

(مقاله پژوهشی)

شناسایی و تبیین عوامل موثر بر بهروزی در سازمان‌ها: رویکرد سنتزپژوهی

رضا محمد زاده^۱، عادل زاهد بابلان^۲، علی خالق خواه^۳، مهدی معینی کیا^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تبیین عوامل موثر بر بهروزی در سازمان دولتی با استفاده از رویکرد سنتزپژوهی انجام شده است. پژوهش حاضر در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش فراترکیب با رویکرد هفت مرحله ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) انجام شد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه تحقیقات و مطالعات فارسی و انگلیسی چاپ شده در حوزه بهروزی سازمانی در بین سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳ می باشد. در این راستا، کلید واژه‌های مرتبط با هدف پژوهش مورد جستجو قرار گرفت و مقالات و اسناد بدست آمده با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و با توجه به معیارهای پذیرش مورد بررسی قرار گرفتند که در نهایت ۱۹ مقاله که از معیارهای ورود به مطالعه برخوردار بودند با استفاده از روش کد گذاری سه مرحله ای (باز، محوری، انتخابی) ازطریق نرم‌افزار MaxQDA 2020 تجزیه و تحلیل شدند. براساس نتایج تحلیل داده ها 51 کد باز شناسایی شد که در ۳ مقوله اصلی و ۱۵ مقوله فرعی دسته بندی شدند. نتایج نشان داد که عوامل شخصیتی (سرمایه روانشناختی، هوش هیجانی، نگرش مثبت افراد)، عوامل سازمانی (سبک رهبری اخلاقی، بالندگی سازمانی، سبک رهبری اصیل، فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری مثبت گرا، عدالت سازمانی، سبک رهبری معنوی و فرهنگ سازمانی) و عوامل محیطی (عوامل اجتماعی و فرهنگی) بر بهروزی سازمانی تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: بهروزی سازمانی، سنتزپژوهی، سازمان های دولتی، رویکرد کیفی



تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۲۱

تاریخ ویرایش مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰

DOI: 10.22034/rmt.2023.543965.2128

صص ۹۷-۱۰۹

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران^۲ استاد مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی (zahed@uma.ac.ir)^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی^۴ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی

مقدمه

در حال حاضر، توسعه نیازمند تغییر در فناوری و اقتصاد است. بنابراین سازمان ها نیز باید در طول زمان تکامل یابند. سازمان ها در توسعه خود به کارکنانی نیاز دارند که بتوانند به خوبی کار کنند و به بهیشتی و بهروزی سازمان کمک کنند. عدم اطمینان اقتصادی و فرصت های شغلی منجر به چالش های مهمی برای بهروزی عاطفی و روابط افرادی می شود که وارد محیط کار و زندگی سازمانی می شوند. این امر باعث جلب توجه سازمان ها به شناسایی بیشتر بهروزی سازمان و منابعی می شود که می توانند یک سازمان سالم ایجاد کنند (دی فابیو و کنی، ۲۰۱۷؛ ماستن، ۲۰۱۴). همچنین تحولات و دگرگونی های ساختار سازمان، ضرورت تطبیق کارکنان و نیروی انسانی با این تحولات و تلاطم های محیط امری ضروری می باشد. در نتیجه این تحولات سازمانی و دگرگونی های مربوط به شیوه های انجام کار سبب ایجاد فشار روانی و انرژی های منفی در کارکنان می شود که نحوه مواجهه با این فشارهای روانی اهمیت بالایی دارد (کتابدار و ذبیحی، ۱۳۹۲). کان^۱ معتقد است که سلامت جسمی و عاطفی نیروی کار بر محیط کار تأثیر دارد. به همین دلیل، سازمان ها برای رویارویی با چالش های موجود، توجه ویژه ای به سرمایه روان شناختی کارکنان خود دارند که می تواند سطح بهروزی سازمانی را بهبود بخشد (دی فابیو و کنی^۲، ۲۰۱۹). سانکاسیانی^۳ و همکاران (۲۰۱۵) توضیح می دهند که بهروزی سازمانی اولین گام به سوی فرآیند توسعه سازمانی است. بهروزی سازمانی هم برای سازمان ها و هم برای کارکنان آنها مزایایی دارد. این امر منجر به یک سازمان مرفه می شود که بر هر دو طرف تأثیر می گذارد. پس واضح است که افراد و سازمانها را نمی توان از هم جدا کرد زیرا رابطه مثبتی با هم دارند و بنابراین سیستم درون سازمانی می تواند به خوبی اجرا شود (سانکاسیانی و همکاران، ۲۰۱۵).

سازمان ها باید همان گونه که برای منابع مالی و فیزیکی طرح های توسعه دارند طرح هایی را نیز برای توسعه منابع انسانی به کار گیرند (فیاضی و همکاران، ۱۳۹۸). منابع انسانی زبده و کارآموده از مهم ترین و اصلی ترین دلایل پیشرفت و توسعه سازمان و همچنین تحقق اهداف آن است. یکی از مولفه های اساسی مربوط به رفاه روان شناختی کارکنان در سازمان ها مفهوم بهروزی^۴ سازمانی می باشد. بهروزی سازمانی با ظهور سه نهضت پژوهش سازمانی مثبتگرا، رفتار سازمانی مثبتگرا و سرمایه روان شناختی مثبت تکامل یافت. نقطه اوج نظریه پردازی ها و پژوهش های مرتبط با پارادایم مثبت گرایی در حیطه "بهروزی" متجلی می شود. سازمان های مبتنی بر بهروزی، ابزار و تجهیزات مورد نیاز برای انجام کارها را فراهم ساخته، فرصتی ایجاد میکنند تا نیروی انسانی به آرمانهای شخصی خود در کنار حفظ تعادل کار و زندگی دست یابد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲). لیتر و باکر^۵ (۲۰۱۰)، بهروزی سازمانی را رضایت شغلی و ارزیابی شناختی از ماهیت شغل و تجربه مکرر عواطف مثبت قلمداد می کنند. در بسیاری از پژوهش های روان شناختی بهروزی سازمانی به عنوان سلامت ذهنی نیز شناخته می شود (داینر و همکاران^۶، ۲۰۰۲). در تعریفی دیگر بهروزی سازمانی به برنامه های حمایت شده از طرف مدیران استخدام کنندگان برای حصول نتایج مطلوب سازمانی اشاره دارد (غنجدی و همکاران، ۱۴۰۰). هارتر^۷ و همکاران (۲۰۰۲) کمک به کارکنان برای کسب هر آنچه که به طور طبیعی حق آنها، همچون تعلق خاطر شغلی، عواطف مثبت درونی و عواطف مثبت ناشی از اثر بخشی در کار، برنامه های نگهداشت نیروی انسانی و خلاقیت را بهروزی قلمداد کردند. همچنین مارکز و اسپنسر^۸ (۲۰۰۷) بهروزی سازمانی را ایجاد محیطی برای ارتقاء سطح خرسندی و رضایتمندی در کارکنان که اجازه می دهد کارمند برای شکوفایی و رسیدن به قابلیت های بالقوه اش به نفع خود و سازمانش تلاش کند و به کیفیت مطلوب زندگی، چگونگی ارزیابی افراد از زندگی کاری بر حسب واژه های مثبت و فزونی عواطف مثبت بر عواطف منفی در محیط کار تعریف می

