

Designing a model of organizational well-being in the Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare using the grounded theory approach

Mastaneh Ghonji¹, Zahra Khoshnodifar², Parviz Rahimi Moslehabadi³

¹PhD student in agricultural promotion and education, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
Email: gh@gmail.com

²Assistant Professor, Saravan Higher Education Complex, Sistan and Baluchistan, Iran.

³PhD student in management, Arak Branch of Islamic Azad University, Arak, Iran.

Abstract

Well-being means developing a person's potentials and capacities, having control over life, having a goal and experiencing positive relationships. This study is a qualitative research in which data were collected through theoretical sampling method and depth structured interviews with 18 managers of the ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare and the foundation was analyzed using the data theory approach. The result of these interviews was a set of basic themes that were collected during the open coding process and categories were extracted from them. Then, in the axial coding stage, the link between these categories was explained under the headings of causal conditions, axial phenomena, strategies, contextual factors, intervening conditions and consequences of organizational well-being in the form of axial coding paradigm. Then, in the selected coding stage, the course of the story was drawn. The results showed that professional virtues, social virtues of work and psychological capital of individuals are the main factors in shaping the organizational well-being of employees. Organizational well-being consists of three professional, relational and reflective pleasures that create transitional, developmental and functional consequences by creating psychological ownership in employees along with intervening and infrastructural factors.

Keywords: Organizational well-being, Grounded theory, Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare.

Citation: Ghonji, Mastaneh; Khoshnodifar, Zahra & Rahimi Moslehabadi, Parviz (2022). Designing a model of organizational well-being in the Ministry of Cooperation, Labor and Welfare Social using the grounded theory approach. *Psychological researches in management*, 8(2), 115-133. (in Persian)

Received: December 05, 2021

Revised: February 22, 2022

Accepted: February 26, 2022

Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833

E- ISSN: 2588-7084

Published by Hazrat-e Masoumeh University

doi: 20.1001.1.24764833.1400.7.2.5.8



طراحی الگوی بهروزی سازمانی در وزارت تعاون، کار و رفاه

اجتماعی با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد*

مستانه غنجی

دانش‌آموخته دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

feryal.gh@gmail.com

زهرا خوشنودی فر

استادیار مجتمع آموزش عالی سراوان، مجتمع آموزش عالی سراوان، سیستان و بلوچستان، ایران.

پرویز رحیمی مصلح آبادی

دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، اراک، ایران.

چکیده

با توجه به این نکته که بهروزی سازمانی با اتخاذ رویکرد مثبت‌نگری به دنبال بهبود شادی و عملکرد در محیط‌های کاری است، طراحی الگوی بهروزی سازمانی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، هدف این پژوهش قرار گرفت. این مطالعه از نوع پژوهش‌های کیفی است که داده‌ها از طریق روش نمونه‌گیری نظری و مصاحبه عمیق ساختاریافته با ۱۸ نفر از مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جمع‌آوری گردید و سپس با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. حاصل این مصاحبه‌ها، مجموعه‌ای از مضامین اولیه بود که طی فرایند کدگذاری باز، گردآوری و از درون آن‌ها مقوله‌هایی استخراج شد. سپس در مرحله کدگذاری محوری، پیوند میان این مقوله‌ها ذیل عناوین شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها، عوامل زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای بهروزی سازمانی در قالب پارادایم کدگذاری محوری تبیین شدند. در ادامه و در مرحله کدگذاری انتخابی نیز سیر داستان ترسیم شد. یافته‌ها نشان داد مؤلفه‌های فضیلت حرفه‌ای، فضیلت اجتماعی کار و سرمایه روان‌شناختی افراد از جمله عوامل اصلی در شکل دادن بهروزی سازمانی کارکنان بوده است. بهروزی سازمانی متشکل از سه لذت حرفه‌ای، رابطه‌ای و انعکاسی است که با ایجاد مالکیت روان‌شناختی در کارکنان به همراه عوامل مداخله‌گر و زیرساختی، ایجادکننده پیامدهای انتقالی، توسعه‌ای و عملکردی است.

کلیدواژه‌گان: بهروزی سازمانی، نظریه داده‌بنیاد، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

استناد: غنجی، مستانه؛ خوشنودی فر، زهرا و رحیمی مصلح‌آبادی، پرویز (۱۴۰۱). طراحی الگوی بهروزی سازمانی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با استفاده از رویکرد نظریه داده‌بنیاد. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۸(۲)، ۱۱۵-۱۳۳.

مقدمه

سازمان‌ها باید همان گونه که برای منابع مالی و فیزیکی، طرح‌های توسعه دارند، بایستی طرح‌هایی را نیز برای توسعه منابع انسانی به کار گیرند (فیاضی و همکاران، ۱۳۹۸). سازمان‌های امروزی انتظار دارند که کارکنانشان فعال بوده و در قبال توسعه حرفه‌ای خود، مسئولیت‌پذیر بوده و به حفظ استانداردهای بالای کیفیت در عملکردشان متعهد باشند. در مقابل، کارکنان نیز نیاز دارند که احساس کنند پرتوان هستند تا بتوانند خود را وقف کارشان کنند که در حقیقت، این همان مفهوم غایبی بهره‌وری سازمانی می‌باشد (Bakker et al., 2008). سازمان‌های مبتنی بر بهره‌وری، فرصتی ایجاد می‌نمایند تا نیروی انسانی ضمن تحقق آرمان‌های شخصی خود و برقراری تعادل بین کار و زندگی، زمینه مناسب تحقق اهداف سازمانی را نیز فراهم سازد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۲).

لیتر و باکر^۱ (۲۰۱۰) بهره‌وری سازمانی را رضایت شغلی و ارزیابی شناختی از ماهیت شغل و تجربه‌ی مکرر عواطف مثبت قلمداد کرده‌اند. والاس^۲ و همکاران (۲۰۰۶) بهره‌وری سازمانی را سلامت عمومی سازمان می‌دانند که عناصری نظیر جو سازمانی، جو اجتماعی، بهره‌وری و عملکرد کارکنان و حتی کاهش ترک خدمت و کاهش غیبت از کار را شامل می‌شود. دولاگی و ادس^۳ (۲۰۱۷) بهره‌وری سازمانی را انجام کارهای معنادار و چالشی توسط کارکنان و همچنین داشتن فرصت به‌کارگیری مهارت‌ها، دانش و آگاهی در روابط کاری اثربخش با همکاران و مدیران در یک محیط سالم و ایمن می‌دانند. در تعریف و نگاهی دیگر، بهره‌وری سازمانی به برنامه‌های حمایت‌شده از طرف مدیران و استخدام‌کنندگان برای حصول نتایج مطلوب سازمانی می‌پردازد.

پرداختن به بهره‌وری از آن جهت دارای اهمیت است که اولاً عصر کنونی، دوران استیلای سازمان‌ها بر همه جوانب زندگی است (رحمان سرشت، ۱۳۸۶) و ثانیاً سازمان، چیزی به جز کارکنان نیست (Grawitch et al., 2006). اگر بهره‌وری در دستور کار سازمان قرار نگیرد، سلامت فردی، گروهی و سازمانی که با هم پیوندی ناگسستنی دارند، به مخاطره می‌افتد و سازمان‌ها که وجه غالب زندگی بشری هستند و بر همه زوایای اجتماعی امروزی چنگ انداخته‌اند کارایی، اثربخشی و بهره‌وری خود را از دست خواهند داد (شارع‌پور، ۱۳۹۳). سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که احساس تعلق خاطر داشته باشند و در مقابل، کارکنان نیز نیاز دارند که احساس کنند پرنرژ هستند تا بتوانند خود را وقف کارشان کنند (Bakker et al., 2008)؛ بنابراین بررسی پدیده بهره‌وری سازمانی یکی از مهم‌ترین علائق جوامع، شرکت‌های خصوصی و سازمان‌های دولتی در هزاره جدید است (Bakker & Leiter, 2010).

