



Provide a Three-Dimensional Framework of Organizational Vitality

Mohammadbagher Faghah

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: Faghah, 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 4.0 International License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



ارائه چارچوب سه شاخگی سرزندگی سازمانی

محمد باقر فقیه

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

E-mail: mbf13572242@gmail.com

محمد علی 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 مینا قرار دادن پروتکلی با ۴ معیار به جستجوی مقالات درزمینه سرزندگی سازمانی و عوامل سازنده آن اقدام شده و سپس با روایی‌سنجدی 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 منحطف‌تر، سازوکارهای ساختاری بالته‌محور، مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد و بهره‌وری بالای کارکنان است. ابعاد محتوایی (رفتاری) سرزندگی سازمانی ابعادی چون خوش‌بینی نسبت به آینده، بروزنگرایی، 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 فرهنگ‌سازمانی با رویکرد شادی‌افزایی و پویایی، تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ انتعطاف و تطابق و علاقه به کار شناسایی شده‌اند. این چارچوب می‌تواند پس از اعتباریابی و آزمون در میان سازمان‌های مختلف، به عنوان 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، محمد باقر و سرلک، محمد علی (۱۴۰۰). «ارائه چارچوب سه شاخگی سرزندگی سازمانی». مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴۹-۴۱.

copyrights

This is an Open-Access Article Distributed Under the Terms of the Creative Commons 4.0 International License.
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



(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 (۴۹-۴۱)

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۰۲/۰۲)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰/۰۶/۲۱)

مقدمه

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

یافته‌های مشابه توسط کارک و کارملی^۶ (۲۰۰۹) نشان داده است در گیرشدن و اشتیاق در کار خلاق، به دست‌یابی به حالات حیاتی بالا کمک می‌کند. سرزنشگی سازمانی به بقای سازمانی کمک می‌کند و در سازمان‌هایی که با موفقیت به سهم رقابتی دست یافته‌اند، سرزنشگی را به عنوان 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 سرزنشگی سازمانی انجام نشده است و این بدان معنی نیست که پژوهشگران سازمانی نسبت به شادی و سرزنشگی 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 سرزنشگی سازمانی را مورد بررسی و شناخت قرار داده باشند، استفاده بسیار کمی شده است. در بیشتر پژوهش‌های موجود تها پیامدها (جوری، ۱۳۹۹؛ صادقی و همکاران، ۱۳۹۸؛ احمدی بالادهی و همکاران، ۱۳۹۸؛ لارووشا، ۲۰۲۰؛ تامرز و همکاران، ۲۰۱۵؛ یا پیشاندهای سرزنشگی سازمانی (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸؛ حمیدی و همکاران، ۱۳۹۷؛ حیدری و بیگی، ۱۳۹۶؛ سوجونو 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 سرزنشگی سازمانی عوامل مختلفی باشد (زارعی متین و حق‌گویان، ۱۳۹۰)؛ لزوم ارائه چارچوبی برای سرزنشگی سازمانی در سازمان‌های هر کشور از جمله ایران را بیشتر نشان می‌دهد. بنابراین، این سؤال بسیار مهم است که چارچوب سرزنشگی سازمانی از حیث ابعاد ساختاری؛ ابعاد زمینه‌ای و ابعاد محتوایی کدامند؟

یکی از مباحث مهم در روان‌شناسی مثبت‌گرای مفهوم سرزنشگی^۱ است. از حیث فردی، سرزنشگی به این معناست که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد. درجه یا میزان شادی و سرزنشگی 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 سرزنشگی سازمانی تابعی از جهت‌گیری شخصی است که شرایط سازمانی و جو محيطی سرزنشگی 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، ۲۰۱۰) براساس پژوهش‌های انجام شده درزمینه سرزنشگی، از نظر ۵۰ درصد مردم، احساس شادکامی و سرزنشگی مهم‌ترین مسئله زندگی به شمار می‌رود. از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل متحد، برای تعیین سطح توسعه یافتنگی کشورها، متغیرهای سرزنشگی، امید به آینده، خشنودی و رضایت‌مندی افراد جامعه نیز به عنوان یک متغیر کلیدی در نظر گرفته شده است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۸).

