دیگران به اشتراک گذاشته، نوآوری و خلاقیت را پرورش داده و در دست‌یابی به اهداف بهتر عمل کنند (بوت و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۳۴). از سوی دیگر انرژی کارکنان بر عملکرد آنان مؤثر است. کارمندان پرانرژی تقاضاهای متعدد شغلی و زندگی را با موفقیت برآورده می‌کنند که سلامت روحی و روانی آن‌ها را افزایش می‌دهد و باعث شکوفایی آنان می‌شود (روسو و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۶: ۱۷۵). بنابراین تصور می‌شود که چنین حالت‌های مثبتی (انرژی مثبت)، مجموعه‌های رفتاری و ذهنی ما را گسترش می‌دهند و ما را قادر می‌سازند تا مهارت‌ها و منابعی را توسعه دهیم که به ما کمک می‌کند در هنگام مواجهه با ناملایمات انعطاف‌پذیرتر باشیم (دمورتی و همکاران^{۱۹}، ۲۰۱۲: ۲۷۶).

به صورت خلاصه در تبیین اهمیت این پژوهش باید دو

1. Cross & Parker
2. Vogel & Bruch
3. Schippers & Hogenes
4. Stuart & Cotter
5. Kipfelsberger et al
6. Baker
7. Quinn & Dutton
8. Thayer
9. Collins
10. Marks
11. Watson et al
12. Ryan & Frederick

13. Fredrickson
14. Peterson et al
15. Butt et al
16. Quinn et al
17. Atwater & Carmeli
18. Russo et al
19. Demerouti et al

- ایران کدامند؟
- عوامل مداخله‌گر در انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران کدامند؟
 - شرایط و بستر انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران کدامند؟
 - مقولات و مؤلفه‌های انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران کدامند؟
 - راهبردها و سیاست‌های انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران کدامند؟
 - پیامدهای انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران کدامند؟

مبانی نظری

سیر نظریه‌های مطالعه انرژی کارکنان در محیط کار

در بررسی ادبیات مرتبط با انرژی کارکنان در محیط کار، شش نظریه شناسایی شده است. براساس این جستجو، خلاصه‌ای از ادبیات این شش نظریه که عبارت‌اند از ۱) نظریه حفاظت از منابع^۱ ۲) نظریه بازیابی توجه^۲ ۳) نظریه تخلیه نفس^۳ ۴) نظریه فعال‌سازی انرژی‌زا فعال‌سازی تنش‌زا^۴ ۵) نظریه زنجیره مناسک تعامل^۵ ۶) و نظریه خودمختاری^۶ در جدول ۱ ارائه شده است.

دیدگاه را در نظر گرفت. براساس مبانی نظری، مروری بر مطالعات گذشته نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌هایی که در مورد موضوع انرژی کارکنان انجام شده است، کمی بوده است. بنابراین، عوامل تسهیل و تشویق انرژی کارکنان و دلایل اصلی آن در بین کارکنان هنوز به خوبی شناخته نشده است. از منظر کاربردی نیز باید اذعان شود همان‌طور که در بالا اشاره شد، انرژی کارکنان می‌تواند به آنان کمک کند که اولاً، نیازهای انگیزشی و نیازهای توسعه‌ای که امکان پیشرفت فردی و شغلی را به آن‌ها می‌دهد برآورده کنند. ثانیاً این موضوع به رشد شغلی آن‌ها کمک کرده؛ که در نهایت می‌تواند سبب خشنودی و رضایت شغلی آن‌ها شود. ثالثاً، شناسایی عوامل مؤثر بر انرژی کارکنان می‌تواند از سرخوردگی، مسخ شخصیت، ابهام و احساس بی‌پهلو بودن افراد جلوگیری کرده و در تبدیل استعدادها به بالقوه به بالفعل، احساس شایسته‌سالاری و پیمودن مسیر ارتقای یاری‌کننده باشد. با تکیه بر این بینش‌ها، هدف از این پژوهش طراحی و تبیین الگوی انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی براساس الگوی اشترواس و کوربین در راهبرد داده‌بنیاد است. بر این اساس سؤالات پژوهش به صورت زیر تبیین شده است.

- الگوی جامع برای تبیین مفهومی انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران کدام است؟
- عوامل علی نهادینگی انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی

جدول ۱. خلاصه‌ای از ادبیات شش نظریه مطالعه انرژی کارکنان در محیط کار

Table 1. Summary of Research Literatures of the Study of Employee Energy in the Workplace

ادبیات	تعریف و ارزیابی انرژی انسانی	انرژی به عنوان منبعی کمیاب یا فراوان	بینش‌های کلیدی برای انرژی
نظریه حفاظت از منابع	انرژی یک تجربه ذهنی است که ما برای حفظ، محافظت و ساخت آن تلاش می‌کنیم و با مقیاس ۱۲ ماده‌ای توان اندازه‌گیری می‌شود.	کمیاب	تقاضای شغلی موجب اتلاف انرژی می‌شود درحالی‌که منابع شغلی باعث افزایش انرژی می‌شوند.
نظریه بازیابی توجه	انرژی یک ظرفیت برای عملکرد توجه است که با شاخص عملکرد توجه اندازه‌گیری می‌شود.	کمیاب	انرژی با توجه مستقیم کاهش می‌یابد. انرژی با قرار گرفتن در معرض محیط طبیعی بازیابی می‌شود.
نظریه تخلیه نفس	انرژی نوعی گلوکز است که با اندازه‌گیری میزان آن در جریان خون، پایش می‌شود.	کمیاب	انرژی از طریق فعالیت‌های غیررادی کاهش می‌یابد. انرژی یک زیربنای زیست شناسانه (گلوکز) دارد. استفاده از انرژی را می‌توان از طریق انجام فعالیت‌های از روی قصد و اراده شخصی افزایش داد.

1. Conservation of Resources Theory
2. Attention Restoration Theory
3. Ego-Depletion Theory
4. Energetic and Tense Activation Theory
5. Interactional Ritual Chain Theory
6. Self-Determination Theory

ادامه جدول ۱. خلاصه‌ای از ادبیات شش نظریه مطالعه انرژی کارکنان در محیط کار

ادبیات	تعریف و ارزیابی انرژی انسانی	انرژی به‌عنوان منبعی کمیاب یا فراوان	بینش‌های کلیدی برای انرژی
نظریه فعال‌سازی انرژی‌زا و فعال‌سازی تنش‌زا	انرژی، فعال‌سازی مثبت است و بیشترین ارتباط را با هیجان، اشتیاق و علاقه دارد و با فهرستی از صفات اندازه‌گیری می‌شود.	فراوان	انرژی یک تجربه عاطفی است. می‌توان با ورزش ملایم انرژی تولید کرد. انرژی می‌تواند خلاقیت (در سطح فردی)، سرایت خلق‌وخو (در سطح گروه) و حرکت آنی (در سطح سازمان) را القا کند. انرژی گنجینه‌های فکر و عمل را گسترش می‌دهد و منابع را ایجاد می‌کند. انرژی تأثیر تنش جسمی را خنثی می‌کند.
نظریه زنجیره مناسک تعامل	انرژی فعال‌سازی مثبتی است که با احساس اشتیاق و اعتمادبه‌نفس همراه است و با ابزارهای مختلف مبتنی بر صفت اندازه‌گیری می‌شود.	فراوان	انرژی در تعاملات اجتماعی تولید می‌شود. افراد احساس انرژی می‌کنند و به دنبال بازآفرینی فعالیت‌هایی هستند که انرژی بیشتری تولید کند. فعالیت‌های مکرر ساختارهای اجتماعی ایجاد می‌کند. افراد از فعل‌وانفعالاتی که باعث کاهش انرژی می‌شود در صورت امکان اجتناب می‌کنند.
نظریه خودمختاری	انرژی، نشاط ذهنی یا حس زنده بودن است و با مقیاس نشاط ذهنی اندازه‌گیری می‌شود.	فراوان	برآورده کردن نیازهای استقلال، شایستگی و مرتبط بودن باعث افزایش انرژی می‌شود. انجام فعالیت‌هایی که از نظر افراد جالب است، تأثیرات فعالیت‌های غیرارادی را کاهش می‌دهد.

منبع: (کوبین و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۶۰)

انرژی کارکنان

با مروری بر ادبیات انرژی کارکنان می‌توان تعاریف متنوعی را از دیدگاه اندیشمندان این حوزه مشخص کرد. به‌عنوان مثال تایر (۱۹۸۷) مفهوم انرژی کارکنان برای نشان دادن نشاط کارمند مطرح کرد و آن را به‌عنوان دیدگاه جدیدی برای مطالعه انگیزش در نظر گرفت (چن و همکاران، ۲۰۱۶: ۷۴۰). کوبین و داتون (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که انرژی کارکنان در کار به‌نوعی برانگیختگی مثبت و حالت عاطفی اشاره دارد که کارکنان به‌عنوان احساس یا خلق‌وخوی آن را تجربه می‌کنند (بوت و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۳۷). این وضعیت ممکن است یک حالت عاطفی طولانی‌مدت باشد که نیازی به پاسخگویی به یک رویداد خاص را نداشته باشد. به نظر می‌رسد این نظر این دیدگاه را در مطالعات قبلی تأیید می‌کند که انرژی کارکنان یک تجربه افزایش یافته است، به این معنی که کارکنان سعی می‌کنند فعالیت‌ها یا رویدادهایی را انتخاب کنند که بتواند انرژی آن‌ها را ارتقا دهد. در غیر این صورت، از انتخاب فعالیت‌ها یا رویدادهایی که می‌توانند انرژی آن‌ها را کاهش دهند، اجتناب می‌شود (چن و همکاران، ۲۰۱۶: ۷۴۱).

انرژی فیزیکی

اولین تعریف از انرژی انسان از علوم فیزیک و زیست‌شناسی ناشی می‌شود. این تعریف «ظرفیت انجام کار» است، جایی که کار حاصل نیرویی است که بر روی یک جسم وارد شده و در فاصله‌ای حرکت می‌کند. انرژی فیزیکی می‌تواند به‌صورت انرژی پتانسیل (انرژی موجود اما استفاده نشده) یا انرژی جنبشی (انرژی که یک جسم به دلیل حرکت خود دارد) آشکار شود (کوبین و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۴۱). در انسان، انرژی فیزیکی به‌عنوان انرژی بالقوه در پیوندهای شیمیایی گلوکز یا آدنوزین تری فسفات (ATP) ذخیره می‌شود. سپس انرژی پتانسیل با شکسته شدن پیوندهای این مواد شیمیایی پیچیده و تشکیل مواد شیمیایی ساده و جدید به انرژی جنبشی تبدیل می‌شود (بیکر، ۲۰۱۹: ۳۷۸). اعمالی که انرژی فیزیکی را مصرف می‌کنند می‌توانند عمدی باشند (به‌عنوان مثال فکر آگاهانه، حرکتی آگاهانه، مکالمه آگاهانه و گوش دادن فعال) یا غیرعمدی (تنفس، پمپاژ قلب، فکر ناخودآگاه و پاسخ خودکار)؛ بنابراین انرژی فیزیکی همان چیزی است که افراد را قادر به حرکت، عمل و تفکر می‌کند (کوبین و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۴۱).

