



Designing the Model of Factors Affecting the Organizational Vitality of Employees: A Meta-Synthesis Research

Mohsen Niazi¹ | Akbar Zolfaghari^{2*}

1. Department of Social Science, Faculty of Humanities, Kashan University, Kashan, Iran. Email: niazim@kashanu.ac.ir
2. Corresponding Author, Department of Political Science, Faculty of Law and Social Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: akbarzolfaghari@pnu.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received 07 November 2022
Revised 25 February 2023
Accepted 07 March 2023
Published online 10 May 2023

Keywords:
Employees,
Human resource management,
Organization,
Organizational vitality.

ABSTRACT

The purpose of this research is to design a model of factors influencing the organizational vitality of employees using a meta-synthesis method. The study employed a systematic review and qualitative meta-synthesis approach to analyze the results and findings of previous researchers. The conceptual model of factors affecting organizational vitality of employees was developed through the implementation of the seven steps of the Sandelowski and Barroso method. The validity of the articles was assessed using the Critical Assessment Skills Program (CASP). This research is considered practical in terms of its purpose, as the researcher synthesized and combined relevant articles. Out of numerous articles identified in the databases, 16 articles were selected as the statistical population. After thorough examination and evaluation, the findings revealed that research has been conducted on 3 dimensions, 10 components, and 79 indicators related to the factors influencing the organizational vitality of employees. Subsequently, a conceptual model was presented based on several stages of analysis. The main dimensions of organizational vitality of employees encompass individual, organizational, and social aspects, as outlined in the developed conceptual model.

Cite this article: Niazi, M., Zolfaghari, A. (2023). Designing the Model of Factors Affecting the Organizational Vitality of Employees: A Meta-Synthesis Research. *Organizational Culture Management*, 21 (2), 155-169. DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2023.350898.1008498>



© Mohsen Niazi, Akbar Zolfaghari. **Publisher:** University of Tehran Press.
DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2023.350898.1008498>



طراحی الگوی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان: پژوهشی به روش فراترکیب

محسن نیازی^۱ | اکبر ذوالفقاری^{۲*}۱. گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران. رایانامه: niazim@kashanu.ac.ir۲. نویسنده مسئول، گروه علوم سیاسی، دانشکده حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: akbarzolfaghari@pnu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: پژوهشی</p> <p>تاریخ‌های مقاله: تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۶ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۲/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۶ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰</p> <p>کلیدواژه: سازمان، کارکنان، مدیریت منابع انسانی، نشاط سازمانی.</p>	<p>هدف از اجرای این تحقیق طراحی الگوی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان با روش فراترکیب بود. در پژوهش حاضر، با به‌کارگیری رویکرد مرور سیستماتیک و فراترکیب کیفی، به تحلیل نتایج و یافته‌های محققان قبلی پرداخته شد و با اجرای گام‌های هفتگانه روش ساندلوسکی و باروسو مدل مفهومی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان دسته‌بندی شدند. اعتبار مقالات با برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) مشخص شد. از این منظر این پژوهش از نظر هدف کاربردی است که محققان پس از بازبینی مقالات مرتبط آن‌ها را با یک‌دیگر ترکیب کردند. در این زمینه، پس از بررسی‌های اولیه و نظر استادان این حوزه، ۱۶ مقاله از میان ده‌ها مقاله رصد و در پایگاه‌های اطلاعاتی به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شدند و مورد بررسی و ارزیابی دقیق قرار گرفتند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد تا کنون در ۳ بعد و ۱۰ مؤلفه و ۷۹ شاخص درباره عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان تحقیق صورت پذیرفته که پس از طی مراحل متعدد مدل مفهومی مرتبط با این موضوع ارائه شده است. ابعاد اصلی نشاط سازمانی کارکنان شامل بعد فردی، سازمانی، و اجتماعی است که پس از طی مراحل مختلف مدل مفهومی مرتبط با این موضوع ارائه شده است.</p>

استناد: نیازی، محسن، ذوالفقاری، اکبر (۱۴۰۲). طراحی الگوی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان: پژوهشی به روش فراترکیب. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۱ (۲) ۱۵۵-۱۶۹. DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2023.350898.1008498>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© محسن نیازی، اکبر ذوالفقاری.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2023.350898.1008498>



مقدمه

با افزایش تأکیدات در زمینه ایجاد سازمان شاد^۱ به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر سازمان مسئله مهمی که به وجود آمده درک این موضوع است که چگونه می‌توان شادابی و نشاط را در محیط سازمان برقرار کرد. امروزه، با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری بانشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری شاد، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته‌اند. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود. از نظر کامپتون مهم‌ترین عامل در سلامت روانی افراد نشاط است. دنیای امروز استرس‌های مختلفی دارد که بسیاری از این استرس‌ها مختص محیط کار است. وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سرکار، بی‌عدالتی در محیط کار، و فشار رؤسای سازمان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار هستند. در مقابل، آرچیل و همکارانش (Argyle, 2003; Argyle & Martin, 1991) در تحقیقات خود مطرح کردند که نشاط همچون سپری در مقابل استرس عمل می‌کند. به باور دانشمندان هم‌اکنون نشانه‌های افسردگی و عواطف منفی و روان‌رنجوری در برخی سازمان‌ها به چشم می‌خورد که پیامدهایی نظیر کاهش کارایی کارکنان، ترک شغل، غیبت، و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی را در بر دارد؛ طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و فرسودگی جانشین آن شده است (نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد سلامت روانی با نشاط همبستگی مثبت دارد؛ بدین صورت که اگر مردم جامعه احساس نشاط و خشنودی و رضایتمندی نکنند، جامعه توسعه یافته نیست که این نشان‌دهنده اهمیت شادی و نشاط است (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۸۸). در ایران نیز، با توجه به نقش نشاط فردی-اجتماعی در توسعه پایدار، بند «ب» ماده ۹۷ برنامه چهارم توسعه به بسط و گسترش روحیه نشاط، شادابی، امیدواری، اعتماد اجتماعی، تعمیق ارزش‌های دینی، و هنجارهای اجتماعی پرداخته است. به گفته پریس جونز^۲ (۲۰۱۱) هر کارمندی در طول زندگی خود به طور میانگین ۹۰۰۰۰ ساعت را در محل کار خود می‌گذراند. با مطالعه پیشینه موضوع مشخص شد به‌رغم حجم زیاد پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه نشاط سازمانی، طی چند سال اخیر، هیچ‌یک از این پژوهش‌ها لیستی جامع از عوامل مؤثر ارائه نکرده و اغلب به تعداد محدودی از عوامل اشاره کرده‌اند؛ در صورتی که نشاط سازمانی مفهومی بسیار مهم، جدید، و نوین در مباحث تحقیقی است. در ایران به‌تازگی در مبحث نشاط سازمانی به‌عنوان مؤلفه حکمرانی کاوش و پژوهش می‌شود و این مقوله همچنان نوپاست و شاخص‌های اصلی آن در تحقیقات تجربی به‌خوبی تکوین نیافته و بومی‌سازی نشده است. پژوهشگران در این پژوهش با توجه به اهمیت موضوع نشاط سازمانی و نیازمندی سیستم اداری بر آن شدند تا با روش فراترکیب عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی را شناسایی و دسته‌بندی و تحلیل کنند. بر این اساس این پژوهش از نخستین تحقیقات در زمینه مطالعه جامع و فراگیر در بحث نشاط سازمانی محسوب می‌شود. بنابراین، هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان از طریق پاسخگویی به سؤال اصلی پژوهش است؛ یعنی ابعاد، مؤلفه‌ها، و شاخصه‌های اثرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان چیست؟