^۱ Kahn^۲ Di Fabio & Kenney^۳ Sankasiani^۴ well-Being^۵ Bakker & Leiter^۶ Diener et al^۷ Harter^۸ Marks & Spencer

کنند. سازمان های مبتنی بر بهروزی ابزار و تجهیزات مورد نیاز برای انجام کارها را فراهم ساخته و فرصتی ایجاد می کنند تا نیروی انسانی به آرمان های شخصی خود در کنار حفظ تعادل کار و زندگی دست یابد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲). آوی^۱ و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعاتی که انجام دادند دریافتند سرمایه روانشناختی مثبت با تاثیر بر بهروزی کارکنان می تواند در دستیابی به نتایج عملکردی و اثربخش سازمان موثر باشد. از نظر امرالهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۳). عوامل موثر بر بهروزی سازمانی به چندین دسته کلی تقسیم می شوند که عبارتند از: هوش هیجانی، مشارکت اجتماعی، رضایتمندی، شادکامی، آگاهی نسبت به مسئولیت های خود، فرهنگ، شخصیت، سرمایه روانشناختی، جو روانشناختی، انطباق، فعالیت های داوطلبانه، معنویت، نو دوستی، اعتماد به نفس، حمایت اجتماعی، رفتار شهروندی و هویت اجتماعی. بهروزی یک مفهوم کلی است که بین محققین و صاحب نظران مختلف مدیریتی و روانشناسی در مورد آن اتفاق نظر وجود ندارد (داینر و همکاران^۲، ۲۰۱۸ به نقل از رنگریز و همکاران (۱۳۹۹). با توجه به بررسی ادبیات بهروزی سازمانی، مدلی برای بهروزی سازمانی ارائه شده است. این مدل محیطی را نشان می دهد که بهروزی در آن نهفته است (رابرت و واندنبرگه^۳، ۲۰۲۲). چنین محیطی یک عامل حیاتی برای موفقیت است که شامل استرس، بهبود یادگیری و عملکرد انطباقی است. این محیط همچنین سازگاری نیازهای فردی و سازمانی محیط کار را تایید کرده و نشان می دهد که چگونه اعضا و عملکرد آنها به طور قابل توجهی در سازمان و محیط کاری افزایش می یابد. همچنین در چنین محیطی کارکنان با انگیزه و با اشتیاق بیشتر کار کرده و متمایل به سرمایه گذاری بیشتر در سازمان می شوند (آدس و دولاگیل^۴، ۲۰۱۶). برای بهبود بهروزی سازمانی، رهبران و اعضای گروه باید به طور مرتب تعاریف نقش و ایده های نقش فردی را در محیط کار ابراز کنند. این امر به اعضای گروه کمک می کند تا با آگاهی از زمینه های شناختی و عاطفی خود، رابطه مناسب تری با سیستم برقرار کنند (بائو و همکاران^۵، ۲۰۱۳). بنابراین اگر بهروزی در دستور کار سازمان قرار نگیرد سلامت فردی، گروهی و سازمانی که باهم پیوندی ناگسستنی دارند به خاطر می افتد و سازمان ها که وجه قالب به زندگی بشری هستند و بر همه زوایای اجتماعی امروزی نفوذ کرده اند کارایی اثربخشی و بهره وری خود را از دست خواهند داد (شارع پور، ۱۳۹۳). مروری بر مطالعات مختلف در زمینه بهروزی سازمانی نشان می دهد تاکنون مطالعه ای که نشان دهنده تاثیرات مستقیم عوامل مختلف بر این مفهوم باشد انجام نگرفته است از این رو با توجه به موضوعات مطرح شده و دلایل ذکر شده موضوع پژوهش حاضر به بررسی عوامل موثر بر بهروزی سازمانی با استفاده از رویکرد سنتز پژوهی پرداخته است.

مبانی نظری تحقیق

در علم روانشناسی واژه well-Being با عنوان بهزیستی و در علم اقتصاد، علوم اجتماعی و جامعه شناسی به عنوان رفاه برگردان شده است. ولی برای اولین بار در علوم سازمانی برگردان جدیدی به عنوان بهروزی ارائه شده که بیانگر چشم اندازی روشن و مثبت اندیشانه در این حوزه علمی است (امرالهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۳).

بهروزی در ادبیات به دو بعد ذهنی و کمال جوی تقسیم شده است تحقیقات نشان می دهند که این دو با هم رابطه دارند ولی رابطه آنها با هم مشخص نیست. داینر^۶ و همکاران در مطالعات خود در روانشناسی و بهروزی ذهنی متمرکز شده است و در نوشته های خود از اعتبار آن (علیرغم کاستی های آن در شاخصی برای سلامت روانی بودنش) دفاع کردند آنها ارزیابی افراد از زندگی شان در دو حالت ارزیابی شناختی و پاسخ سیستم تاثیرات (حالات و احساسات) نسبت به وقایع را بهروزی ذهنی می نامند (داینر و همکاران^۷، ۲۰۱۸ به نقل از رنگریز و همکاران (۱۳۹۹).

تعاریف بهروزی سازمانی

^۱ Avey

^۲ Diener et al

^۳ Robert & Vandenberghe

^۴ Oades & Dulagil

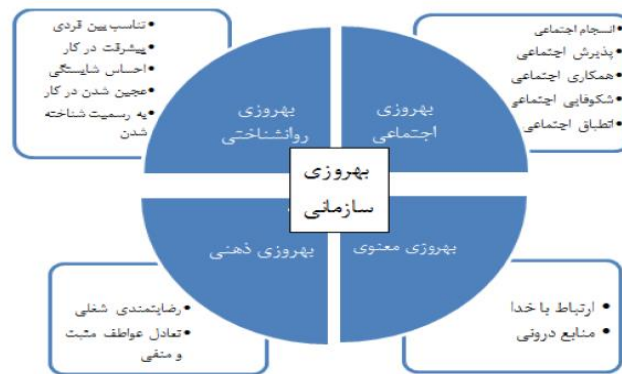
^۵ Bao et al

^۶Diener,

^۷ Diener et al

دولاگی و اودس^۱ (۲۰۱۷) بهروزی را انجام کارهای معنادار و چالشی توسط کارکنان و همچنین داشتن فرصت به کارگیری مهارت ها، دانش و آگاهی در روابط کاری اثربخش با همکاران و مدیران در یک محیط سالم و ایمن تعریف کردند. ادام و همکاران: بهروزی سازمانی کارکرد و تجارب ذهنی فرد در محیط کار، کیفیت روابط کارکنان با مردم و جوامع و تمرکز بر تعاملات بین فردی است (آدام و همکاران، ۲۰۰۷).