انرژی شناختی

تعاریف متعددی از انرژی شناختی ارائه شده است. اول اینکه انرژی شناختی در احساسات ذاتی و علائق زندگی پایه‌ریزی می‌شود که به‌نوعی با شخصیت درهم‌تنیده‌اند. با این حال، علایق زندگی مشخص نمی‌کند که ما در چه چیزهایی خوب هستیم، بلکه به چه نوع کار و فعالیت‌هایی علاقه داریم (اسکویما و همکاران، ۲۰۰۷: ۷۱). دوم، انرژی شناختی به فرایندهای اشتراکی فکری اطلاق

ابعاد انرژی کارکنان

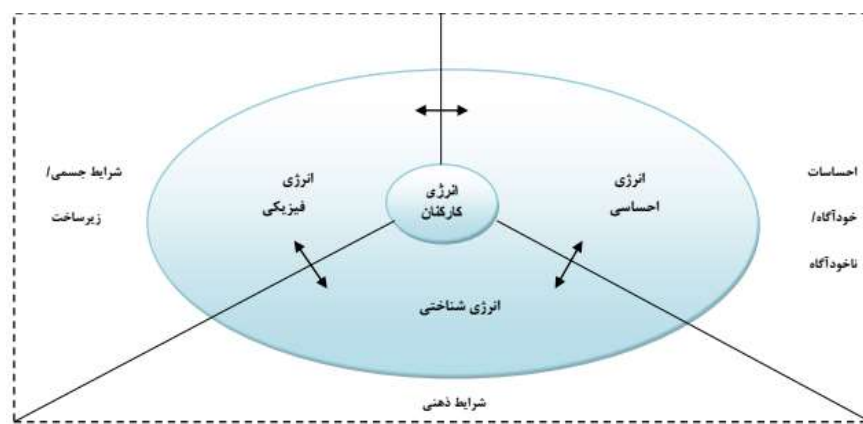
انرژی فردی نتیجه پیچیده‌ای از دلایل متعدد است که می‌توان براساس آن قوانین اساسی مؤثر بر شرایط رفاه ذهنی (سلامتی) را ترسیم کرد. همانند: وضعیت جسمی، یعنی شرایط فیزیکی؛ وضعیت شناختی، یعنی شرایط ذهنی؛ و حالت احساسی، به‌عنوان مثال احساسات خودآگاه و ناخودآگاه (شکل ۱).

تعریف می‌کنند. احساسات در بستر روابط اجتماعی شکل می‌گیرند. به عبارتی منبع مهم انرژی احساسی انرژی رابطه‌ای است که از تعاملات افراد با یکدیگر به دست می‌آید (بیکر، ۲۰۱۹: ۳۷۹). علاوه بر این انرژی احساسی ناشی از ارزیابی مثبت شرایط و تجربیات مرتبط با کار است. به عنوان نتیجه می‌توان بیان کرد که انرژی احساسی، به تجربه کردن احساسات مثبت و برانگیختگی عاطفی ناشی از ارزیابی مشتاقانه اعضا از وظایف و اهداف مورد نظر اشاره دارد (وگل و بروخ، ۲۰۱۲: ۱۰).

می‌شود که کارکنان را وادار می‌کند تا در جستجوی راه‌حل‌های سازنده و پایدار مربوط به مشکلات مربوط به کار، از جمله توانایی ذهنی برای متمرکز کردن توجه، از بین بردن حواس‌پرتی و تمایل به ایجاد "فعالیتی پربازده"، باشند (لیکن، ۲۰۰۵: ۳۳۲).

انرژی احساسی

بعد سوم انرژی کارکنان انرژی احساسی است. انرژی احساسی را به عنوان مؤلفه ذهنی یک سامانه فعال‌سازی زیست-رفتار که به عنوان ظرفیت انجام کار در جایی که منبع در آن تأثیر دارد



شکل ۱. ابعاد انرژی کارکنان. منبع (اسکویما و همکاران، ۲۰۰۷)

Figure 1. Dimensions of Employee Energy

حیات بر سه جنبه کلی رفتار انسانی تأثیر می‌گذارد. یک چرخه ۲۳ روزه وجود دارد که جنبه‌های جسمانی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یک چرخه ۲۸ روزه بر عواطف و احساسات و یک چرخه ۳۳ روزه بر عملکردهای فکری تأثیر می‌گذارد. هریک از این چرخه‌ها دارای یک سیر زمانی ثابت و دارای سه مرحله تقویت (مثبت)، بحران (گذار) و تخلیه (منفی) است (حسینی و مهدیزاده اشرفی، ۲۰۰۹: ۷۲).

هریک از چرخه‌های ذکر شده در بالا دارای یک مرحله سطح بالا یا چرخه مثبت، یک مرحله سطح پایین یا چرخه منفی و یک روز بحرانی هستند. تغییرات درون دوره‌ای معمولاً به صورت موج بیان می‌شوند. بنابراین گفته می‌شود که عملکرد در نیمه اول چرخه، زمانی که منحنی زیست حیات بالاتر از نقطه میانی باشد، بهتر از عملکرد در نیمه دوم چرخه است که منحنی در زیر نقطه میانی است. هنگامی که یکی از چرخه‌ها در مرحله مثبت باشد انرژی مربوط به آن چرخه در حال خالی شدن است. به عبارت دیگر کنش‌های مربوط به آن چرخه در وضعیت مساعدی قرار دارد. به عنوان مثال اگر تناوب جسمانی یک شخص در مرحله مثبت قرار گیرد آن فرد سطح بالایی از انرژی را احساس می‌کند. برعکس اگر چرخه جسمانی فرد در

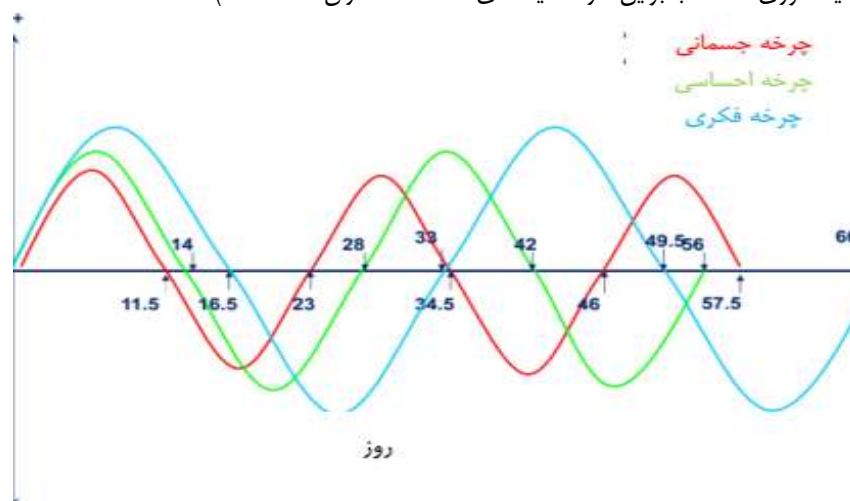
بیوریتیم^۱ (زیست حیات)

زیست حیات از کلمات یونانی (Bios) به معنی زندگی و (Rhythm) به معنای لحظه‌های منظم گرفته شده است. زیست حیات بیانگر تغییراتی است که به طور منظم در کوتاه‌مدت برای فرد اتفاق می‌افتد و از طریق آن‌ها تأثیراتی بر فعالیت‌های جسمی، احساسی و فکری افراد را نشان می‌دهد و این تغییرات از یک طرف مربوط به جنبه وراثت و از طرف دیگر مربوط به محیط خارجی است (فرهود و ناصر^۲، ۲۰۲۰: ۴۳۷۰). بر اساس این نظریه، ایام زندگی افراد از زمان پیدایش تا زمان مرگ با توالی منظم طی می‌شود و این الگوی تابع سه چرخه جسمانی، احساسی و فکری است که با توجه به تاریخ دقیق تولد شخص شروع می‌شود (شعبانی‌بهار^۳ و همکاران، ۲۰۱۳: ۱۴). نظریه زیست حیات که در اواخر دهه ۱۹۶۰ مورد توجه عموم قرار گرفت، معتقد است که سه چرخه مختلف زیست

1. Biorhythm
2. Farhood & Nasser
3. Sha'bani Bahar et al

مربوط به چرخه‌ای که در مرحله منفی قرار دارد کاهش قابل‌ملاحظه‌ای در انرژی شخص دیده می‌شود (ایزانلو و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۰).

مرحله منفی قرار گیرد، فرد سطح پایینی از انرژی فیزیکی را احساس می‌کند. به عبارتی در مرحله منفی، ساختار بدن افراد دوباره در حال تجدید انرژی است. بنابراین در فعالیت‌های



شکل ۲. دوره‌های مثبت و منفی چرخه‌های جسمانی، احساسی و فکری در حول محور زمان

Figure 2. Positive and Negative Periods of Physical, Emotional, and Intellectual Cycles Around the Axis of Time

احساس انرژی کارکنان است. همچنین بین انرژی کارکنان و تمایل به ترک خدمت آن‌ها ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. پژوهش سوم با عنوان "نقش احساس انرژی در رابطه رهبری تحولی با درگیر شدن کارکنان در خلاقیت کاری" توسط پاداش و همکاران^۳ (۲۰۱۱) انجام شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر احساس انرژی کارکنان تأثیرگذار است. همچنین بین احساس انرژی افراد و خلاقیت در کار رابطه مثبت وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که احساس انرژی، نقش متغیر واسطه‌ای را بین رهبری تحول‌گرا با خلاقیت در کار ایفا می‌کند و در نهایت پژوهش چهارم با عنوان "الگو تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی" توسط گل‌پرور و همکاران^۴ (۲۰۱۰) انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد که رهبر اخلاق‌مدار می‌تواند محرک توانمندی و احساس انرژی در سازمان تلقی شود. همچنین احساس انرژی در محل کار باعث تقویت توانمندی می‌شود و در نهایت احساس انرژی و توانمندی ذهنی کارکنان نیز پس از تقویت شدن از طریق رهبری اخلاقی، موجب تقویت خلاقیت کارکنان می‌شوند.

در بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه در خارج از کشور پنج پژوهش انجام شده است. پژوهش اول با

پیشینه پژوهش

در سال‌های اخیر تحقیقات اندکی پیرامون مفاهیم انرژی کارکنان در داخل کشور صورت گرفته است. در بررسی پیشینه پژوهش‌های داخلی، مفهوم انرژی کارکنان در کار، توجه محققان زیادی را جلب کرده است و به واسطه نقشی که می‌تواند در تحقق اهداف فردی و سازمانی داشته باشد، به شدت مورد استقبال قرار گرفته است. پژوهش اول با عنوان "نقش واسطه‌ای احساس انرژی در پیوند بین استرس با خلاقیت، رفتارهای مدنی و رفتارهای انحرافی" که توسط گل‌پرور و واثقی^۱ (۲۰۱۱) انجام شده است، تجزیه و تحلیل این پژوهش نشان داد: رابطه‌ای منفی بین احساس انرژی و استرس شغلی و رفتارهای انحرافی وجود دارد. بین احساس انرژی با رفتارهای مدنی-سازمانی و خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از الگوسازی معادلات ساختاری نشان داد که انرژی، به عنوان متغیر واسطه‌ای در ارتباط استرس شغلی با رفتارهای انحرافی، رفتارهای مدنی-سازمانی و خلاقیت عمل می‌کند. پژوهش دوم با عنوان "نقش میانجی احساس انرژی در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت" توسط واحد اسرمی و همکاران^۲ (۲۰۱۵) انجام شده است. نتایج این پژوهش بیانگر اثر مثبت و معنادار اخلاق کاری اسلامی بر

3. Padash et al

4. Golparvar et al

1. Golparvar & Vaseghi

2. Vahed Asrami et al

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش پژوهش، کیفی، از حیث جهت‌گیری پژوهش، بنیادی، براساس هدف پژوهش، اکتشافی و براساس نتیجه، کاربردی است. در میان ابزارهای تحلیلی، روش داده‌بنیاد از اولویت قابل‌توجهی در میان تفسیرگران برخوردار است. گلیرز و اشتراوس روش داده‌بنیاد را به‌عنوان یک رویکرد نظری نظام‌مند برای کشف نظریه‌های نوظهور از دنیای تجربی معرفی کردند. روش داده‌بنیاد یک رویکرد نظام‌مند است که برای انجام تحقیقات کیفی توسط محققان علوم اجتماعی به کار گرفته شده است. این روش شامل ساخت فرضیه‌ها و نظریه‌ها از طریق جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها است (گلیرز و اشتراوس^۴، ۲۰۱۷). نظریه داده‌بنیاد شامل کاربرد استدلال استقرایی است. انجام پژوهش مبتنی بر روش داده‌بنیاد احتمالاً با طرح یک پرسش یا حتی تنها با گردآوری داده‌های کیفی شروع می‌شود. همان‌طور که پژوهشگران داده‌های گردآوری شده را تجزیه و تحلیل می‌کنند، مفاهیم به دست آمده از ظهور داده‌ها برای محققان پدیدار می‌شود. پژوهشگران این مفاهیم را با شناسه‌هایی برچسب‌گذاری می‌کنند که مفاهیم را خلاصه می‌کند. با گردآوری داده‌های بیشتر و بررسی مجدد، شناسه‌ها را می‌توان در مفاهیم سطح بالاتر و سپس به دسته‌بندی‌هایی طبقه‌بندی کرد. این دسته‌بندی‌ها ممکن است مبنای یک فرضیه یا یک نظریه جدید شوند. بنابراین، روش داده‌بنیاد کاملاً با الگوی علمی سنتی پژوهش متفاوت است، که در آن محقق چارچوب نظری موجود را انتخاب می‌کند، یک یا چند فرضیه برگرفته از آن چارچوب را توسعه می‌دهد و تنها پس از آن داده‌ها را برای ارزیابی اعتبار فرضیه‌ها جمع‌آوری می‌کند (آلن^۵، ۲۰۰۳: ۳).