پیشینه نظری پژوهش

نشاط و شادمانی، به عنوان یکی از نیازهای روانی مهم بشر، به دلیل تأثیر عمده‌ای که بر شکل‌گیری شخصیت آدمی و مجموعه زندگی انسان دارد، همواره ذهن انسان را به خود مشغول کرده است. توماس جفرسون^۳، مخترع و سیاستمدار و سومین رئیس‌جمهور آمریکا، در اعلامیه مخصوص استقلال چنین آورده است: تعقیب نشاط و خوشبختی یکی از حقوق اولیه و اساسی هر فرد است و ارزش و اهمیت آن به اندازه زندگی و آزادی است (غلامزاده، ۱۳۸۸: ۱). بانشاط بودن در محیط کار چیزی به مراتب فراتر از لطیفه گفتن یا رفتار خنده‌دار داشتن است (تریپتی، ۱۳۸۴). منظور از نشاط در محل کار حرکت در مسیری است که برای رسیدن به هدف طی می‌شود. در نتیجه، نشاط سازمانی نوعی طرز فکر است که منجر به افزایش عملکرد و دستیابی به پتانسیل‌ها

1. happy organization
2. Pryce-Jones
3. Thomas Jefferson

می‌شود (4: Pryce-Jones, 2011). نشاط سازمانی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند (Cloutier et al., 2014: 150). از نظریه‌ها و مدل‌های حوزه نشاط نظریه نیازها^۱ است. بر اساس این نظریه انسان‌ها نیازهایی دارند و در صورتی بانشاط خواهند بود که این نیازها، صرف‌نظر از اینکه شامل لذت باشد یا نباشد، برآورده شوند (پسندیده، ۱۳۹۸: ۵۲۰). کرولف^۲ (۲۰۰۷: ۳۳) بیان می‌کند به طور کلی شش جنبه (مثبت‌اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، یافتن معنا، عشق و علاقه) می‌توانند شادی در محل کار را به وجود آورند. در مدل پریس جونز (۲۰۱۱) پنج عامل برای نشاط در محل کار در نظر گرفته شده است که به عنوان 5c از آن‌ها یاد می‌شود و عبارت‌اند از: مشارکت^۳، اعتقاد و باور^۴، فرهنگ^۵، تعهد^۶، اعتمادبه‌نفس^۷.

پیشینه تجربی پژوهش

با نگاهی به مطالعات پژوهشی می‌توان دریافت که تاکنون نوشته‌ها و مقالات متعددی در داخل کشور پیرامون نشاط سازمانی کارکنان با رویکردهای مختلف صورت پذیرفته است و در اینجا چکیده‌ای از تحقیقات مختلف که در باب عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان انجام گرفته است در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. فهرست مقالات عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان (مأخذ: نگارندگان)

مقالات	نویسنده و سال	مکان	یافته‌ها	روش تحقیق	حجم نمونه	نمونه‌گیری	جامعه مورد مطالعه
نقش اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی	مرشدی تنکابنی، ۱۳۹۸	ایلام	چهار بعد اخلاق کار اسلامی، روابط سالم و انسانی، ایمان، رفتار مسئولانه دینی، و جدیت و پشتکار در نشاط سازمانی تأثیر مثبت دارند.	کمی- پیمایشی	۲۱۴	تصادفی خوشه‌ای	کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایلام
بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان	یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۲	گلستان	همه ابعاد معنویت سازمانی در سطح ۹۹ درصد ارتباط مثبتی با متغیر شادکامی دارند. ابعاد معنویت سازمانی بر حسب شدت و قوت خود می‌توانند منجر به ایجاد احساس شادکامی در کارکنان شوند.	کمی- پیمایشی	۱۵۲	تصادفی	پرسنل ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان
بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی	پابرجا و همکاران، ۱۳۹۵	رفسنجان	بین فضیلت سازمانی و مؤلفه‌های آن یعنی خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت، و بخشش و شادی سازمانی همبستگی معنادار وجود دارد.	کمی- پیمایشی	۱۳۰	تصادفی ساده	کارمندان دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان
تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار	سوداگر و ناستی‌زایی، ۱۴۰۰	زاهدان	اثر مستقیم رهبری امنیت‌مدار بر روحیه و اثر مستقیم روحیه بر نشاط سازمانی مثبت و معنادار است. همچنین، اثر غیر مستقیم رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با میانجی‌گری روحیه مثبت و معنادار است.	کمی- پیمایشی	۱۷۸	تصادفی طبقه‌ای	معلمان تربیت‌بدنی شهر زاهدان
بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر بهره‌وری با نقش میانجی نشاط سازمانی	مرشدی تنکابنی و همکاران، ۱۳۹۸	ایلام	اعتماد سازمانی بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد و نشاط سازمانی نقش میانجی در این رابطه دارد.	کمی- پیمایشی	۲۲۵	تصادفی ساده	کارکنان دانشگاه ایلام

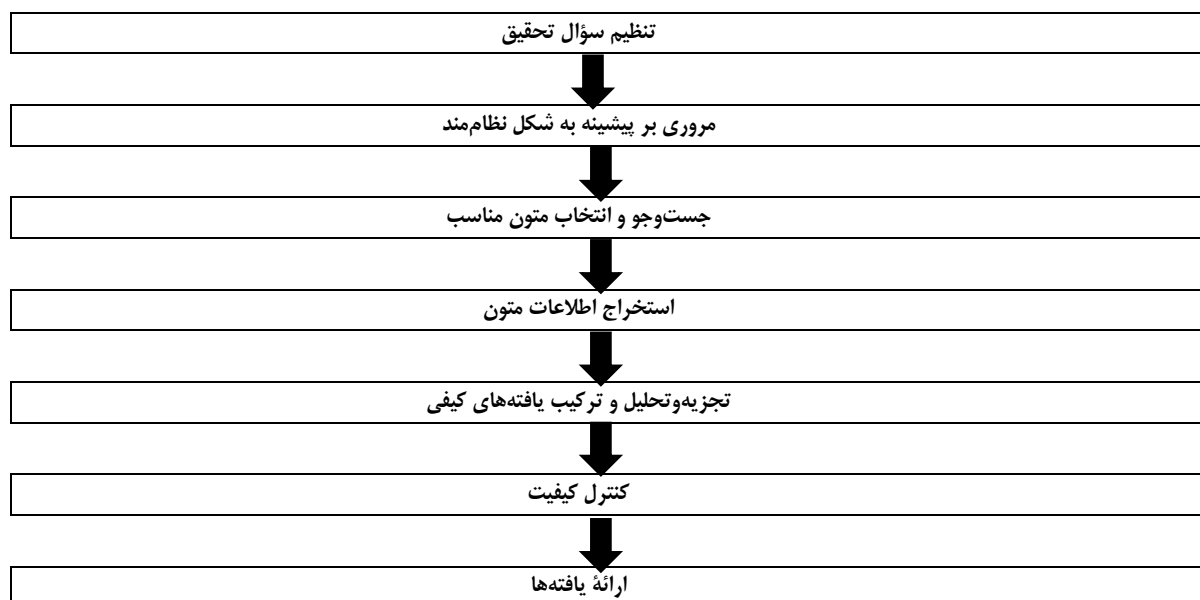
1. needs theory
2. Kjerulf
3. collectivity
4. credence
5. culture
6. commitment
7. confidence

ادامه جدول ۱.