گونه شناسی بهروزی سازمانی



شکل (۱) گونه شناسی بهروزی سازمانی

بهروزی روانشناختی

از دهه ۱۹۶۰ با ظهور دیدگاههای جدیدی که به جای درمان مشکلات روانی بر پیشگیری از آنها تأکید داشتند مدل های سلامت روانی عمدتاً بر ابعاد روانی مثبت توانایی های انسان، رشد شخصی، بهزیستی و ارتقای خوب بودن متمرکز شدند. بهزیستی به معنای تلاش برای استعلا و ارتقااست که در تحقق استعدادها و تواناییهای فرد متجلی می شود. این مدل بهزیستی روانشناختی را فرآیند رشد همه جانبه ای می داند که در طول عمر گسترده است. از این رو، طرفداران آن همانند ارسطو معتقدند بهزیستی به معنای کسب لذت نیست بلکه تلاش برای استعلا و ارتقااست که در تحقق استعدادها و توانایی های فرد متجلی می شود.

بهروزی ذهنی

مفهوم بهروزی، کانون توجه شاخه ای از روانشناسی به نام روانشناسی مثبت گرا است. از این رو در بسیاری از پژوهش های روانشناسی، از بهروزی به عنوان سلامت ذهنی یاد می شود (داینر و همکاران، ۲۰۰۲).

استفاده کارکنان از ذهن و روحشان برای موفقیت در کار ضروری است. مشارکت چند بُعدی ذهن و روان کارکنان و به تبع آن بروز تعهد و انرژی مضاعف در کار، در پرتو علم رفتار سازمانی مثبت گرا، سبب ظهور مفهوم مهمی به نام بهروزی ذهنی کارکنان در سازمان شده است (اوی و همکاران، ۲۰۱۰).

به طور کلی، بهروزی ذهنی، چتری است که سطح رضایت افراد و احساسات مثبت آنها بر اساس ارزیابی های ذهنیشان از زندگی را نشان می دهد. بهروزی ذهنی، شاخصی است که ادراک کلی فرد و واکنش او نسبت به کیفیت زندگی اش را نشان می دهد (حسنی، ۱۳۹۸).

بهزیستی اجتماعی

کیز (۱۹۹۸) بهروزی اجتماعی را به عنوان انعکاس ارزیابی فرد از تجاربش در سطح جامعه معرفی می کند که بیانگر عدم حضور عوامل ضد اجتماعی در فرد است و شامل پنج بُعد یکپارچگی اجتماعی، پذیرش اجتماعی، ارزش اجتماعی، شکوفایی اجتماعی، احساس انسجام اجتماعی می باشد (حسنی، ۱۳۹۸).

بهزیستی معنوی

^۱Oades & Dulagil

بهبودی معنوی شخصی یعنی اینکه فرد توانسته در یک رابطه درون روانی با خود و خالق هستی، بین معنا، هدف و ارزش های زندگی خود انسجام و سازگاری برقرار کند. در مقابل، بهبودی معنوی جمعی یا اجتماعی با تمرکز بر عشق، عدالت، امیدواری و ارزشگذاری برای انسانیت در روابط بین فردی بین شخص و دیگران، بهبودی معنوی فرد را به نحو ارتباط وی با دیگران گره می زند (امراهی و همکاران، ۱۳۹۳).

پیشینه تحقیق

صبوری نیا (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان طراحی و تبیین الگوی بهروزی سازمانی در شرکت ملی گاز ایران، به این نتیجه رسید که که فضیلت های حرفه ای، فضیلت های اجتماعی کار، و سرمایه روان شناختی افراد عوامل اصلی در ایجاد بهروزی سازمانی کارکنان بودند.

مفیدیان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی مدل ساختاری بهروزی سازمانی مدیران، به این نتیجه رسیدند که فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی امکان ایجاد جو روانشناختی مثبت در سازمان را فراهم می کند.

ساجدی و اسماعیلی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان شناسایی مولفه های موثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی، به این نتیجه رسیدند که بهروزی سازمانی از مولفه های معنوی، روانشناختی، ذهنی و اجتماعی تشکیل شده است.

سرباز حسینی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تبیین عوامل بهروزی سازمانی در دانشگاه، به این نتیجه رسیدند که وضعیت موجود، مقوله های بهروزی سازمانی در ابعاد عینی و ذهنی و نیز روانی، فیزیکی، مالی و اجتماعی و در دانشگاه مورد توجه جدی قرار نگرفته است.

سوال پژوهش

عوامل موثر بر بهروزی سازمانی کدام است؟

روش شناسی تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده ها و سبک تحلیل در گروه پژوهش های کیفی قرار گرفته است. روش جمع آوری داده ها در این پژوهش مبتنی بر اطلاعات اسنادی و ابزار گردآوری داده ها نیز اسناد و مدارک گذشته است. در پژوهش حاضر جامعه آماری، ۶۳ پژوهش منتشر شده (مقاله، پایان نامه، رساله) در پایگاه های اطلاعاتی علمی معتبر داخلی و خارجی بود که بر اساس کلیدواژه بهروزی سازمانی به منظور دستیابی به نمونه ای نظری که اشباع نظری را موجب شود، پیمایش شدند. برای جست و جوی کلیدواژه ها محدود زمانی ۲۰۰۰ الی ۲۰۲۳ در نظر گرفته شد. در زمینه نمونه گیری، ۱۹ مطالعه مرتبط با استفاده از رویکرد هدفمند انتخاب شد. مبنای روایی این پژوهش نظر متخصصان بوده است. برای سنجش پایایی در این پژوهش، از آزمون توافق کاپای کوهن استفاده شده است. شیوه انجام این پژوهش فراترکیب است. فراترکیب یکی از روش های فرامطالعه است. فرامطالعه یک تجزیه و تحلیل عمیق از کارهای پژوهشی انجام شده در یک حوزه خاص است. فرامطالعه به چهار بخش فراترکیب (تحلیل کمی یافته های پژوهش های گذشته)، فراترکیب (تحلیل کیفی یافته های پژوهش های گذشته)، فراروش (تحلیل روش شناسی پژوهش های گذشته) و فرانظریه (تحلیل نظریه های پژوهش های گذشته) تقسیم می شود. فرامطالعه اگر به صورت کیفی بر روی مفاهیم مورد استفاده در مطالعات گذشته انجام گیرد به نام فراسنتز یا فراترکیب شناخته می شود. روش فراترکیب در بین پژوهش های فرامطالعه بیشترین کاربرد را دارد که ترکیبی تفسیری از یافته های کیفی ارائه می نماید، به گونه ای که نتیجه ترکیب، بیش از مجموع یافته های منابع مورد استفاده است. به طور کلی، فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته های مستخرج از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می کند. در این پژوهش از روش هفت مرحله ای فراترکیب سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) به شرح شکل شماره (۱) استفاده شده است.