میدان پژوهش و مشارکت‌کنندگان در این پژوهش ۲۰ نفر از مدیران و کارشناسان خبره مدیریت منابع انسانی، روان‌شناسان صنعتی سازمانی و همچنین اعضای هیئت‌علمی که دارای تخصص در رشته‌های مرتبط مدیریتی و اجرایی می‌باشند؛ تعیین شده بودند که اطلاعات مربوط به آن‌ها در جدول ۲ ارائه شده است. نمونه‌گیری با استفاده از «راهنمای نمونه‌گیری هدفمند» انجام شد. نمونه‌گیری تا زمانی ادامه یافت که طبقه‌بندی و کشف داده‌ها اشباع شد و الگوی نظری تکمیل شد. گردآوری داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های حضوری نیمه‌ساختارمند صورت گرفته است که

عنوان "انرژی کارکنان و رفاه ذهنی: یک الگو میانجیگری تعدیل شده" توسط بوت و همکاران (۲۰۲۰) انجام شده است. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد که شکوفایی نقش مهمی در توضیح ارتباط بین انرژی و رفاه ذهنی دارد. علاوه‌بر این، تأثیر تعاملی معنادار و منفی از انگیزه اجتماعی و انرژی نشان می‌دهد که کارکنان با انگیزه اجتماعی بالاتر، مقدار قابل‌توجهی از انرژی را در کمک به همکاران خود سرمایه‌گذاری کرده که این امر شکوفایی آن‌ها را و در نتیجه رفاه ذهنی آن‌ها را تضعیف می‌کند. پژوهش دوم با عنوان "جو انگیزشی ادراک شده و انرژی کارکنان: نقش واسطه‌ای نیازهای اساسی روان‌شناختی" توسط نرستاد و همکاران^۱ (۲۰۲۰) انجام شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که جو سلطه به‌طور مثبت و معناداری با نقش میانجی نیاز پایه رضایت روان‌شناختی (استقلال، وابستگی و صلاحیت) مرتبط است، در حالی که جو عملکرد با هریک از سه نیاز اساسی دارای ارتباط منفی و معنادار است. علاوه‌بر این، نتایج نشان می‌دهد که نیازهای اساسی به‌طور قابل‌توجهی با هر دو شاخص اندازه‌گیری انرژی (قدرت و فرسودگی عاطفی)، به صورت منفی با فرسودگی عاطفی و مثبت با قدرت همراه هستند. پژوهش سوم با عنوان "بازگشت به مبانی: یادگیری در مورد انرژی کارکنان و انگیزه از دوییدن بر روی تردمیل" توسط ولبورن و همکاران^۲ (۲۰۰۵) انجام شده است. یافته‌های پژوهش سوم نشان داد که انرژی یک ساختار بهینه‌سازی شده است و تغییر در انرژی کارکنان در کار عواقب مخربی برای عملکرد و رضایت دارد. پژوهش چهارم با عنوان "تبادل رهبر و پیرو، احساس انرژی و درگیرشدن در کارهای خلاقانه" توسط آتواتر و کارملی (۲۰۰۹) انجام شده است. نتایج پژوهش چهارم نشان داد که تبادل رهبر-پیرو با احساس انرژی کارکنان رابطه مثبت دارد که به‌نوبه خود منجر به سطح بالای درگیرشدن کارکنان در کارهای خلاقانه است و درنهایت پژوهش پنجم با عنوان "تقاطع انرژی از رهبر به پیروان: مطالعه با تأخیر در مورد اثرات اختلاف انرژی و تبادل رهبر-پیرو" توسط پارت‌روشلو و ترمبلاي^۳ (۲۰۲۰) انجام شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر شکاف انرژی نامتقارن است، به‌طوری که کارکنانی که با یک رهبر پرانرژی در تماس بودند انرژی می‌گیرند، در حالی که کسانی که با رهبران فاقد انرژی کار می‌کنند انرژی خود را از دست می‌دهند.

ماهیت تعامل مصاحبه‌شونده با انرژی کارکنان را بررسی می‌کرد. مصاحبه‌ها به‌منظور تحلیل موضوعی ضبط و رونویسی شد و معمولاً یک ساعت به طول انجامید. پس از جمع‌آوری داده‌ها، محتوای ضبط شده در مصاحبه‌ها رونویسی شد و اصطلاحات، مفاهیم و عباراتی که شرکت‌کنندگان در مورد انرژی کارکنان ارائه کردند استخراج شد. داده‌ها با استفاده از سه مرحله شناسایی شده توسط اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) شناسه‌گذاری شدند. در حالی که شناسه‌گذاری باز مقادیر زیادی داده را به قطعات همگن کوچک‌تر منتشر می‌کند، شناسه‌گذاری

محوری، مرحله دوم، فرایندی است که در آن داده‌ها پس از شناسه‌گذاری باز، با ایجاد ارتباط بین دسته‌ها، به روش‌های جدیدی در کنار هم قرار می‌گیرند. این با استفاده از یک الگوی شناسه‌گذاری شامل شرایط، زمینه، راهبردهای کنش/تعاملی و پیامدها انجام می‌شود. در نهایت، شناسه‌های انتخابی براساس الگوی نظری که یک توصیف انتزاعی بود که بر روی فرایند و مقوله‌های قبلی استفاده می‌شد، به صورت روشمند شناسایی شدند.

جدول ۲. آمار جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

Table 2. Demographic Characteristics of the Interviewees

اطلاعات جمعیت شناختی	ویژگی‌ها	تعداد
حرفه	هیئت علمی	۵
	مدیر	۵
	کارشناس منابع انسانی	۵
	روانشناس صنعتی سازمانی	۳
	روانشناس عمومی	۲
سطح تحصیلات	دکتری	۱۸
	کارشناسی ارشد	۲
	زن	۳
جنسیت	مرد	۱۷
	۲۵-۳۵	۳
	۳۶-۴۵	۵
	۴۶-۵۵	۸
	۵۶-۶۵	۴
سن	۱-۱۰	۳
	۱۱-۲۰	۸
	۲۱-۳۰	۹
سابقه کاری		

منبع: داده‌های پژوهش

$$CVR = \frac{nE - \frac{N}{2}}{N/2}$$

N: تعداد کل متخصصان

nE: تعداد متخصصانی که گزینه ضروری را انتخاب کرده‌اند.

$$CVI = \frac{\text{نسبت تعداد ارزیابی که به گزینه‌ها نمره 4 و 3 داده‌اند}}{\text{تعداد کل ارزیابان}}$$

در این پژوهش از روایی محتوایی به‌منظور بررسی روایی استفاده شده است. برای بررسی روایی محتوایی از دو ضریب نسبی روایی محتوا^۱ و شاخص روایی محتوا^۲ استفاده شده است. تعداد متخصصان موردنظر در این پژوهش ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی و کارشناسان سازمان‌های دولتی تعیین شده است.

1. Content Validity Ratio (CVR)
2. Content Validity Ratio (CVR)

جدول ۳. نتایج روایی شاخص‌ها

Table 3. Validity Results of Indicators

ابعاد	گویه‌ها	CVR	CVI
شرایط علی	ویژگی‌های روان‌شناختی	۰/۹۳	۰/۸۹
	سبک زندگی سالم	۰/۸۷	۰/۸۵
	ژنتیک	۰/۸۲	۰/۸۱
	ارتباطات اثربخش	۱	۱
	سبک رهبری مدیران	۱	۰/۹۴
	ویژگی‌های شغلی	۰/۸۷	۰/۸۳
	کیفیت زندگی کاری	۰/۹۰	۰/۸۶
شرایط زمینه‌ای	پویایی نظام اقتصادی	۱	۱
	پویایی نظام سیاسی	۰/۸۸	۰/۸۶
	پویایی نظام اجتماعی	۰/۸۷	۰/۸۴
	پویایی نظام فرهنگی	۰/۸۲	۰/۸۱
	تحولات فناوری	۰/۸۳	۰/۸۰
پدیده محوری	انرژی کارکنان	۰/۸۵	۰/۸۱
	توسعه روانی	۰/۸۵	۰/۸۳
راهبردها	بهبود سلامت	۰/۸۹	۰/۸۷
	توسعه شبکه اجتماعی	۰/۹۴	۰/۹۱
پیامدها	ابزاری	۰/۹۳	۰/۹۰
	غایی	۰/۸۸	۰/۸۵
منبع: داده‌های پژوهش			

تا ۰/۷۹ بود باید بازبینی انجام شود و اگر از ۰/۷۹ بزرگ‌تر بود قابل قبول است (حبیبی^۱، ۲۰۱۸).

برای سنجش پایایی مصاحبه‌های انجام شده، از روش "پایایی بین دو شناسه‌گذار" استفاده شده است. به همین منظور پژوهشگر از یک همکار پژوهشی برای شناسه‌گذاری مصاحبه‌ها استفاده کرده است. پژوهشگر به همراه این همکار چهار مصاحبه را به صورت تصادفی، انتخاب و شناسه‌گذاری کردند و سپس از طریق میزان توافق و عدم توافق موجود در هر دو شناسه‌گذاری، شاخص ثبات برای پژوهش محاسبه شد. روش محاسبه درصد پایایی بین دو شناسه‌گذار به صورت زیر است:

$$2 * \text{درصد توافقات} = \frac{\text{درصد پایایی}}{\text{تعداد کل شناسه‌ها}}$$

با توجه به میزان شاخص‌ها و براساس توضیحات ذکر شده، تمامی مضامین سازنده انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی از روایی محتوایی مناسبی برخوردارند و همگی دارای مقدار CVR بالای ۰/۶۲ درصد و همچنین تمامی شاخص‌ها از روایی محتوایی نسبی برخوردارند و همگی دارای مقدار CVI بالای ۰/۷۹ درصد هستند.

مقدار CVR براساس تعداد خبرگانی تعیین می‌شود که سؤالات را مورد ارزیابی قرار داده‌اند. از آنجایی که در این پژوهش از ۱۰ نفر از خبرگان استفاده شده است مقدار قابل قبول ۰/۶۲ است. همچنین برای محاسبه CVI از خبرگان خواسته شد میزان مرتبط بودن هر گویه را با یک طیف چهار قسمتی (غیر مرتبط، نیاز به بازبینی اساسی، مرتبط اما نیاز به بازبینی و کاملاً مرتبط) مشخص کنند. تعداد خبرگانی که گزینه ۳ و ۴ را انتخاب کرده‌اند را بر تعداد کل خبرگان تقسیم می‌شود. اگر مقدار حاصل از ۷ کوچک‌تر بود گویه رد می‌شود، اگر بین ۰/۷

جدول ۴. محاسبه پایایی بین شناسه‌گذاران

Table 4. Calculate the Reliability between Two Encoders

مصاحبه	تعداد شناسه‌ها	توافق	عدم توافق	پایایی بین دو شناسه‌گذار
۲	۳۳	۱۴	۵	۸۴/۸
۴	۳۵	۱۳	۶	۷۴/۲
۶	۳۲	۱۳	۴	۸۱/۲
۹	۳۰	۱۲	۴	۸۰
کل	۱۳۰	۵۲	۱۹	۸۰

منبع: داده‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود پایایی بین دو شناسه‌گذار برای مصاحبه‌های این پژوهش ۸۰٪ درصد است. با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۶۰٪ درصد است، بنابراین پایایی شناسه‌گذاری مورد تأیید است.