مقالات	نویسنده و سال	مکان	یافته‌ها	روش تحقیق	حجم نمونه	نمونه‌گیری	جامعه مورد مطالعه
شناسایی الگوی ساختاری-تفسیری از راهبردهای سازمانی نشاط‌آفرین	جووری، ۱۳۹۹	تهران	پنج راهبرد کلان به عنوان راهبردهای سازمانی نشاط‌آفرین در فضای دانشگاه‌ها هستند.	کیفی-ساختاری-تفسیری	۱۵	هدمندی	منابع انسانی دانشگاه‌ها در سال ۱۳۹۸
رابطه میان معنویت کارکنان با نشاط سازمانی در بیمارستان هاجر (س)	ملکی و همکاران، ۱۴۰۱	تهران	عوامل اشتیاق معنوی، پیوند معنوی، احساس یکپارچگی، و تجربه عرفانی بر نشاط سازمانی تأثیر معنادار دارند.	کمی-پیمایشی	۷۱	تصادفی ساده	بیمارستان هاجر نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در تهران
شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در سازمان‌های کوچک استان همدان	محمدظاهری، ۱۳۹۶	همدان	به ترتیب عقلانیت سازمانی، عدالت سازمانی، کارمندیابی، جبران خدمت، ارزش‌های اخلاقی، نيم‌رخ ذی‌نفعان، یادگیری سازمانی بیشترین تأثیر را بر نشاط سازمانی دارند.	کمی-پیمایشی	۲۵	گلوله برفی	خبرگان مدیریت و مدیران سازمان‌های کوچک استان همدان
شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب	چاوش‌باشی و دهقان‌عقیفی، ۱۳۹۲	تهران	عوامل اعتمادبه‌نفس در کارکنان، تعهد بین کارکنان و مدیریت، تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان، اعتقاد و باور بین کارکنان، مشارکت بین کارکنان بر نشاط سازمانی تأثیر معنادار دارند.	کمی-پیمایشی	۸۵	طبقه‌های و تصادفی	کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب
بررسی عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در شرکت ساپکو	طالبی و زاهدی، ۱۳۸۵	کرج	هر یک از عوامل شغلی، سازمانی، مدیریتی، و رفاهی بر نشاط کارکنان تأثیر می‌گذارد.	کمی-پیمایشی	۴۰	تمام‌شماری	کارکنان شرکت ساپکو تهران
عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آن‌ها بر تولید علم	طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳	سمنان	عوامل مدیریتی و سازمانی شناسایی شده در این تحقیق بر ارتقای شادی و نشاط اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دانشگاه‌ها مؤثرند.	کمی-پیمایشی	۳۶۵	تصادفی طبقه‌ای	اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان دوره‌های کارشناسی و کارشناسی‌ارشد دانشگاه سمنان
بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران	هادیان و رحمان‌زاده، ۱۳۹۷	تهران	عوامل فردی، عوامل سازمانی، و عوامل جمعیت‌شناختی بر نشاط سازمانی تأثیر می‌گذارند.	کمی-پیمایشی	۲۴۶	تصادفی طبقه‌ای	کارکنان کتابخانه ملی ایران
بررسی نقش میانجیگری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی	باقری، ۱۳۹۶	شیراز	معنویت سازمانی بر نشاط سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر دارد و نشاط سازمانی نقش میانجیگری را در رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند.	کمی-پیمایشی	۲۳۴	تصادفی ساده	کارکنان دانشگاه شیراز
نشاط‌آفرینی و سلامت اجتماعی دانشگاهیان	جووری و همکاران، ۱۳۹۶	تهران	عوامل روان‌شناختی، جمعیت‌شناختی، اقتصادی، فرهنگی، و اجتماعی بر نشاط سازمانی تأثیر می‌گذارند.	کیفی-مصاحبه نیمه‌ساختاریافته	۲۰	هدمندی	خبرگان دانشگاهی
نقش فرهنگ کارآفرینی در نشاط سازمانی کارکنان محیط‌های فرهنگی	چاوش‌باشی، ۱۳۹۳	تهران	پنج عامل مشارکت، اعتمادبه‌نفس، فرهنگ کارآفرینی، تعهد، اعتقاد و باور بر نشاط سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارند.	کمی-پیمایشی	۸۵	طبقه‌ای و تصادفی	دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب

روش‌شناسی

در پژوهش حاضر با به‌کارگیری رویکرد مرور سیستماتیک و فراترکیب کیفی به تحلیل نتایج و یافته‌های محققان قبلی پرداخته شد و با اجرای گام‌های هفتگانه روش ساندلوسکی^۱ و باروسو (۲۰۰۶) مدل مفهومی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان دسته‌بندی شدند. اعتبار مقالات با برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) مشخص شد. از این منظر این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و محقق پس از بازبینی مقالات مرتبط آن‌ها را با یکدیگر ترکیب کردند. تاکنون مقالات متعددی درباره نشاط سازمانی نوشته شده است. پژوهشگران در این پژوهش در نظر دارند با استفاده از روش فرامطالعه مقالاتی را که تاکنون نگاشته شده بررسی و تجزیه و تحلیل و نتایج آن‌ها را مشخص کنند. فرامطالعه روشی است که برای بررسی، ترکیب، و آسیب‌شناسی پژوهش‌های گذشته استفاده می‌شود. این روش یک بررسی دقیق و ژرف از مطالعات انجام‌شده است. فرامطالعه شامل چهار مدل فراروش (تحلیل روش‌شناسی مطالعه‌های اولیه)، فرانظریه (تحلیل نظریه‌های مطالعات اولیه)، فراتحلیل (تحلیل کمی محتوای مورد مطالعه)، و فراترکیب (تحلیل کیفی محتوای اولیه) است. فراتحلیل، به عنوان مشهورترین حوزه فرامطالعه، به طور ویژه بر مطالعات کمی پیشین تمرکز دارد. این روش اگر به صورت کیفی انجام شود و مفاهیم و نتایج مورد استفاده در مطالعات پیشین با شیوه کدگذاری متداول در پژوهش‌های کیفی، مثل نظریه برخاسته از داده‌ها، بررسی شوند به نام فراترکیب شناخته می‌شود (مبینی دهکردی و کشتکار هرانکی، ۱۳۹۵: ۱۲۲). فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که یافته‌های مقالات و پژوهش‌های مختلف را بررسی و استخراج و تنظیم می‌کند و به تحلیل یافته‌های مطالعات می‌پردازد و به نوعی بازنگری می‌کند. به عبارتی فراترکیب تفسیر تفسیرهای داده‌های اصلی مطالعه‌های منتخب است. فراترکیب با فراهم کردن یک نگرش نظام‌مند برای پژوهشگران از طریق ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف به کشف موضوع‌ها و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد و با این روش دانش جاری را ارتقا می‌دهد و دیدی جامع درباره مسائل به وجود می‌آورد (محمدحاشمی و همکاران، ۱۳۹۸: ۷). در این پژوهش، از روش فراترکیب استفاده و مراحل آن به ترتیب بیان شده است:



شکل ۱. مراحل اجرای روش فراترکیب (مأخذ: محمدحاشمی و همکاران، ۱۳۹۸)

گام اول. تنظیم پرسش‌های پژوهش؛ پارامترهای تحقیق شامل چه چیز؟ (What)، چه جامعه‌ای؟ (Who)، محدودیت زمانی (When)، و چگونگی روش (How) است که بر اساس پرسش‌های پژوهش شکل گرفته است.

گام دوم. مروری بر پیشینه به شکل نظام‌مند؛ در این مرحله کلمات کلیدی مرتبط انتخاب و در سرتاسر تحقیق تعاریف واژه‌ها جست‌وجو یا چارچوب زمانی به طور مستمر دوباره ارزیابی می‌شود. بنابراین محقق جست‌وجوی سیستماتیک خود را بر مقالات منتشرشده در ژورنال‌های مختلف متمرکز می‌کند. محقق مجموعه‌ای از جست‌وجوهای آنلاین را انجام می‌دهد تا مطالعات منتخب را مشخص کند. بنابراین، محقق جست‌وجوی خود را بر پایگاه مجلات علمی مصوب در سایت Magiran متمرکز و واژگان کلیدی را انتخاب کرد.