شکل (۱) مراحل هفت گانه پژوهش

یافته‌ها

ارائه یافته‌های منسجم در تحلیل کیفی و به‌ویژه در پژوهش حاضر مستلزم، حفظ و ارائه روند تولید یافته‌ها مبتنی بر روش فراترکیب منتخب است. در این بخش، یافته‌های هر مرحله مطابق با مدل سندلوسکی و باروسو در هفت مرحله زیر ارائه می‌گردد:

مرحله اول: تنظیم سوالات تحقیق: اولین گام در روش تحقیق فراترکیب، طرح سؤالاتی است که پژوهشگر در فرآیند تحقیق خود به دنبال پاسخ به آنهاست. بنابراین سوالات پژوهش حاضر به صورت زیر مطرح می‌شود:

چه چیزی (what): با توجه به مطالعه ادبیات، عوامل موثر بر بهروزی در سازمان‌ها کدام است؟

چه جامعه‌ای (who): جامعه مورد مطالعه برای دستیابی به عوامل موثر بر بهروزی در سازمان‌ها کدام است؟

محدودیت زمانی (when): موارد فوق در چه دوره زمانی بررسی و جست‌وجو شده است؟

چگونگی روش (how): چه روشی برای فراهم کردن مطالعات استفاده شده است؟

مرحله دوم: بررسی نظام‌مند متون: در این پژوهش با استفاده از پایگاه‌های داده‌های اریک، ساینس دایرکت، اشپرینگر، اسکوپوس، الزویر، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پورتال پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پایگاه مجلات تخصصی نور و سامانه نشریات کشور، معیارهای پذیرش و عدم پذیرش خاصی مدنظر بوده است که در جدول (۱) آورده شده است و برای جستجوی منابع و مقاله‌های پژوهش از واژه‌های کلیدی متنوعی استفاده شد، که در نهایت ۱۹ مقاله یافت شد.

جدول (۱) اسناد و مقالات مورد بررسی

ردیف	نویسندگان	سال	عنوان	مجله
۱	کاظمی و همکاران	۱۴۰۱	تحلیل نقش پیش‌بینی رهبری اخلاقی و پس‌اندازهای خود انگیختگی و بهروزی به عنوان مولفه‌های فضیلت سازمانی در بین معلمان	فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری
۲	عشقی	۱۴۰۰	بررسی تأثیرات ابعاد سرمایه فکری بر بهروزی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی بالندگی سازمانی. (مطالعه موردی: سازمان منطقه آزاد تجاری و صنعتی ماکو)	پایان نامه ارشد
۳	حلاف زاده	۱۴۰۰	تبیین میزان تأثیرگذاری رهبری اصیل بر بهروزی سازمانی با نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی، فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان تأمین اجتماعی شهدای کارگر یزد)	پایان نامه ارشد
۴	فضلی	۱۴۰۰	تدوین الگوی ساختاری نقش سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتار شهروندی، بهروزی روان شناختی و فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: معلمان زن آموزش و پرورش شهر یزد)	پایان نامه ارشد
۵	بنده مرادی	۱۴۰۰	مدل سازی رابطه بین رهبری مثبت‌گرا و بهروزی سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی	پایان نامه ارشد
۶	نجمیان	۱۴۰۰	بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر بهروزی سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی یزد	پایان نامه ارشد
۷	محمدآقدم	۱۳۹۹	بررسی تأثیرات هوش هیجانی و سازمانی بر معنویت در محیط کاری با تأکید بر نقش میانجی بهروزی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان ماکو)	پایان نامه ارشد
۸	رنگریز و همکاران	۱۳۹۹	طراحی الگوی بهروزی سازمانی در شرکت ملی گاز ایران	نشریه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی
۹	قهرمانی	۱۳۹۸	تأثیر ساختار سازمانی بر بهروزی سازمانی با تأکید بر نقش واسطه تسهیم دانش سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل راه و شهرسازی استان آذربایجان غربی)	پایان نامه ارشد
۱۰	سرباز حسینی	۱۳۹۷	طراحی و اعتبار یابی الگوی بهروزی سازمانی و ارزیابی وضع موجود آن در دانشگاه فرهنگیان	رساله دکتری
۱۱	سرباز	۱۳۹۷	تبیین عوامل بهروزی سازمانی در دانشگاه	فصلنامه پژوهش‌های

مدیریت انتظامی			حسینی و همکاران	
نشریه مدیریت فرهنگی	تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک های دولتی و خصوصی شهرستان هشتروند)	۱۳۹۶	رود ساز، صدیقی	۱۲
نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی	مطالعه تاثیر سبک رهبری معنوی بر بهروزی معنوی کارکنان و کیفیت رابطه تبادلای رهبر- زیردست در نظام بهداشت و درمان	۱۳۹۵	خورشید، قلیزاده	۱۳
پایان نامه ارشد	بررسی نقش فرهنگ سازمانی در فضیلت و بهروزی سازمانی مدیران مدارس شهرستان گرمی	۱۳۹۵	شاهی	۱۴
پایان نامه ارشد	بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر بهروزی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شهر تبریز در استان آذربایجان شرقی	۱۳۹۵	مذنب خدایی	۱۵
پایان نامه ارشد	بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر بهروزی روانشناختی کارکنان شرکت آب و فاضلاب روستایی استان هرمزگان	۱۳۹۳	جابری	۱۶
فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی	طراحی الگوی بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روان شناختی مثبت در سازمان های دولتی ایران	۱۳۹۳	امراهی و همکاران	۱۷
مجله پژوهش های مدیریت عمومی	کنکاشی پیرامون پیشآیندهای موثر بر فرایند شکل گیری پدیده بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان های دولتی)	۱۳۹۲	دانایی فرد و همکاران	۱۸
نشریه آینده پژوهی مدیریت	تبیین بهره وری در سازمان های صنعتی بر پایه سبک رهبری و فضای سازمانی	۱۳۸۳	ناظم، اکرامی	۱۹

جدول (۲) معیارهای پذیرش و عدم پذیرش مقالات

معیارها و شرایط	معیار پذیرش مقالات	معیار عدم پذیرش مقالات
زبان پژوهش	فارسی-انگلیسی	غیر از زبان فارسی و انگلیسی
زمان انجام پژوهش	۱۳۸۰ تا ۱۴۰۱	قبل از ۱۳۸۰
روش پژوهش	کیفی و آمیخته	غیر از کیفی و آمیخته
جامعه مورد مطالعه	بهروزی سازمانی	غیر از بهروزی سازمانی
شرایط مورد مطالعه	عوامل بهروزی سازمانی	غیر از موارد ذکر شده
نوع مطالعه	مقالات چاپ شده در نشریات معتبر داخلی و خارجی	مطالب غیر علمی و مقالات نامعتبر و نظرات شخصی