خوشبختی سازمانی نه تنها به عنوان یکی از مباحث مهم برای دستیابی فرد، گروه و سازمان به سطح قابل قبولی از زندگی و تندرستی قلمداد می‌شود، بلکه همواره جزء آمال سازمان‌ها بوده است، پیدایش بحث نگهداری نیروی انسانی در حوزه بهره‌وری و سلامت فردی به حدود ۶۰ سال پیش باز می‌گردد. در آغاز، این مسئله شامل بهره‌وری فیزیکی، ذهنی

¹ Bakker & Leiter

² Wallace

³ Oades & Dulagil

و اجتماعی بود (سازمان بهداشت جهانی، ۱۹۸۴). در واقع، بهروزی فرد در سازمان مقدمه بهروزی گروهی و این خود، زمینه‌ساز بهروزی سازمانی است که از این مسیر فرد، سازمان و اجتماع در چرخه‌ای سرنوشت‌ساز به بهروزی می‌رسند و توازن بین زندگی کاری و شخصی در همین رابطه شکل می‌گیرد.

سازمان‌های بزرگ، بهره‌گیری از بحث بهروزی سازمانی و به کارگیری ابعاد آن را آغاز کرده‌اند. در این میان، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز از این امر مستثنی نمی‌باشد. با توجه به این‌که مأموریت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی راهبردی، پایش و نظارت به‌منظور تنظیم روابط کاری مبتنی بر رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی، حفظ و صیانت از نیروی کار، توسعه و توانمندسازی تعاونی‌ها، ایجاد تعادل در بازار کار و حمایت از پایدارسازی مشاغل و برقراری عدالت اجتماعی در حوزه‌های بیمه‌ای، حمایت و توانمندسازی با رعایت اصول جامعیت، کفایت و فراگیری مبتنی بر قانون بیمه‌گری است (MCLS, 2014). لذا این سازمان برای این که بتواند ظرفیت‌های لازم برای بهره‌برداری صحیح از منابع انسانی خود را داشته باشد و وظایف محوله و برنامه‌های سازمانی را در این راستا انجام دهد، باید مفهوم بهروزی سازمانی را درک و امکان بکارگیری مفهوم سازمانی و عناصر و ابعادش را برای کارمندان و مدیران این وزارتخانه فراهم نماید.

این تحقیق با هدف شناسایی و درک کامل پیشایندها، فرایندها و پیامدهای بهروزی سازمانی به دنبال ترسیم الگوی بهروزی سازمانی انجام شده است. این پژوهش با رویکردی کیفی و استفاده از روش داده‌بنیاد به طراحی الگویی جهت بهروزی سازمانی کارکنان در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پرداخته است.

مبانی نظری

بهروزی یک اصطلاح بحث برانگیز و پیچیده است که به طرق مختلف و در خط‌مشی‌های گوناگون به کار رفته است (Atkinson & Joyce, 2011). این پدیده توسط جنبش‌های روانشناسی مثبت‌گرا تحت تأثیر قرار گرفته و بر شادکامی فردی تأکید دارد (Seligman, 2002).

کیس^۱ (۱۹۸۸)، معتقد است که بهروزی سازمانی، مفهومی پیچیده و در عین حال چندگانه است که در سه حیطه روانشناختی، بهروزی به عنوان کارکرد و تجارب ذهنی فرد در محیط کار تعریف شده و در نهایت در حیطه اجتماعی، کیفیت روابط کارکنان با مردم و اجتماع مورد توجه قرار می‌گیرد.

بر اساس نظر امراللهی و دیگران (۱۳۹۲) در مورد دیگر عناصر تأثیرگذار بر بهروزی، یعنی هویت سازمانی، اولین بار آلبرت و وتن^۲ تعریفی از هویت سازمانی ارائه نمودند که سعی در پاسخ به این پرسش دارد که کارمندان به مشابه سازمان چه کسانی خواهند بود و بالاخره آخرین عنصر در این زنجیره، جو روانشناختی است که منجر به بهروزی سازمانی می‌شود. جو روانشناختی، اشاره به این حقیقت دارد که محیط سازمانی چگونه توسط کارکنان درک، تعبیر و تفسیر می‌شود (James & James, 1989).

¹ Keyes

² Albert & Weten

با ظهور نهضت روانشناسی مثبت‌گرا در دهه ۱۹۹۰، دیدگاه‌های علمی، توجه خود را به ظرفیت‌های مثبت انسان‌ها معطوف داشته و پارادایم مثبت‌اندیشی در عرصه سازمانی با ظهور سه نهضت پژوهش سازمانی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سرمایه روانشناختی مثبت تکامل یافت. نقطه اوج نظریه‌پردازی‌ها و پژوهش‌های مرتبط با پارادایم مثبت‌گرایی در حیطه بهروزی، متجلی می‌شود. سازمان‌های 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. در واقع بین بهبود محیط کاری و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (Belfield & Marsden, 2002).

باکر و همکاران (۲۰۰۸) بر این موضوع تأکید دارند که بهروزی علاوه بر نظریه‌پردازی، نیازمند روش‌های عملیاتی و تعیین چارچوبی مفهومی جهت اعمال تغییر در رفتار کارکنان است.

ضمن توجه به اهمیت تکامل مدلی جهت بهروزی سازمانی کارکنان، نیاز به پژوهشی جامع که سعی در شناخت ماهیت و بررسی کامل بهروزی سازمانی کارکنان داشته باشد احساس گردید. بنابراین سعی شد با مطالعه پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، مدلی جامع جهت بهروزی سازمانی کارکنان طراحی گردد. در ادامه، خلاصه‌ای از تحقیقات صورت گرفته در مورد الگوی بهروزی سازمانی کارکنان در جدول (۱) آورده است.

جدول (۱) خلاصه‌ای از تحقیقات انجام گرفته در ارتباط با بهروزی سازمانی

پژوهشگران/سال	خلاصه نتایج
عسگری، ۱۳۸۵	آگاهی، علاقه‌مندی، ارزشیابی و تصمیم، انطباق، امتناع، تشویق
مولوی و همکاران (۱۳۸۹)	مثبت: هوشیاری و زیرکی، اشتیاق، متوجه و دقیق بودن، نیرومندی، مصمم بودن، شور و شوق فعال، ذوق زندگی، خوش‌ذوقی، غرور و افتخار منفی: شرمساری، خصومت عصبی، هراس ترس و وحشت، ناراحتی، گناه، پریشانی، زودرنجی، بی‌قراری
صفری و همکاران (۱۳۹۱)	تقدم منافع سازمانی بر شخصی، خودارزیابی، وظیفه‌شناسی، آینده‌نگری، رعایت ضوابط سازمانی، احساس وفاداری نسبت به سازمان، احساس آرامش در انجام کار
زارعی متین و همکاران (۱۳۹۲)	مثبت: هوشیاری و زیرکی، اشتیاق، متوجه و دقیق بودن، نیرومندی، مصمم بودن، شور و شوق فعال، ذوق زندگی، خوش‌ذوقی، غرور و افتخار منفی: شرمساری، خصومت عصبی، هراس ترس و وحشت، ناراحتی، گناه، پریشانی، زودرنجی، بی‌قراری
امراللهی و همکاران (۱۳۹۲)	به لحاظ اجتماعی پاسخگو بودن، خلاقیت و نوآوری، پیشرفت‌مدار بودن، تمایل به ثبات و یکنواختی، عملکردمدار بودن، تناسب نیازها
مشبکی اصفهانی و رضایی (۱۳۹۳)	امتناع‌گرایی، تعلق اجتماعی، اعتماد تعمیم یافته، اعتماد بین فردی، اعتماد نهادی، اعتماد اجتماعی
سرباز حسینی و همکاران (۱۳۹۷)	تأکید بر گروه‌های رسمی، مهم بودن شغل، خودگردانی، تأکید بر سلسله‌مراتب، مستندسازی
ساجدی و اسماعیلی شاد	ارزش‌های مشترک، خدمات اجتماعی، ارتباطات، بافت سیاسی و اداری، اطلاعات