جدول ۲. کلیدواژگان تحقیق (مأخذ: نگارندگان)

فارسی
نشاط سازمانی، نشاط کارکنان، عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی، افزایش نشاط سازمانی

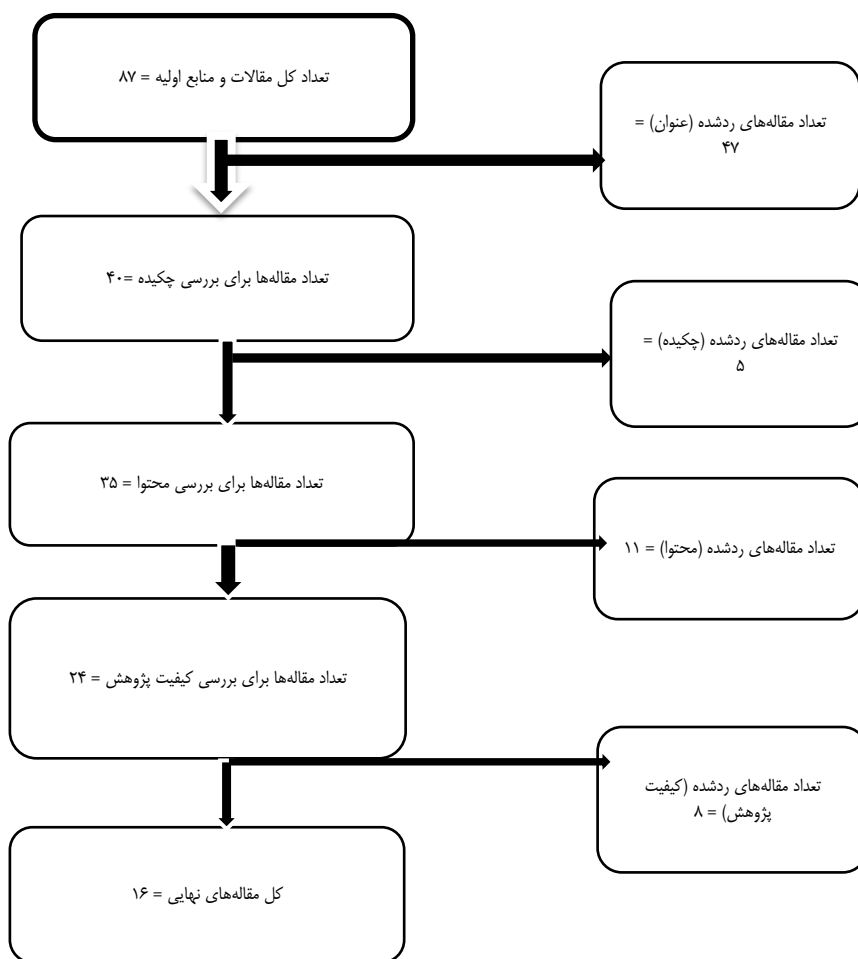
گام سوم. جست‌وجو و انتخاب متون مناسب؛ در این مرحله محقق در هر بازبینی تعدادی از مقالات را رد می‌کند که این مقالات در فرایند فراترکیب مورد بررسی قرار نمی‌گیرند و مشخص می‌کند آیا مقالات یافت‌شده متناسب با سؤال تحقیق هستند یا خیر. به منظور رسیدن به این هدف، او مجموعه‌ی مطالعات منتخب را چندین بار مورد بازبینی قرار می‌دهد تا به مقالات منتخب دست یابد. ملاک انتخاب مقالات معیارهای ذیل هستند:

- محل چاپ مقاله: مقالات پذیرفته‌شده در پایگاه مجلات علمی مصوب در سایت Magiran؛
- موضوع مد نظر: عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان؛
- حیطة کلی تحقیق: نشاط سازمانی کارکنان ادارات؛
- روش تحقیق: فراترکیب؛
- محدوده‌ی زمانی تحقیق: پژوهش‌های از سال ۱۳۸۵ به بعد؛
- زبان‌های استفاده‌شده: فارسی.

به محض اینکه مقالات برای تناسب با پارامترهای مطالعه بررسی شد، در قدم بعدی، پژوهشگر باید کیفیت روش‌شناختی مطالعه‌ها را ارزیابی کند. هدف از این گام حذف مقاله‌هایی است که پژوهشگر به یافته‌های ارائه‌شده اعتماد نداشته باشد. بنابراین ممکن است مقاله‌ای را که باید در ترکیب وجود داشته باشد رد کند. برنامه‌ی مهارت‌های ارزیابی حیاتی^۱ ابزاری است که معمولاً برای ارزیابی کیفیت مطالعه‌های اولیه‌ی پژوهش کیفی استفاده می‌شود. CASP ده سؤال است که به شما کمک می‌کند تا مفهوم تحقیق کیفی را دریابید. این ابزار به محقق کمک می‌کند تا دقت، اعتبار، و اهمیت مطالعه‌های کیفی تحقیق را مشخص کند. این سؤالات بر چند مورد تمرکز دارد: ۱. اهداف تحقیق؛ ۲. منطق روش؛ ۳. طرح تحقیق؛ ۴. روش نمونه‌برداری؛ ۵. جمع‌آوری داده‌ها؛ ۶. انعکاس‌پذیری (شامل رابطه‌ی بین محقق و شرکت‌کنندگان)؛ ۷. ملاحظات اخلاقی؛ ۸. دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ ۹. بیان واضح و روشن یافته‌ها؛ و ۱۰. ارزش پژوهش. در این مرحله پژوهشگر به هر یک از این سؤالات یک امتیاز کمی می‌دهد و سپس یک فرم را ایجاد می‌کند. بنابراین، او می‌تواند امتیازاتی را که به هر مقاله می‌دهد جمع کند و به‌آسانی و به‌اجمال مجموعه مقالات را بررسی کند و نتایج ارزیابی را ببیند. بر اساس مقیاس پنجاه‌امتیازی CASP روبریک، پژوهشگر سیستم امتیازبندی زیر را مطرح می‌کند و هر مقاله‌ای را که امتیاز پایین‌تر از خوب (کمتر از ۳۰) داشته باشد حذف می‌کند: عالی (۴۱-۵۰)، خیلی خوب (۳۱-۴۰)، خوب (۲۱-۳۰)، متوسط (۱۱-۲۰)، و ضعیف (۱-۱۰) (Finfgeld, 2003). بر اساس امتیازهای داده‌شده به هر مقاله، حداقل میانگین امتیاز داده‌شده به مقالات ۳۲ و حداکثر امتیاز داده‌شده ۵۰ بوده است. در نتیجه، در فرایند ارزیابی، پژوهشگر از میان ۸۷ مقاله ۷۱ مقاله را حذف کرد و در نهایت ۱۶ مقاله برای تجزیه و تحلیل اطلاعات باقی ماند (جدول ۳).

جدول ۳. امتیازات داده شده به مقاله منتخب (مأخذ: نگارندگان)

مقاله	نمره نهایی	مقاله	نمره نهایی
۱	۴۸	۲	۴۵
۳	۳۲	۴	۳۵
۵	۴۰	۶	۴۲
۷	۴۰	۸	۵۰
۹	۴۸	۱۰	۴۶
۱۱	۴۸	۱۲	۵۰
۱۳	۴۶	۱۴	۳۸
۱۵	۴۲	۱۶	۵۰



شکل ۲. نتایج گزینش مقالات نهایی منابع (مأخذ: نگارندگان)

یافته‌های تحقیق

گام چهارم. در مرحله تبیین و استخراج نتایج، محتوای مقالات منتخب و نهایی شده، به منظور دستیابی به عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی، چندین بار مرور شد. اطلاعات پژوهش‌ها در جدول ۴ بر اساس موضوع مقاله و عوامل مؤثر بر آن آمده است.