در مفهوم سرزنشگی 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 واقعی روزمره را با خوش‌بینی تعبیر و تفسیر می‌کند (پرایس جونز، ۲۰۱۰). سرزنشگی سازمانی به معنای وجود یک محیط با کیفیت و بهداشتی است که رفاه و تدرستی کارکنان را در پی دارد و عملی برای بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری است (فیشر^۳، ۲۰۱۰).

درزمینه سازمانی، سرزنشگی سازمانی یک مفهوم نوظهور است که به باور پژوهشگران سبب افزایش کیفیت زندگی کاری، عملکرد بهتر، بهبود ارتباطات، رضایت شغلی، افزایش خلاقیت و نگهداری کارکنان می‌شود. همچنین سرزنشگی سازمانی با افزایش میزان عجین شدن و اشتیاق کاری کارکنان، سبب کاهش

5 Vazquez
6. Kark & Carmeli
7. Loverde
8. Smith
9. Sujono & et al.

1. Vitality
2. Higgins
3. Pryce-Jones
4. Fisher

سالم برای مدت زمان طولانی‌تر، یک فرایند شادابی مداوم لازم است. سرزندگی عملیاتی و فکری، عملکرد نرم و چاپک 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 تعريف 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 محيطی 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 فرهنگ‌سازمانی، 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 به عنوان شخصی 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 تعريف 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 داشت 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 سازمان‌های این حوزه می‌باشد. می‌توان گفت تقریباً در هیچ یک 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 بی‌ارائه 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 سرزندگه، شادابی، امیدواری، اعتماد اجتماعی، تعمیق ارزش‌های دینی و هنجرهای اجتماعی پرداخته است. بنابراین توجه به سرزندگی سازمانی کارکنان و نیز شناسایی عوامل تأثیرگذار در این مورد نشان‌دهنده اهمیت انجام پژوهش-های 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 داشت افزایی 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 سرزندگه داشته باشند، می‌توانند از مزایای ناشی آن بهره‌مند شوند. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد بهسلامت 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، ۲۰۰۵). برای حفظ یک سازمان

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. میرزاپی 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 هیکل 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. درواقع، عوامل غیرزنده سازمان هستند (سرلک و میرزاپی 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 درواقع عوامل زنده سازمان محسوب می‌شوند (همان، ۱۳۸۴). نهایتاً منظور از شاخه زمینه تمام شرایط و عوامل محیطی و برونو سازمانی است که بر سازمان محیط بوده و سیستم‌های اصلی یا ابر سیستم‌های سازمان از قبیل مشتریان یا ارباب‌رجوع، دولت، بازار و سایر سیستم‌های محیطی سازمان را تشکیل می‌دهد. این شاخه مهمنترین 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. درواقع، شاخه زمینه در برخی موارد می‌تواند به عنوان متغیر مستقل و شاخه‌های ساختار و محتوا به عنوان متغیر واسطه مطرح گرددن (محمدی میمند و همکاران، ۱۳۹۰).

پیشینه تجربی پژوهش

در پژوهش‌های مختلف عوامل و ابعاد مختلفی به عنوان 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 آرجیل و همکاران^۱ (۲۰۰۹) در پژوهش‌های خود عنوان می‌کنند سرزندگی به عنوان 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 کارکنان، ترک شغل، غیبت و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی در برداشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت برپیشه 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، ۲۰۱۵). یکی از ویژگی‌های مهم رفاه ذهنی، درونی بودن آن است؛ به این صورت که ارزیابی رفاه، مبتنی بر استانداردهای دیگران باشد؛ با این حال در یک فرهنگ جمع گرایانه 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^۲ (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، ۲۰۱۵). در سنحش 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^۱، ساینس دایرکت^۲، اسکوپس^۳، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی^۴، بانک اطلاعات نشریات کشور^۵، ایرانداک^۶، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران^۷ با کلمات کلیدی چون:

سرزندگی

سرزندگی سازمانی^۸

فرآیند سرزندگی^۹

نقش سرزندگی^{۱۰}

مفهوم سرزندگی^{۱۱}

سرزندگی در کار^{۱۲}

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

- 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

در بعد رفتاری، مدیریت تعارضات، مدیریت واکنش‌های روان‌شناختی و رفتارهای غیربرهه‌ور 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، برنده‌سازی توانمندی‌های دانشگاه برای جامعه هدف، تقویت حمایت از مسئولیت‌های فردی و خانوادگی اعضا و پورش طرفیت‌های روان‌شناختی مثبت در اعضا را به عنوان 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 سرزنده 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.