مرحله سوم: جست و جو و انتخاب مقاله های مناسب: برای انتخاب مقاله های مناسب، بر اساس فرآیند نشان داده شده در شکل (۲)، پارامترهای متفاوتی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی، محتوا و کیفیت روش پژوهش ارزیابی شده است. برای ارزیابی کیفیت پژوهش ها در این مرحله از ابزار برنامه مهارت های ارزیابی حیاتی (CASP) استفاده شده است، این روش با طرح ده سؤال کمک می کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه کیفی پژوهش مشخص شود. منطق گزینش مقالات به این ترتیب است که با اعطای امتیاز به هر یک از شاخص ها از ضعیف (۱) تا عالی (۵) در هر یک از شاخص های ده گانه امتیازی داده می شود. سپس مقالات به ۵ طبقه عالی (۴۱ تا ۵۰)، خیلی خوب (۳۱ تا ۴۰)، خوب (۲۱ تا ۳۰)، متوسط (۱۰ تا ۲۱)، ضعیف (۰ تا ۱۰) دسته بندی می شوند. ارزیابی انجام شده بر اساس ده معیار CASP نشان داد که ۴۵ درصد مقالات در سطح عالی، ۱۸ درصد در سطح خیلی خوب، ۱۶ درصد در سطح خوب، ۱۸ درصد در سطح متوسط و ۳ درصد مقالات نیز در سطح ضعیف بودند.

عنوان	• تعداد مقالات منتخب شده به دلیل عنوان (۶۳) • تعداد مقالات رد شده به دلیل عنوان (۱۳)
چکیده	• تعداد مقالات منتخب شده به دلیل چکیده (۵۰) • تعداد مقالات رد شده از نظر چکیده (۲۰)
محتوا	• تعداد مقالات منتخب شده به دلیل محتوا (۳۰) • تعداد مقالات رد شده به دلیل محتوا (۷)
کیفیت	• تعداد مقالات منتخب شده به دلیل کیفیت (۲۳) • تعداد مقالات رد شده به دلیل کیفیت (۴)
کل	• تعداد مقالات نهایی انتخاب شده (۱۹)

شکل (۲) روند بازبینی و انتخاب منابع مرتبط

در نهایت پس از فرآیند روند بازبینی و انتخاب منابع مرتبط ۱۹ مقاله به عنوان مقاله نهایی منتخب مورد استفاده قرار گرفتند. **مرحله چهارم: استخراج نتایج:** در فرایند فراترکیب، به طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده به منظور دستیابی به یافته‌های درون مطالعات، چندین بار بازخوانی شدند. در پژوهش حاضر اطلاعات مقاله‌ها بر اساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی نویسنده، سال انتشار مقاله و اجزای هماهنگی بیان شده که در هر مقاله به آنها اشاره شده است، طبقه‌بندی شدند.

مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی: هدف فراترکیب ایجاد تفسیرهای یکپارچه و جدید از یافته‌ها است. پژوهشگر در طول تجزیه و تحلیل موضوع‌ها یا تم‌هایی را جست‌وجو می‌کند که در میان مطالعات موجود در فراترکیب پایدار شده‌اند. در این مرحله از پژوهش، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعات پیشین، کد در نظر گرفته می‌شود و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هریک از این کدها، آن‌ها را در مفهومی مشابه دسته‌بندی می‌کنند. به این صورت پژوهشگر تم‌ها یا موضوعاتی (مفاهیم) را شکل می‌دهد و یک طبقه‌بندی را ایجاد می‌کند و طبقه‌بندی مشابه و مربوط را در موضوعی قرار می‌دهد که آن را به بهترین نحو توصیف می‌کند. تم‌ها اساس و پایه‌ای را برای ایجاد توضیحات و مدل‌ها، تئوری‌ها یا فرضیه‌های کاری ارائه می‌دهند. این مرحله که حساس‌ترین مرحله فراترکیب می‌باشد، باید با دقت خاصی انجام شود. یافته‌های این گام مبنایی برای مدل نهایی پژوهش به شمار می‌روند و باید در ترکیب آن‌ها دقت خاصی داشت. در پژوهش حاضر ابتدا تمام مولفه استخراج شده از مطالعات، به عنوان کد در نظر گرفته شد، سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شدند. به این ترتیب مفاهیم (تم‌های) پژوهش شکل داده شد. در جدول (۳) مقوله‌بندی یافته‌ها ارائه گردیده است.

جدول (۳) مقوله‌بندی یافته‌ها

کدهای گزینشی	کدهای محوری	کدهای باز (مفاهیم اولیه)
عوامل شخصیتی	سرمایه روانشناختی	افزایش امید و خوش بینی در محیط های کاری احساس شایستگی و قابلیت در کار افزایش ظرفیت افراد برای شکوفایی و رشد در کار
	هوش هیجانی	داشتن خود انگیزشی بالا در بین کارکنان و مدیران کنترل رفتارهای تکانشی جلوگیری از غلبه استرس بر روند تصمیم گیری همدلی با دیگران و امیدواری به آینده
		وجود نیروی الهام بخش و برانگیزاننده

	نگرش مثبت افراد	درک عمیق از ارزش و ماهیت معنوی کار اعتدای سطح روانی و روابط اجتماعی سازنده توجه به نظام باور شخصی
عوامل سازمانی	سبک رهبری اخلاقی	احترام مدیران به اخلاق و ارزش های اخلاقی احترام به شان و حقوق دیگران گسترش مفاهیم صداقت، عدالت و اعتماد در سازمان
	بالندگی سازمانی	افزایش اثر بخشی و تندرستی سازمان تلاش و کوشش های برنامه ریزی شده موفقیت برنامه ریزی شده در فراگردهای سازمانی
	سبک رهبری اصیل	تاکید مدیران بر شفافیت در فرآیندهای سازمانی صداقت در اشتراک گذاری افکار و احساسات اولویت موفقیت سازمانی
	فضیلت سازمانی	پرورش تمایلات رفیع و متعالی انسانیت افزایش خوشبینی نسبت به اهداف سازمان عفو و گذشت اشتباهات کارکنان تاکید فراوان بر فضایل اخلاقی
	تعهد سازمانی	تعهد کارکنان و مدیران نسبت به وظایف و مسولیت ها افزایش وظیفه شناسی افراد نسبت به سازمان افزایش آمادگی های افراد برای درونی کردن ارزش های سازمانی
	ساختار سازمانی	وجود ساختار سازمانی ارگانیک و پویا تاکید بر ساختارهای منعطف برای مشارکت کارکنان در تصمیمات
	رهبری مثبت گرا	ترویج جو سازمانی مثبت گرا در سازمان ترویج رفتار روابط انسانی مثبت گرا در سازمان
	عدالت سازمانی	رعایت عدل و انصاف در بین کارکنان و ارباب رجوع رعایت عدالت در انتخاب و انتصاب پست های سازمانی رعایت عدالت در تعاملات روز مرگی سازمان
	سبک رهبری معنوی	ایجاد نودوستی در بین مدیران و کارکنان ترسیم چشم انداز مطلوب سازمانی گسترش ایمان در بین افراد سازمان
	فرهنگ سازمانی	تاکید داشتن بر ارزش ها و باورهای مشترک بین کارکنان و مدیران تایید چشم انداز مورد قبول سازمان توسط جامعه استقرار فرهنگ اخلاق مداری در سازمان
عوامل محیطی	عوامل فرهنگی	توجه خاص به ارزش ها، هنجارها و باورهای مورد قبول جامعه تقویت فرهنگ نوع دوستی، خدمت رسانی و کمک به دیگران تقویت فرهنگ مسئولیت پذیری فرهنگ سازی نحوه احترام به دیگران
	عوامل اجتماعی	وجود سرمایه اجتماعی در بین شهروندان تلاش و کوشش فراوان برای بهبود رفاه جامعه تعهد به بهبود جامعه از طریق فعالیت ها کاهش آسیب های اجتماعی در جامعه افزایش جامعه پذیری افراد افزایش همبستگی اجتماعی در جامعه افزایش مشارکت اجتماعی