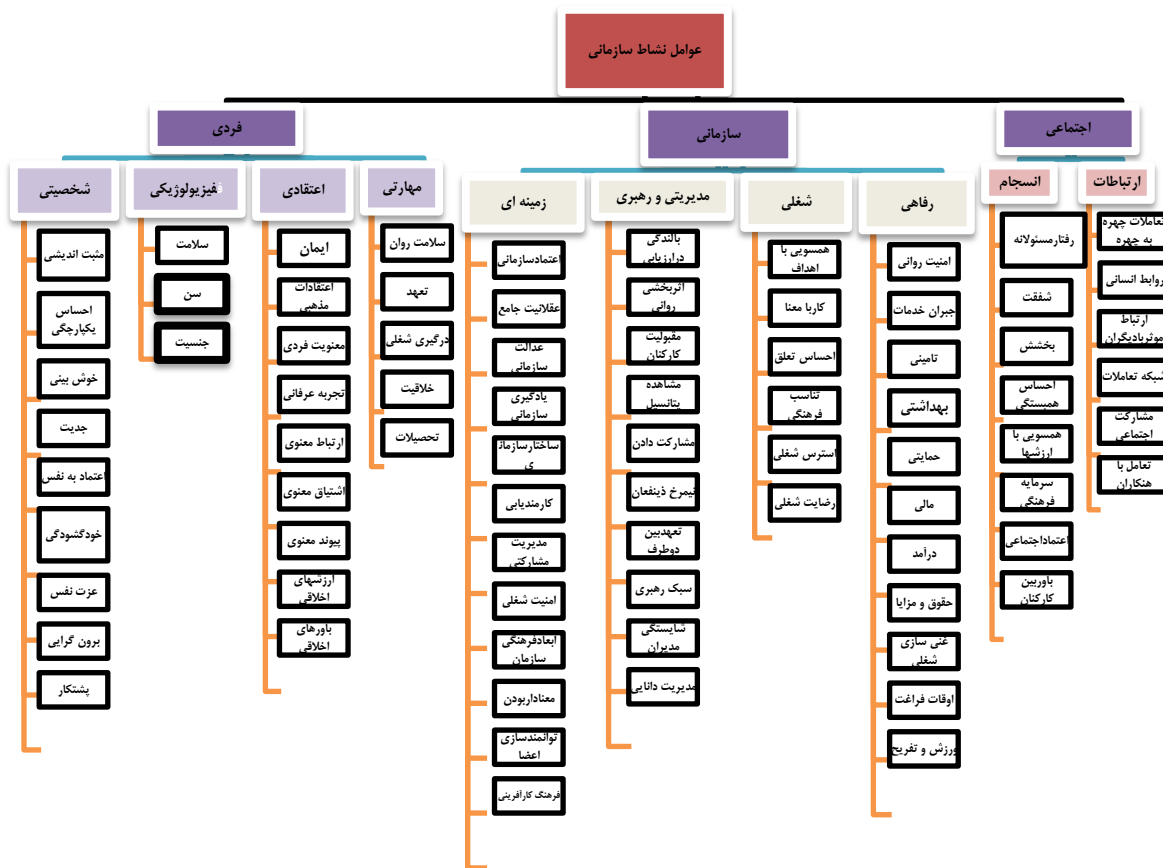
مرحله پنجم. بررسی و ادغام نتایج؛ با توجه به اینکه هدف فراترکیب ایجاد تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌هاست، در پژوهش حاضر مفاهیمی که مشابه بودند استخراج و در کدهایی به عنوان مؤلفه دسته‌بندی شدند و پس از آن مؤلفه‌های شناسایی شده در بعدهای مختلف بر اساس تعلق مفهومی قرار گرفتند.

جدول ۴. مقالات منتخب (مأخذ: نگارندگان)

عنوان مقاله	عوامل مؤثر
نقش اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی	روابط سالم و انسانی، ایمان، رفتار مسئولانه دینی، جدیت و پشتکار
بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان: یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان	کار با معنا، هم‌سویی با اهداف سازمان، احساس تعلق، معنویت فردی
بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه ولیعصر ^(عج) رفسنجان)	خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت، بخشش
تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار	رهبری امنیت‌مدار: اثربخشی روانی، مقبولیت کارکنان، امنیت روانی، مشاهده پتانسیل روحیه در محیط کار: درگیری شغلی، تجربه عرفانی، ارتباط معنوی، حس تعلق
تأثیر اعتماد سازمانی بر بهره‌وری با نقش میانجی نشاط کاری	تعاملات چهره به چهره، مشارکت کارکنان در اخذ تصمیم‌گیری‌های مهم، ارتباط مؤثر با دیگران، اعتماد به سازمان
شناسایی الگوی ساختاری-تفسیری از راهبردهای سازمانی نشاط‌آفرین	بالندگی در نظام ارزیابی و تضمین کیفیت، تصمیم‌گیری‌های مشارکتی، بالنده‌سازی آیین‌نامه‌ها، بالنده‌سازی امکانات کاری و رفاهی، شکوفاسازی و پرورش استعدادها، طراحی و استقرار مدیریت جان‌نشین‌پروری، پرورش ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت در اعضا، حمایت خانواده از اشتغال عضو، جو سازمانی همدلانه، حمایت دانشگاه از نقش‌های چندگانه عضو، شناساندن توانمندی‌های دانشگاه به جامعه هدف
رابطه میان معنویت کارکنان با نشاط سازمانی در بیمارستان هاجر ^(س) ارتش جمهوری	اشتیاق معنوی، پیوند معنوی، احساس یکپارچگی، تجربه عرفانی
شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در سازمان‌های کوچک استان همدان	عقلانیت جامع سازمانی، عدالت سازمانی، جبران خدمت و مزایا، کارمندیابی، یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، نیم‌رخ ذی‌نفعان، ارزش‌های اخلاقی
شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب	اعتماد به نفس در کارکنان، تعهد بین کارکنان و مدیریت، تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان، اعتقاد و باور بین کارکنان، مشارکت بین کارکنان
بررسی عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در شرکت ساپکو	عوامل رفاهی: تأمین، بهداشتی، فرهنگی عوامل مدیریتی: حمایتی، شخصیتی، مشارکتی عوامل سازمانی: محیطی، آموزشی، مالی عوامل شغل: غنی‌سازی شغلی، امنیت شغلی، رضایت شغلی
عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آن‌ها بر تولید علم	عوامل مدیریتی: سبک رهبری، اعتماد عوامل شخصی: مثبت‌اندیشی، خودگشودگی عوامل سازمانی: عدالت سازمانی، شرایط محیط کاری ساختار سازمانی، تعامل با همکاران، امنیت شغلی، روابط انسانی، حقوق، مزایا و پاداش، فرهنگ سازمانی، مشارکت سازمانی، استرس شغلی
بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران	عوامل جمعیت‌شناختی: جنسیت، درآمد، سن عوامل فردی: کانون کنترل، سلامت روان و مثبت‌اندیشی، باورها و اعتقادات عوامل سازمانی: اعتماد بین کارکنان، ابعاد فرهنگی سازمان، برنامه‌های ورزشی و تفریحی، شایستگی مدیران
بررسی نقش میانجیگری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی	معنویت سازمانی: معنادار بودن، احساس همبستگی، هم‌سویی با ارزش‌ها
نشاط‌آفرینی و سلامت اجتماعی دانشگاهیان	روان‌شناختی: شخصیت، عزت‌نفس، برون‌گرایی، خلاقیت جمعیت‌شناختی: جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات اقتصادی: درآمد، اشتغال، وضعیت مسکن فرهنگی: سرمایه فرهنگی، اعتقادات مذهبی، اوقات فراغت اجتماعی: شبکه تعاملات اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی
نشاط و راهبردهای جاری‌سازی آن در دانشگاه‌ها	طراحی معماری بالندگی سازمانی دانشگاه‌ها مبتنی بر ساختار ترکیبی مدیریت دانایی سازمانی اعضای دانشگاهی مبتنی بر مدل دانشگاه‌های سازمانی توانمندسازی روان‌شناختی اعضای دانشگاه‌ها در ابعاد فردی و سازمانی نام‌آشناسازی توانمندی‌های اعضای دانشگاهی در راستای تحقق مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها
نقش فرهنگ کارآفرینی در نشاط سازمانی کارکنان محیط‌های فرهنگی	اعتماد به نفس، تعهد، فرهنگ کارآفرینی، اعتقاد و باور و مشارکت بر نشاط

جدول ۵. عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی (مأخذ: نگارندگان)