یافته‌های پژوهش

طبقه‌ها و زیر طبقه‌ها

پرسش‌های اولیه در مصاحبه‌های ضبط شده، اصطلاحات، مفاهیم و عباراتی را در رابطه با مقوله انرژی کارکنان و ساختارهای منتج شده به همراه داشت. این اصطلاحات همان «شناسه‌گذاری باز» بود که توسط محققان مفهوم‌سازی و تنظیم شد.

نکاتی که در مصاحبه با نخبگان و خبرگان به‌عنوان شناسه باز استخراج شد در این زمینه بسیار مفید بود. پس از جمع‌آوری و بررسی داده‌ها، با نگاهی به چگونگی نگاه خبرگان به مفهوم انرژی کارکنان و در نظر گرفتن دیدگاه آن‌ها، مفهوم مشترکی بین هر مجموعه از شناسه‌های باز برای استخراج شناسه‌های محوری یافت شد. سپس شرایط علی (جدول ۶)، شرایط زمینه (جدول ۷)، پدیده محوری (جدول ۸)، راهبردها (جدول ۹) و پیامدها (جدول ۱۰) استخراج و چند بار توسط کارشناسان مورد بررسی و در نهایت مورد تأیید قرار گرفت. نمونه‌ای از متن مصاحبه‌ها که شناسه‌های اولیه از آن استخراج شده در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نمونه متن مصاحبه

Table 5. Sample Interview Text

متن مصاحبه	شناسه‌های شناسایی شده
افراد پرانرژی دید مثبتی نسبت به قضایا و اتفاقات روزمره دارند و همین امر باعث می‌شود که بدبینی و انرژی منفی کمتری در ذهن افراد شکل گرفته و فرد گرفتار خطاهای شناختی کمتری شود و در نهایت می‌تواند تمرکز و انرژی بیشتری بر کار خود داشته باشد.	خوش‌بینی
یکی دیگر از عوامل مؤثر می‌تواند ورزش کردن فرد به‌صورت منظم و مستمر مثل پیاده‌روی روزانه، کوهنوردی و یا رفتن به باشگاه ورزشی باشد. این عامل سبب ترشح هورمون‌هایی در بدن فرد می‌شود و همین موضوع سبب ارسال پیامی به مغز شده و فرد از نظر جسم و روانی احساس شادی و نشاط کرده و فرد از بیماری‌های روحی و روانی و عضله‌ای دور شده	ورزش کردن
اگر کارکنان از تعاملات مثبت اجتماعی برخوردار باشند که این تعاملات اجتماعی می‌تواند شامل همکاری باشد که افراد می‌توانند با آن‌ها احساس آرامش، همفکری و اشتیاق کرده به‌گونه‌ای که می‌توانند دیگران را با خود در جهت اجرای ایده‌های خود همراه و همگام کرده و فرد از این نوع ارتباط احساس لذت و آرامش روانی کند.	وجود همکاران همفکر

منبع: داده‌های پژوهش

شرایط علی انرژی کارکنان

در این پژوهش، شرایط زمینه‌ساز ایجاد انرژی کارکنان براساس پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان به نام شرایط علی مورد بررسی قرار گرفت.

با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود پس از جمع‌آوری و بررسی داده‌ها ۷ مقوله پدیدار شد که به‌وضوح به شرایط علی انرژی کارکنان اشاره داشتند.

جدول ۶. شناسه‌گذاری، مفاهیم و مقولات مربوط به شرایط

Table 6. Coding, Concepts and Categories Related to Causal Conditions

طبقه اصلی	طبقه فرعی	مفاهیم
شرایط علی انرژی کارکنان	ویژگی‌های روان‌شناختی	مثبت‌اندیشی - نوجویی - هوش هیجانی - رقابت‌جویی - اشتیاق شغلی - خودکارآمدی - برونگرایی - پشتکار فوق‌العاده - شوخ‌طبعی - خوش‌خلقی - هدفمند بودن - موفقیت‌طلبی - صداقت و راست‌گویی - معنویت در کار - مسئولیت‌پذیری - فشار روحی و روانی - احساس ارزشمند بودن در فرد - احساس امنیت و حمایت شغلی درک شده - احساس عدالت درک شده در سازمان - احساس قدردانی درک شده - نیاز به احترام - نیاز به عزت‌نفس - تأمین نیازهای اولیه افراد
	سبک زندگی سالم	سرخیزی - آراستگی ظاهری - خواب مناسب و کافی - استراحت نیمروزی - ورزش - تغذیه مناسب - رعایت مسائل بهداشتی - نظم و انضباط فردی - مطالعه کردن - گرایش به شنیدن موسیقی - میزان توجه فرد به مسائل پیرامون - امید به آینده
	وراثت	سلامت جسمانی (نداشتن بیماری‌های زمینه‌ای) - انتقال ژن‌های وراثتی از والدین به فرزندان
	ارتباطات اثربخش	تعاملات مثبت با دیگران داشتن - بازخورد عملکرد - احساس همدلی و همدردی با دیگران
	سبک رهبری مدیران	ویژگی‌های خاص شخصیتی مدیر - کنش و نگرش مدیران
	ویژگی‌های شغلی	ارزشمند بودن و معنادار بودن کار - علاقه به شغل - تناسب بین شغل با شاغل - لذت بردن از کارهای چالشی - احساس تعلق خاطر - هم‌راستایی اهداف فرد با اهداف سازمان
	کیفیت زندگی کاری	نوع تجهیزات - دمای محیط کار - رایحه سازمانی - نور کافی

منبع: داده‌های پژوهش

شرایط زمینه‌ای انرژی کارکنان

همان‌گونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، پس از جمع‌آوری و بررسی داده‌ها ۵ مقوله پدیدار شد که به‌وضوح به شرایط زمینه‌ای مؤثر بر انرژی کارکنان اشاره داشتند.

شرایط زمینه‌ای، به شرایط خاصی که بر پدیده مورد مطالعه تأثیر می‌گذارند گفته می‌شود. با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها،

جدول ۷. شناسه‌گذاری، مفاهیم و مقولات مربوط به شرایط زمینه‌ای

Table 7. Coding, Concepts and Categories Related to Contextual Conditions

طبقه اصلی	طبقه فرعی	مفاهیم
شرایط زمینه‌ای انرژی کارکنان	پویایی نظام اقتصادی	تورم - درآمد - تحریم - کاهش ارزش پول ملی
	پویایی نظام سیاسی	تعارضات و تنش‌های سیاسی در جامعه - تضاد منافع بین تصمیمات دولتی با مصالح عامه - تغییر در جایگاه دولتمردان - میزان تعاملات کشور با کشورهای دیگر - بیماری‌های همه‌گیر
	پویایی نظام اجتماعی	رفاه اجتماعی - کیفیت زندگی اجتماعی - فضای تعامل بین افراد جامعه
	پویایی نظام فرهنگی	میزان تعارض و تنش در خانواده - حمایت‌های روحی و روانی خانواده - تعاملات درون خانوادگی - ویژگی‌های شخصیتی والدین - جامعه‌پذیری - تأثیرپذیری از دیگران - تنوع قومیتی
	تحولات فناوری	وسایل دیجیتال (تلفن همراه؛ رایانه)

منبع: داده‌های پژوهش

شرایط مداخله‌گر انرژی کارکنان

خدمت باشند و یا در سال‌های پایانی خدمت خود باشند؛ نوع استخدام افراد از نظر رسمی بودن و یا موقتی بودن در میزان انرژی کارکنان تأثیرگذار باشند.

پدیده محوری

پدیده اصلی (هسته) مورد مطالعه، ایده و فکر محوری، یا رویدادی است که جریان عمل‌ها و عکس‌العمل‌ها به‌سوی آن رهنمون می‌شوند تا آن را اجرا، کنترل و یا به آن پاسخ دهند. با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، پس از جمع‌آوری و بررسی داده‌ها ۱ مقوله پدیدار شد که به‌وضوح به انرژی کارکنان اشاره داشت.

شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای عمومی هستند که از مجموعه‌ای از متغیرهای میانجی و واسط تشکیل شده و پدیده مورد مطالعه از آن‌ها متأثر می‌شود. در این پژوهش عواملی همچون سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کاری و نوع استخدام افراد می‌توانند به‌عنوان متغیرهای میانجی شرایط را برای افزایش و یا کاهش انرژی کارکنان فراهم آورند. به‌عنوان مثال سن افراد از نظر جوان و یا پیر بودن؛ جنسیت افراد از نظر مذکر و یا مؤنث بودن؛ سطح تحصیلات از نظر داشتن سطح تحصیلات بالاتر؛ سابقه کار افراد از نظر اینکه افراد در بدو

جدول ۸. شناسه‌گذاری، مفاهیم و مقولات مربوط به مقوله محوری

Table 8. Coding, Concepts and Categories Related to the Central Category

مفاهیم	طبقه
نیروی محرکه فعالیت‌های انسانی - تلاش - نشاط ذهنی - آمادگی جسمانی	پدیده محوری (انرژی کارکنان)
منبع: داده‌های پژوهش	

راهبردهای بازبایی انرژی کارکنان
 راهبردها مبتنی برکنش‌ها و واکنش‌ها برای کنترل، مدیریت و مقابله با پدیده محوری هستند. راهبردها هدفمند هستند و با دلیل انجام می‌شوند. همان‌طور که در جدول ۹ نشان داده شده است، با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، ۳ مقوله پدید آمد که به‌وضوح به راهبردهای بازبایی انرژی کارکنان اشاره داشت.

جدول ۹. شناسه‌گذاری، مفاهیم و مقولات مربوط به راهبردها

Table 9. Coding, Concepts and Categories Related to Strategies

مفاهیم	طبقه فرعی	طبقه اصلی
تمدد اعصاب (یوگا) - مدیریت فشار روانی - تقویت خودشناسی - مراجعه به مشاور	توسعه روانی	راهبردهای بازبایی انرژی کارکنان
انجام معاینات دوره‌ای	بهبود سلامت	
انتخاب دوستان همفکر - مسافرت و تفریح در کنار خانواده و یا دوستان	توسعه شبکه اجتماعی	

منبع: داده‌های پژوهش

پیامدهای انرژی کارکنان
 نتایجی که در اثر راهبردها پدیدار می‌شود. پیامدها نتایج و حاصل کنش‌ها و واکنش‌ها هستند. براساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، همان‌گونه که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، پس از جمع‌آوری و بررسی داده‌ها ۲ مقوله پدیدار شد که به‌وضوح به پیامدهای انرژی کارکنان اشاره داشتند.

