

شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر

بر سرزندگی سازمانی

تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۰

حاجیه رجبی فرجاد*

نیلوفر میرسیاسی**

وحید اسدی***

چکیده

این پژوهش با شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر سرزندگی سازمان شرکت آب و فاضلاب ایران مرکز اهواز انجام شد. تحقیق حاضر از بعد هدف اکتشافی، از بعد مخاطب بنیادی و از بعد زمان مقطعی است. رویکرد پژوهش، آمیخته (کمی و کیفی) از نوع تحلیل مضمون) انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی، شامل ۱۵ نفر از کارکنان خبره در شرکت آبفای اهواز که بر اساس روش اشباع نظری با ۱۲ نفر از آنان مصاحبه به عمل آمد. در بخش کمی، کلیه کارکنان دارای مدرک کارشناسی به بالا و شاغل در شرکت آب و فاضلاب اهواز بودند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۸۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش برای اعتباربخشی، از ضریب پایایی کاپای کوهن استفاده شد. در بخش کمی برای بررسی روایی پرسشنامه، از روایی صوری و سازه‌ای استفاده گردید. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، در دو بخش توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند. در بخش استنباطی، پس از تحلیل مضمون، از تحلیل سلسله مراتبی برای اولویت‌بندی استفاده vndn با توجه به اوزان مقادیر عوامل اصلی، عوامل درون سازمانی، vndn برون سازمانی و اجتماعی به ترتیب اولویت اول تا سوم را به خود اختصاص دادند. به علاوه، با توجه به اوزان مقادیر عوامل روانشناختی، عوامل جمعیت شناختی، رفتاری و رشد حرفه‌ای کارکنان به ترتیب اولویت اول تا سوم را به خود اختصاص دادند.

واژگان کلیدی: سرزندگی سازمانی، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی، عوامل اجتماعی مقدمه

* دانشیار، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده منابع سازمانی، دانشگاه علوم انتظامی، تهران، ایران
** استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران نویسنده مسئول nmirsepasi@yahoo.com
*** دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

یکی از مباحث کلیدی در روانشناسی مثبت‌گرا، مفهوم سرزندگی است. از لحاظ فردی، سرزندگی بدین معناست که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد. درجه یا میزان شادی و سرزندگی نسبی می‌باشد و در قیاس با دیگران کم یا زیاد می‌شود. از نظر روانشناختی، انسان‌ها زمانی معنای زندگی را درک می‌کنند که مفهوم آنچه که انجام می‌دهند را به خوبی احساس کنند (هیگینز^۱، ۲۰۰۰). به زعم کامپتون مهم‌ترین متغیر در سلامت روانی افراد سرزندگی است. جهان امروز فشارهای روحی و روانی مختلفی دارد که بسیاری از این استرس‌ها تنها در محیط کار ایجاد می‌شوند. وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سر کار، بی‌عدالتی و تبعیض در محیط کار، فشار هیأت مدیره و رؤسای سازمان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار هستند. همچنین، آرجیل و همکارانش (۲۰۱۸) در تحقیقات خود نشان دادند سرزندگی بعنوان سپری در مقابل استرس عمل می‌کند. سرزندگی سازمانی تابعی از جهت‌گیری شخصی است که شرایط سازمانی و جو محیطی سرزندگی مسیر شغلی روی آن تأثیرگذار است و نشان‌دهنده راه‌هایی است که سازمان می‌تواند شور و علاقه به پیشرفت را در کارکنان خود پرورش دهد (پورایس جوونز^۲، ۲۶۵:۲۰۱۰). بر اساس، پژوهش‌های انجام شده در زمینه سرزندگی، از نظر ۵۰ درصد مردم، احساس شادکامی و سرزندگی مهم‌ترین چالش زندگی به شمار می‌رود. از سال ۲۰۰۰ به بعد از نظر سازمان ملل متحد، برای تعیین سطح توسعه‌یافتگی کشورها، متغیرهای سرزندگی، امید به آینده، خشنودی و رضایتمندی افراد جامعه نیز به عنوان متغیرهای کلیدی تعریف گردیده است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۸). سرزندگی سازمانی به معنای وجود یک محیط با کیفیت و بهداشتی است که رفاه و تندرستی کارکنان را در پی دارد و عاملی برای بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری است (فیشر^۳، ۲۰۱۶). در حوزه سازمان، سرزندگی سازمانی یک مفهوم نوین است که به باور پژوهشگران سبب ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری، عملکرد بالاتر، ارتقای ارتباطات، رضایت شغلی، افزایش خلاقیت و نگهداشت کارکنان می‌شود. ضمن این که سرزندگی سازمانی با افزایش میزان عجزین شدن و اشتیاق کاری کارکنان، سبب کاهش استرس شغلی، احساس خستگی و افسردگی و هیجان‌ات منفی در محل کار می‌گردد (فیشر، ۲۰۱۶). از این رو، سرزندگی سازمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در سلامت یا

رشد سازمان تعریف شده است. رشد اقتصادی، فکری و خلاق یک سازمان عوامل تعیین‌کننده اندازه‌گیری سرزندگی سازمانی است (واسکوئز،^۴ ۲۰۰۹). بررسی‌های میدانی و جمع‌آوری نظرات کارشناسان خبره سازمان حاکی از آن است که سطح شادی و سرزندگی کارکنان در شرکت ملی نفت ایران در مرکز اهواز در سطح مناسبی قرار ندارد. از این رو پی بردن به چگونگی ایجاد محیطی سرزنده در سازمان به یکی از چالش‌های جدی مدیران بدل شده است. چرا که به زعم محققین، ایجاد یک سازمان شاد به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر سازمان است (اختر و پانجیل،^۵ ۲۰۱۷). مرور مطالعات گذشته نشان می‌دهد که در خصوص سرزندگی سازمانی مطالعات مختلفی انجام شده است. نویسندگان تلاش کرده‌اند تا به عنوان یک متغیر مستقل، آثار آن را بر دیگر متغیرهای سازمانی و فردی مورد مطالعه قرار دهند، لیکن مطالعه‌ای که بتواند عوامل شکل‌دهنده‌ی آن را مورد بررسی قرار دهد، در سطح کشور و خصوصاً در صنعت آب و فاضلاب کشور انجام نشده و این تحقیق می‌تواند به نوعی، نوآوری محسوب گردد.