خلاصه نتایج	پژوهشگران/سال
رهبری، شبکه‌سازی، مهارت، اعتماد، وحدت، رفاه	(۱۳۹۸)
استمرار رشد و خودباوری، برخورداری از نگرش مثبت رفتاری، تقویت رفتارهای مسئولیت‌پذیران، مهارت‌های ارتباطی، پایگاه اجتماعی و اقتصادی	هاشمی و همکاران (۱۳۹۸)
مهارت فنی، یادگیری مستمر، مدیریت بحران، شناخت واقعیت‌های سازمان، توجه به اهداف چالشی، برنامه‌ریزی، مشارکت‌جویی، درک تفاوت‌های فردی، مدیریت تغییر	رنگریز و همکاران (۱۳۹۹) و Pierce et al. (2015)
تعیین ارزش‌ها و چشم‌انداز، کل‌نگری، قابلیت مواجهه با مشکلات، قابلیت چارچوب‌بندی موضوعات، تنوع‌پذیری، خودجوش بودن، خودآگاهی	Turban & Yan (2016)
شرایط فیزیکی مناسب محیط کار، امنیت شغلی، ختمشی مقررات اداری، رابطه دوستانه با زیردستان و هم‌ردیفان، شایستگی سرپرست، حقوق و دستمزد کافی، فراهم بودن مزایای جانبی	Meyers et al. (2019)

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات بنیادی-کاربردی، از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع توصیفی-اکتشافی و از جمله تحقیقات کیفی است که با استفاده از نظریه داده‌بنیاد انجام شده است. در نظریه داده‌بنیاد، گردآوری اطلاعات تا زمانی ادامه می‌یابد که پژوهش به حد اشباع برسد؛ یعنی پژوهشگر به این اطمینان دست یابد که پژوهش تا حد کفایت صورت گرفته و مصاحبه با افراد جدید یا بررسی نتایج تحقیقات جدید، یافته جدیدی به یافته‌های تحقیق نمی‌افزاید. در این رویکرد، از روش نمونه‌گیری نظری استفاده شد. روش نمونه‌برداری نظری، فرایند جمع‌آوری داده برای تولید نظریه است که از طریق آن، تحلیل‌گر به طور همزمان داده‌ها را جمع‌آوری، کدگذاری و تحلیل می‌کند. با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد به تدوین الگوی جامعی که شامل موارد زیر است، پرداخته شد.

۱. عوامل علی (مقوله‌هایی مربوط به شرایطی که بر مقوله محوری تأثیر می‌گذارند).
 ۲. عوامل زمینه‌ای (شرایط خاصی که بر راهبردها اثر می‌گذارند).
 ۳. عوامل مداخله‌گر (شرایط زمینه‌ای عمومی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارد).
 ۴. پدیده محوری (یک صورت ذهنی از پدیده‌ای که اساس فرایند است).
- استراوس^۱ (۱۹۸۷) برای انتخاب مقوله محوری بیان می‌دارد که مقوله‌ای باید محور باشد که:
- الف) همه مقوله‌های اصلی دیگر را بتوان به آن، مربوط کرد.
 - ب) باید به کرات در داده‌ها ظاهر شود (موارد زیر به طور مکرر توسط پاسخ‌دهندگان، مورد اشاره قرار گرفت).
 - ج) توضیحی که به تدریج در ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر رشد کرده و منطقی و محکم است.
 - د) مفهوم، همان‌گونه که قادر به تشریح نکته اصلی برآمده از داده‌هاست، قادر به توضیح دگرگونی‌ها نیز می‌باشد.
 ۵. راهبردها، کنش‌ها یا برهم‌کنش‌های خاصی که از پدیده محوری منتج می‌شود.

¹ Strauss

۶. پیامدها، خروجی‌های حاصل از بکارگیری راهبردها است.

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از روش مصاحبه، از فرایند سه مرحله‌ای کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده شد که در ادامه، توضیحات هر بخش آورده شده است.

کدگذاری باز

کدگذاری باز، جزئی از تحلیل است که با تحلیل دقیق داده‌ها، نام‌گذاری و طبقه‌بندی کردن داده‌ها انجام می‌شود. برای طبقه‌بندی دقیق مفاهیم در مقوله‌ها، هر مفهوم بعد از تفکیک، برچسب خورده و داده‌های خام با بررسی دقیق متن مصاحبه‌ها و یادداشت‌های زمینه‌ای، مفهوم‌سازی شدند. داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه کدگذاری شده تا به شکل ساده‌تری شباهت‌ها و تفاوت‌ها شناسایی شوند.

کدگذاری محوری

کدگذاری محوری، درک عمیقی از روابط بین پدیده‌ها را توسعه می‌دهد. این امر از طریق برقراری ارتباط بین طبقه‌های گوناگون داده‌ها که طی کدگذاری باز تعیین شده بود، صورت می‌گیرد. هدف اصلی کدگذاری محوری، ایجاد یک محور و برقراری ارتباط بین فرآیند و ساختار است. کدگذاری محوری، معمولاً زمانی استفاده می‌شود که مقوله‌ای محوری یا مرکزی که پیونددهنده سایر مقوله‌هاست، مشخص شود (Corbin & Strauss, 1990).

کدگذاری انتخابی (خلق نظریه)

این مرحله از کدگذاری، فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها برای شکل‌گیری نظریه است که بر اساس نتایج دو مرحله قبلی کدگذاری که به عنوان مراحل مقدماتی و زمینه‌ساز برای نظریه‌پردازی، مقوله‌ها و روابط مقدماتی را به عنوان سازه‌ها و اصول اصلی نظریه در اختیار می‌گذارند، به تولید نظریه پرداخته و به این ترتیب، مقوله محوری را به شکلی نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت، روشن می‌کند. همچنین مقوله‌هایی که نیازمند بهبود و توسعه بیشتری هستند، اصلاح می‌کند (Corbin & Strauss, 1990). به طور خلاصه، فرایند تحلیل داده‌ها که به خلق مدل نظری منجر می‌شود شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها هستند که پدیده اصلی یعنی الگوی بهروزی سازمانی را توصیف و تشریح می‌کند.

در مرحله کدگذاری انتخابی به ارائه قضایای نظری پرداخته می‌شود. قضیه‌های نظری، بیانگر روابط تعمیم‌یافته بین یک طبقه و مفاهیم آن با طبقات معین است. قضیه‌ها، متضمن روابط مفهومی هستند، در حالی که فرضیه‌ها، مستلزم روابط سنجش‌پذیرند. چون رویکرد نظریه داده‌بنیاد، روابط مفهومی تولید می‌کند و نه سنجش‌پذیر، لذا به کارگیری اصطلاح قضایا، مرجح است.

با توجه به مطالب بیان شده با استفاده از روش نظری که یک روش غیر احتمالی است، نمونه تحقیق انتخاب شد. بدین ترتیب، پژوهشگران با ۱۸ نفر از اعضای جامعه آماری، مصاحبه عمیق انجام داده‌اند.

در نمونه‌گیری نظری، انتخاب نمونه‌ها با توجه به نتایج تحقیقات پیشین، صورت می‌گیرد. با گذشت زمان به عمق و

تمرکز نمونه‌گیری، افزوده می‌شود زیرا در مراحل اولیه، بیشتر کشف مفاهیم و مقولات تازه و در مراحل بعدی، عمق و غنا بخشیدن به این مقولات مد نظر قرار می‌گیرد (محمدپور، ۱۳۹۲).

نمونه‌گیری، زمانی به پایان می‌رسد که به اشباع نظری رسیده باشیم و اشباع نظری، زمانی حاصل می‌شود که داده‌های اضافی، کمکی به تکمیل و مشخص کردن یک مقوله نظری جدید نمی‌کنند و نمونه‌ها از آن پس، مشابه به نظر می‌رسند. در این تحقیق، روند نمونه‌گیری با توجه به مقوله‌های به دست آمده از تحلیل داده‌ها تا اشباع نظری ادامه یافت که در نهایت، ۱۸ مصاحبه با مدیران در سطوح مختلف مدیریتی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با حداقل پنج سال سابقه کار در بخش‌های مختلف صورت گرفت. با انجام این تعداد مصاحبه، تشخیص محققان بر این بوده است که اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه‌های بیشتر نیست. از مصاحبه هفدهم به بعد بود که محققان، مطالب جدیدی را در صحبت‌های پاسخگویان، مشاهده ننموده و بیشترین مباحثی که مطرح می‌شد، حالت تکراری به خود گرفته بودند. در انتخاب این تعداد نمونه، مسائلی چون در دسترس بودن مصاحبه‌شوندگان و میزان همکاری آنان، مورد توجه قرار گرفت.