ردیف	ابعاد	مؤلفه	شاخص
۱	فردی	شخصیتی	اعتماد به نفس، جدیت، خوش بینی، احساس یکپارچگی، مثبت اندیشی، خودگشودگی، عزت نفس، برون گرایی، پشتکار
		فیزیولوژیکی	سلامت، سن، جنسیت
		اعتقادی	اعتقادات مذهبی، ایمان، معنویت فردی، تجربه عرفانی، ارتباط معنوی، اشتیاق معنوی، پیوند معنوی، ارزش های اخلاقی، باورها و اعتقادات
۲	سازمانی	مهارتی	سلامت روان، تعهد، درگیری شغلی، خلاقیت، تحصیلات
		زمینه ای	اعتماد سازمانی، عقلانیت جامع سازمانی، عدالت سازمانی، یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، کارمندیابی، مدیریت مشارکتی، امنیت شغلی، ابعاد فرهنگی سازمان، معنادار بودن، توانمندسازی اعضا، فرهنگ کارآفرینی
		مدیریتی و رهبری	بالندگی در ارزیابی، اثربخشی روانی، مقبولیت کارکنان، مشاهده پتانسیل، مشارکت دادن کارکنان، نیمرخ ذی نفعان، تعهد بین کارکنان و مدیریت، سبک رهبری، شایستگی مدیران، مدیریت دانایی
۳	اجتماعی	شغلی	کار با معنا، همسویی با اهداف سازمان، احساس تعلق، تناسب فرهنگی، استرس شغلی، رضایت شغلی
		رفاهی	امنیت روانی، جبران خدمت و مزایا، تأمین، بهداشتی، حمایتی، مالی، درآمد، حقوق و مزایا، غنی سازی شغلی، اوقات فراغت و تفریح
		انسجام	رفتار مسئولانه دینی، شفقت، بخشش، احساس همبستگی، همسویی با ارزش ها، سرمایه فرهنگی، اعتماد اجتماعی، اعتقاد و باور بین کارکنان
		ارتباطات	تعاملات چهره به چهره، روابط سالم و انسانی، ارتباط مؤثر با دیگران، شبکه تعاملات اجتماعی، مشارکت اجتماعی، تعامل با همکاران



شکل ۳. فراترکیب عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی (یافته های تحقیق)

نتیجه

یکی از بخش‌های مهم هر تحقیقی ارائه نتیجه‌گیری صحیح و مناسب است که باعث روشن شدن حقایق و پاسخ به سؤالات تحقیق می‌شود که در صورت ارائه درست و به‌جا می‌تواند در جهت رفع موانع و مشکلات موجود ره‌گشا باشد. در این پژوهش با مطالعه پیشینه تحقیق مشخص شد به‌رغم تنوع و فراوانی پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه نشاط تا کنون هیچ پژوهشی در زمینه نشاط سازمانی کارکنان صورت نگرفته است. بنابراین به جهت پر کردن این خلأ تتوریک محققان درصدد برآمدند با هدف ارائه مدل نشاط سازمانی کارکنان پاسخگوی این سؤال باشند که عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان چیست. بر اساس نتایج تحقیق، عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی به سه دسته فردی، سازمانی، اجتماعی تقسیم می‌شوند که هر یک دارای زیرشاخه‌هایی هستند. بعد فردی شامل مؤلفه‌های شخصیتی، فیزیولوژیکی، اعتقادی، و مهارتی است. مؤلفه‌های شخصیتی شامل اعتمادبه‌نفس، جدیت، خوش‌بینی، احساس یکپارچگی، مثبت‌اندیشی، خودگشودگی، عزت‌نفس، برون‌گرایی، پشتکار؛ مؤلفه‌های فیزیولوژیکی شامل سلامت، سن، جنسیت؛ مؤلفه‌های اعتقادی شامل اعتقادات مذهبی، ایمان، معنویت فردی، تجربه عرفانی، ارتباط معنوی، اشتیاق معنوی، پیوند معنوی، ارزش‌های اخلاقی، باورها و اعتقادات؛ و مؤلفه‌های مهارتی دربرگیرنده سلامت روان، تعهد، درگیری شغلی، خلاقیت، تحسیلات است. بعد سازمانی شامل مؤلفه‌های زمینه‌ای، مدیریت و رهبری، شغلی، و رفاهی است. مؤلفه‌های زمینه‌ای شامل اعتماد سازمانی، عقلانیت جامع سازمانی، عدالت سازمانی، یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، کارمندیابی، مدیریت مشارکتی، امنیت شغلی، ابعاد فرهنگی سازمان، معنادار بودن، توانمندسازی اعضا، فرهنگ کارآفرینی؛ مؤلفه‌های مدیریت و رهبری شامل بالندگی در ارزیابی، اثربخشی روانی، مقبولیت کارکنان، مشاهده پتانسیل، مشارکت دادن کارکنان، نیم‌رخ ذی‌نفعان، تعهد بین کارکنان و مدیریت، سبک رهبری، شایستگی مدیران، مدیریت دانایی؛ مؤلفه‌های شغلی شامل کار با معنا، هم‌سویی با اهداف سازمان، احساس تعلق، تناسب فرهنگی، استرس شغلی، رضایت شغلی؛ و مؤلفه‌های رفاهی دربرگیرنده امنیت روانی، جبران خدمت و مزایا، تأمین، بهداشتی، حمایتی، مالی، درآمد، حقوق و مزایا، غنی‌سازی شغلی، اوقات فراغت، ورزش و تفریح است. بعد اجتماعی شامل مؤلفه‌های انسجام و ارتباطات است. مؤلفه‌های انسجام شامل رفتار مسئولانه دینی، شفقت، بخشش، احساس همبستگی، هم‌سویی با ارزش‌ها، سرمایه فرهنگی، اعتماد اجتماعی، اعتقاد و باور بین کارکنان؛ و مؤلفه‌های ارتباطات دربرگیرنده تعاملات چهره به چهره، روابط سالم و انسانی، ارتباط مؤثر با دیگران، شبکه تعاملات اجتماعی، مشارکت اجتماعی، تعامل با همکاران است. بر اساس نتایج، ۳ بعد و ۱۰ مؤلفه و ۷۹ شاخص در نشاط سازمانی کارکنان اثرگذارند. مدل ارائه شده در این پژوهش یک مدل مفهومی و ثمره همه تحقیقاتی است که تاکنون درباره این موضوع انجام شده که این مهم با توجه به نتایج مطالعات پیشین و استخراج متغیرها و مؤلفه‌های آنان برای استفاده از این مدل صورت پذیرفته است. بنابراین سایر محققان در پژوهش‌های آتی در این موضوع می‌توانند با استفاده از این مدل به بسیاری از یافته‌های مقالات گذشته دست یابند. یافته‌های تحقیق حاضر به شکل جزئیات در پژوهش‌های قبلی نیز مورد تأیید محققان قرار گرفته است. مثلاً، توماس جفرسون، مخترع و سیاست‌مدار امریکایی، از نشاط و خوشبختی به عنوان یکی از حقوق اولیه و اساسی فرد یاد و تأکید کرده است ارزش و اهمیت نشاط و خوشبختی به اندازه زندگی و آزادی است (غلام‌زاده، ۱۳۸۸: ۱). پریس جونز (۲۰۱۱) از مشارکت، اعتقاد و باور، فرهنگ، تعهد، اعتمادبه‌نفس به منزله عوامل مؤثر بر نشاط در محل کار به عنوان 5c یاد کرده است. به تعبیری، بانشاط بودن در محیط کار چیزی به مراتب فراتر از لطیفه گفتن یا رفتار خنده‌دار داشتن است (تریپتی، ۱۳۸۴). منظور از نشاط در محل کار حرکت در مسیری است که برای رسیدن به هدف طی می‌شود. در نتیجه، نشاط سازمانی نوعی طرز فکر است که منجر به افزایش عملکرد و دستیابی به پتانسیل‌ها می‌شود (Pryce-Jones, 2011: 4). نشاط سازمانی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند (Cloutier et al., 2014: 150). بر اساس نظریه نیازها، انسان‌ها نیازهایی دارند و در صورتی بانشاط خواهند بود که این نیازها، صرف‌نظر از اینکه شامل لذت باشند یا نباشند، برآورده شوند (پسندیده، ۱۳۹۸: ۵۲۰). کرولف (۲۰۰۷: ۳۳) بیان می‌کند شش جنبه مثبت‌اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، یافتن معنا، عشق و علاقه می‌توانند باعث شادی در محل کار شوند. به هر حال، در عصر کنونی، مدیریت اثربخش منابع انسانی شاید بزرگ‌ترین چالش برای مدیران فعلی است و با تأکید بر استفاده و اجرای عملی شیوه‌ها و نظام‌های نوین مدیریتی تلاش می‌کنند در جهت افزایش اثربخشی و بهره‌وری منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع سازمان، ضمن رفع چالش‌های متعدد سازمانی، از وجود نیروی انسانی توانا در محیط کار سود جویند تا از کم‌کاری‌ها و صرف هزینه‌های بالا در