حیدری 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 رنجورخوبی، مسئولیت‌پذیری، بروونگرایی، سازگاری و دلپذیر بودن) را از طریق واسطه‌گری مؤلفه‌های اخلاق حرفاء (فرهنگی، وظیفه‌ای و برابری) بر سرزندگی سازمانی مؤثر می‌دانند.

سوجونو و همکاران (۲۰۲۰) سرزندگی را در مشارکت سازمانی و رعایت عدالت سازمانی و رفتار شهرمندی 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 به عنوان

- 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 و ۱۰ و بر ارزش مقاله مورد بررسی در تبیین بیشتر سرزنشگی سازمانی با تکیه‌بر منابع معتبر و تحلیل‌های مؤثر استفاده شده است. درنهایت براساس این روش، با نظرستجوی از خبرگان و استادان، ۷ مقاله تأیید نشد و ۲۹ مقاله تأیید و مبنای فراترکیب و استخراج مضامین سرزنشگی 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 سرزنشگی 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 دقیق، اعتبار و اهمیت مقاله‌ها را مورد بررسی قرار دهد. این ۱۰ سوال 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 منطقی ترین، مناسب‌ترین یا علمی‌ترین روش است؟

۳. طرح پژوهش: بررسی اینکه محقق به خوبی 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؟

عنکاپس‌پذیری: که شامل رابطه بین محقق و مخاطبان است.

۷. ملاحظات اخلاقی: آیا محقق از منابع علمی معتبر استفاده کرده و به درستی 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 سرزنشگی سازمانی

کد منبع	محقق (سال)	عنوان پژوهش	مضامین کلیدی مدنظر در این پژوهش در رابطه با سرزنشگی و نشاط سازمانی
R1	جوری (۱۳۹۹)	الگوی ساختاری - تفسیری از راهبردهای سازمانی نشاط‌افرین (مورد مطالعه: منابع انسانی دانشگاه‌ها)	سازوکارهای ساختاری بالندمحور، مدیریت راهبردی منابع انسانی، برنده‌سازی توانمندی‌ها، تقویت حمایت از مسئولیت-های فردی و خانوادگی اعضا سازمان، پرورش گرفتاری رون‌شناثری 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	مضمون کلیدی مدنظر در این پژوهش در رابطه با سرزندگی و نشاط سازمانی
R7	(۱۳۹۸)	کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان	سندروم مدیریتی زخم به سازمان
R8	(۱۳۹۷)	تأثیر بیماری‌های مدیریتی بر نشاط سازمانی کارکنان اداره امور مالیاتی شمال تهران	تعادل کار و زندگی فردی
R9	(۱۳۹۷)	حمیدی و همکاران زندگی بهمنظور بهبود سلامت و سرزندگی کارکنان	توسعه استراتژی‌های فردی و سازمانی تعادل کار و شخصیتی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای
R10	(۱۳۹۶)	ارشیامهر و همکاران پیش‌بینی نشاط سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجور خوبی، مسئولیت‌پذیری و دلپذیر بودن)، اخلاق حرفه‌ای	علاقة به کار، معنی داری 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	(۱۳۹۵)	سامانی و همکاران شناسایی ابعاد سرزندگی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران)	رضایت کارکنان، توجه به رعایت عدالت در سازمان، تلاش برای تغییر فرهنگ‌سازمانی با رویکردي شادی‌افزایی و پویایی، افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان، به کارگیری ساختاری منعطف، افزایش سطح امنیت شغلی و سلامت جسمی و روحی کارکنان و تلاش برای ارتقاء شایستگی‌های کارکنان
R13	قهارمانی قاجار و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی نقش نشاط متابع انسانی در تصمیم‌گیری سازمانی (مورد مطالعه: مراکز علمی پژوهش‌های)	نشاط‌آفرینی، 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	چاووش باشی و دهقان (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	ناظوی 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 ۹۱-۹۲	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 روان شناختی، تعهد سازمانی، توانمندی، رضایت شغلی، ویژگی‌های شغلی و تطبیق شغل و شاغل)، 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	عدالت و انصاف سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، سرزندگی در مشارکت سازمانی به عنوان میانجی	