جامعه مورد مطالعه تحقیق، مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بودند که در سه سطح عالی، میانی و عملیاتی بودند. کلیه مدیرانی (عالی، میانی و عملیاتی) که در سال ۱۴۰۰ در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مشغول به خدمت بوده‌اند. از بین این مدیران، به روش نمونه‌گیری هدفمند یا غیر احتمالی و با حداکثر اختلاف و پراکندگی، تعداد ۲۰ نفر انتخاب شدند؛ زیرا هدف اصلی، اطمینان یافتن از این مسئله بود که تا حد امکان، متغیرهای متعدد، مورد بررسی قرار گیرند. برای دستیابی به این هدف، در انتخاب مدیران، موارد متعددی لحاظ گردید از جمله این که پراکندگی سمت‌های مدیریتی در بین آن‌ها بالا باشد تا دامنه‌ای از مفاهیم و ابعاد بهروزی سازمانی در وزارت شناسایی شود. دوم این که به دلیل حجم زیاد فعالیت مورد نیاز، این افراد خود، داوطلب همکاری باشند و سوم این که میزان آگاهی آنان از مفهوم بهروزی سازمانی در سطح بالایی باشد. برای تعیین دو ویژگی اخیر، از مصاحبه با مسئول واحد تحقیقات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز خود مدیران به صورت زنجیره‌ای استفاده گردید. از نظر حجم نمونه، معیار اشباع نشان‌دهنده کفایت حجم نمونه بود و معیار برای کشف رسیدن به حد اشباع، تکرار داده‌های قبلی بود که پژوهشگران با آن مواجه شدند (Denzin & Lincoln, 2009).

جدول ۲) مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق

مشخصات جمعیت‌شناختی	دامنه متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
تحصیلات	کارشناسی	۵	۲۸
	کارشناسی ارشد	۸	۴۴/۵
	دکتری	۳	۱۶/۵
	بدون پاسخ	۲	۱۱/۰
	مدیر رده پایین	۳	۱۶/۵

۳۳/۵	۶	مدیر رده میانی	مرتب‌بندی شغلی
۵۰	۹	مدیر رده بالا	
۵۵/۵	۱۰	۲۰-۱۰	سابقه خدمت (سال)
۲۸	۵	۳۰-۲۰	
۵/۵	۱	۳۰ و بیشتر	
۱۱/۰	۲	بدون پاسخ	
۱۰۰/۰	۱۸		
			مجموع

به منظور اطمینان از دقت و صحت یافته‌های تحقیق، اقدامات ذیل صورت پذیرفت:

الف) حساسیت پژوهشگران: با توجه به این که مطلوبیت پژوهش کیفی به دقت و حساسیت پژوهشگران بستگی دارد، تلاش شد تا با خلاقیت، انعطاف‌پذیری و مهارت، میزان دقت و صحت نتایج ارتقا یابد.

ب) انسجام روش‌شناسی: تلاش شد تا بین سؤال پژوهش و عناصر شیوه پژوهش، همسویی لازم صورت پذیرد.

ج) مناسب بودن نمونه: تمام تلاش محققین بر انتخاب آزمودنی‌هایی بود تا بهترین دانش را در مورد موضوع مورد پژوهش ارائه دهند (Eisenhardt, 1989).

همچنین جهت بررسی اعتبار نهایی الگوی ارائه شده، با توجه به نظرات کرسول^۱ (۲۰۱۲) از دو روش بازبینی مشارکت‌کنندگان و خبرگان غیر شرکت‌کننده در پژوهش استفاده شد، بدین ترتیب از اساتید و صاحب‌نظران حوزه مدیریت خواسته شد تا نظرات خود را بیان داشته تا پس از دریافت نظرات، اصلاحات مورد نیاز اعمال و الگوی نهایی پژوهش تدوین گردد.

یافته‌ها

در این مرحله، در ابتدا تعداد کدهای اولیه بسیار زیادی در مرحله کدگذاری باز، تولید شد که پس از بازنگری و حذف کدهای تکراری از کدهای باقیمانده در مقوله‌بندی مرحله اول، تعداد ۳۰ مقوله اولیه (خرد) به دست آمد که مقوله‌های خرد و کلان نهایی در محورهای شش‌گانه به شرح ذیل تدوین گردید. پدیده محوری این پژوهش، بهروزی سازمانی است. با توجه به قسمت اول جدول (۳)، بهروزی سازمانی متشکل از سه مقوله خرد لذت رابطه‌ای، لذت حرفه‌ای و لذت بازخوردی یا انعکاسی است. لذت رابطه‌ای مربوط به روابط بین مدیر و کارمندان و همکاران می‌باشد که منجر به ایجاد جو مطلوب در مجموعه کاری می‌گردد. فردی که با همکاران خود روابطی قوی و گسترده برقرار کرده، بهتر می‌تواند در جهت رشد و پیشرفت حرکت کند و وظایف خود را به شکلی مطلوب انجام دهد. لذت حرفه‌ای، مربوط به توانایی و تخصص و شایستگی‌های فرد و نیز جایگاه این شایستگی‌ها در رابطه با فعالیت‌های سازمان می‌باشد. انجام وظایف به بهترین شکل و توسط افراد شایسته و متخصص، مزایایی فراتر از امنیت شغلی دارد. لذت بازخوردی یا

^۱ Creswell

انعکاسی، احساسات مثبت و رضایت حاصل از پیامدهای مطلوب می‌باشد. (جدول ۳).

الف) پدیده محوری

جدول ۳) مفاهیم و کدهای استخراج شده مربوط به پدیده محوری

کدهای نهایی استخراج شده	مفاهیم	
	مقوله خرد	مقوله کلان
حس مفید بودن، آگاهی از نتایج کار، حس خوب انعکاسی، رضایت، حس تأثیر اجتماعی	لذت باز خوردی	بهروزی سازمانی
حس احترام، احساس بها داشتن، حس فردی خوب، جو خوب، لحظات خوب، حس قدردانی	لذت رابطه‌ای	
جایگاه شغلی، موفقیت، احساس شایستگی، بهبود، حس موفقیت فردی، حششان و مقام	لذت حرفه‌ای	

زمانی که از افراد سؤال شد «شما چه وقت‌هایی در سازمان، احساس خوشحالی دارید؟» مشارکت‌کننده در مصاحبه سوم در رابطه با لذت رابطه‌ای پاسخ می‌دهد که "وقتی که می‌توانستم به همکارانم در تثبیت موقعیت شغلی‌شان کمک کنم و وظایف سازمانی آن‌ها تسهیل‌تر می‌شد لذت زیادی می‌بردم". در رابطه با لذت انعکاسی فرد، مصاحبه‌شونده سوم توضیح می‌دهد: "از این که از صبح زود تا شب سرکار می‌آمدم و می‌توانستم بخش کوچکی از چرخه‌ی اقتصادی کشورم را بچرخانم فارغ از خستگی‌های کاری، احساس رضایت خیلی زیادی داشتم". در رابطه با لذت حرفه‌ای ناشی از کار، در مصاحبه اول فرد به این شکل در مورد احساس شایستگی کاری توضیح می‌دهد که "فرد زمانی که می‌بیند می‌تواند فکر و نظر خود را اعمال کند و در گروه‌های مختلف کاری و طرح‌های مختلف کاری از نظرات و افکار وی استفاده می‌کند".