مرور ادبیات و پیشینه تحقیق

یکی از مباحث مهم در روان‌شناسی مثبت‌گرا، مفهوم سرزندگی است. از حیث فردی، سرزندگی به این معناست که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد. درجه یا میزان شادی و نشاط 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 به خوبی درک خواهند کرد. در همین راستا نشاط سازمانی تابعی از جهت‌گیری شخصی است که شرایط سازمانی و جو محیطی مسیر شغلی روی آن تأثیرگذار است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۸). سرزندگی سازمانی به معنای وجود یک محیط با کیفیت و بهداشتی است که رفاه و تندرستی کارکنان را در پی دارد. نشاط عاملی برای بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری است. در زمینه سازمانی، شادابی سازمانی یک مفهوم نوظهور است که به باور پژوهشگران سبب افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود. همچنین بر عملکرد بهتر، بهبود ارتباطات، رضایت شغلی، افزایش خلاقیت و نگهداشت کارکنان می‌شود (فیشر، ۲۰۱۶).

عوامل سازنده سرزندگی سازمانی در سه بُعد رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای انجام

شده است (اختر و پانجیل، ۲۰۱۷):

ابعاد ساختاری سرزندگی سازمانی شامل بهبود قوانین و مقررات کاری، بهبود ساختار سازمان و ساختارهای منعطف‌تر است. همچنین شامل سازوکارهای ساختاری بالنده محور، مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد و بهره‌وری بالای کارکنان است. ابعاد محتوایی (رفتاری) سرزندگی سازمانی ابعادی چون خوش‌بینی نسبت به آینده، برون‌گرایی، سلامت جسمی و روانی، اعتماد بین مدیران و کارکنان، مدیریت تعارضات، مثبت‌اندیشی، افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان و به‌کارگیری ساختاری منعطف است. در نهایت، ابعاد زمینه‌ای سرزندگی سازمانی شامل فرهنگ تعامل‌پذیری سازمانی، تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکرد شادی‌افزایی و پویایی، تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان، فرهنگ انعطاف و تطابق و علاقه به کار شناسایی شده‌اند.

فقیه و سرلک (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان ارائه چارچوب سه شاخگی سرزندگی سازمانی انجام داده‌اند. با توجه به منطقی بودن مدل سه شاخگی در بررسی و مطالعه پدیده‌ها، این پژوهش با هدف "ارائه چارچوب سه شاخگی سرزندگی سازمانی" انجام شده است. در این پژوهش، از روش کیفی فراترکیب برای دستیابی به شناخت عمیق پیرامون سرزندگی سازمانی استفاده شده است. ابتدا با مبنا قرار دادن پروتکلی با ۴ معیار به جستجوی مقالات در زمینه سرزندگی سازمانی و عوامل سازنده آن اقدام شده و سپس با روایی‌سنجی مقالات انتخابی، نهایتاً ۲۹ مقاله نهایی شده و نسبت به استخراج عوامل سازنده سرزندگی سازمانی در آن‌ها اقدام شده است و در نهایت به سازمان‌دهی عوامل سازنده سرزندگی سازمانی در سه بعد رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای اقدام شده است. ابعاد ساختاری سرزندگی سازمانی مواردی چون بهبود قوانین و مقررات کاری، بهبود ساختار سازمان و ساختارهای منعطف‌تر، سازوکارهای ساختاری بالنده محور، مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد و بهره‌وری بالای کارکنان است. ابعاد محتوایی (رفتاری) سرزندگی سازمانی ابعادی چون خوش‌بینی نسبت به آینده، برون‌گرایی، سلامت جسمی و روانی، اعتماد بین مدیران و کارکنان، مدیریت تعارضات، مثبت‌اندیشی، افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان و

به کارگیری ساختاری منعطف است و نهایتاً ابعاد زمینه‌ای سرزندگی سازمانی شامل فرهنگ تعامل‌پذیری سازمانی، تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکرد شادی‌افزایی و پویایی، تناسب فرهنگ کارکنان با فرهنگ سازمان، فرهنگ انعطاف و تطابق و علاقه به کار شناسایی شده‌اند. این چارچوب می‌تواند پس از اعتباریابی و آزمون در میان سازمان‌های مختلف، به‌عنوان یک چارچوب جدید در زمینه چارچوب سه شاخگی (زمینه، محتوا و ساختار) سرزندگی سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

سبک رو و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان مقایسه عوامل موثر بر سرزندگی سازمانی در دوره‌های بحران مالی و بدون بحران مالی در دانشگاه‌های ایران (رهیافت مدلسازی چند گروهی) انجام دادند. جهت انجام این تحقیق دو پرسشنامه طراحی گردید. در پرسشنامه اول از خبرگان خواسته شد تا سوالات را در شرایطی که اقتصاد ایران با بحران‌های مالی مواجه نیست پاسخ دهند. در پرسشنامه دوم نیز از آنان خواسته شد سوالات را در شرایطی که اقتصاد ایران با بحران‌های شدید مالی از جمله افزایش ناگهانی نرخ ارز و تورم مواجه است پاسخ دهند. نتایج نشان داد که بارهای عاملی برای شرایط وجود بحران مالی در اقتصاد ایران، بسیار کمتر از بارهای عاملی در شرایط بدون بحران مالی می‌باشد. بنابراین سرزندگی سازمانی در میان کارکنان سازمان‌ها تاثیر زیادی از شرایط بحران‌های مالی در اقتصاد کشور می‌پذیرد. هنگامی که کشور با بحران مالی مواجه است، عوامل فردی، سازمانی، اقتصادی و سیاسی تاثیر مثبت کمتری بر سرزندگی سازمانی می‌گذارند.

احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی را با عنوان نقش سرزندگی سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان انجام دادند. جامعه-ی آماری آن را کارکنان ستادی فرماندهی انتظامی استان گلستان تشکیل می‌دهد. نمونه‌ی آماری شامل ۱۶۷ نفر است که به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از روش میدانی انجام گردید. به این منظور از پرسشنامه‌ی محقق ساخته برای اندازه‌گیری بهره‌وری و از پرسشنامه‌ی استاندارد سرزندگی سازمانی کرولف (۲۰۰۷) استفاده کرده‌اند. داده‌های حاصل به دو روش توصیفی و استنباطی (آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی و رگرسیون) تحلیل شده‌اند. نتایج تحلیل آماری با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن بیانگر رابطه‌ی معنادار بین بهره‌وری کارکنان و سرزندگی سازمانی می‌باشد.

دی فلیپو و دی^۶ (۲۰۲۲) پژوهشی را با عنوان سرزندگی در محیط دانشگاهی: رشد حرفه ای پایدار برای اعضای هیأت علمی انجام داده اند. یافته‌های مطالعه اهمیت ایجاد محیط‌های کاری افزایش‌دهنده سرزندگی را برای اعضای هیئت علمی میان کار برجسته می‌کند. یافته‌های مطالعه علاوه بر شناسایی دانشگاهی به‌عنوان عاملی در سرزندگی میان حرفه‌ای، منابع خاصی از افزایش سرزندگی دانشگاهی را نشان می‌دهد، از جمله روابط غیررسمی در بخش‌های دانشگاهی، مشارکت در برنامه‌های توسعه هیئت علمی، و پشتیبانی و پیام‌رسانی از سوی رهبران دانشگاهی سطح بالا. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که مأموریت‌های دانشگاه جامع عمومی به عنوان مبنایی قانع‌کننده برای ایجاد روابط دانشگاهی و حفظ سرزندگی اعضای هیئت علمی عمل می‌کند.

سوجونو و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی را با عنوان سرزندگی مشارکت کاری در میانجیگری: تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند. در این تحقیق از روش‌های کمی و پردازش داده‌ها با استفاده از تحلیل مسیر استفاده کرده اند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که عدالت سازمانی تأثیر مستقیم مثبت و معنی‌داری بر رفتار اجتماعی داشته است. عدالت سازمانی که با آنها خوب رفتار می‌شود، می‌تواند برای کارکنان به طور مثبت درک شود تا رفتار شهروندی سازمانی خود را افزایش دهند. نتایج تحقیقات حاصل از درگیری کاری اثرات مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. حتی، مشارکت کاری بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. این پژوهش تأیید می‌کند که مشارکت کاری بالا، رفتار شهروندی سازمانی آنها را نیز افزایش می‌دهد. به همین ترتیب، نتایج عدالت سازمانی تأثیر مثبتی بر مشارکت کاری دارد. این نشان می‌دهد که کارکنانی که سازمان با آنها منصفانه رفتار می‌کند، احساس خوشبختی می‌کنند و می‌تواند محرکی برای مشارکت فعال‌تر آنها در کار باشد. در حالی که عدالت سازمانی با میانجیگری درگیری کاری، رابطه غیرمستقیم مثبت و معنی‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. کارمندانی که با آنها منصفانه رفتار می‌شود احساس خوشحالی می‌کنند، بنابراین می‌توانند خود را به طور فعال در کار تحریک کنند. سپس این شرایط، زيردستان را تحریک می‌کند که مایل به انجام کار اضافی هستند که نشان دهنده رفتار شهروندی سازمانی است.

در جدول ۱ ابعاد و مولفه های سرزندگی سازمانی ترسیم شده است.

جدول ۱- ابعاد و مولفه های سرزندگی سازمانی حاصل از پیشینه تحقیقات (نویسندگان)

موفق (ین)، سال	ابعاد	مولفه‌ها
فقیه و سرلک (۱۴۰۰)	ساختاری	بهبود جو سازمانی
		بهبود یادگیری سازمانی
		بهبود شرایط فیزیکی محیط کار
		عدالت سازمانی
	رفتاری	افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان
		افزایش سطح امنیت شغلی
		رضایت کارکنان
		تعهد سازمانی
		بهبود مدیریت استرس کارکنان
		پرورش ظرفیتهای روانشناختی مثبت در اعضا
	زمینه‌های	استطاعت سازمان
		قابلیتهای شبکه های آنلاین
		تعاملات با بیرون و درون سازمان
		نوآوری
فرهنگ کار جذاب		
مشارکت بالا در تصمیمگیری		
زارعی متین و حقیقیان (۱۳۹۰)	عوامل علی	حمایت مدیران عالی
		شخصیت
		هوش عاطفی
		سرمایه معنوی
		رضایت شغلی
	عوامل زمینه ای	ویژگیهای شغلی
		تطبیق شغل و شاغل
		محیط خانوادگی
		عوامل مدیریتی
	عوامل مداخله گر	ویژگی همکاران
		سیاستهای سازمانی
		ساختار سازمانی
		ادراک عدالت
		سبک رهبری
طاهریان و همکاران (۱۳۹۳)	اعتماد	عوامل مدیریتی
	مثبت اندیشی	عوامل شخصیتی
	خودگشودگی	
	عدالت سازمانی	عوامل سازمانی
	شرایط محیط کاری	
	ساختار سازمانی	
	تعامل با همکاران	
	امنیت شغلی	
	استرس شغلی	