مرحله ششم: حفظ کنترل کیفیت: در روش فراترکیب، پژوهشگر رویه‌های زیر را برای حفظ و کنترل کیفیت مطالعه خود در نظر می‌گیرد:

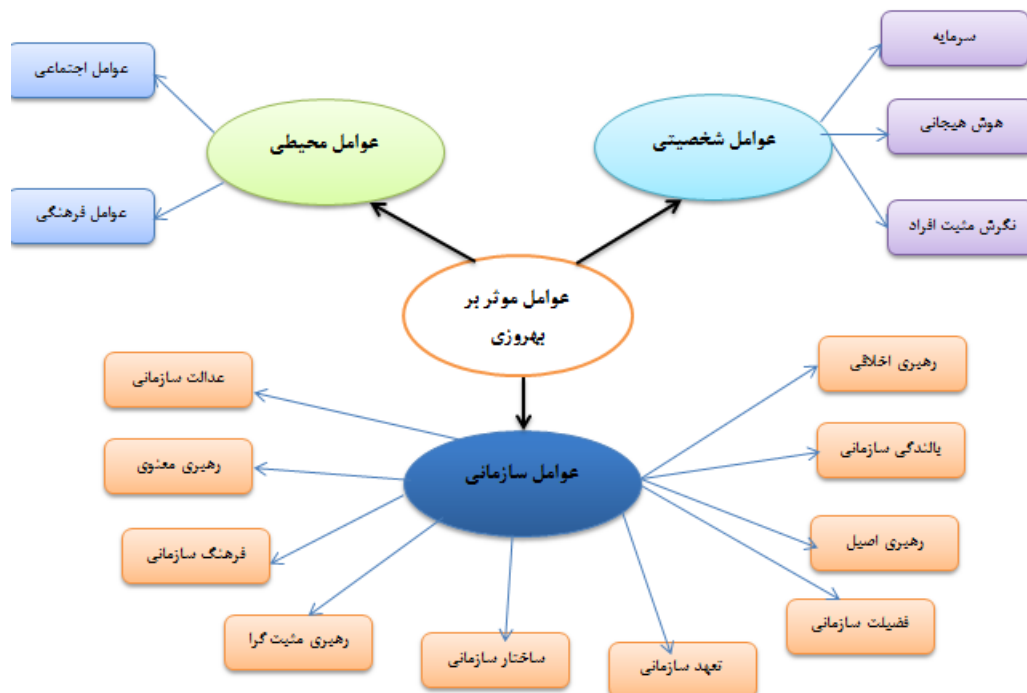
۱. در کل فرآیند پژوهش، پژوهشگر می‌کوشد با فراهم کردن توضیحات روشن و دقیق برای گزینه‌های موجود در پژوهش گام‌های اتخاذ شده را برآورد؛

۲. پژوهشگر هر دو روش جست‌وجوی برخط و دستی را به کار می‌گیرد تا پژوهش‌های مرتبط را پیدا کند؛

۳. پژوهشگر، روش‌های کنترل کیفیت استفاده شده در مطالعه‌های اصلی را به کار می‌گیرد.

در این پژوهش، تقریباً از تمامی روش‌های اشاره شده در بالا جهت ارزیابی کیفیت پژوهش استفاده شد. بر اساس نظر سندلوسکی و باروسو، در پژوهش‌های فراترکیب کیفی، روایی توصیفی یعنی تشخیص تمامی گزارش‌های تحقیقات مرتبط با موضوع و شناسایی و توصیف اطلاعات هر کدام از گزارش‌های موجود در مطالعه. روایی تفسیری در پژوهش‌های فراترکیب کیفی مربوط به پژوهشگران ثانوی است که گزارش‌های موجود در مطالعه را جمع‌بندی کرده و می‌نگارند. روایی نظری در فراترکیب، در درجه اول به اعتبار روش بر می‌گردد که برای ایجاد یکپارچگی نتایج در پیش گرفته شده است و در گام بعد یکپارچگی خود نتایج یا به عبارتی تفسیر محقق از یافته‌های پژوهشگران پیشین می‌پردازد. در این پژوهش برای روایی توصیفی سعی شده است حتی‌الامکان بیشترین تعداد مقاله‌های مرتبط شناسایی و گردآوری شود. برای تعیین پایایی از روش توافق بین سه مفسر و کدگذاری کیفی استفاده شد بدین صورت که علاوه بر محقق که کدگذاری اولیه را انجام داده است، محققان دیگری نیز به کدگذاری یافته‌ها پرداختند. نزدیک بودن این شش کدگذاری توافق بین محققان را نشان می‌دهد و نشان دهنده پایایی است. و به منظور محاسبه میزان توافق از ضریب کاپا در نرم‌افزار SPSS استفاده شد که مقدار آن ۰/۷۷ بدست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول است. و همچنین برای بررسی روایی پژوهش نیز یافته‌ها در اختیار ۲ نفر از خبرگان و مفسران تحقیق کیفی قرار گرفت. آنها پس از بازنگری فرایند مطالعه، نتایج کیفی را مورد مطالعه قرار دادند.

مرحله هفتم: ارائه یافته‌ها: در گام نهایی فرایند فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل پیشین ارائه می‌گردد. در این مرحله یافته‌های حاصل از مراحل قبل در قالب یک مدل مفهومی ارائه می‌شود. در این پژوهش بر اساس نتایج تحلیل، ۱۵ مقوله کلیدی و ۵۱ کد شناسایی و آزمون کیفیت آنها تأیید شد. مدل مفهومی عوامل موثر بر بهروزی در شکل ارائه گردیده است.