در این پژوهش، شرایط علی، مجموعه شرایطی می‌باشد که برای به وجود آمدن بهروزی سازمانی، نقش پایه‌ای و زیربنایی دارند. این پژوهش، دامنه وسیعی از متغیرها را مطابق جدول (۴) به عنوان عوامل علی شناسایی نموده است که در قالب مقوله‌های کلان فضیلت حرفه‌ای، فضیلت اجتماعی کار و سرمایه روانشناختی، سازمان یافته‌اند. در این جدول، فضیلت حرفه‌ای شامل مقوله‌های خرد مهارت، تنوع، خودمختاری، ماهیت کار و همت و تلاش است. در مصاحبه از مصاحبه‌شونده شماره ۸ پرسیده شد: «در کدام وظیفه‌تان بیشترین احساس خوب را داشتید؟»، پاسخ می‌دهد: "حتی زمانی هم که کار فنی در محیط کارم انجام می‌دادم کار بامهارت و متنوعی بود و آن کار را دوست داشتم و احساس استقلال می‌کردم" که اشاره به تنوع و مهارت و خودمختاری در کار دارد. در مصاحبه با فرد شماره ۱۵، وی به خودمختاری اشاره می‌کند: "همیشه از این که در محیط‌های کاری، احساس آزادی و استقلال عمل داشته باشم لذت می‌برم". در مصاحبه با فرد شماره ۱۶، فرد بر اهمیت ضرورت تلاش و همت تأکید می‌کند: "همه‌ی ما کارکنان، وقتی کاری را بر عهده می‌گیریم یعنی پذیرفته‌ایم که این کار را به نحو احسن انجام دهیم و باید در قبال کار احساس مسئولیت کنیم". همچنین در مصاحبه با فرد شماره ۲، زمانی که این سؤال پرسیده شد که ارزش‌های واقعی کارتان را در

چه چیزهایی می‌دانید فرد به ماهیت کار اشاره کرد: "به نظر من، وجود خود ماهیت واحد فناوری و اطلاعات و ارتباطات هست که می‌تواند این حس خوب را برای من تقویت کند که چقدر کارم با ارزش است."

ب) شرایط علی

جدول ۴) مفاهیم و کدهای استخراج شده در رابطه با شرایط علی

کدهای نهایی استخراج شده	مفاهیم	
	مقوله خرد	مقوله کلان
تجربه، آشنایی به مسائل، تسلط بر مقررات، عمل در چارچوب قانون، دانش، تخصص - گرایی شغلی	توجه به مهارت	فضیلت حرفه‌ای
تنوع کاری، خلق ایده، صیادی لحظه‌ها، تنوع عوامل، تنوع وظیفه، نوآوری، تجربه نو	خلق تنوع	
عمل خودمختاران، توان کنترل کارها، خودمختاری و استقلال، آزادی	خودمختاری	
بازخورد، ماهیت کار، کار درست، معنی کار، اطمینان به کار، ویژگی شغل، کار مؤثر، نیاز سازمان	ماهیت کار	
توجه به کار، دنبال تکلیف بودن، پرسشگری، تمرکز بر مشکل، تلاش، رفتار حرفه‌ای، کار نرمال	همت و تلاش	
توجه مدیریتی، گوش دادن، حل مشکل پرسنل، سبک سرپرستی، بها دادن، دیدن فرا نقش‌ها	بها دادن	فضیلت اجتماعی کار
ارتباط سیستمی، شناسایی، تبادل نظر، تفاهم، تعامل مدیران و کارکنان	به هم‌وابستگی	
تعادل کار و زندگی، نزدیکی به خانواده، دوایر حل مشکل، رفع دغدغه شخصی	تعادل کار و زندگی	
نزدیکی به سرپرست، ارتباط با همکار، پشتیبانی همکار	حمایت اجتماعی	
عدالت، مقایسه با دیگران، عدالت مرادها، احقاق حقوق، ضابطه‌مندی، الزام همگانی مقررات	عدالت سازمانی	
مشارکت دادن، تفویض اختیار، آشناسازی، کار گروهی، مشارکت داوطلبانه	مشارکت دادن	سرمایه روانشناختی
انطباق مثبت، تلاش برای ماندن، تاب‌آوری، امید به آینده، مقاومت، سعه‌صدر، فراموشی	تلاش عاطفی	
تناسب با روحیه، مثبت‌نگری، سلامت فکری و روحی، زمینه نرمال، آرامش فکری، شخصیت افراد	زمینه‌های شخصیتی	

در رابطه با مقوله کلان سرمایه روانشناختی و مقوله‌های خرد آن در مصاحبه با فرد شماره ۱۵، فرد به مقوله انعطاف و انطباق با محیط کاری اشاره نمود: "من در هر محیطی که قرار می‌گیرم، تلاش دارم تا با آن محیط سازگار شوم". در مصاحبه با فرد شماره ۱۶، فرد در رابطه با زمینه‌های شخصی خود صحبت می‌کند: "من همیشه تلاش می‌کنم که اگر به موضوعی در محیط کار علاقه ندارم، بتوانم این علاقه را ایجاد کنم". در مصاحبه با فرد شماره ۶، فرد در رابطه با زمینه‌های شخصی خود صحبت می‌کند؛ "به نظر من اگر اتفاقی حتی ناخوشایند هم بیفتد حتماً خیری در آن می‌باشد. همیشه باید مثبت فکر کنیم".

بخش دیگر شرایط علی بهروزی سازمانی کارکنان، مربوط به فضیلت‌های اجتماعی کار است. همان‌طور که در جدول (۴) نشان داده شده است، این فضیلت شامل مقوله‌های خرد بها دادن، حمایت اجتماعی، به هم‌وابستگی، مشارکت دادن، تعادل کار و زندگی و عدالت است. وقتی که این سؤال مطرح شد که مدیران چگونه می‌توانند احساس خوب را در محیط کاری به وجود آورند؟ در رابطه با بها دادن و حمایت اجتماعی در مصاحبه با فرد شماره ۱، فرد توضیح می‌دهد: "افراد در سازمان باید صحبت کنند و به مدیران مراجعه کنند و مشکلاتشان را مطرح کنند، این می‌تواند احساس خوبی برای مدیر و کارمند ایجاد نماید و بخش اعظمی از مشکلاتشان حل و فصل می‌شود". در مصاحبه با فرد شماره ۹، وقتی در مورد احساس خوب جمعی در محیط کار پرسیده شد و فرد به هم‌وابستگی و مشارکت اشاره می‌کند و می‌گوید: "یک حس خوب می‌تواند انگیزش خوب را ایجاد کند و احساس تعلق سازمانی فرد را تقویت می‌کند و همین امر زمینه مشارکت فرد را بالا ببرد". در مصاحبه با فرد شماره ۴، وی از عوامل بیرون از سازمان (تعادل کار و زندگی) به عنوان حس خوب در محیط کار صحبت می‌کند. بعضی اوقات، شدت و حجم کار در وزارتخانه به قدری زیاد است که تا ساعت هشت شب، کارمندان به ویژه سردفترها باید بمانند و کار کنند. گاهی اوقات، مدیریت کردن این مسائل در خانه، کار دشواری است". وقتی در مصاحبه با فرد شماره ۱۲، وی در مورد عدالت صحبت می‌کند: "معمولاً استانداردهای کاری، رعایت می‌شود".

عوامل مداخله‌گر مندرج در جدول (۵) شامل دو مقوله خرد باورهای اکتسابی و فرهنگی و اخلاقیات است که در قالب کلان باورهای کلی فرهنگی و اخلاقی مطرح می‌شود. اقدامات مدیریتی (تخصیص منابع، چشم‌انداز استراتژیک و راهگشایی) و زیرساخت‌های محتوایی و ابزاری (ملزومات، معیشت، کیفیت زندگی کاری و ارگونومی) از عواملی هستند که بر انگیزش و تعلق نیروی انسانی تأثیر دارند (جدول ۵).