سازمان جلوگیری شود و سبب ارتقای کیفیت و کمیت و مسئولیت‌های سازمانی شوند. در همین زمینه، در این پژوهش عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی بررسی شد. بهره‌وری یکی از متغیرهایی است که امروزه در سازمان‌های پیشرفته نقش بسزایی دارد. از طرفی، کار زمانی بهترین کارایی را دارد که نشاط با آن تلفیق شده باشد. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که عوامل متعدد و بی‌شماری بر نشاط سازمانی تأثیر دارد که این موضوع منطقی به نظر می‌رسد. در صورت وجود نشاط در سازمان، بر اساس ابعاد آن، کارکنان آن کارآمدتر می‌شوند، علاقه‌مندند که مسائل جدید را یاد بگیرند و به صورت جمعی عمل کنند، اطلاعات و دانش جدید خود را در اختیار دیگر همکاران قرار می‌دهند، در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت می‌کنند و بنابراین به آن متعهد می‌شوند، اهداف شغلی خود را مهم می‌دانند و با علاقه کارشان را انجام می‌دهند. همه موارد یادشده موجب می‌شود روابط بهتری بین کارکنان وجود داشته باشد و کارکنان وظایف خود را به طور کارا و اثربخش انجام دهند و در نتیجه آن موجب بهبود بهره‌وری خود و سازمان می‌شوند. بر این اساس، طبق یافته‌های تحقیق، به منظور تعمیق بخشیدن به نشاط کارکنان در سازمان‌ها و مجموعه‌های اداری و اجتماعی، پیشنهاد می‌شود:

۱. توجه به ابعاد فردی- شخصیتی، فیزیولوژیکی، اعتقادی، و مهارتی منابع انسانی؛
۲. تقویت اعتماد به نفس، جدیت، خوش بینی، و مثبت‌اندیشی در کارکنان؛
۳. ارتقای عزت نفس کارکنان، تقویت تلاش، همت و پشتکار کارکنان؛
۴. توجه جدی به سلامت روحی و جسمی کارکنان حسب سن و جنسیت؛
۵. تقویت مؤلفه‌های ایمان، ارزش‌های اخلاقی، و باورها و اعتقادات در کارکنان؛
۶. توسعه نوآوری، خلاقیت، و تحصیلات در کارکنان؛
۷. توسعه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با تقویت اعتماد سازمانی، عقلانیت سازمانی، عدالت سازمانی، یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، و مدیریت مشارکتی؛
۸. توجه به امنیت شغلی، توانمندسازی اعضا، و فرهنگ کارآفرینی؛
۹. توجه به مؤلفه‌های مدیریت و رهبری با توسعه شیوه‌های بالندگی در ارزیابی، اثربخشی روانی، مقبولیت کارکنان، توسعه مشارکت کارکنان، و دانایی محوری؛
۱۰. پیشگیری از استرس و اضطراب شغلی؛
۱۱. افزایش رضایت شغلی، امنیت روانی، حمایت‌های مالی، درآمد، و حقوق و مزایا؛
۱۲. توجه به غنی‌سازی شغلی، اوقات فراغت، ورزش و تفریح کارکنان؛
۱۳. توجه به مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی در بین کارکنان با رعایت رفتار مسئولانه دینی، بخشش، احساس همبستگی، اعتماد اجتماعی، گسترش تعاملات چهره به چهره، روابط سالم و انسانی، ارتباط مؤثر با دیگران، و تعامل با همکاران.

منابع

- باقری، مسلم (۱۳۹۶). نقش میانجیگری نشاط سازمانی در رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (دانشگاه شیراز). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۲۲(۷)، ۳ - ۱۸.
- پابرجا، الهام؛ آهنگ، فرحناز و حیدریبگی، شهلا (۱۳۹۵). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه ولی عصر^(عج) رفسنجان). توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۴۲(۱۱)، ۱۶۱ - ۱۸۸.
- پسندیده، عباس (۱۳۹۸). الگوی اسلامی شادکامی با رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا. دارالحدیث.
- تربیتی، ام.ام. (۱۳۸۴). لزوم نشاط‌آفرینی در سازمان‌ها. مترجم: احمدعلی رضایی. مدیریت، ۱۰۵ - ۱۰۶(۱۵)، ۸۱ - ۸۴.
- جووری، بهنوش (۱۳۹۹). شناسایی الگوی ساختاری - تفسیری از راهبردهای سازمانی نشاط‌آفرین (مورد مطالعه: منابع انسانی دانشگاه‌ها). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۳۵(۱۰)، ۳۰۵ - ۳۳۸.
- جووری، بهنوش و محمدی‌مقدم، یوسف (۱۳۹۹). نشاط و راهبردهای جاری‌سازی آن در دانشگاه‌ها. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۱۷(۱)، ۲۴۵ - ۲۷۱.
- جووری، بهنوش؛ محمدی‌مقدم، یوسف؛ قهرمانی‌قاجار، سوسن و حسن‌مرادی، نرگس (۱۳۹۶). نشاط‌آفرینی و سلامت اجتماعی دانشگاهیان (ارائه یک نظریه داده‌بنیاد). پژوهشنامه مددکاری اجتماعی، ۴(۱۴)، ۶۷ - ۱۰۴.
- چاوش‌باشی، فرزانه (۱۳۹۳). نقش فرهنگ کارآفرینی در نشاط سازمانی کارکنان محیط‌های فرهنگی (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب). پژوهش هنر، ۶(۲)، ۳۷ - ۴۲.
- چاوش‌باشی، فرزانه و دهقان‌عقیقی، ناهید (۱۳۹۲). شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب. علوم رفتاری (بهر)، ۱۶(۵)، ۴۳ - ۶۶.
- زارعی‌متین، حسن؛ جندقی، غلام‌رضا و حق‌گویان، زلفا (۱۳۸۸). شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم. مدیریت دولتی، ۱(۲).
- سوداگر، اسما و ناستی‌زایی، ناصر (۱۴۰۰). تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار. پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، ۷(۲)، ۶۱ - ۷۲.
- طالبی، داود و زاهدی، لیل (۱۳۸۵). بررسی عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در شرکت ساپکو. مدیریت فردا، ۱۳ - ۱۴(۴)، ۱۲۷ - ۱۴۲.
- طاهریان، حسین؛ فیض، داود و حیدرخانی، زهرا (۱۳۹۳). عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آن‌ها بر تولید علم. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۷۲(۲۰)، ۹۹ - ۱۱۶.
- غلام‌زاده، سمیه (۱۳۸۸). بررسی رابطه عوامل مؤثر بر شادکامی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده دانشگاه تهران. پردیس قم. قم.
- مبینی‌دهکردی، علی و کشتکار هرانکی، مهران (۱۳۹۵). فراترکیب مدل‌های نوآوری اجتماعی. برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۸(۲۶)، ۱۰۱ - ۱۳۸.
- محمدظاهری، محمد (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در سازمان‌های کوچک استان همدان. مطالعات فرهنگی پلیس، ۱۵(۴)، ۹۳ - ۱۱۲.
- محمدهاشمی، زهرا؛ قاضی‌نوری، سپهر و سجادی‌فر، مهدی (۱۳۹۸). چهارچوب اثربخشی مداخلات دولتی تحقیق و توسعه بر عملکرد بنگاه‌ها؛ یک رویکرد فراترکیب. نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۱۵(۸)، ۱ - ۲۶.
- مرشدی‌تنکابنی، محمدحسن؛ ویسه، صید مهدی و تابان، محمد (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر بهره‌وری با نقش میانجی نشاط کاری (مورد مطالعه: دانشگاه ایلام). پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۴(۲)، ۱۲۳ - ۱۴۷.
- مرشدی‌تنکابنی، محمدحسن (۱۳۹۸). نقش اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی (مطالعه موردی). اسلام و سلامت، ۱۰(۴)، ۴۱ - ۴۷.
- ملکی، حامد؛ طباطبایی، فاطمه؛ باقری‌نیک، مصیب؛ لکا، شیلا؛ مهاجری‌ایروانی، مژگان و نمازی، محمدجواد (۱۴۰۱). رابطه میان معنویت کارکنان با نشاط سازمانی در بیمارستان هاجر^(س) ارتش جمهوری اسلامی ایران در سال اول پاندمی کووید ۱۹ (۱۳۹۸ - ۱۳۹۹). مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۲۸(۶)، ۸۸۵ - ۸۹۶.
- نصرآبادی، حسن‌علی بختیار؛ بهرامی، سوسن؛ آرا، محمودکیوان و کلانتری، مهرداد (۱۳۸۸). سطح شادی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸.

- هادیان، مهدی و رحمانزاده، آروین (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران. *مطالعات منابع انسانی*، ۲۷(۸)، ۱۵۳ - ۱۷۴.
- یعقوبی، نورمحمد؛ رقیبی، مهوش و مطهری، زهرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و شادکامی کارکنان؛ یک مطالعه موردی در ستاد فرماندهی نیروی انتظامی گلستان. *طب انتظامی*، سال دوم (۲)، ۱۱۹ - ۱۲۶.
- Argyle, M. (2003). 18 causes and correlates of happiness. *Well-being: The foundations of hedonic psychology*, 353.
- Argyle, M. & Martin, M. (1991). The psychological causes of happiness. *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*, 77-100.
- Bagheri, M. (2017). The mediating role of organizational vitality in the relationship between organizational spirituality and organizational commitment (case study: Shiraz University). *Culture in Islamic University*, 22(7), 3-18. (in Persian)
- Chavoshabshi, F. & Dehghanafifi, N. (2013). Identifying and measuring the factors influencing the organizational vitality of employees in the Islamic Azad University, Tehran West Branch. *Behavioral Sciences (Abhar)*, 16(5), 43-66. (in Persian)
- Chavoshbashi, F. (2014). The role of entrepreneurial culture in the organizational vitality of employees in cultural environments (case study: Islamic Azad University, Tehran West Branch). *Art research*, 6(2), 37-42. (in Persian)
- Cloutier, S., Jambeck, J., & Scott, N. (2014). The Sustainable Neighborhoods for Happiness Index (SNHI): A metric for assessing a community's sustainability and potential influence on happiness. *Ecological Indicators*, 40, 147-152.
- Finfgeld, D. L. (2003). Metasynthesis: The state of the art—so far. *Qualitative health research*, 13(7), 893-904.
- Gholzadeh, S. (2009). *Investigating the relationship between factors affecting happiness and its impact on organizational performance*. University of Tehran, Qom Campus, Qom. (in Persian)
- Hadiyaan, M. & Rahmanzadeh, A. (2018). The factors affecting organizational vitality in the working environment of the National Library of Iran. *Scientific Quarterly of Human Resources Studies*, 8(1), 153-174. (in Persian)
- Jovari, B. (2020). Identifying the structural model-interpretation of organizational strategies that bring vitality (case of study: human resources of universities). *Culture in Islamic University*, 35(10), 305-338. (in Persian)
- Jovari, B. & Mohammadimoghadam, Y. (2021). Enthusiasm and strategies for its implementation in universities. *New educational ideas*, 17(1), 245-271. (in Persian)
- Jovari, B. & Hasan-Moradi, N. (2017). The vigor-creating and social health of academics: A Grounded Theory Method. *Juornal of A Research Journal on Social Work*, 4(14), 67-104. (in Persian)
- Kjerulf, A. (2007). Happy Hour is 9 to 5. *E-book (online): <http://positivesharing.com/category/happy-at-work>*.
- Maleki, H., Tabatabaee, F., Bagherinik, M., Laka, S., Mohajeri Irvani, M., & Namazi, M.J. (2022). The Relationship between Employees' Spirituality and Organizational Vitality in Hajar Hospital, an Army hospital of the Islamic Republic of Iran, during the first year of the COVID-19 Pandemic (2019-2020). *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 28(6), 885-896. (in Persian)
- Moahammadzaheri, M. (2017). Identification and ranking of factors affecting organizational vitality in small organizations in Hamadan province. *Police cultural studies*, 15(4), 93-112. (in Persian)
- Mobenidekordi, A. & Keshtkarhafanaki, M. (2016). Transformation of social innovation models. *Social Development & Welfare Planning*, 8(26), 101-138. (in Persian)
- Mohammadhashemi, Z., Ghazinoori, S., & Sajadifar, M. (2019). The framework of the effectiveness of government research and development interventions on the performance of enterprises; A hybrid approach. *Innovation and value creation*, 15(8), 1-26. (in Persian)
- Morshedi Tonekaboni, M.H., Veisheh, S. M., & Taban, M. (2019). Investigating the effect of organizational trust on organizational productivity with mediating role of vitality (Case Study: Ilam University). *Biannual Journal of Psychological Research in Management*, 4(2), 123-147. (in Persian)
- Morshedi Tonekaboni, M.H. (2019). Role of Islamic work ethics in organizational vitality (Case study). *babol-iahj*, 4(2), 41-47. (in Persian)
- Nasrabadi, H.A. B., Bahrami, S., Keyvanara, M., & Kalantari, M. (2009). The happiness level among the staff of the faculties in Isfahan University of Medical Sciences in 2009. *Iran Occupational Health Journal*, 6(3). (in Persian)
- Pabarja, E., Ahang, F., & Heydarbeygi, Sh. (2016). Investigating the relationship between organizational virtue and organizational happiness (study: Vali Asr University (AJ) Rafsanjan). *Development of human resource management and support*, 42(11), 161-188. (in Persian)
- Pasandideh, A. (2019). *Islamic model of happiness with positive psychology approach*. Darolhadis. (in Persian)
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. John Wiley & Sons.
- Sandelowski, M. & Barroso, J. (2006). *Handbook for synthesizing qualitative research*. Springer publishing company.

- Sodagar, A. & Nastiezaie, N. (2021). The Effect of Secure Leadership on the Workplace Happiness with the Mediating Role of Spirituality in the Workplace. *Positive Psychology Research*, 7(2), 61-72. (in Persian)
- Taherian, H., Feiz, D., & Heydarkhani, Z. (2014). Studying the Effective Managerial and Organizational Factors on the Happiness and Joy in the Universities and their Effects on the Knowledge Production. *IRPHE-Journal*, 20(2), 99-116. (in Persian)
- Talebi, D. & Zahedi, L. (2016). Investigating the factors affecting the vitality of employees in Sapco company. *Farda Management*, 13-14(4), 127-142. (in Persian)
- Tripti, M. M. (2005). The need to create vitality in organizations. (Rezaei, tran.), *Management*, 105-106(15), 81-84.
- Yaqoobi, N.M., Raqibi, M., & Motahari, Z. (2013). The Relationship Organizational Spirituality and Employees Happiness: A Case Study in Golestan Police Headquarter. *Journal of Police Medicine*, 2(2). (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*, 1(2). (in Persian)