محقق (ین)، سال	ابعاد	مولفه‌ها
هادیان و رحمانزاده (۱۳۹۷)	جمعیت شناختی	روابط انسانی
		جنسیت
		درآمد
	فردی	سن
		کانون کنترل
غلامزاده (۱۳۸۸)	عوامل روانی- بهداشتی	سلامت روان و مثبت اندیشی
		باورها و اعتقادات
	عوامل زمینه ای	اعتماد بین کارکنان
		مانند شخصیت
دی فیلیپو و دی (۲۰۲۲)	عوامل روانی- بهداشتی	سلامتی
		ازدواج
	عوامل اجتماعی	داشتن فرزند
		سن
سوجونو و همکاران (۲۰۲۰)	عوامل اجتماعی	جنسیت
		درآمد
	عوامل سازمانی	مراقبت از دیگران
		انجام امور عام المنفعه
مالیک و همکاران (۲۰۱۸)	رشد حرفه‌ای کارکنان	فرهنگ
		پشتیبانی و پیام‌رسانی از سوی رهبران دانشگاهی سطح بالا
	عوامل اجتماعی	عدالت سازمانی
		رفتار شهروندی سازمانی
عوامل اجتماعی	عوامل اجتماعی	مشارکت شغلی کارکنان
		حسن انسجام
	عوامل اجتماعی	سلامت و انرژی درک شده
		اتصالات انرژی بخش
عوامل اجتماعی	تعهد سازمانی	
	تعهد به هدف	

روش

تحقیق حاضر از بعد هدف اکتشافی، از بعد مخاطب بنیادی (جامعه علمی) و از بعد زمان مقطعی است که با رویکرد آمیخته (کمی و کیفی از نوع تحلیل مضمون) انجام شد. پس از استخراج عوامل موثر بر سرزندگی سازمانی از مطالعات پیشین از طریق مصاحبه نسبت به بومی‌سازی مقوله‌ها اقدام گردید و به صورت مدل مفهومی ثانویه و مدل تحلیلی (عملیاتی) که به صورت جدول نشان داده شده است، در قالب ابعاد و مولفه‌ها

بیان گردیده است. در بخش کیفی، جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارمندان خبره (دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر با سابقه خدمتی بیش از ۲۰ سال، شاغل در شرکت آبفای اهواز بالغ بر ۳۰ نفر بودند که بر اساس روش اشباع نظری با ۱۲ نفر مصاحبه به عمل آمد. در بخش کمی، کلیه کارکنان دارای مدرک کارشناسی و بالاتر شاغل در شرکت آبفای اهواز به تعداد ۳۶۵ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۸۷ نفر با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. در این مطالعه پس از مرور ادبیات عوامل موثر بر سرزندگی سازمانی شناسایی و نسبت به بومی‌سازی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها اقدام گردید. در این پژوهش برای اعتباربخشی از ضریب پایایی کاپای کوهن استفاده شد و جهت تایید کدها از ۳ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه و ۳ نفر خبره شغلی کمک گرفته شد. بدین شکل که کدهای فرعی و اصلی بدست آمده در اختیار آن‌ها قرار گرفت و پس از اعمال نقطه نظرات آن‌ها همگرایی در نتایج ایجاد گردید. در بخش کمی برای بررسی روایی پرسشنامه، از روایی صوری و سازه‌ای استفاده شد.

پایایی بخش کمی

پایایی بخش کمی با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۲. مقادیر آلفای کرونباخ

مقادیر آلفای کرونباخ	مولفه
۰/۷۴۷	درون سازمانی
۰/۷۶۸	برون سازمانی
۰/۷۵۴	روانشناختی
۰/۸۹۶	کل

داده‌های جمع‌آوری شده، در دو بخش توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل گردید. در بخش آمار توصیفی، با استفاده از نمودار، جداول و فراوانی و درصد فراوانی و در بخش استنباطی، پس از تحلیل مضمون از روش تحلیل سلسله مراتبی برای اولویت‌بندی استفاده شد.

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

متغیر	رده	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۵۵
	زن	۴۵
تحصیلات	کارشناسی	۵۵
	کارشناسی ارشد	۳۵
	دکتری	۱۰
سابقه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۳۵
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۴۵
	بالای ۲۰ سال	۲۰

در این پژوهش یافته‌های کیفی مبتنی بر تحلیل داده‌های گردآوری شده از مصاحبه‌ها است که بر اساس روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در این مرحله بر اساس شیوه (اشتراوس و کوربین ۱۹۹۰) ابتدا در سطح تحلیل خرد به صورت کد گذاری باز، داده‌ها مورد تحلیل قرار گرفت. سپس مفاهیم استخراجی از سطح خرد در جدول کد گذاری محوری تنظیم گردیده و پس از استخراج تمامی مفاهیم به کار برده شده در متن داده‌ها، محقق اقدام به کد گذاری انتخابی نمود.