کد منبع	محقق (سال)	عنوان پژوهش	مضامین کلیدی مدنظر در این پژوهش در رابطه با سرزنشگی و نشاط سازمانی
R21	(۲۰۲۰)	عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی	احساس خوشبختی کارکنان،
R22	(۲۰۱۸)	تأثیرات رهبری و استقلال شغلی بر سرزنشگی سازمانی: بررسی و شواهد تجزیی	ارتباطات وظیفه رهبر و استقلال شغلی، نقش ساختار زبان رهبران و پیشگویی کارمندان: افزایش معنی داری روان شناختی، رهبری رابطه ای، ارتباطات رابطه ای و پیشگویی انگیزش کارکنان
R23	(۲۰۱۷)	لتول و کوکاک	تقویت معنی داری در کار
R24	(۲۰۱۶)	بیشواز و ساشیل	فرایندهای کلیدی در سرزنشگی سازمانی: یک بررسی مفهومی
R25	(۲۰۱۶)	ساشیل (۲۰۱۶)	سرزنشگی: نمایی یکپارچه از فرایند سازمانی برای نشاط
R26	(۲۰۱۶)	ویلسون و همکاران	مدل درون به بیرون و بیرون به درون: مدل فرایند رویکرد دوگانه برای توسعه نشاط در کار تعاملات با بیرون و درون سازمان،
R27	(۲۰۱۵)	بیشواز (۲۰۱۵)	دست یابی به نشاط سازمان از طریق نوآوری و انعطاف پذیری: یک مطالعه تجزیی
R28	(۲۰۱۵)	تامرز و همکاران	اتصال مدیریت منابع انسانی و مدیریت تغییر: اهمیت ۱) استقلال بالا، ۲) مشارکت بالا در تصمیم گیری و ۳) کار تیمی با کیفیت بالا
R29	(۲۰۰۵)	ساشیل (۲۰۰۵)	احیای مجدد سازمان سازمان از نظر فاکتورهای حیاتی خود مدام احیا شود، سازمان دهنده مجدد، توجه به شخصی سازی نیازهای کارکنان.

نسبت به آینده، بروون گرایی، سلامت جسمی و روانی، اعتماد بین مدیران و کارکنان، مدیریت تعارضات) و نهایتاً برخی دیگر از موارد (فرهنگ تعامل پذیری سازمانی، تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکرد شادی افزایی و پویایی، افزایش تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان)، ساختار سرزنشگی سازمانی را شکل می دهند. در جدول ۲، این سه بعد و ویژگی های تخصیص داده شده به هریک آورده شده است:

سپس در ادامه به بررسی هریک از مضامین استخراج شده با توجه به سه بعد مدل سه شاخگی اقدام شده و مشخص گردید برخی از مضامین استخراج شده، زمینه سرزنشگی سازمانی را تشکیل می دهند (بهبود قوانین و مقررات کاری، بهبود ساختار سازمان و منعطف سازی آن، سازوکارهای ساختاری بالنده محور)، برخی دیگر محتوای (رفتار و ابعاد انسانی) سرزنشگی سازمانی را تشکیل می دهند (خوبی بینی

جدول ۲. ابعاد ساختاری، محتوایی و زمینه ای سرزنشگی سازمانی براساس تحلیل های انجام شده از مضامین استخراجی

ابعاد ساختاری سرزنشگی سازمانی	ابعاد محتوایی (رفتاری) سرزنشگی سازمانی	ابعاد محتوایی (زمینه ای) سرزنشگی سازمانی	ابعاد ساختاری سرزنشگی سازمانی
بهبود قوانین و مقررات کاری،	خوشبینی نسبت به آینده،	فرهنگ تعامل پذیری سازمانی	بهبود ساختار سازمان و منعطف سازی آن
سازوکارهای ساختاری بالنده محور،	برون گرایی، سلامت جسمی و روانی	تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکردی اعتماد بین مدیران و کارکنان	مدیریت راهبردی منابع انسانی
افزایش عملکرد و بهره وری کارکنان	مدیریت تعارضات	تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان	مدیریت واکنش های روان شناختی و رفتارهای غیر شادی افزایی و پویایی
ازادی عمل مبتنی بر تخصص کارکنان	مدیریت اقتصادی و شرایط فرهنگی - اجتماعی جامعه	شرایط اقتصادی و شرایط فرهنگی کارکنان، توانمندی های کارکنان	افزایش عملکرد و بهره وری کارکنان
کاهش هزینه های سازمان	مثبت اندیشه	بهره ور کارکنان، مشارکت و تعاملات اخلاق حرفه ای،	آزادی عمل مبتنی بر تخصص کارکنان
بهبود سبک رهبری رابطه محور و اعتماد	مدیریت روابط تعارض کار - خانواده	حملات اجتماعی	کاهش هزینه های سازمان
		معنویت سازمانی	