جدول ۱۰. شناسه‌گذاری، مفاهیم و مقولات مربوط به پیامدها

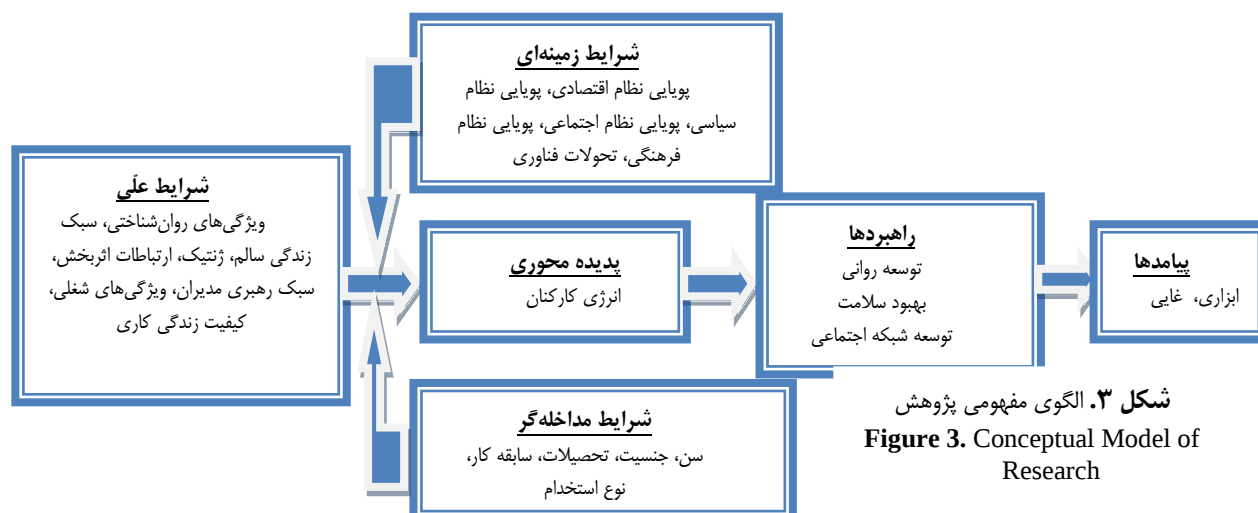
Table 10. Coding, Concepts and Categories Related to Consequences

مفاهیم	طبقه فرعی	طبقه اصلی
عدم تعلل - عدم توجه به حواشی کار - انتقال تجربه به دیگران - یادگیری - عملکرد شغلی - کاهش تمایل به ترک شغل - افزایش کیفیت کار - خلاقیت و نوآوری - تصمیم‌گیری منطقی برای حل مشکلات - احساس رضایت شغلی	ابزاری	پیامدهای انرژی کارکنان
رفاه ذهنی - سرزندگی - خودشکوفایی - اثربخشی فرد در جامعه	غایی	

منبع: داده‌های پژوهش

الگوی مفهومی نظریه داده‌بنیاد

در شکل ۳ شمای کلی نتایج به دست آمده از این پژوهش براساس الگوی داده‌بنیاد ارائه شده است.



شکل ۳. الگوی مفهومی پژوهش
 Figure 3. Conceptual Model of Research

بحث و نتیجه‌گیری

اگرچه انرژی موضوعی فراگیر به نظر می‌رسد که همه مردم باید روزانه با آن سروکار داشته باشند، اما افراد دائماً از خستگی و نداشتن انرژی کافی شاکی هستند. انرژی مورد اشاره عموماً فیزیکی است که نقش مهمی در تمام ابعاد زندگی افراد ایفا می‌کند. زندگی معاصر، انرژی را در هیچ سطحی به غیر از سطح جسمی در نظر نمی‌گیرد. در نتیجه شاهد افزایش میزان فشار روانی، بیماری‌های مرتبط با استرس، افسردگی، بیگانگی، نارضایتی و کاهش انرژی ذهنی، عاطفی و جسمی هستیم که نه تنها کیفیت زندگی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌گیرد، بلکه بر روابط آن‌ها، از جمله کیفیت روابط در محیط‌های کاری نیز تأثیر می‌گذارد. در سوی مقابل پُرانرژی بودن به افراد کمک می‌کند تا رفتارها و احساسات خود را مطابق با هنجارها و انتظارات سازمانی یا گروهی تنظیم کنند. با این حال، این منبع انرژی محدود است و می‌تواند به مرور زمان به دلیل نیازهای کاری تخلیه شود. بنابراین، کارمندان باید راه‌هایی بیابند تا انرژی خود را به‌طور منظم دوباره پُر کنند. از این نظر، انرژی می‌تواند به عنوان یک منبع ارزشمند در نظر گرفته شود که افراد برای حفظ، محافظت و/یا به دست آوردن آن تلاش می‌کنند (هابفول، ۱۹۸۹). بر این اساس، هدف اصلی این مطالعه طراحی الگوی مفهومی بازسازی معنایی انرژی کارکنان مبتنی بر روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد بود.

براساس چارچوب پژوهش، مرحله اول پژوهش با شناسایی عوامل علی مؤثر بر انرژی کارکنان آغاز می‌شود. مقوله اول به ویژگی‌های روان‌شناختی افراد اشاره داشت. با توجه به یافته پژوهش حاضر (جدول ۶)، مقوله ویژگی‌های روان‌شناختی می‌تواند در شکل‌گیری انرژی کارکنان مؤثر باشد. کارکنانی که اشتیاق بالایی دارند، از طریق افزایش احساس تعهد و تلاش برای دستیابی به موفقیت، استعداد بیشتری برای سرمایه‌گذاری انرژی در کار خواهند داشت. این افراد تمایل دارند دائماً انرژی شخصی خود را برای مدت زمان طولانی صرف کار کنند و با اجتناب از حواس‌پرتی توجه خود را به کار معطوف می‌کنند. علاوه بر این افرادی که برون‌گرا هستند سطوح بالایی از احساسات و فعالیت مثبت را دارا هستند. بنابراین، برون‌گراها انرژی را به نقش‌های اجتماعی در محل کار اختصاص می‌دهند، مانند برقراری ارتباط با دیگران، توجه به اطلاعات اجتماعی و درگیر شدن در رفتاری که توجه یا پاداش‌های اجتماعی را جلب می‌کند. به‌طور کلی در تبیین این مقوله چنین استنباط می‌شود که ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت، کارکنان را قادر می‌سازد تا منابع خود را گسترش دهند، از فرصت‌ها استفاده کرده و انرژی خود را به‌منظور آماده شدن برای چالش‌های آینده با دقت بیشتری به کار گیرند. نتایج این بخش از

پژوهش با پژوهش (کراس و پارکر، ۲۰۰۴) در مورد شوخ‌طبعی، معنویت (آشار و لین-ماهر^۱، ۲۰۰۴)، خلق‌وخوی مثبت (لیتل و همکاران^۲، ۲۰۱۱)، صداقت و راست‌گویی (بورکه و وایت^۳، ۲۰۰۴)، برون‌گرایی (کالن-لستر و همکاران^۴، ۲۰۱۶)، عزت‌نفس (نلسون و کوپیک^۵، ۲۰۱۳)، خوش‌بینی (بوت و همکاران، ۲۰۲۰)، خودکارآمدی (دالی و همکاران^۶، ۲۰۱۶)، اشتیاق (هولفورت و والراند^۷، ۲۰۰۳)، فشار روانی (تایر، ۲۰۱۲)، هوش هیجانی (بارسده و گیسون^۸، ۲۰۰۷)، و احساس امنیت و حمایت شغلی (کارک و کارملی^۹، ۲۰۰۹) همخوانی دارد.

دومین مقوله از شرایط علی به سبک زندگی سالم کارکنان اشاره داشت. بهره‌مندی از خواب مناسب و کافی در طول شبانه‌روز، به ذهن و بدن برای بازسازی انرژی از دست رفته کمک می‌کند. به عبارت دیگر اگر بدن افراد قادر به تشخیص این ضرب‌آهنگ نباشد که چه زمانی باید انتظار به خواب رفتن را داشته باشد، قادر به یافتن روال طبیعی نیست که بتواند براساس آن برنامه‌ریزی کند. علاوه بر این، یک برنامه غذایی نامناسب همانند مصرف بیش از حد کربوهیدرات‌ها یا غذاهای کم‌ارزش می‌تواند به افت سطوح انرژی بدن و احساس خستگی مداوم منجر شود. در این حالت، زمانی که موضوع سلامت کلی بدن، از جمله حفظ هوشیاری و سطوح انرژی در طول روز مطرح می‌شود، برنامه غذایی مناسب باید یکی از اولویت‌های اصلی افراد باشد. به صورت کلی چنین استنباط می‌شود که یک سبک زندگی سالم اعم از ورزش کردن، رعایت سبک تغذیه و دور شدن از فشار روانی می‌تواند به پیشگیری از بسیاری از مشکلات جسمی و روحی کمک کند. سلامتی به کیفیت خوب زندگی کمک می‌کند که بر ابعاد جسمی، ذهنی تأثیر می‌گذارد. نتایج این بخش از پژوهش با تحقیقات (چیو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۸) در مورد ورزش کردن، تغذیه مناسب (دیواین و لپستو^{۱۱}، ۲۰۰۵)، خواب کافی (باکر و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۳) و موسیقی (کای و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۰) همخوانی دارد.

1. Ashar & Lane-Maher
2. Little et al
3. Burke & Witt
4. Cullen-Lester et al
5. Nelson & Quick
6. Daly et al
7. Houlfort & Vallerand
8. Barsade & Gibson
9. Kark & Carmeli
10. Chiuvet et al
11. Divine & Lepisto
12. Bakker et al
13. Qi et al

سومین مقوله به عوامل وراثت در افراد اشاره دارد. به‌عنوان مثال، سطوح پایین آهن و گلبول‌های قرمز خون می‌تواند به خستگی، احساس ضعف و سطوح پایین انرژی منجر شود. در این صورت ابتلای افراد به کم‌خونی ممکن است از سطوح کافی انرژی آنان برای انجام فعالیت‌های عادی روزانه بکاهد. علاوه بر این ابتلا به افسردگی می‌تواند به معنای تجربه سطوح پایین انرژی بدن باشد. احساس خستگی در فرد مبتلا به افسردگی می‌تواند چنان شدید باشد که حتی وی تمایلی به خارج شدن از تخت‌خواب خود نداشته باشد. بنابراین چنین تصور می‌شود که بسیاری از ویژگی‌های اساسی افراد در بدو تولد به ارث می‌رسد. علاوه بر این، بسیاری از تفاوت‌ها بین افراد به دلیل تفاوت در ژن‌های آن‌هاست. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (تایر، ۱۹۹۶) در مورد سلامت جسمی و انتقال صفات وراثتی (سگرستروم^۱، ۲۰۰۷) همخوانی دارد.

چهارمین مقوله به ارتباطات اثربخش بین کارکنان اشاره دارد. اثربخشی ارتباطات اجتماعی شکل گرفته بین کارکنان می‌تواند منجر به ایجاد و شکل‌گیری شبکه انرژی در بین آنان شود و می‌تواند به شناسایی محرک‌های انرژی کارکنان کمک کند. به عبارت دیگر شبکه انرژی می‌تواند شامل انواع مختلفی از روابط مانند انتقال اطلاعات، مشاوره دادن و گرفتن یا معاشرت غیررسمی باشد. در حقیقت، شبکه انرژی پیش‌بینی‌کننده مهم ارتباطات افرادی است که در جستجوی اطلاعات هستند، زیرا افراد به احتمال زیاد به جستجوی اطلاعات می‌پردازند و از افرادی یاد می‌گیرند که با انرژی مثبت و بالا در نظر گرفته می‌شوند. بنابراین می‌توان استدلال کرد که ارتباطات اثربخش بین کارکنان به‌عنوان تجربه ذهنی فرد از تعامل مکرر، هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها، نتایج مثبتی در محل کار ایجاد کند که این مورد به‌نوبه خود باعث ایجاد منابع انرژی می‌شود و کارکنان را برای انجام صحیح کار تجهیز می‌کند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (داتون و هیفی^۲، ۲۰۰۳) در مورد تعاملات مثبت، بازخورد مثبت (کول و همکاران^۳، ۲۰۱۲) و احساس همدلی و همدردی (هالبلسلین^۴، ۲۰۱۱) همخوانی دارد.

پنجمین مقوله به سبک رهبری مدیران اشاره دارد. مدیرانی که از سبک‌های رهبری تحول‌گرا، فرهمند و یا معنویت‌گرا استفاده می‌کنند به‌عنوان کسانی که دائماً مأموریت بزرگی را به زیردستان خود منتقل می‌کنند، انگیزه‌های فوق‌العاده‌ای را در آن‌ها ایجاد کرده

و آن‌ها را تشویق می‌کنند تا فراتر از حد انتظار باشند. در این نوع از سبک‌های رهبری، آن‌ها شیوه مدیریت انرژی را تعریف می‌کنند، محرک‌هایی را برای راه‌اندازی و هدایت انرژی کارکنان به سمت اهداف مشترک فراهم می‌کنند تا بتوانند انرژی کارکنان را رها سازند و آن را به چالش بکشند و ظرفیت‌های احساسی، فکری و جسمی افراد را در حمایت از اهداف کلیدی راهبردی به دست آورند. در مقابل، رهبران با استفاده از سبک‌های مدیریت استبدادی می‌توانند انرژی کارکنان کاهش دهند و آن‌ها را مجبور به پیروی از قوانین دیوان‌سالاری کنند که باعث کاهش انرژی کارکنان می‌شود. بنابراین می‌توان ادعا کرد که هنگامی که انرژی رهبر بیش از انرژی کارکنان باشد، ارتباطات از بالا به پایین انرژی‌زا خواهد بود؛ در حالی که وقتی انرژی رهبر کم می‌شود ارتباطات به شکل انرژی زدا تغییر خواهد کرد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (کارملی و همکاران^۵، ۲۰۰۹) در مورد ویژگی‌های شخصیتی خاص رهبر و نگرش‌ها و اقدامات رهبران (دی کارلو و همکاران^۶، ۲۰۲۰) همخوانی دارد.

ششمین مقوله به ویژگی‌های شغلی کارکنان اشاره دارد. بعضی از مشاغل، معمولی و متداول هستند، زیرا فعالیت‌های آن‌ها روند مشخصی را طی می‌کند و تکراری هستند و بعضی دیگر چالشی و غیرتکراری؛ بعضی‌ها نیاز به تبحر خاصی دارند و بعضی دیگر حوزه عملیاتی محدودی دارند؛ بعضی‌ها کارمند را با واداشتن به تبعیت دقیق از رویه‌ها خسته می‌کنند و بعضی دیگر به کارکنان آزادی عمل بیشتری در انجام دادن کار می‌دهند. غنی کردن عناصر معینی در وظایف کارکنان در تغییر حالات روحی آنان مؤثر بوده و اثربخشی کنش آنان را افزایش می‌دهد. این موضوع باعث می‌شود که کارکنان کار خود را پرمعنا تصور کنند، نسبت به وظایف خود مسئولیت‌پذیر باشند و از نتایج اقدامات خود آگاه باشند. بنابراین اگر کارکنان ویژگی‌های بیشتری مانند معنادار بودن کار، احساس تعلق در کارشان تجربه کنند، رضایت خاطر و عملکرد آنان مطلوب‌تر خواهد شد و در محیط کار احساس انرژی بیشتری می‌کنند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (بیکر، ۲۰۱۹) در مورد هم‌راستایی بین اهداف فردی و سازمانی، ارزشمند بودن و معنادار بودن شغل (فریتز و همکاران^۷، ۲۰۱۱) و تناسب بین شغل و شاغل (چیلتن و همکاران^۸، ۲۰۰۵) همخوانی دارد.

در نهایت هفتمین مقوله به کیفیت زندگی کاری اشاره دارد. در سطح سازمان، زیرساخت‌های سازمانی را می‌توان به‌عنوان

5. Carmeli et al
6. De Carlo et al
7. Fritz et al
8. Chilton et al

1. Segerstrom
2. Dutton & Heaphy
3. Cole et al
4. Halbesleben

و شکل‌گیری آن کاهش می‌یابد. این امر باعث می‌شود که کارکنان نگران هزینه‌ها و درآمد نباشند و از آینده مبهم نگرانی نداشته باشند و تمام توان خود را اعم از جسمی و فکری در راستای انجام وظایف شخصی و شغلی بکار گیرند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (گاندلمان و هرناندز-موریلو^۵، ۲۰۰۹) در مورد تورم، شرایط تحریم (کلشومی و نیستکو^۶، ۲۰۲۲) درآمد (ناگراجو و پوزا^۷، ۲۰۱۷) و کاهش ارزش پول ملی (کوپر، ۱۹۹۲) همخوانی دارد.

دومین مقوله به پویایی نظام سیاسی اشاره دارد. تعارضات و تنش‌های سیاسی منجر به ظهور احزاب مختلف با عقاید متنوع در عرصه سیاست و جامعه می‌گردد. از طرفی هر یک از این گروه‌ها دارای منافع خاصی هستند که از منابع قدرتی و مقاومتی خود جهت رسیدن به مقاصدشان استفاده می‌کنند. در نتیجه از آنجا که علایق و منافع این احزاب همواره در یک راستا قرار ندارد، بروز مجادله و منازعه در بین آن‌ها به امری عادی تبدیل می‌شود. بنابراین ثبات نظام سیاسی نشان‌دهنده نوعی قاعده‌مندی در نظام حکومتی است که در آن رفتارهای دولت و محیط نهادی آن در آینده قابل پیش‌بینی است و دستخوش تغییرات اساسی نمی‌شود. در این شرایط کارکنان می‌توانند بدون نگرانی در مورد تغییرات ناگهانی در قوانین و رویه‌ها برنامه‌ریزی کنند و برنامه‌های خود را دنبال کنند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (آنهر و آیسار^۸، ۲۰۰۷) در مورد تعارض و تنش‌های سیاسی در جامعه، تعارض بین تصمیمات دولت و منافع عامه (بویس و دیوید^۹، ۲۰۰۹) و تغییر جایگاه مدیران دولتی (فاگرهولم^{۱۰}، ۲۰۱۶) همخوانی دارد.

سومین مقوله به پویایی نظام اجتماعی اشاره دارد. مهم‌ترین شاخص در این مقوله به رفاه اجتماعی اشاره دارد. رفاه اجتماعی از سازوکارهای ارتقای توسعه اجتماعی جامعه است. به عبارت دیگر رفاه اجتماعی با تأکید بر برابری و عدالت بیانگر رفع تبعیض در میان افراد یک جامعه است و شاخصی برای برقراری عدالت و رفاه در جامعه است. بنابراین به‌طور کلی می‌توان ادعا کرد که یک ساختار یا نظام اجتماعی قابل‌درک نیست مگر اینکه فرض کنیم زندگی اجتماعی ادامه دارد. ثبات اجتماعی ظرفیت جامعه برای سازگاری با تغییر و حفظ رفتار انطباقی است و زمینه ثبات را در ابعاد فرهنگی، مدیریتی، محیطی، سیاسی و اقتصادی فراهم می‌کند. به عبارت دیگر بی‌ثباتی اجتماعی ناشی از تهدیدها و

سازوکاری در نظر گرفت که باعث تحریک و ایجاد انرژی در کارکنان می‌شود. زیرساخت سازمانی ملموس شامل کلیه امکانات، تجهیزات و هر دارایی ملموس سازمانی دیگری است که می‌تواند با حمایت از ایجاد و یا تجدید انرژی و همچنین حفظ و یا کاهش انرژی بر انرژی کارکنان تأثیر بگذارد. بنابراین، تجهیزات و امکانات مناسب و پیشرفته می‌تواند برای تحریک، ایجاد، حفظ و هدایت انرژی کارکنان در سازمان طراحی و اجرا شوند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (صدیقی و همکاران^۱، ۲۰۱۲) در مورد تجهیزات سازمانی، دمای محیط کار (مارلولد و دبین^۲، ۲۰۱۱)، رایحه سازمانی (دیوادر^۳، ۲۰۱۰) و نور کافی (کولر و همکاران^۴، ۲۰۰۶) همخوانی دارد.

با توجه به اینکه هدف این پژوهش، تدوین چارچوبی برای بازسازی معنایی انرژی کارکنان است، پدیده محوری مورد بررسی انرژی کارکنان در نظر گرفته شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که انرژی کارکنان در تعاریفی از قبیل نیروی محرکه فعالیت‌های انسانی، تلاش، نشاط ذهنی و آمادگی جسمانی معنا پیدا می‌کند. بنابراین مشاهده می‌شود که انرژی کارکنان در جزء اول مربوط به وضعیت فیزیکی کارکنان؛ در جزء دوم مربوط به وضعیت روانی آن‌ها و در جزء سوم مربوط به احساسات آن‌هاست. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های چن و همکاران (۲۰۱۶) و اسکویما و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

براساس چارچوب پژوهش، مرحله سوم پژوهش با ارزیابی عوامل زمینه‌ای مؤثر بر انرژی کارکنان آغاز می‌شود. اولین مقوله در این سطح به پویایی نظام اقتصادی اشاره دارد. تورم و یا به عبارت دیگر افزایش مستمر و پیوسته سطح عمومی قیمت‌ها و کاهش مداوم قدرت خرید اشخاص و همچنین پائین بودن میزان درآمدها، همواره به‌عنوان یکی از معضلات مزمن اقتصادی جوامع مطرح بوده است. این عوامل به همراه شرایط تحریمی و در نتیجه افزایش سرسام‌آور قیمت‌ها باعث می‌شود که افراد برای تأمین مخارج زندگی خود به چندشغله بودن روی آورند. این موضوع در درازمدت باعث استهلاک جسمی و روحی افراد شده؛ به‌طوری‌که فرد را مستعد انواع بیماری‌ها، تضعیف سامانه دفاعی بدن، فشارخون و بیماری‌های قلبی می‌کند. بنابراین به‌طور کلی، نظام اقتصادی مانند هر نظام دیگری باید دارای شرایط خاصی باشد تا اجزای آن با هم کار کنند تا بهترین عملکرد ممکن را داشته باشند. بنابراین وقتی ثبات در اقتصاد وجود داشته باشد قطعاً روابط تورمی

5. Gandelman & Hernández-Murillo

6. Kelishomi & Nisticò

7. Nagaraju & Pooja

8. Anheier & Isar

9. Boyce & Davids

10. Fagerholm

1. Siddiqi et al

2. Maarleveld & De Been

3. De Vader

4. Küller et al

جلوگیری می‌کند اما یک انتقاد غالب در مورد به‌کارگیری فناوری، اثر منفی بالقوه آن‌ها بر شخصیت افراد است. برخی از افراد احساس می‌کنند که به خاطر رایانه‌ای شدن وظایف فاقد هویت و صفات انسانی هستند. برای مثال هنگامی که ارتباطات متقابل یا رودررو به‌وسیله رایانه و گردهمایی مجازی جایگزین می‌شود، در این بین میزان تعاملات بین افراد به حداقل رسیده و اثرات روانی بدی مثل افسردگی و تنهایی به وجود می‌آید. به صورت کلی استنباط می‌شود، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی جدید و نوظهور به‌طور فرایندهای فرصت‌ها و چالش‌های مهمی را برای افراد جامعه ایجاد می‌کنند و می‌تواند احساسات و انرژی افراد جامعه را تحت تأثیر قرار دهد. در مقایسه نتایج این مطالعه با تحقیقات قبلی، هیچ پژوهشی به‌طور دقیق به این موارد نپرداخته است.

براساس چارچوب پژوهش، مرحله چهارم پژوهش با راهبردهای بازیابی انرژی کارکنان آغاز می‌شود. اولین مقوله به توسعه روانی افراد اشاره دارد. ظرفیت عاطفی و ذهنی بیانگر وضعیت روانی فرد است. این ظرفیت هم از نظر عقلانی و هم غیرعقلانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. ظرفیت روان‌شناختی را می‌توان با یک فرایند خود انعکاسی و همچنین با تحریک و پرورش احساسات، اشتیاق، چالش‌های شناختی و علایق زندگی توسعه داد. به‌عنوان مثال، موسیقی، یوگا دارای یک تأثیر روانی قدرتمند هستند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (خانتوپلو و همکاران^۸، ۲۰۱۸) در مورد تمدد اعصاب، مراجعه به مشاور (تیلر^۹، ۱۹۹۲)، مدیریت فشار روانی (شیپرز و هوگنس، ۲۰۱۱) و خودشناسی (گوراور و چی‌اراولوتی^{۱۰}، ۲۰۱۴) همخوانی دارد.