کدگذاری محوری. مرحله دوم کدگذاری داده‌ها کدگذاری محوری بود. در این مرحله، مقوله‌ها به صورت یک شبکه با هم در ارتباط قرار گرفتند. هدف این مرحله از کدگذاری، بازگرداندن نظم و انسجام به داده‌های کدگذاری شده، دسته‌بندی، ترکیب و سازماندهی داده‌ها و باز جمع کردن آنها بود. در این مرحله از فرآیند تحلیل داده‌های کیفی با رویکرد تحلیل مضمون، با مقایسه‌ی مستمر و چندین باره‌ی مفاهیم تولید شده در مرحله قبل، کدگذاری محوری انجام شد. در فرآیند طبقه‌بندی و کدگذاری ممکن است تشابه لغوی بین مفاهیم وجود داشته باشد و یا یک مفهوم را بتوان در دو یا چند طبقه جای داد که این امر در پژوهش‌های کیفی امری طبیعی است و یک مفهوم را بر اساس نزدیک‌ترین ارتباط معنایی و مفهومی که با هر کدام از مقولات دارد می‌توان طبقه‌بندی کرد. در این پژوهش ۴ مقوله فرعی از مفاهیم مرحله کدگذاری باز استخراج شد. این مقولات از لحاظ انتزاعی بودن در سطح بالاتری نسبت به مفاهیم

مرحله قبل قرار گرفتند. سپس براساس مقوله های فرعی، ۱ مقوله اصلی ایجاد شد این تحلیل در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول ۴. مضامین پایه مستخرجه از مصاحبه

کد اختصاص داده شده	مضامین پایه
A1	مدیریت اطلاعات و دانش و جریان اطلاعات
A2	بهبود هویت سازمانی
A3	بهبود کیفیت زندگی کاری
A4	کاهش غیبت‌های کاری
A5	مشارکت بین کارکنان
A6	خودگشودگی
A7	مشارکت بالا در تصمیم‌گیری
A8	حمایت مدیران عالی
A9	شخصیت
A10	هوش عاطفی
A11	سرمایه معنوی
A12	سرمایه روانشناختی
A13	تعهد سازمانی
A14	توانمندی
A15	ارگونومی
A16	وقایع عاطفی
A17	شرایط اقتصادی
A18	شرایط فرهنگی-اجتماعی جامعه
A19	سبک رهبری
A20	اعتماد
A21	مثبت اندیشی
A22	خودگشودگی
A23	حقوق، مزایا و پاداش
A24	فرهنگ سازمانی
A25	مشارکت سازمانی
A26	ابعاد فرهنگی سازمان
A27	برنامه های ورزشی
A28	شایستگی مدیران
A29	نژاد
A30	تحصیلات
A31	روابط غیررسمی
A32	مشارکت در برنامه‌های توسعه

جدول ۵. مضامین سازنده مستخرجه از کدگذاری محوری

مضامین سازمانده	مضامین پایه
ساختاری	مدیریت اطلاعات و دانش و جریان اطلاعات
	بهبود هویت سازمانی
	بهبود کیفیت زندگی کاری
رفتاری	کاهش غیبت‌های کاری
	مشارکت بین کارکنان
	مثبت اندیشی
	خودگشودگی
زمینه‌ای	مشارکت بالا در تصمیم‌گیری
	ارگونومی
	وقایع عاطفی
	حمایت مدیران عالی
عوامل علی	شخصیت
	هوش عاطفی
	سرمایه معنوی
	سرمایه روانشناختی
عوامل مداخله‌گر	توانمندی
	شرایط اقتصادی
عوامل سازمانی	شرایط فرهنگی-اجتماعی جامعه
	حقوق، مزایا و پاداش
	فرهنگ سازمانی
	مشارکت سازمانی
	ابعاد فرهنگی سازمان
	سبک رهبری
	اعتماد
	تعهد سازمانی
	برنامه‌های ورزشی
	شایستگی مدیران
عوامل جمعیت شناختی	نژاد
	تحصیلات
رشد حرفه‌ای کارکنان	روابط غیررسمی
	مشارکت در برنامه‌های توسعه

کدگذاری انتخابی. مضامین فراگیر بر گرفته از کدگذاری انتخابی در جدول (۶) نشان داده شده است.

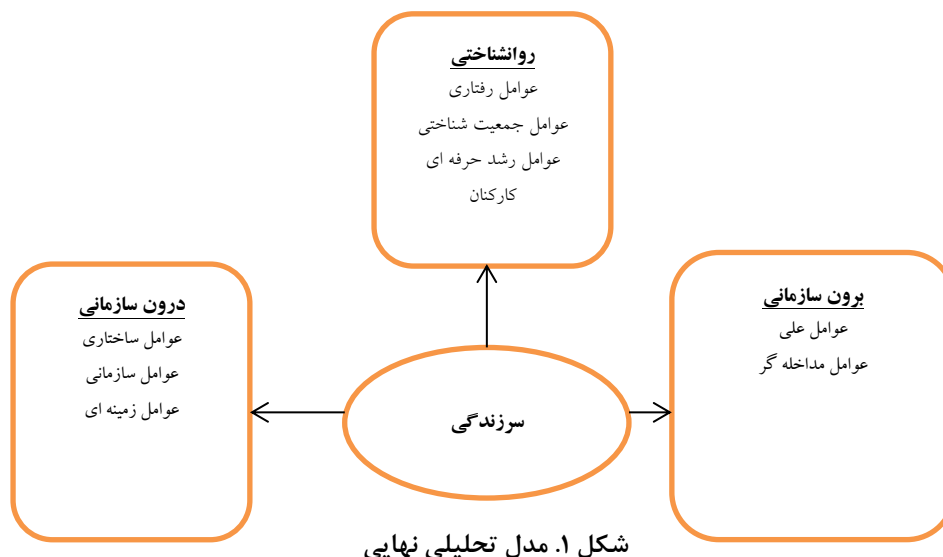
جدول (۶). مضامین فراگیر بر گرفته از کدگذاری انتخابی