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	افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان افزايش غبيتهاي کاري كارهاي فريدي و بين فريدي کارکنان	قابلیت‌های شبکه‌های آنلайн استطاعت سازمان برای برطرف کردن نیازهای فردی و بین فردی کارکنان
مدیریت اطلاعات و داش و جریان اطلاعات در سازمان، بهبود هویت‌سازمانی	خودگشودگی، رضایت کارکنان تعهد سازمانی، بهبود مدیریت استرس کارکنان	تعاملات با بیرون و درون سازمان ناآوری، فرهنگ کار جذاب
بهبود کیفیت زندگی کاری	پرورش طرفیت‌های روان‌شناسنی مثبت در اعضا	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 جزء آن‌ها امتیاز دهد 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	سطح معنی داری
.۰/۵۹	.۰/۰۳۱	.۲/۳۳	.۰/۰۰۲	میزان سطح معنی داری زیر ۰/۰۵ و میزان آماره کاپا بالای ۰/۶ است.

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

در این راستا، به مدیران سازمان‌ها در جهت افزایش سرزنشگی سازمانی کارکنان توصیه می‌شود حالت و عواطف مشت و احساس رضایت کلی کارکنان را نسبت به جایی که در آن مشغول کار هستند کنترل نمایند. همچنین فرسته‌های 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 سرزنشگی 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 محله با حداقل توان، ترغیب همکاری بین افراد جهت انجام امور محله 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 سرزنشگی سازمانی بدون توجه به جایگاه و پست سازمانی، در تمامی سطوح سازمانی جاری گردد و تنها تفاوت بین تأثیرگذاری سرزنشگی 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 سرزنشگی لازم دست یافت به عنوان مثال جلسه طوفان فکری در خصوص تعیین چشم‌انداز و مأموریت سازمان تحت یک فرهنگ‌سازمانی با رویکرد شادی‌افزایی و پویایی، تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان، فرهنگ انعطاف و تطبیق، علاقه به کار باید انجام شود.

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

بحث و نتیجه‌گیری

نگاهی به پژوهش‌های مختلف داخلی و خارجی انجام شده در زمینه سرزنشگی سازمانی، مؤید آن است که عوامل و ابعاد مختلفی می‌توانند به عنوان عوامل سازنده سرزنشگی سازمانی باشند و هدف از این پژوهش نیز یافتن عوامل سازنده سرزنشگی سازمانی از ادبیات و سپس سازمان دهی 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 سرزنشگی سازمانی که بتوان آن‌ها را در قالب چارچوب سه شاخگی در ابعاد ساختار، محتوا و زمینه قرار داد وجود ندارد. علاوه‌بر این، پژوهشگران توجه نسبتاً کمی به عوامل سازنده سرزنشگی سازمانی داشته‌اند. بنابراین، انگیزه انجام پژوهش حاضر رفع این خلاً و شکاف پژوهشی بوده است. در راستای رفع این خلاً، با جمع‌بندی مضماین استخراج شده مشخص شد برخی از مضماین استخراج شده زمینه سرزنشگی 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) سرزنشگی سازمانی را تشکیل می‌دهند (مانند خوش‌بینی نسبت به آینده، بروونگرایی، سلامت جسمی و روانی، اعتماد بین مدیران و کارکنان، مدیریت تعارضات) و نهایتاً برخی دیگر، ساختار سرزنشگی سازمانی را شکل می‌دهند (همچون فرهنگ تعامل‌پذیری سازمانی، تلاش برای تغییر فرهنگ‌سازمانی 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 کمیود 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 headquarters' 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 tourists' behavioral intentions. *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.
- Arshamehr, L., Mazloumian, 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., Asgarnejadnorei, 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., Jafarinia, 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). *Irainian 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)
- Lavrushewa, Olga (2020). The concept of vitality. Review of the vitality-related research domain. *New Ideas in Psychology*, 56(10), 1-14.
- Loverde, 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., Kruyken, 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.