مقوله دوم به بهبود سلامت کارکنان اشاره دارد. یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین برنامه‌های پیشگیری از بروز بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار انجام معاینات دوره‌ای افراد شاغل است. هدف از این معاینات پیشگیری از بیماری‌ها جسمی و روانی کارکنان و حفظ سلامت سایر کارکنان و حتی افراد جامعه است. معاینات ادواری در واقع حکم مهر تأیید بر سلامت افراد را دارد. چنانچه اولین علائم بروز بیماری‌ها (اعم از شغلی و غیر شغلی) نمایان شود طی انجام معاینات ادواری (حداقل سالی یک‌بار) می‌توان با صرف کمترین هزینه جلوی پیشرفت بیماری را گرفت و سلامتی شاغل

آسیب‌های اجتماعی است. و بزرگ‌ترین تهدید برای ثبات اجتماعی عدم اعتماد عمومی به سیاست‌های اتخاذ شده توسط دولت‌ها است. در مقایسه با مطالعات پیشین، هیچ تحقیقی که به‌طور دقیق به متغیرهای مقوله ثبات اجتماعی بپردازد یافت نشد.

چهارمین مقوله به پویایی نظام فرهنگی اشاره دارد. خانواده اصلی‌ترین بنیاد جامعه و تأثیرگذارترین نهاد مؤثر در رشد و پرورش فرزندان است. از این‌رو نقش بسزایی در تأمین سلامت روان افراد دارد. تربیت درست یک انسان از جانب خانواده می‌تواند آغازگر یک رویداد بزرگ تاریخی باشد. چنانچه خانواده نیازهای اساسی فرزندان را برآورده کرده و فضای آرام و سالمی را برای رشد و پرورش او تأمین کنند، افراد از سلامت روانی بالایی برخوردار بوده و در تمام طول زندگی خود از تأثیرات مثبت آن برخوردار خواهند بود. به‌عنوان مثال چنانچه والدین و اعضای خانواده افرادی مثبت اندیش بوده و توانایی و جسارت حل مسائل مختلف را در زندگی خود داشته باشند فرزند آنان به صورت خودکار فردی مثبت‌نگر و پرجرات بار می‌آید. همچنین اگر افراد والدین هدفمندی در زندگی خود نداشته باشد یا شیوه تربیتی والدین او به‌گونه‌ای باشد که با تأمین تمام خواسته‌های مادی فرزندان خود را برای یک زندگی هدفمند آماده نکرده باشند، در این صورت فرزند چنین خانواده‌ای توانایی تعیین اهداف و شکل دادن یک زندگی آگاهانه بر مبنای اهداف و ارزش‌های شخصی را نخواهد داشت. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (ساننتاگ^۱، ۲۰۰۳) در مورد تعارض و تنش - های خانوادگی، حمایت‌های روانی خانواده (باررا و لی^۲، ۲۰۰۶)، میزان تعاملات درون خانواده (ساننتاگ و نیسن^۳، ۲۰۰۸)، ویژگی - های شخصیتی والدین (رابرتس و همکاران^۴، ۲۰۰۷)، جامعه‌پذیری (لوین و کراس^۵، ۲۰۰۴)، تأثیرپذیری از دیگران (کی^۶، ۲۰۰۹) و تنوع قومیتی (وان‌درمیر و تولسما^۷، ۲۰۱۴) همخوانی دارد.

پنجمین مقوله به تحولات فناوری اشاره دارد. پیشرفت روزافزون استفاده از فناوری، مدیران و کارکنان سازمان را به استفاده بیشتر از این فناوری‌ها ترغیب کرده است تا ضمن تسهیل امور سازمان، کارایی خود را نیز افزایش دهند. اگرچه استفاده از فناوری در انجام وظایف روزانه از هدر رفت انرژی کارکنان

1. Sonnentag
2. Barrera & Li
3. Sonnentag & Niessen
4. Roberts et al
5. Levin & Cross
6. Keay
7. Van der Meer & Tolsma

8. Xanthopoulou et al

9. Tyler

10. Goverover & Chiaravalloti

مشکلات (کراس و پارکر، ۲۰۰۴) و احساس رضایت شغلی (ساننتاگ و فرس^۸، ۲۰۰۲) همخوانی دارد.

دومین مقوله به پیامدهای غایی اشاره دارد. بررسی رفتارها، نگرش‌ها، عواطف کارکنانی که پراورزی هستند، نشان می‌دهد که این افراد خودشکوفایی را تجربه می‌کنند و افرادی که به‌طور طبیعی در محل کار شکوفا می‌شوند (به دلیل شخصیتشان) تمایل دارند رویکرد مثبتی به خود، دیگران و موقعیت‌های کاری داشته باشند و همچنین تمایل به رویکردی فعال، درگیر و آینده‌نگر در شرایط بدیع یا چالش‌برانگیز نسبت به کار دارند. به‌علاوه افراد از همکاری‌های گرم، سازنده و قابل اعتماد با همکاران خود برخوردار می‌شوند، احساس مهارت می‌کنند و احساس داشتن یک زندگی هدفمند را برمی‌انگیزند که در نهایت باعث می‌شود که کارکنان ارزیابی مثبتی از زندگی خود داشته باشند (یعنی رفاه ذهنی کارمندان را تضمین می‌کند). نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (بوت و همکاران، ۲۰۲۰) در مورد رفاه ذهنی، سرزندگی (کارک و کارملی، ۲۰۰۹)، خودشکوفایی (اسپریتزر و همکاران^۹، ۲۰۰۵) و اثربخشی فرد در جامعه (دالی و همکاران، ۲۰۱۶) همخوانی دارد.

استدلال‌های نظری و کاربردی

در سال‌های اخیر، چارچوب‌های نظری مختلف و ساختارهای مرتبط با انرژی در ادبیات پدیدار شده‌اند. این ادبیات بر پیشایندهای انرژی در سطوح سازمانی و فردی متمرکز است. این مطالعه اولین پژوهشی است که الگوی انرژی کارکنان را طراحی می‌کند که مرزهای تحقیق در مورد این مفهوم را گسترش می‌دهد و یک چارچوب مفهومی برای درک چگونگی ایجاد و بازیابی انرژی کارکنان آماده می‌کند. دوم، این تحقیق کمک می‌کند تا بفهمیم چگونه انرژی با ایجاد دیدگاه مثبت نسبت به پدیده‌ها و ایجاد رضایت در شرایط کاری و زندگی، توانایی‌های بالقوه کارکنان را افزایش می‌دهد و به ابزاری با ارزش برای به دست آوردن درک عمیق‌تر از چگونگی دستیابی یک کارمند به پتانسیل کامل خود تبدیل می‌شود. سوم، چارچوب مفهومی در این مطالعه به ادبیات رو به رشد در مورد انرژی کارکنان در زمینه کاری انسجام می‌دهد. چهارم این مطالعه همچنین می‌تواند راه‌های جدیدی را برای محققان انرژی ارائه دهد تا از ایده‌های حالت‌های روان‌شناختی مثبت به‌عنوان سازوکارهایی برای افزایش ابتکار، مدت و تداوم انرژی بیشتر استفاده کنند. پنجم، این پژوهش عواملی را در سطح

را تضمین کرد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (شیمیزو و همکاران^۱، ۲۰۰۵) در مورد انجام معاینات دوره‌ای همخوانی دارد. سومین مقوله به توسعه شبکه اجتماعی اشاره دارد. توسعه شبکه اجتماعی به پیوند درونی شخصیت‌ها و ارتباط انسان‌ها با یکدیگر توجه خاصی دارد و تأکید می‌کند که اگر افراد با یکدیگر ارتباط مثبت دوستانه و صادقانه داشته باشند و آن را جایگزین ارتباط ناشایست، منفی و حقارت‌آمیز نمایند، قادر خواهند بود که از انباشتگی فشارهای روحی و روانی خود و دیگران بکاهند و از زندگی لذت بیشتری ببرند. توسعه این نوع رفتار کمک می‌کند تا خود شخص نیز بداند چه زمانی می‌تواند علاوه‌بر داشتن ذهنی سالم، ارتباطی اثربخش و پویا با دیگران داشته باشد؛ زیرا اغلب مشکلات روحی، نتیجه ارتباطات نامناسب با افراد دور و نزدیک است که با شناسایی و اصلاح آن، روح و روان افراد درمان خواهد شد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (باکر و همکاران، ۲۰۱۳) در مورد انتخاب دوستان همفکر و مسافرت و تفریح با خانواده (ساننتاگ، ۲۰۰۱) همخوانی دارد.

براساس چارچوب پژوهش، مرحله پنجم با شناسایی پیامدهای انرژی کارکنان آغاز می‌شود. اولین مقوله به پیامدهای ابزاری اشاره دارد. وجود کارکنان پراورزی در سازمان باعث می‌شود که کارکنان زودتر به اهداف خود برسند و از راه رسیدن به این اهداف لذت ببرند. در عین حال، رفتار کارکنان پراورزی می‌تواند برای بهره‌وری دیگران در محیط کاری آن‌ها قابل تسری باشد. به‌علاوه کارکنان پراورزی افراد قابل اعتمادی در سازمان هستند که بینش قانع‌کننده‌ای دارند و قادرند همکاران پیرامون خود را متقاعد کنند که به سمت مأموریت سازمان تلاش کنند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های (آتواتر و کارملی، ۲۰۰۹) در مورد عدم تعلل، فقدان توجه به حواشی کار (درمان^۲، ۲۰۰۸)، انتقال تجربه به دیگران (لوین و همکاران^۳، ۲۰۱۰)، عملکرد شغلی (اونز و همکاران^۴، ۲۰۱۶)، کاهش تمایل به ترک شغل (پارکر و گرباسی^۵، ۲۰۱۶)، افزایش کیفیت کار (فرح‌بخش^۶، ۲۰۱۲)، تلاش و پشتکار (یونگ و همکاران^۷، ۲۰۱۸)، یادگیری (کوین و همکاران، ۲۰۱۲)، خلاقیت و نوآوری (آتواتر و کارملی، ۲۰۰۹)، تصمیم‌گیری منطقی برای حل

1. Shimizu et al
2. Derman
3. Levin et al
4. Owens et al
5. Parker & Gerbasi
6. Farahbakhsh
7. Young et al

8. Sonnentag & Frese

9. Spreitzer et al

بهداشتی، نظم و انضباط شخصی، مطالعه کردن، میزان توجه به مسائل پیرامون و امید به آینده در قسمت سبک زندگی؛ علاقه شغلی، لذت بردن از مشاغل چالش‌برانگیز و احساس تعلق در قسمت ویژگی‌های شغلی؛ تأثیر بیماری‌های همه‌گیر بر میزان انرژی افراد در قسمت مربوط به ثبات نظام سیاسی؛ رفاه عمومی، کیفیت زندگی اجتماعی و فضای تعامل بین افراد جامعه در قسمت مربوط به ثبات نظام اجتماعی و به‌کارگیری ابزارهای فناوری همانند تلفن همراه و رایانه در قسمت تحولات فناوری بر انرژی کارکنان را بررسی کنند.

سپاسگزاری

مقاله حاضر مستخرج از رساله‌ای با عنوان «طراحی مدل مفهومی انرژی کارکنان در سازمان‌های دولتی» است. از کلیه استادان و پژوهشگرانی که ما را در تدوین این پژوهش یاری کردند، تقدیر و تشکر می‌نمایم.

کلان‌شناسایی می‌کند که بر انرژی کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین اگر این عوامل از ثبات نسبی برخوردار باشند، کارکنان می‌توانند آینده شغلی و زندگی شخصی خود را برنامه‌ریزی کنند. ششم، این مطالعه با شناسایی استراتژی‌های بازایی انرژی می‌تواند به کارکنان کمک کند چگونه انرژی خود را حفظ کنند و از کاهش آن اجتناب کنند. در نهایت، این پژوهش با شناسایی پیامدهای انرژی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا نتایج یک فرد پرانرژی را در مقایسه با یک فرد کم انرژی ببینند.