مضامین پایه	مضامین سازمانده	مضامین فراگیر
مدیریت اطلاعات و دانش و جریان اطلاعات	ساختاری	عوامل درون سازمانی
بهبود هویت سازمانی		
بهبود کیفیت زندگی کاری		
حقوق، مزایا و پاداش	سازمانی	
فرهنگ سازمانی		
مشارکت سازمانی		
ابعاد فرهنگی سازمان		
سبک رهبری		
اعتماد		
تعهد سازمانی		
برنامه های ورزشی	زمینه ای	
شایستگی مدیران		
مشارکت بالا در تصمیمگیری		
ارگونومی		
وقایع عاطفی	عوامل علی	
حمایت مدیران عالی		
شخصیت		
هوش عاطفی		
سرمایه معنوی		
سرمایه روانشناختی	عوامل مداخله گر	
توانمندی		
شرایط اقتصادی	عوامل رفتاری	
شرایط فرهنگی-اجتماعی جامعه		
کاهش غیبت‌های کاری		
مشارکت بین کارکنان	عوامل اجتماعی	
مثبت اندیشی		
خودگشودگی		
نژاد		
تحصیلات	عوامل جمعیت شناختی	
روابط غیررسمی	رشد حرفه ای کارکنان	
مشارکت در برنامه‌های توسعه		

تحلیل نهایی تحقیق در جدول زیر خلاصه شده است. این جدول با تلفیقی از نتایج حاصل از مرور ادبیات تحقیق و مصاحبه با خبرگان حاصل شده است.

جدول ۷. جدول تحلیلی نهایی (نویسندگان)

ابعاد	مولفه	شاخص
عوامل درون سازمانی	ساختاری	مدیریت اطلاعات و دانش و جریان اطلاعات
		بهبود هویت سازمانی
		بهبود کیفیت زندگی کاری
	سازمانی	حقوق، مزایا و پاداش
		فرهنگ سازمانی
		مشارکت سازمانی
		ابعاد فرهنگی سازمان
		سبک رهبری
		اعتماد
		تعهد سازمانی
		برنامه های ورزشی
		شایستگی مدیران
		مشارکت بالا در تصمیمگیری
زمینه ای	ارگونومی	
	وقایع عاطفی	
	حمایت مدیران عالی	
عوامل علی	شخصیت	
	هوش عاطفی	
	سرمایه معنوی	
	سرمایه روانشناختی	
	توانمندی	
عوامل مداخله گر	شرایط اقتصادی	
	شرایط فرهنگی-اجتماعی جامعه	
عوامل اجتماعی	عوامل رفتاری	کاهش غیبتهای کاری
		مشارکت بین کارکنان
		مثبت اندیشی
		خودگشودگی
	عوامل جمعیت شناختی	نژاد
		تحصیلات
	رشد حرفه ای کارکنان	روابط غیررسمی
مشارکت در برنامه های توسعه		



شکل ۱. مدل تحلیلی نهایی

مدل نهائی تحقیق

اولویت‌بندی متغیرهای موثر بر سرزندگی سازمانی مقایسات زوجی: شاخص‌های بدست آمده به صورت دو به دو قرار گرفتند. مقایسه دو به دو با استفاده از مقیاسی که از ترجیح یکسان تا بی‌اندازه مرجح و با انتخاب اعداد یک نهم تا نه طراحی شده، انجام گرفته است.

جدول ۸. ماتریس مقایسه عوامل اصلی (نویسندگان)

ردیف	ابعاد		
۱	عوامل درون سازمانی	۱,۰۰	۶,۰۰
۲	عوامل برون سازمانی	۰,۱۷	۱,۰۰
۳	عوامل اجتماعی	۰,۱۴	۰,۵۰
	جمع	۳,۱۱	۱۹,۵
	Inconsistency = 0.03		

نرخ سازگاری حاکی از روشی است در جهت بیان سازگاری مقایسه‌ها و تسریع می‌نماید که تا چه اندازه می‌توان به اولویت‌های حاصل از اعضای گروه اعتماد کرد. تجربه نشان

داده است که اگر نرخ سازگاری (CR) کمتر از ۰/۱۰ باشد می‌توان سازگاری مقایسه‌ها را پذیرفت. لذا در تحلیل مقدار بدست آمده CR می‌توان گفت که مقایسات زوجی گروه در جدول (۹) از سازگاری برخوردار است. چون نرخ سازگاری برابر با ۰/۰۶ و کمتر از ۰/۱۰ می‌باشد.

جدول ۹. وزن و مقادیر اولویت عوامل اصلی (نویسندگان)

اولویت	وزن	عامل‌ها
۲	۰/۳۶۸	عوامل درون سازمانی
۱	۰/۳۷۲	عوامل برون سازمانی
۳	۰/۲۶۲	عوامل اجتماعی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با شناسایی و اولویت‌بندی عوامل موثر بر سرزندگی سازمان شرکت آب و فاضلاب ایران مرکز اهواز انجام شد. در راستای دستیابی به اهداف تحقیق، ابتدا با مرور ادبیات تحقیق، جدول تحلیلی اولیه استخراج و پس از تلفیق آن با نتایج حاصل از مصاحبه، مدل نهایی تدوین گردید. در مرحله بعدی، با روش تحلیل سلسله مراتبی نسبت به وزدهی و اولویت‌بندی آن اقدام گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد عوامل درون سازمانی، عوامل سازمانی، ساختاری و زمینه‌ای به ترتیب اولویت اول تا سوم را به خود اختصاص دادند. نتایج به دست آمده با مطالعات فقیه و سرلک (۱۴۰۰)، احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۹)، مرشدی تنکابنی (۱۳۹۸)، زارعی متین و حقگوپیان (۱۳۹۰)، طاهریان و همکاران (۱۳۹۳)، هادیان و رحمانزاده (۱۳۹۷)، دی فیلیپو و دی (۲۰۲۲)، سوجونو و همکاران (۲۰۲۰) و مالیک و همکاران (۲۰۱۸) و ویدودو و دامایانته (۲۰۱۹)، پیشواز و سوشی (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان ادعا نمود که ایجاد محیطی مناسب برای سرزندگی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است. از این رو فراهم نمودن شرایط سازمانی بر این موضوع می‌تواند به بهبود سرزندگی سازمانی کمک نماید (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳)، یکی از ملزومات سازمانی، مدیریت اطلاعات و دانش و جریان اطلاعات است که با این رویکرد می‌توان انتظار داشت که عدالت اطلاعاتی در سازمان فراهم شده، کارکنان به هر آنچه نیاز دارند، دست پیدا