ج) شرایط مداخله‌گر

جدول (۵) مفاهیم و کدهای استخراج‌شده مربوط به شرایط مداخله‌گر

کدهای نهایی استخراج‌شده	مفاهیم	
	مقوله خرد	مقوله کلان
شرح وظایف، حق تصمیم‌گیری، تقسیم‌کار، صرفه‌جویی، مدیریت محدودیت، استفاده بهینه	تخصیص منابع	اقدامات مدیریتی
فرصت‌سازی، پیگیری مدیریتی، آموزش، شفاف‌سازی، نظارت، اصلاح رویه اداری، مدیریت محیط	راهگشایی	
وسعت‌گزینش، توجه به اهداف بلندمدت، تفکر خوب، تفکر راهبردی، یکپارچه کردن، مغز افزار (تفکر)	چشم‌انداز راهبردی	
استراحت، توجه به توانمندی‌های افراد، تناسب فیزیکی، فعالیت بدنی، ورزش، شرایط فیزیکی، ایمنی کار	ارگونومی	زیرساخت‌های محتوایی و ابزاری
خدمات رفاهی، ارتقای شغلی، رفاهی، بدی آب و هوا، ایاب و ذهاب، محیط کاری، تمیزی، نظم	کیفیت زندگی	
جبران مالی، مادیات، توجه به معیشت، پرسنل، درآمد بالا، بعد مالی، اشباع مالی	معیشت	
زیرساخت، سخت‌افزار (ملزومات)، مهیا بودن شرایط، ابزار کار، ملزومات	ملزومات	

در مصاحبه با فرد شماره ۴، در رابطه با کیفیت زندگی کاری، سؤال پرسیده می‌شود: "گاهی اوقات، هدایای مالی در زمان اعیاد یا مناسبت‌های ویژه می‌تواند کمکی در کسب رضایت شغلی فرد باشد". در مصاحبه با فرد شماره ۷، فرد از ملزومات ارگونومی صحبت می‌کند: "تقریباً تمام وسایل سرمایشی، گرمایشی و امکانات کاری در محیط کار وجود دارد و همه این موارد می‌تواند نیاز شرایط کاری را تأمین کند". در مصاحبه با فرد شماره ۶، در رابطه با راهگشایی فرد صحبت می‌شود: "به نظر من، حس خوب یعنی کاغذبازی‌های اداری حذف شود". در مصاحبه با فرد شماره ۵، موضوع تخصیص بهینه منابع را این‌چنین توضیح می‌دهد: "یکی از فعالیت‌های اصلی مدیر، تخصیص بهینه منابع است که به وسیله آن می‌تواند تمام تصمیمات اساسی را اتخاذ کند". در مصاحبه با فرد شماره ۳، وی به چشم‌انداز استراتژیک در تصمیم‌گیری‌ها اشاره می‌کند: "فکر می‌کنم اگر این وزارتخانه و در نهایت، تمامی سازمان‌های دولتی و خصوصی در جایگاه مناسب قرار بگیرد، مردم ایران و بالطبع خانواده من هم از منافع آن منتفع می‌شوند".

د) شرایط زمینه‌ای

اطلاعات مندرج در جدول (۷) شامل دو مقوله خرد باورهای اکتسابی و فرهنگی و اخلاقیات است که در قالب کلان باورهای کلی فرهنگی و اخلاقی مطرح می‌شود. در مصاحبه با فرد شماره ۱۱، وی معتقد بود "همیشه مجموعه‌ای از

رفتارهای اخلاقی و یا مجموعه‌ای از آراء و عقاید وجود دارد که می‌تواند برای افراد یک سازمان یا حتی یک کشور مورد پذیرش باشد و در حس خوب سازمانی آن‌ها، تأثیر مثبتی داشته باشد حتی اگر علمی نباشد". در این مصاحبه، فرد به باورهای فرهنگی و اخلاقی اشاره می‌کند.

جدول (۷) مفاهیم و کدهای نهایی مربوط به شرایط زمینه‌ای

کدهای نهایی استخراج‌شده	مفاهیم	
	مقوله خرد	مقوله کلان
تغییر نگرش در جامعه، تغییر نگرش فردی، تفویض الهی مدیریت، اصلاح افکار، اعتقاد قلبی	باورهای فرهنگی	باورهای کلی فرهنگی و اخلاقی
اخلاقیات، نوع‌دوستی، وجدان، صداقت، جوانمردی، رفتار اخلاقی، نزاکت، نحوه برخورد	اخلاقیات	

در این پژوهش، آن چه بهروزی کارکنان را به پیامدهای مطلوب مرتبط می‌کند، خلق انگیزش و تعلق سازمانی تشخیص داده شدند که مجموعه این دو مقوله خرد تحت مقوله کلان خلق مالکیت روانشناختی، سازمان یافته‌اند (جدول ۸). در مصاحبه با فرد شماره ۱ گفت: "حس خوب باعث انگیزش در محیط کار می‌شود و فرد تلاش می‌کند تا مسائل و مشکلات را به نحو احسن انجام دهد و کم‌کم احساس تعلق به سازمان در او رشد می‌کند".

۵) راهبردها

جدول (۸) مفاهیم و کدهای نهایی مربوط به راهبردها

کدهای نهایی استخراج‌شده	مفاهیم	
	مقوله خرد	مقوله کلان
نفع رساندن به همکار، انگیزه دادن به همکار، ایجاد انگیزش، تشویق، تنبیه	ایجاد انگیزش	ایجاد مالکیت روانشناختی
اتحاد جسم و روح، احساس مالکیت عاطفی، ایجاد علاقه، تعلق دوجانبه، تعلق سازمانی	تعلق	

و) پیامدها

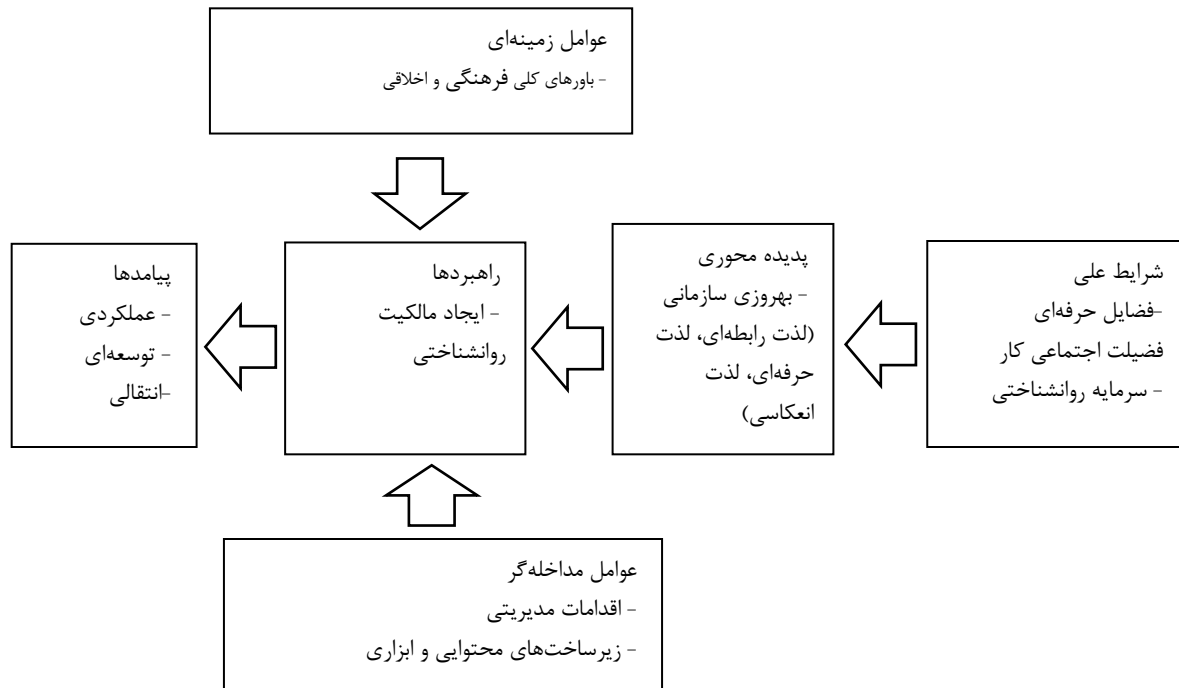
داشتن مالکیت روانشناختی از کارکنان در قبال سازمان منجر به پیامدهای مطلوبی برای فرد، سازمان و جامعه می‌شود. مفاهیم و کدهای نهایی استخراج شده در مقوله پیامدها در جدول (۹) آورده شده است.

جدول ۹) مفاهیم و کدهای نهایی استخراج شده مربوط به پیامدها

کدهای نهایی استخراج شده	مفاهیم	
	مقوله خرد	مقوله کلان
تسری شادی به خانواده، رابطه سازنده با خانواده، جامعه آرمان‌گرا، عمل به مسئولیت اجتماعی	انتقالی	پیامدهای بهروزی سازمانی
تعالی نظام‌مند، تحول، ارتقای کارمندان، یادگیری جمعی، به روز شدن، رقابت‌پذیری، اثر بر خرد جمعی	توسعه‌ای	
تحقق مأموریت‌های عالی سازمان، پاسخگویی، حل مشکلات سازمان، کمک به سازمان، منافع سازمان	عملکردی	

پس از کدگذاری باز و مقوله‌بندی خرد، مقوله‌های ساخته شده که همان عوامل می‌باشند، در محوره‌های شش‌گانه جای گرفتند که به این مرحله، کدگذاری محوری گفته می‌شود. در این مرحله، ابتدا مقوله/ مقوله‌های محوری مشخص شدند و ارتباط سایر مقوله‌ها با مقوله‌های محوری نیز با استناد به مصاحبه‌ها و خط سیر داستان، مشخص گردید. خط سیر داستان، نشان می‌دهد که کدام مقوله، هسته فرایند را تشکیل می‌دهد و بیشترین ارتباط را با سایر مقوله‌ها دارد؛ بنابراین باید به عنوان مقوله محوری در نظر گرفته شود. در مرحله کدگذاری انتخابی، در فرایند رفت و برگشتی چندگانه، مقوله‌بندی کلان به همراه کدگذاری محوری، مقوله‌های کلان مدل مفهومی (نظریه) اولیه پژوهش شکل گرفت. برای اطمینان بیشتر، مدل به دست آمده از پژوهش به چند نفر از نخبگان در حوزه مورد مطالعه برای اطمینان از تطابق آن با ادبیات و نیز مشارکت-کنندگان در پژوهش ارجاع شد و بر اساس نظرات آن‌ها نیز تعدیلاتی صورت گرفت. در نهایت، مدل نهایی پژوهش با قرار دادن مقوله‌ها در شش محور پیشنهاد شده توسط کرسول (۲۰۱۲) به صورت شکل (۱) حاصل گردید. شکل الگوی بهروزی سازمانی با توجه به نتایج مندرج در جداول ۳ تا ۹ به صورت زیر ارائه شده است (شکل ۱).

شکل ۱) الگوی بهروزی سازمانی در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (منبع: یافته‌های پژوهش)



بحث و نتیجه‌گیری

وجود حس رضایت در محیط کار "رضایت شغلی" و عواطف و روحیات مثبت، تفکرات مثبت، حس خوب بودن و احساس آرامش درونی تأثیر بسزایی بر عملکرد کارکنان دارد (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۲). پژوهش‌های سازمانی مثبت‌نگر، یکی از جدیدترین زمینه‌های مطالعات سازمانی در هزاره سوم محسوب می‌شوند. بر این اساس، پدیده بهروزی سازمانی به عنوان شالوده تفکرات مثبت‌گرایی در سیستم‌های پویای سازمانی مطرح شده است. همان‌طور که کانون تمرکز پژوهش نشان می‌دهد، فرایند شکل‌گیری الگوی بهروزی سازمانی، هدف نهایی آن بوده است و شامل سه نوع لذت حرفه‌ای، رابطه‌ای و انعکاسی می‌باشد. پژوهش‌های داخلی مثل تحقیق عربان و همکاران (۱۳۹۴) و امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۲) نتایج تحقیق را تأیید می‌نمایند و با نتایج پژوهش‌های داینر و همکاران (۱۹۹۷)، بهروزی کمالجو ریف (۱۹۸۹) و حالات روانشناختی شناسایی شده هاگمن و اولدهام (۱۹۸۰) شامل حس معنی، حس مسئولیت و آگاهی از نتایج، کاملاً متمایز است. برای افزایش حس خوب در محیط کار، مدیران می‌توانند این سه نوع لذت حاصله را مد نظر داشته باشند و برنامه‌هایی برای افزایش و بهبود آن‌ها از طریق توجه به شرایط علی ایجادکننده آن‌ها را داشته باشند.

در این ارتباط، بر اساس نتایج تحقیق، پنج قضیه مطرح شد:

قضیه اول: در ارتباط با عوامل علی، نتایج تحقیق نشان داد که فضیلت حرفه‌ای، فضیلت اجتماعی کار و سرمایه روانشناختی، از عوامل علی شکل‌دهنده الگوی بهروزی سازمانی محسوب می‌شوند. تقویت فضیلت‌های اجتماعی با

خلق پیامدهای عملکردی، می‌تواند منجر به لذت بیشتر در بعد انعکاسی شود. نهایتاً فضیلت‌های حرفه‌ای، ارزش ویژه‌ای در سازمان دارند. فضیلت اجتماعی کار، عموماً مربوط به کیفیت روابط بین مدیران با کارکنان و همکاران با یکدیگر است. سرمایه روانشناختی شامل زمینه‌های فردی و تلاش‌های عاطفی افراد برای تطابق با شرایط کاری است و می‌تواند با حس خوب برای افراد در محیط‌های کاری، مرتبط باشد.

قضیه دوم: در این قضیه، راهبردهایی که در راستای الگوی بهروزی سازمانی به کار گرفته می‌شوند، ارائه شد. این راهبردها منجر به ایجاد مالکیت روانشناختی می‌گردد که در سطوح مختلف سازمانی می‌تواند به توسعه و تداوم الگوی بهروزی سازمانی منجر شود.

قضیه سوم: شرایط مداخله‌گر در الگوی بهروزی سازمانی که در این تحقیق شناسایی شدند عبارت‌اند از اقدامات مدیریتی، زیرساخت‌های محتوایی و ابزاری. این عوامل، بستری است که می‌تواند در شکل‌گیری و تداوم الگوی بهروزی سازمانی، مؤثر باشند.

قضیه چهارم: باورهای کلی فرهنگی و اخلاقی، عوامل زمینه‌ای است که بستری خاص در شکل‌گیری الگوی بهروزی سازمانی ایجاد می‌کند و می‌تواند در تداوم رفتارهای هر کارمند مؤثر باشد.

قضیه پنجم: الگوی بهروزی سازمانی می‌تواند پیامدهایی برای فرد و سازمان به همراه داشته باشد. پیامدهای انتقالی، عملکردی و توسعه‌ای از جمله پیامدهای مثبت و منفی الگوی بهروزی سازمانی است.

این تحقیق تلاش نمود تا جنبه‌های فردی (سرمایه روانشناختی)، فنی - انسانی (فضیلت حرفه‌ای) و رابطه‌ای (فضیلت اجتماعی) کار را با جنبه‌های عینی‌تر مطلوب‌ساز انسانی (لذت رابطه‌ای، لذت حرفه‌ای و لذت انعکاسی) مرتبط ساخته و از این طریق، درک متفاوتی از بهروزی در محیط کار ایجاد نماید که عینی‌تر بوده و ابزاری کاربردی‌تر در اختیار مدیران جهت سنجش و بهبود بهروزی در محیط‌های کاری قرار دهد.

بر اساس نتایج به دست آمده از این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد مدیران باید با توجه و دقت در رفتار خود، اجرای سیاست‌های سازمان، روابط و رویه‌های جاری سازمان، باعث ایجاد انگیزه و امید کارکنان در انجام دادن کارها شده و میزان تاب‌آوری کارکنان را در مواجهه با مشکلات افزایش دهند. همچنین ارتقای سطح عزت نفس و سرسختی روان-شناختی کارکنان از طریق مراکز مشاوره و برگزاری دوره‌های مشاوره‌ای به صورت هدفمند صورت گیرد تا بتوان سطح امید و نشاط را در کارکنان ارتقاء داد.

مدیران سازمان‌ها باید راهبردهای آموزشی را به منظور ارتقاء سطح مؤلفه‌های درونی بهروزی روانشناختی کارکنان مانند ارتباط مثبت با دیگران، خودکارآمدی، تسلط بر محیط و هدفمندی در زندگی را سرلوحه برنامه‌ریزی نیروی انسانی خود قرار داده و سعی بر تقویت روحیه خوش‌بینی و افزایش بهروزی سازمانی کارکنان داشته باشند. همین امر موجب ایجاد و تقویت حس اعتماد بین اعضای سازمان شده و افراد با حسن نیت و احترام با یکدیگر برخورد خواهند داشت. سازمان باید فضایی را فراهم نماید تا کارکنان بتوانند اقدامات خیرخواهانه‌ای را پیرامون خود و سایر نهادهای اجتماعی اجرا و پیاده‌سازی نمایند.

سیاسگزاری

نویسندگان مراتب قدردانی خود را از مدیران وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که در این پژوهش مشارکت نمودند اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

در این پژوهش، هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

منابع

۱. امراللهی بیوکی، ناهید؛ دانایی فرد، حسن؛ فانی، علی اصغر و رضائیان، علی (۱۳۹۲). *طراحی الگوی بهروزی سازمانی، تبیین نقش محوری سرمایه روانشناختی مثبت در سازمان‌های دولتی ایران*. دانشگاه تربیت مدرس.
۲. دانایی فرد، حسن و امامی، سید مجتبی (۱۳۸۶). *استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد*. اندیشه مدیریت، دوره ۱، شماره ۲، ص ۶۹-۹۷.
۳. دانایی فرد، حسن؛ امراللهی بیوکی، ناهید؛ فانی، علی اصغر و رضائیان، علی (۱۳۹۲). *کنکاشی پیرامون پیشایندهای مؤثر بر فرایند شکل‌گیری پدیده بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی)*. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، دوره ۶، شماره ۱۹، ص ۵-۲۴.
۴. رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۶). *تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی*. تهران: نشر دوران.
۵. رنگریز، حسن؛ حسن پور، اکبر؛ جعفری‌نیا، سعید و صبوری‌نیا، میرزاعلی (۱۳۹۹). *طراحی الگوی بهروزی سازمانی در شرکت ملی گاز ایران*. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، دوره ۱۲، شماره ۴۶، ص ۵۶-۳۷.
۶. زارعی متین، حسن؛ طاهری، فاطمه؛ دانایی فرد، حسن و اخوان‌علوی، حسین (۱۳۹۲). *کاوش فرایند بهروزی ذهنی در کارکنان سازمان‌های دولتی استان قم با استفاده از نظریه داده بنیاد*. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، دوره ۲، شماره ۲، ص ۲۱۱-۲۴۴.
۷. ساجدی، سمانه و اسماعیلی شاد، بهرنگ (۱۳۹۸). *شناسایی مؤلفه‌های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی*. *مدیریت کسب و کار*، شماره ۴۴، ص ۱-۲۳.
۸. سرباز حسینی، علی اکبر؛ زین‌آبادی، حسن رضا؛ عبداللهی، بیژ و عباسیان، حسین (۱۳۹۷). *تبیین عوامل بهروزی سازمانی در دانشگاه*. *پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، دوره ۱۳، شماره ۲، ص ۳۰۷-۳۳۲.
۹. شارع‌پور، محمود (۱۳۹۳). *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*. تهران: انتشارات سمت.
۱۰. صفری، سعید؛ پولاددرگ، عبدالمجید و کاظمی برزی، محمد (۱۳۹۱). *تبیین عوامل مؤثر بر ارتقای وجدان کاری با استفاده از مدل فرایند تحلیل سلسله مراتبی*. *دانشور رفتار و مدیریت پیشرفته*، دوره ۱۸، شماره ۵۰، ص ۳۱۴-۲۸۷.
۱۱. عربان، شجاع؛ ارشادی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاظم و بشیلده، کیومرث (۱۳۹۴). *طراحی و آزمودن الگویی از برخی متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی به عنوان پیشایندهای بهزیستی سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب*. *دستاوردهای روان‌شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز*، دوره ۲۲، شماره ۲، ص ۱۱۷-۱۳۶.
۱۲. عسگری، محسن (۱۳۸۵). *پذیرش اجتماعی: شاخصی فراگیر در مسائل ترافیکی و حمل‌ونقل. هفتمین همایش مهندسی حمل‌ونقل و ترافیک ایران*.
۱۳. فیاضی، مرجان؛ سیما اصل، نسترن و کاوه، منیژه (۱۳۸۹). *استفاده از روانشناسی مثبت‌گرا در مدیریت و رهبری سازمانی (جنبشی رو به گسترش)*. *همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایران*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان.
۱۴. محمدپور، احمد (۱۳۹۲). *روش تحقیق کیفی ضد روش ۲، منطق و طرح در روش‌شناسی کیفی*. انتشارات جامعه‌شناسان، چاپ دوم، تهران.

۱۵. مشبکی اصفهانی، اصغر و رضایی، زینب (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی. علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۱، شماره ۷۳، ص ۲۳-۱.
۱۶. مولوی، حسین؛ ترکان، هاجر؛ سلطانی، ایرج و پالاهنگ، حسن (۱۳۸۹). هنجاریابی و سنجش روایی و پایایی پرسشنامه بهزیستی ذهنی. روانپزشکی و روانشناسی بالینی، دوره ۱۶، شماره ۳، ص ۲۳۸-۲۳۱.
۱۷. هاشمی، سیداسماعیل؛ خواجه‌پور، نسیم و شلبیده، کیومرث (۱۳۹۸). طراحی الگویی از پیشایندها و پیامدهای زایندهی در کار برای کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۱۰، شماره ۴۰، ص ۱۴۶-۱۲۱.
18. Atkinson, S., & Joyce, K. E. (2011). The place and practices of well-being in local governance. *Environment and Planning C. Government and Policy*, 29(1), 133-148.
19. Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. (Eds). New work: psychology press.
20. Bakker, A. B., Schaufeli, & Wilmar, B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organization. *Journal of Organization Behavior*, 29, 147-154.
21. Belfield, R., & Marsden, D. (2002). *Matchmaking: the influence of monitoring environments on the effectiveness of performance pay systems*. LSE Research Online Documents on Economics 3636, London School of Economics and Political Science, LSE Library.
22. Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. 4th Edition*. Boston: Pearson Publication.
23. Denzin, N.K., & Giardina, M.D. (2009). *Qualitative inquiry and social justice, Walnut Creek, CA: Left coast press*.
24. Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
25. Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550.
26. Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: a critical review linking healthy workplace practicing, employee well-being and organizational improvements. *Consulting psychology Journal*, 58(3), 129.
27. Hackman, J.R., & Oldham, G. R. (1980). Work design. *Group and organization studies*, 7(1), 121-124.
28. James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 739-751.
29. Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social psychology quarterly*, 61(2), 121-140

30. Meyers, M.C., Adams, B.G., Sekaja, L., Buzea, C., Cazan, A. M., Gotea, M., S tefenal, D., & Woerkom, M. (2019). Perceived organizational support for the use of employee's strengths and employee well-being: a cross-country comparison. *Journal of Happiness studies*, 20, 1825-1841.
31. Oades, L. G., Steger, M., Fave, A. D., & Passmore, J. (2016). *The wiley blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work*, WILEY Blackwell.
32. Pierce, J. L., Gardner, D.G., & Courtney, C. (2015). Organization-based self-esteem and well-being: empirical examination of a spillover effect: European. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 1-19.
33. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081.
34. Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York, NY, US: Free Press.
35. Strauss, A. L., & Corbin, J. (1990), *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*, Sage Pub.
36. Turban, D. B., & Yan, W. (2016). Relationship of eudemonia and hedonic with work outcomes. *Journal of managerial Psychology*, 31(6), 1006-1020.
37. Wallace, A., & Shapiro, S. (2006). Mental balance and well-being. *Journal of American Psychologist*, 61, 690-701.