پیشنهادهای

براساس یافته‌های پژوهش به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که عواملی همچون نوجویی، رقابت‌جویی، پشتکار، هدفمند بودن، نیاز به موفقیت، مسئولیت‌پذیری، احساس ارزشمند بودن در فرد، احساس عدالت درک شده، احساس قدردانی، نیاز به احترام و تأمین نیازهای اساسی در قسمت ویژگی‌های روان‌شناختی؛ سحرخیز بودن، آراستگی ظاهری، استراحت نیم‌روزی، رعایت مسائل

References

- Allan, G. (2003). A critique of using grounded theory as a research method. *Electronic journal of business research methods*, 2(1), 1-10.
- Anheier, H. K., & Isar, Y. R. (2007). *Cultures and globalization: Conflicts and tensions*. Sage.
- Ashar, H., & Lane-Maher, M. (2004). Success and spirituality in the new business paradigm. *Journal of management inquiry*, 13(3), 249-260.
- Atwater, L., & Carmeli, A. (2009). Leader-member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 264-275.
- Baker, W. E. (2019). Emotional energy, relational energy, and organizational energy: toward a multilevel model. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 373-395.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.
- Barrera, M., & Li, S. A. (1996). The relation of family support to adolescents' psychological distress and behavior problems. In *Handbook of social support and the family*, 313-343.
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of management perspectives*, 21(1), 36-59.
- Boyce, G., & Davids, C. (2009). Conflict of interest in policing and the public sector: Ethics, integrity and social accountability. *Public Management Review*, 11(5), 601-640.
- Burke, L. A., & Witt, L. (2004). Personality and high-maintenance employee behavior. *Journal of business and psychology*, 18(3), 349-363.
- Butt, T. H., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Employee energy and subjective well-being: a moderated mediation model. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 133-157.
- Carmeli, A., Ben-Hador, B., Waldman, D. A., & Rupp, D. E. (2009). How leaders cultivate social capital and nurture employee vigor: Implications for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1553-1561.
- Chen, H., Cheng, H., Zhu, D., & Long, R. (2016). Dimensions of employee energy and their differences: Evidence from Chinese insurance companies. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26(6), 740-753.
- Chilton, M. A., Hardgrave, B. C., & Armstrong, D. J. (2005). Person-job cognitive style fit for software developers: The effect on strain and performance. *Journal of Management Information Systems*, 22(2), 193-226.

- Chiuve, S. E., Rexrode, K. M., Spiegelman, D., Logroscino, G., Manson, J. E., & Rimm, E. B. (2008). Primary prevention of stroke by healthy lifestyle. *Circulation*, 118(9), 947-954.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2012). Energy at work: A measurement validation and linkage to unit effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 445-467.
- Collins, R. (1993). Emotional energy as the common denominator of rational action. *Rationality and society*, 5(2), 203-230.
- Cooper, R. N. (1992). Currency devaluation in developing countries. In *International Economic Policies and their Theoretical Foundations*. 742-770.
- Cross, R., & Parker, A. (2004). Charged up: Creating energy in organizations. *Journal of Organizational Excellence*, 23(4), 3-14.
- Cullen-Lester, K. L., Leroy, H., Gerbasi, A., & Nishii, L. (2016). Energy's role in the extraversion (dis) advantage: How energy ties and task conflict help clarify the relationship between extraversion and proactive performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 1003-1022.
- Daly, A. J., Liou, Y.-H., & Brown, C. (2016). Social red bull: Exploring energy relationships in a school district leadership team. *Harvard Educational Review*, 86(3), 412-448.
- De Carlo, A., Dal Corso, L., Carluccio, F., Colledani, D., & Falco, A. (2020). Positive supervisor behaviors and employee performance: The serial mediation of workplace spirituality and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11(1834), 1-7.
- De Vader, C. (2010). Fragrance in the workplace: what managers need to know. *Journal of Management and Marketing Research*, 3, 1-17.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295.
- Derman, L. (2008). *Organisational energy and individual well-being* University of Johannesburg Johannesburg]
- Divine, R. L., & Lepisto, L. (2005). Analysis of the healthy lifestyle consumer. *Journal of Consumer marketing*. 22(5), 275-283.
- Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 3, 263-278.
- Ezanloo, B., Ebrahimi, G. S., & Habibi, A. M. (2007). The Investigation of the Validity of Intellectual Cycles of Biorhythm through Cognitive Functions. *Research in Psychological Health*, 1(3), 38 -50. (In Persian)
- Fagerholm, A. (2016). Why do political parties change their policy positions? A review. *Political Studies Review*, 14(4), 501-511.
- Farahbakhsh, S. (2012). The role of emotional intelligence in increasing quality of work life in school principals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 31-35.
- Farhood, N. Y., & Nasser, A. J. J. (2020). The relationship of Biorhythm in its four cycles with the results of the volleyball transmissions among the participants in the 2019 Golden Square championship. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(09), 4370-4382.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218- 226.
- Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American scientist*, 91(4), 330-335.
- Fritz, C., Lam, C. F., & Spreitzer, G. M. (2011). It's the little things that matter: An examination of knowledge workers' energy management. *Academy of Management Perspectives*, 25(3), 28-39.
- Gandelman, N., & Hernández-Murillo, R. (2009). The impact of inflation and unemployment on subjective personal and country evaluations. *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, May/June, 91(3), 107-126.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Golparvar, M., Padas F., & Atashpoor H. (2010). Reinforcing model of feeling of energy, empowerment and employees' creativity through ethical leadership, *Iran Occupational Health*, 7(3), 9-14. (In Persian)

- Golparvar, M., & Vaseghi, Z. (2011). Mediating Role of Energy at Work in Connection between Stress with Creativity and Organizational Citizenship Behaviors. *Psychological Methods and Models*, 1(4), 1-15. (In Persian).
- Goverover, Y., & Chiaravalloti, N. (2014). The impact of self-awareness and depression on subjective reports of memory, quality-of-life and satisfaction with life following TBI. *Brain Injury*, 28(2), 174-180.
- Habibi, A. (2018). *Practical training of SPSS software*. Pars Modir.
- Halbesleben, J. R. (2011). *Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model*. Correction.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513- 524.
- Hosseini, M., Mahdizadeh Ashrafi, A. (2009). Biorhythm and academic performance (a case study among students of Islamic Azad University, Firuzkoh branch). *Journal of Industrial Strategic Management*, 6(13), 70-76. (In Persian)
- Houliort, N., & Vallerand, R. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. *Social issues in management*, 175-204.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(6), 785-804.
- Keay, J. (2009). Being influenced or being an influence: New teachers' induction experiences. *European Physical Education Review*, 15(2), 225-247.
- Kelishomi, A. M., & Nisticò, R. (2022). Employment effects of economic sanctions in Iran. *World Development*, 151, 105760.
- Kipfelsberger, P., Bruch, H., & Herhausen, D. (2019). The Impact of Customer Contact on Collective Human Energy in Firms. *Group & Organization Management*, 44(5), 915-952.
- Küller, R., Ballal, S., Laike, T., Mikellides, B., & Tonello, G. (2006). The impact of light and colour on psychological mood: a cross-cultural study of indoor work environments. *Ergonomics*, 49(14), 1496-1507.
- Levin, D. Z., & Cross, R. (2004). The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management science*, 50(11), 1477-1490.
- Levin, D. Z., Kurtzberg, T. R., Phillips, K. W., & Lount Jr, R. B. (2010). The role of affect in knowledge transfer. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 14(2), 123-142.
- Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C., & Johnson, P. D. (2011). Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 464-484.
- Lykken, D. T. (2005). Mental energy. *Intelligence*, 33(4), 331-335.
- Maarleveld, M., & De Been, I. (2011). *The influence of the workplace on perceived productivity*. EFMC2011: Proceedings of the 10th EuroFM research symposium: Cracking the productivity nut, Vienna, Austria.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American sociological review*, 42(6), 921-936.
- Nagaraju, B., & Pooja, J. (2017). Impact of Salary on Employee Performance Emperical Evidence from Public and Private Sector Banks of Karnataka. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 8(4), 43-51.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2013). *Organizational behavior: Science, the real world, and you*. Cengage learning.
- Nerstad, C. G., Caniëls, M. C., Roberts, G. C., & Richardsen, A. M. (2020). Perceived motivational climates and employee energy: The mediating role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 1509-1523.
- Owens, B. P., Baker, W. E., Sumpter, D. M., & Cameron, K. S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35-49.
- Padash, F., Golparvar, M., Atashpour, H., & Davazdah Emami, H. (2011). Surveying Role of Feeling of Energy in Relation of Evolution Leadership with Staff Contribute in Work

- Creativity. *Teaching and Learning Research*, 8(2), 91-100. (In Persian)
- Parent-Rochelleau, X., & Tremblay, M. (2020). Energy crossover from leader to followers: A time-lagged study of the effects of energy discrepancy and leader-member exchange. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 135-145.
- Parker, A., & Gerbasi, A. (2016). The impact of energizing interactions on voluntary and involuntary turnover. *M@ n@ gement*, 19(3), 177-202.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 161-172.
- Qi, N., Jie, Z., Jian, P., & Yanzhao, B. (2020). Recupérate and build up energy: a literature review and prospects of micro-break in the workplace. *Foreign Economics & Management*, 42(06), 69-85.
- Quinn, R. W., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-in-conversation. *Academy of management review*, 30(1), 36-57.
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *Academy of Management Annals*, 6(1), 337-396.
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological science*, 2(4), 313-345.
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of personality*, 65(3), 529-565.
- Schippers, M. C., & Hogenes, R. (2011). Energy management of people in organizations: A review and research agenda. *Journal of business and psychology*, 26(2), 193-203.
- Schiama, G., Mason, S., & Kennerley, M. (2007). Assessing energy within organisations. *Measuring Business Excellence*, 11(3), 69-78.
- Segerstrom, S. C. (2007). Stress, energy, and immunity: An ecological view. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 326-330.
- Sha'bani Bahar, G., Samadi, A., & Momeni Piri, S. (2013). The relationship between Intellectual and Emotional cycles with respect to Biorhythm Theory and athletes' sport performance. *Sport Psychology Studies (ie, mutaleat ravanshenasi varzeshi)*, 2(3), 28-13. (In Persian)
- Shimizu, T., Eto, R., Horiguchi, I., Obata, Y., Feng, Q., & Nagata, S. (2005). Relationship between turnover and periodic health check-up data among Japanese hospital nurses: A three-year follow-up study. *Journal of Occupational Health*, 47(4), 327-333.
- Siddiqi, S., Goralski, M. A., & Tootoonchi, A. (2012). Energy generators--energy drainers: the intangible ripples of corporate energy. *International Journal of Business and Public Administration*, 9(1), 70-82.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 196-210.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Sonnentag, S., & Niessen, C. (2008). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigour, day-specific work experiences and recovery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 435-458.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization science*, 16(5), 537-549.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research techniques.
- Stuart, R., & Cotter, S. (1988). Releasing Managers' Personal Energy. *Management Education*

- and Development, 19(1), 4-21.
- Thayer, R. E. (1987). Energy, tiredness, and tension effects of a sugar snack versus moderate exercise. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 119- 125.
- Thayer, R. E. (1990). *The biopsychology of mood and arousal*. Oxford University Press.
- Thayer, R. E. (1996). *The origin of everyday moods: Managing energy, tension, and stress*. Oxford University Press, USA.
- Thayer, R. E. (2012). Moods of Energy and Tension That. *The Oxford Handbook of Human Motivation*, 408.
- Tyler, L. E. (1992). Counseling psychology: why? *Professional Psychology: Research and Practice*, 23(5), 342-344.
- Vahed Asrami, M., Moradzadeh, A., Yaghoubi, N. (2015). The Mediating Role of Energetic Feeling in the Relationship between Islamic Work Ethic and Tend to Turnover. *Public Management Researches*, 8(28), 23-56. (In Persian)
- Van der Meer, T., & Tolsma, J. (2014). Ethnic diversity and its effects on social cohesion. *Annual Review of Sociology*, 40(1), 459-478.
- Vogel, B., & Bruch, H. (2012). Organizational energy. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. 1- 21.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the Panas scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Welbourne, T. M., Andrews, S. B., & Andrews, A. O. (2005). Back to basics: Learning about employee energy and motivation from running on my treadmill. *Human Resource Management*, 44(1), 55-66.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Oerlemans, W. G., & Koszucka, M. (2018). Need for recovery after emotional labor: Differential effects of daily deep and surface acting. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 481-494.
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., & Joseph, D. L. (2018). Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), 1330-1346.