خواهند کرد. و سبب خواهد شد تا در بین کارکنان هماهنگی و روحیه تعاون ایجاد گردد. و سبب بهبود هویت سازمانی خواهد شد. مولفه دیگری که می‌تواند این مسیر را تسریع بخشد، بهبود کیفیت زندگی کاری است. ایجاد محیطی آرام و با نشاط سبب خواهد شد تا کارمند یک سازمان، با انگیزه بیشتری به محیط کاری سازمان تمرکز نماید. اگر کارمندی در سازمان با مشکلات متعددی دست و پنجه نرم کند، و از وضعیت اقتصاد مکفی برخوردار نباشد، می‌توان انتظار داشت که در محسط سازمانی کم‌کاری نماید. یکی دیگر از مولفه‌های مهم در نشاط سازمانی، فرهنگ سازمانی است. اهمیت فرهنگ سازمانی تا حد زیادی به انعکاس ارزش‌های اصلی مجموعه مرتبط است. شیوه و سازوکار کسب و کار، نحوه مدیریت امور، تعامل تیمی و روش مواجهه با مشتریان، همه و همه تکه‌هایی از یک پازل می‌باشند که وقتی در کنار هم قرار می‌گیرند، تصویر متمایزی از یک سازمان می‌سازند. تصویری که در واقع نماینده‌ی مجموعه بوده و باور و اعتقاد مدیران یا مالکان آن را درباره شکل اداره سازمان نشان می‌دهد (مالیک و همکاران، ۲۰۱۸). با داشتن فرهنگ سازمانی مناسب، می‌توان انتظار داشت که مشارکت کارکنان در بهبود عملکرد سازمانی نقش مهمی دارد. هر چند نباید نقش رهبری را در این مسیر نادیده گرفت. رهبری در سازمان یکی از مهم‌ترین عملکردهای مدیریتی است که برای ارتقای بهره‌وری و رسیدن به اهداف سازمانی نقش مهمی دارد (سوجونو و همکاران، ۲۰۲۰). رهبر می‌تواند در کارکنان یک سازمان اعتماد ایجاد نماید، تعهد ایجاد کند و از این طریق گام‌های لازم را برای آینده‌ای بهتر و مناسب‌تر با داشتن محیط سازمانی سرزنده فراهم نمود.

با توجه به اوزان مقادیر عوامل برون سازمانی، عوامل مداخله‌گر و علی به ترتیب اولویت اول تا دوم را به خود اختصاص دادند. در تبیین یافته‌های تحقیق می‌توان ادعا نمود که برای ایجاد محیطی سرزنده در سازمان، عوامل مختلفی هم به عنوان مزاحم و هم به عنوان زمینه ساز آن وجود دارند که باید مورد توجه مدیران سازمان قرار گیرد. از جمله این موارد می‌توان به شخصیت، هوش عاطفی، سرمایه معنوی، سرمایه روانشناختی، توانمندی کارکنان، شرایط اقتصادی و شرایط فرهنگی-اجتماعی جامعه اشاره کرد. برای این که بتوان از سرمایه انسانی موجود در سازمان بهره کافی را برد باید به مهمترین بعد آن، یعنی نیازهای اقتصادی توجه کرد. در جامعه امروزی، و در این

برهه از زمان که کشور با مشکلات مختلف اقتصادی و تحریمی درگیر می باشد، نیاز است تا مدیران سازمان نسبت به برآورده نمودن حداقل های اقتصادی کارکنان همت نمایند. هر چند یکی از راه های ایجاد توانمندی کارکنان، توجه به شخصیت افراد است. به عبارتی، شخصیت فرد در سازمان شکل می گیرد و متناسب با اهداف سازمانی لازم است در جذب افراد تلاش کرد. همچنین در راستای دست یابی به اهداف سازمانی، کارکنان باید از معنویت لازم برخوردار باشند. هوش عاطفی در زندگی کاری و خانوادگی نقش مهمی دارد. کارکنانی که نمی توانند با عواطف خود همسوایی ایجاد نمایند، دارای روابط بین فردی مطلوبی نیستند، از سلامت روانی کمتری برخوردارند و موفقیت های شغلی کمتری را تجربه می کنند (مالیک و همکاران، ۲۰۱۸).