شکل (۳) عوامل موثر بر بهروزی

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور شناسایی عوامل موثر بر بهروزی در سازمان دولتی با استفاده از رویکرد سنتز پژوهی انجام شده است. این پژوهش یکی از اولین پژوهش‌هایی است که به صورت جامع و گسترده به شناسایی عوامل موثر بر بهروزی سازمانی از طریق ترکیب مطالعات انجام شده، پرداخته است و بینش و رهیافتی نو در رفتار سازمانی مثبت‌گرا ارائه نموده است که می‌تواند در نحوه مدیریت رفتار کارکنان و مدیران در سازمان مؤثر باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که عوامل موثر بر بهروزی سازمانی از سه عامل کلی شخصیتی، سازمانی و محیطی تشکیل شده است. در زیر هر یک از عوامل موثر بر بهروزی در سازمان مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

عوامل شخصیتی: یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از عوامل موثر بر بهروزی در حوزه مسائل فردی و شخصی قرار دارد. طبق یافته‌ها هوش هیجانی، رفتارهای مثبت افراد و سرمایه روانشناختی به عنوان عوامل شخصیتی موثر بر بهروزی در سازمان استخراج شد. همچنین بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه موثر بر بهروزی سازمانی، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش سرباز حسینی و همکاران (۱۳۹۷)، فضلی (۱۴۰۰)، محمداقدم (۱۳۹۹)، خورشید، قلیزاده (۱۳۹۵)، جابری (۱۳۹۳) و امرالهی و همکاران (۱۳۹۳) مشترک و همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در تحقیقات خویش به این یافته‌ها اشاره داشته‌اند. در تبیین عوامل شخصیتی موثر بر بهروزی سازمانی می‌توان گفت که هرچقدر کارکنان و مدیران مزین به هوش هیجانی بالا و ویژگی‌های مثبت فردی باشند به همان میزان کارایی، اثربخشی و بهروزی در سازمان بالاتر می‌رود و کارکنان تصویر مثبت‌تری از سازمان در ذهن خویش خواهند داشت. همچنین وجود بهروزی در سازمان باعث می‌شود کارکنان و مدیران احساس کنند که در محیط کاری شادتر و موثرتر زندگی می‌کنند و می‌توانند با تمام توان و وجدان کاری بالا برای اثر بخشی و بهره‌وری سازمان تلاش کنند. بنابراین می‌توان گفت شخصیت، ارزش‌ها و باورها، منش و رفتار مدیران و کارکنان عاملی مهم در استقرار بهروزی در سازمان می‌باشد.

عوامل سازمانی: یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از عوامل موثر بر بهروزی در حوزه مسائل سازمانی و اداری قرار دارد. طبق یافته‌ها رهبری اخلاقی، بالندگی سازمانی، رهبری اصیل، فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری مثبت‌گرا، فرهنگ سازمانی، رهبری معنوی و عدالت سازمانی به عنوان کدهای محوری عوامل سازمانی موثر بر بهروزی شناسایی گردید. همچنین بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه موثر بر بهروزی سازمانی، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش کاظمی و همکاران (۱۴۰۱)، عشقی (۱۴۰۰)، حلاف زاده (۱۴۰۰)، فضلی (۱۴۰۰)، بنده مرادی (۱۴۰۰)، رنگریز و همکاران (۱۳۹۹)، قهرمانی (۱۳۹۸)، سرباز حسینی و همکاران (۱۳۹۷)، رود ساز، صدیقی (۱۳۹۶)، شاهی (۱۳۹۵)، مذهب خدایی (۱۳۹۵)، امرالهی و همکاران (۱۳۹۳)، دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۲) و ناظم، اکرامی (۱۳۸۳) همسو و هم‌راستا می‌باشد. این پژوهشگران نیز در تحقیقات خویش به این یافته‌ها اشاره داشته‌اند. در تبیین عوامل سازمانی موثر بر بهروزی می‌توان گفت نوع سبک مدیریتی، فرهنگ و جو سازمانی در ارتقای بهروزی در سازمان نقش اساسی دارد. هرچقدر از ساختارهای مکانیکی برای هدایت کارکنان و سازمان فاصله بگیریم به همان نسبت در شایستگی‌های مدیریت و اثربخشی در داخل سازمان موثر عمل می‌کنیم. همچنین تلاش به منظور بازسازی روحیه جمعی از مسیر تکریم و جو مثبت سازمانی مبتنی بر مدیریت مشارکتی در ارتقای بهروزی در سازمان نقش اساسی دارد. بنابراین نقش مولفه‌های سازمانی در بستر سازی برای بهروزی در سازمان اهمیت ویژه‌ای دارد.

عوامل محیطی: یافته‌های پژوهش نشان داد که تعدادی از عوامل موثر بر بهروزی در حوزه مسائل مسائل محیطی و زمینه‌ای قرار دارد. طبق یافته‌ها عوامل فرهنگی و اجتماعی به عنوان کدهای محوری عوامل محیطی موثر بر بهروزی شناسایی گردید. همچنین بر طبق ادبیات و پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه موثر بر بهروزی سازمانی، می‌توان اذعان کرد که یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش سرباز حسینی و همکاران (۱۳۹۷)، امرالهی و همکاران (۱۳۹۳) و شاهی (۱۳۹۵) مشترک و همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در تحقیقات خویش به این یافته‌ها اشاره داشته‌اند. در تبیین عوامل محیطی موثر بر بهروزی سازمانی می‌توان گفت برای ایجاد بهروزی در سازمان علاوه بر عوامل شخصیتی و سازمانی، عوامل محیطی (فراسازمانی) نیز در ایجاد بهروزی در سازمان نقش دارند. تا زمانی که بهروزی سازمانی در اولویت برنامه‌های کلان

قرار نگیرد بهبود و بهروزی روانی و اجتماعی و سایر مولفه های آن به نتیجه ای مطلوب نمی رسد. بنابراین توجه دولتمردان به این متغیر مثبت سازمانی بیش از پیش احساس می شود.

پیشنهادهات

بر این اساس پیشنهاد می شود مدیران سازمان ها در برنامه ریزی ها و تصمیمات شان به سطح رفتارهای بهروزی در سازمان توجه ویژه ای داشته باشند و برای هر کدام از ابعاد بهروزی سازمانی برنامه ویژه ای داشته باشند. از طرف دیگر پیشنهاد می شود مدیران شرایط سازمانی را به خوبی درک کنند و با توجه به شرایط از الگوی ساختار ارگانیکی برای اداره سازمان و کارکنان استفاده کنند.

پیشنهاد برای پژوهش های آتی، اگرچه برای انجام این پژوهش منابع و مستندات مختلفی مورد بررسی قرار گرفت، اما با توجه به محدودیت در دسترسی به منابع و مستندات اصلی ممکن هست هنوز عواملی قابل شناسایی باشند که مورد بررسی قرار نگرفته اند، بنابراین پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی از روش های کیفی دیگر همچون روش داده بنیاد و روش تحلیل مضمون استفاده شود.

محدودیت ها

این پژوهش با محدودیتهایی از قبیل دسترسی نداشتن به تمامی مقالات کشورهای دیگر و عدم بکارگیری نرم افزارهای تخصصی در زمینه متن کاوی مواجه بوده است.

منابع

- امراللهی بیوکی، ناهید؛ دانایی فرد، حسن، فانی، علی اصغر و رضائیان، علی (۱۳۹۳) طراحی الگوی بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روانشناختی مثبت در سازمانهای دولتی ایران. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره ۱، صفحه ۷۳-۱۰۰.
- خلاف زاده، اسماعیل (۱۴۰۰) تبیین میزان تاثیرگذاری رهبری اصیل بر بهروزی سازمانی با نقش میانجی گری سرمایه اجتماعی، فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان تأمین اجتماعی شهدای کارگر یزد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی امام جواد (ع) یزد، دانشکده علوم انسانی
- دانایی فرد، حسن ، امراللهی بیوکی، ناهید ، فانی، علی اصغر، رضائیان، علی (۱۳۹۲). کنکاشی پیرامون پیشآیندهای موثر بر فرایند شکلگیری پدیده بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان های دولتی)، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره ۱۹، صفحه ۵-۲۴
- رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۶). تئوری های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پسا تجددگرایی. تهران: نشر دوران
- رنگریز حسن، حسن پور اکبر، جعفری نیا سعید، صبوری نیا میرزا علی (۱۳۹۹) طراحی الگوی بهروزی سازمانی در شرکت ملی گاز ایران. فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی ، سال دوازدهم، شماره ۴۶، صفحه ۵۶-۳۷
- رودساز، حبیب، صدیقی، رامین. (۱۳۹۶). تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد)، مجله مدیریت فرهنگی، سال یازدهم، شماره ۳۷، صفحه ۳۳-۴۸.
- ساجدی، سمانه، اسماعیلی شاد، بهرنک. (۱۳۹۸). شناسایی مولفه های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری خراسان شمالی)، مجله مدیریت کسب و کار، سال یازدهم، شماره ۴۴، ۱۱ (۴۴)، ۱-۲۳.
- سرباز حسینی، علی اکبر (۱۳۹۷)، طراحی و اعتبار یابی الگوی بهروزی سازمانی و ارزیابی وضع موجود آن در دانشگاه فرهنگیان، رساله دکتری، دانشگاه خوارزمی.
- سرباز حسینی، علی اکبر، رضا زین آبادی، حسن، عبدالمهی، بیژن، عباسیان، حسین. (۱۳۹۷) تبیین عوامل بهروزی سازمانی در دانشگاه. پژوهش های مدیریت انتظامی، سال سیزدهم، شماره دو، صفحه ۳۰۷-۳۳۲.
- شارع پور، محمود (۱۳۹۳). جامعه شناسی آموزش و پرورش. تهران: انتشارات سمت.

- عشقی، احد (۱۴۰۰) بررسی تاثیرات ابعاد سرمایه فکری بر بهروزی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی بالندگی سازمانی. (مطالعه موردی: سازمان منطقه آزاد تجاری و صنعتی ماکو)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی، مرکز پیام نور خوی.
- غنجی، مستانه، خوشنودی فر، زهرا، رحیمی مصلح آبادی، پرویز (۱۴۰۰). طراحی الگوی بهروزی سازمانی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد. دوفصلنامه پژوهش های روانشناختی در مدیریت، سال هفتم، شماره ۲، صفحه ۱۱۵-۱۴۴.
- فیاضی، مرجان، سیما اصل، نسترن، کاوه، منیژه (۱۳۸۹). استفاده از روانشناسی مثبت گرا در مدیریت و رهبری سازمانی (جنبشی رو به گسترش)، همایش چالش های مدیریت و رهبری در سازمان های ایرانی، اصفهان
- کاظمی، سلیم؛ زاهد بابلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی؛ خالق خواه، علی (۱۴۰۱) تحلیل نقش پیشابندی رهبری اخلاقی و پسایندهای خود انگیختگی و بهروزی به عنوان مولفه های فضیلت سازمانی در بین معلمان، مجله اخلاق در علوم و فناوری سال هفدهم، شماره ۱، صفحه ۱۲۵-۱۱۸.
- کتابدار، الهام، ذبیحی، محمد رضا (۱۳۹۴) بهروزی سازمانی نیاز کنونی و آینده سازمان، دومین کنفرانس بین المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی، مشهد
- محمد حسنی، حسن (۱۳۹۸)، تاثیر زنجیره ارزش دانش بر تعهد سازمانی با تاکید بر نقش بهروزی سازمانی. (مطالعه موردی: کارکنان بانک ملت استان آذربایجان غربی)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ماکو.
- مولوی، حسین، ترکان، هاجر، سلطانی، ایرج، پالاهنگ، حسن (۱۳۸۹). هنجاریابی و سنجش روایی و پایایی پرسشنامه بهزیستی ذهنی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال اول، شماره سوم، صفحه ۲۳۱-۲۳۸
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: a handbook of essential theory and research. (Eds). New work: psychology press
- Oades, L.G., & Dulagil, A. (2017). Workplace and organizational wellbeing. In oades, Lindsay G Steger, Mieheal, F., Dellefave, Antonella., Passmore, Janathan. The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strength based approaches at work. Jon Wiley and Sons, Ltd
- Avey J. B., Luthans F., Smith R. M., Palmer N. F.; (2010). "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time". Journal of Occupational Health Psychology, 15, 17-28.
- 18-Dagenais-Desmarais V., Savoie A., (2012), "What is Psychological Well-Being, Really A Grassroots Approach from the Organizational Sciences", Journal of Happiness Studies; Vol. 13, Issue 4, p 659.
- Fouhy CSM., (2007), "Spiritual well-Being and physical activity: their influence on self esteem and life satisfaction", Adviser: Gray, Malcolm, Capella University, Ph.D., Psychology.
- Bao, Y., Vedina, R., Moodie, S., & Dolan, S. (2013). The relationship between value incongruence and individual and organizational well-being outcomes: an exploratory study among Catalan nurses. Journal of advanced nursing, 69(3), 631-641.
- Oades, L. G., & Dulagil, A. (2016). Workplace and organizational well-being. The wiley blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work, 248-271.
- Robert, V., & Vandenberghe, C. (2022). Laissez-faire leadership and employee well-being: the contribution of perceived supervisor organizational status. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1-18.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Resources for enhancing employee and organizational wellbeing beyond personality traits: The promise of Emotional Intelligence and Positive Relational Management. Personality and Individual Differences, 151, 109278
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2017). 11 Preventing Distress and Promoting Psychological Well-Being in Uncertain Times through Career Management Intervention. (May), 233-254.
- Sancassiani, F., Campagna, M., Tuligi, F., Machado, S., Cantone, E., & Carta, M. G. (2015). Send Orders for Reprints to reprints@benthamsience.ae Organizational Wellbeing among Workers in Mental Health Services: A Pilot Study. Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health, 11, 4-11.