در تبیین این نتیجه می توان ادعا نمود که بر اساس یافته های تحقیق، عوامل رفتاری، عوامل جمعیت شناختی و رشد حرفه ای کارکنان می توانند در سرزندگی سازمانی شرکت آبفا تاثیرگذار باشد. از این رو برای این که بتوانیم محیط سرزنده ایجاد نماییم لازم است کارکنان سازمان در محیط سازمانی و تصمیم گیری ها مشارکت داده شوند. زمانی که کارکنان احساس نمایند که جزیی از سازمان هستند و برای سازمان مهم هستند، احساس هویت میکنند و تلاش می نمایند تا مثبت اندیشی و خود گشودگی در جهت پویایی محیط تلاش نمایند و احساس سرزندگی در سازمان بروز خواهد کرد (چاوش باشی و دهقان، ۱۳۹۲). ضمن این که این سرزندگی می تواند سبب کاهش غیبت های کاری شود. در این بین، تحصیلات افراد نقش مهمی در سرزندگی دارد. زمانی که سطح تحصیلات افراد ارتقا یابد بر اساس انگیزش شغلی در راستای دست یابی به اهداف سازمانی گام برمی دارند. هر چند نباید توسعه حرفه ای کارکنان را فراموش کرد. توسعه حرفه ای سبب خواهد شد تا علاوه بر افزایش دانش سازمانی کارکنان، و یادگیری سازمانی، احساس رضایت در کارکنان تقویت شود.

پی نوشت ها

1. Higgins
2. Pryce-Jones
3. Fisher
4. Vazqvez
5. Aktar,A, Pangil,F
6. DeFelippo, A.M., Dee, J.R.

منابع

- Aktar,A, Pangil,F (2017), "Antecedents and Consequences of Employee Engagement: A Conceptual Study"IOSR Journal of Business and Management(IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 6. Ver. VI (June 2017), PP 54-67 www.iosrjournals.org,
- André,D,W, (2018) "Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks", Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, [https:// doi.org/10.1108/JOEPP-10-2017-0080](https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2017-0080)
- Bussin, M. & Mouton, H., (2019), 'Effectiveness of employer branding on staff retention and compensation expectations', South African Journal of Economic and Management Sciences 22(1), a2412. [https://doi.org/ 10.4102/sajems.v22i1.2412](https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2412).
- Chien,Y (2018), Does work engagement mediate the influence of job resourcefulness on job crafting?, International Journal of Contemporary Hospitality Management, <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2018-0365>.
- DeFelippo, A.M., Dee, J.R. Vitality in the Academic Workplace: Sustaining Professional Growth for Mid-Career Faculty. Innov High Educ (2022). <https://doi.org/10.1007/s10755-021-09589-z>
- Faqih, Mohammad Bagher and Sarlak, Mohammad Ali. (2021). Presenting the three-pronged framework of organizational vitality. Scientific Quarterly of Public Organizations Management, 9(4), 41-54. . [Persian]
- Fisher, Cynthia, D. (2016). Happiness at Work. International Journal of Management Reviews, 12(4), 384-412.
- Gholamzadeh, Samiyeh, 2018, "Investigating the relationship between factors affecting happiness and its effect on organizational performance", Master's Thesis, Tehran University, Qom Campus. . [Persian]
- Hadian, Mehdi and Rahmanzadeh, Arvin (2017). Investigating effective factors on organizational vitality in the working environment of the National Library of Iran, Human Resource Studies Quarterly, 8 (27), 153-174. . [Persian]
- Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: value from fit. American psychologist, 55(11), 1217.
- Irena ,B, Rita ,B & Laima ,B (2017). Organizational attractiveness: an empirical study on employees attitudes in lithuanian business sector. Problems and erspectives in Management, 15(2), 418. doi:10.21511/ppm.15(2).2017.01
- Nasrabadi, Hassan Ali, Sosan, Bakhtiyar, Kivan Ara, Mahmoud and Kalantari, Mehrdad, 2011. "Study on the level of happiness in the employees of Isfahan University of Medical Sciences 2018", Journal of Work Health in Iran, 6 (3): 5-11. . [Persian]
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at work, maximizing your Psychological Capital for success. west ussex, united kingdom: Wiley-Blackwell.
- Sujono, D., Tunas, B & Sudiarditha, I. (2020). Vitality of work involvement in

mediation: The effect of organizational justice on organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 10(5), 1061-1068.

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

Widodo, W., & Damayanti, R. (2020). Vitality of job satisfaction in mediation: the effect of reward and personality on organizational commitment. *Management Science Letters*, 10, 2131-2138.

Zarei Mateen, Hassan, 2018, "Advanced Organizational Behavior Management", first edition, Tehran, Age Publishing. . [Persian]

Zarei Matin, Hassan and Haq Goyan, Zulfa, 2011, "Happiness and Vitality in the Environment of Work and Life", first edition, Qom, El Hadi Publishing. . [Persian]

Identifying and prioritizing factors affecting organizational vitality

Hajieh rajabi farjad¹

Niloufar Mirsepasi²

Vahid asadi³

Abstract

This study was conducted to identify and prioritize the factors affecting the vitality of Water and Sewerage Organization at the Ahvaz Province of Iran. The research approach was mixed (quantitative and qualitative). In the qualitative part, we selected 15 experts from the Ahwas Water Company employees and interviewed with 12 of them based on the theoretical saturation. In the quantitative part, we selected 187 Company's employees by simple random method based on the Cochran's formula who had a bachelor's degree or higher. Through interviewing, the dimensions, components and indicators were identified. For validity of the study, Cohen's kappa coefficient was used. In the quantitative part, the face and construct validity were used to check the validity of the questionnaire. The analysis of collected data of questionnaire was done in two parts: descriptive and inferential. In the inferential part, after analyzing the theme, hierarchical analysis was used for prioritization. According to the weights of the main factors, intra-organizational, extra-organizational and social factors were assigned the first to third priority respectively. Also, according to the weights of psychological factors, demographic, behavioral and professional factors's growth of employees were assigned the first to third priority respectively.

1. Associate Professor, Department of Human Resource Management, School of Organizational Resources, Amin Police Universitys, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Faculty member of Islamic Azad University Islamshahr Branch

3. Master of Public Administration Department, School of Management, Electronic Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran