

طراحی الگوی نشاط منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی

یوسف محمدی مقدم، یحیی محمدی مقدم، علی طیبی*، عبدالله ساعدی^۴

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۲/۱۴ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۵/۲۱ صفحات: ۳۹-۵۴

چکیده

زمینه و هدف: کارکنان با نشاط، نگرشی مطلوب و رضایت آمیز نسبت به خود و دیگران دارند و از روابط اجتماعی متعادلی برخوردارند. هدف این پژوهش طراحی الگوی نشاط منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی می باشد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد، پژوهشی کیفی با استفاده از روش داده بنیاد می باشد. نمونه آماری شامل ۲۶ نفر از خبرگان سازمانی و دانشگاهی تا اشباع نظری بودند و ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه ساختار یافته بود.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد الگوی نشاط منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی شامل عوامل علی (در دو بعد فردی و سازمانی)، زمینه‌ای، مداخله‌گر (در دو بعد کلان و خرد)، راهبردها (در سه بعد فردی، شغلی و سازمانی) و پیامدها (در سه بعد فردی، شغلی و سازمانی) می باشد که در قالب یک الگوی پارادیمی ارائه گردید.

نتیجه‌گیری: جهت افزایش نشاط کارکنان در محیط کار، ضروری است که مدیران و برنامه ریزان سازمان تامین اجتماعی، ابعاد طراحی شده در الگو را مد نظر قرار دهند، بخصوص به عوامل علی در دو بعد فردی و سازمانی که منجر به نشاط در محیط کار می شود توجه خاصی داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: نشاط، نشاط منابع انسانی، سازمان تامین اجتماعی

ارجاع: محمدی مقدم، ی.، محمدی مقدم، ی.، طیبی، ع. و ساعدی، ع. (۱۴۰۲). طراحی الگوی نشاط منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۲(۷): ۳۹-۵۴.

^۱ استاد گروه مدیریت اداری، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

^۲ دانشجوی دکتری حقوق و جزا و جرم شناسی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

^۳ استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول: a_tayyebi_nmir@yahoo.com)

^۴ استادیار، گروه علوم اقتصادی و اداری، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

مقدمه

نشاط و شادمانی، به عنوان یکی از مهم ترین نیازهای روانی بشر، به دلیل تأثیرات عمده ای که بر شکل گیری شخصیت آدمی دارد، همواره ذهن مدیران و رهبران سازمانی را به خود مشغول کرده است. با مطرح شدن روز افزون شادی در امر سلامتی روان و همچنین تأثیر آن در تقویت قوای روانی انسان، برای مقابله با پیچیدگی ها و مشکلات دنیای امروز، توجه همه حتی عوام مردم را نسبت به آن تغییر داده است (چاووش باشی و همکاران، ۱۳۹۲). تحقیقات نشان می دهد نشاط، صرف نظر از چگونگی به دست آوردن آن، می تواند سلامت جسمانی را بهبود بخشد. افرادی که شاد هستند، احساس امنیت بیشتری می کنند، آسان تر تصمیم می گیرند، دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آنان زندگی می کنند، بیشتر احساس رضایت می کنند (حجازی، ۱۳۸۶).

توجه به نشاط منابع انسانی در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای نشاط کارکنان راهی موثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است (فیشر^۱، ۲۰۱۰). شایروم^۲ (۲۰۰۳) نشاط را سازه ای احساسی می داند و معتقد است که نشاط حالت مثبتی است که در پاسخ به تعامل دائمی فرد با عناصر معنادار شغل و محیط کاری حاصل شده و سه احساس مرتبط به هم از جمله قدرت جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی شناختی (بارکر^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). کارکنان با نشاط، نگرشی مطلوب و رضایت آمیز به خود و دیگران دارد، از روابط اجتماعی متعادلی برخوردار است و فرایند زندگی خود و دیگران را مثبت ارزیابی می کند (مرادی، ۱۳۸۸). با توجه به چالش‌هایی که سازمان‌ها امروزه با آن مواجه هستند، ایجاد یک سازمان شاد و با نشاط یکی از نیازهای راهبردی برای موفقیت در بلندمدت می باشد. شادی فعالیت افراد را برمی انگیزد و بر آگاهی آنان می افزاید و ایجاد آرامش خاطر و رضایت باطن در پیکره‌ی یک سازمان ایجاد می نماید.

با مطرح شدن روزافزون اهمیت نشاط در امر سلامت روان و همچنین تأثیر آن در تقویت قوای روانی برای مقابله با پیچیدگی‌ها و مشکلات دنیای امروز، توجه و نظر محققان و اندیشمندان نسبت به آن تغییر کرده است (زارعی متین، ۱۳۸۸). ضرورت پرداختن به مقوله نشاط و عوامل ایجادکننده آن از آنجا ناشی می شود که هم برای جامعه و هم برای نهادها و سازمان‌های آن بسیار مهم است. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشتر وقت خود را در سازمان‌ها سپری می کنند، اگر محیط کار با نشاطی داشته باشند، می توانند از مزایای ناشی از آن بهره مند شوند (زارع زیدی، ۱۳۹۰). با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری همراه با نشاط، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته اند. نشاط منابع انسانی با خود خلاقیت و نوآوری را به ارمغان می آورد و به ارائه خدمات بهتر و با کیفیت کمک می کند. همچنین، روحیه وفاداری و تعلق خاطر را توسعه می دهد و تضاد و تعارض را کاهش می دهد. طبیعی است نشاط یک احساس درونی است که دوام و پایداری آن به عواملی مانند: رضایت شغلی، خوش بینی نسبت به آینده شغلی، موفقیت در انجام وظایف، توجه به نیازها، ارتباط اثربخش با همکاران، پذیرش مسئولیت‌های جدید، عدالت و برابری، سلامت رفتار، بکارگیری استعدادها و توجه به شایستگی‌ها و نیاز به دیده شدن وابسته است. مسئله مورد نظر در پژوهش حاضر آن است

¹ Fisher

² Shirom

³ Bakker

که به دنبال یافتن الگوی برای نشاط منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی باشد، چرا که تاکنون الگوی پارادایمی در این خصوص در سازمان تامین اجتماعی انجام نشده و کشف قضایای مختص به آن که مسئله ای بسیار مهم و ضروری است، تدوین و اجرایی نشده است. از این رو، سوال اصلی این پژوهش این است که الگوی نشاط منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی چگونه است؟.

مبانی نظری

نشاط منابع انسانی

امام علی علیه السلام می فرماید: *السُّرُورُ يَبْسُطُ النَّفْسَ وَ يُثِيرُ النَّشَاطَ، الْعَمُّ يَقْبِضُ النَّفْسَ وَ يَطْوِي الْاِنْبِطَاطَ* (غرر الحکم: ۲۰۲۳). شادی دل را باز می کند و موجب نشاط و سرزندگی می شود و اندوه نیز تنگنای روانی ایجاد می کند و انبساط خاطر را از بین می برد. شواهد گویای آن است که احساس نشاط مولد انرژی، شور، حرکت و پویایی، و تعیین کننده سلامت جسمی و روانی افراد است. نشاط از ابتلا به افسردگی و ناراحتی روحی و روانی جلوگیری کرده و سلامت روانی را تضمین می کند. حتی برخی کشورها برای درمان بیماری های روانی از خنده درمانی استفاده نمودند (هزار جریبی، ۱۳۸۹) یکی دیگر از دلایل که سبب بهبود در برقراری ارتباطات در افراد با نشاط می شود این است که آنها به لحاظ ساخت های روانی تمایل دارند تا نشاط خود را با سایرین تقسیم کنند. همین امر به برقراری روابط اجتماعی ثمربخش کمک می کند (هزار جریبی، ۱۳۹۵).

مهم ترین تفاوت نشاط با شادی به خاستگاه و منشاء آنها مربوط می شود. در حقیقت نشاط و شادی به دو حوزه کاملاً متفاوت مربوط هستند، شادی یکی از مولفه های بهروزی ذهن است، در حالی که نشاط در دسته نظریه های درگیر شدن در کار قرار می گیرد. از سوی دیگر، شادی و بستر ظهور آن یعنی بهروزی ذهن در حوزه های روانشناسی عمومی، اقتصاد و جامعه شناسی، در حالی که نشاط و بستر ظهور آن یعنی مفهوم درگیر شدن در کاری که به روانشناسی کار و نظریه های مدیریتی مربوط است. به بیان دیگر، شادی مفهومی است که به زندگی شخصی و عمومی مربوط است و مختص مباحث مدیریتی و شغلی نیست، اما اگر چه محیط خانوادگی بر نشاط کارکنان در محیط کار اثر گذار است، نشاط با توجه به اینکه به نظریه درگیر شدن در کار مربوط است برای مباحث مرتبط با کار مطرح شده است (جووری، ۱۳۹۶).

منشاء پیدایش نظریه های مربوط به نشاط منابع انسانی، مفهومی به نام درگیر شدن در کار است (اینستند^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). بریت^۲ (۲۰۰۶) درگیر شدن در کار را احساس مسئولیت و تعهد فرد به عملکرد کاری در نظر می گیرد، به طوری که عملکرد کاری برای وی بسیار مهم باشد (ویفیلد و دونی^۳، ۲۰۰۹). نشاط به معنای پدید آوردن بستر و فضایی که منجر به تولید انرژی، طراوت و شادمانی در خود و دیگران می شود. به نحوی که بتوان با سبکی و چالاکی احساس انرژی برای

¹ Innstrand

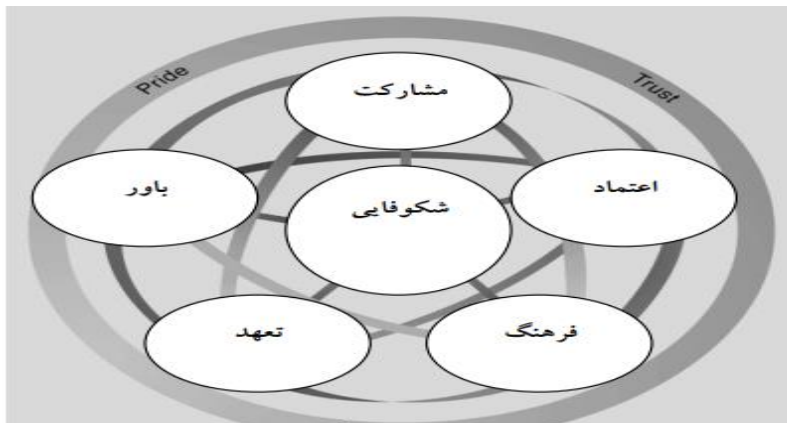
² Britt

³ Wefald & Downey

دستیابی به اهداف مورد نظر و نیز نتایج مورد انتظار تلاش کرد. مسأله ی بی نشاطی اعضا نسبت به مشارکت علمی - اجرایی در مسائل و تصمیم گیری های سازمان، رفتاری است ضد بهره ور که شاید به دلیل نامحسوس انگاشته شدن، مغفول مانده است. شوارتر و استراک^۱ (۱۹۹۱) معتقدند که کارکنان با نشاط کسانی هستند که در پردازش اطلاعات در خصوص خوش بینی و خوشحالی سوگیری دارند؛ یعنی اطلاعات را به گونه ای پردازش و تفسیر می کنند که به شادمانی و شادکامی آنها منجر شود (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳).

شاخص های نشاط منابع انسانی

با توجه به الگوی پرایس - جونز^۲ (۲۰۱۰)، پنج عامل برای نشاط منابع انسانی در محیط کار در نظر گرفته شده که بوسیله سه عامل زمینه ای پشتیبانی می شوند و از آنها با عنوان ۵C یاد می شود، بر این اساس هنگامی که تمامی این مولفه ها در محیط کار به یکدیگر می پیوندند، هسته نشاط در محیط کار شکل می گیرد که چیزی نیست جز احساس فرد مبنی بر خودشکوفایی و دستیابی به استعدادهای فردی (شکل ۱).



شکل ۱. ابعاد نشاط منابع انسانی (پرایس - جونز، ۲۰۱۰)

با توجه به مباحث فلسفی مربوط به اثبات طبقات هستی و یا عوالم هستی، حکمای اسلامی به چهار عالم کلی یا به چهار منشاء به شرح شکل ۲، معتقدند:

^۱ Schwartz & Strack

^۲ Pryce-Jones



شکل ۲. عوامل اثرگذار بر نشاط منابع انسانی با توجه ماوراء طبیعت (طالبی و زاهدی، ۱۳۸۵)

پیشینه پژوهش

ریبریو^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان دادند که نشاط کارکنان در سازمان می‌تواند متأثر از عوامل مختلفی باشد. به عنوان نمونه میزان حقوق و دستمزد می‌تواند روی نشاط و شادی منابع انسانی در سازمان تاثیر گذار باشد. کایاک^۲ (۲۰۲۱) نیز در تحقیقی نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و نشاط منابع انسانی وجود دارد. یافته آوادا^۳ و همکاران (۲۰۲۱) نیز حاکی از آن دارد که ارتقای پاداش، امنیت شغلی، حمایت همتایان و سرپرست، میزان درآمد و به رسمیت شناختن پیش‌بینی‌کننده‌های مفیدی در نشاط کارکنان در محیط سازمانی هستند. راتانسون^۴ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای نشان داد که نشاط می‌تواند تحت تاثیر عواملی مختلفی مانند روابط در محیط کاری، حمایت سرپرستان، کیفیت زندگی کاری و شخصی، و محیط فیزیکی باشد. عمر^۵ و همکاران (۲۰۱۸) نیز در مطالعه‌ای اذعان داشتند که نشاط کارکنان برای رشد و توسعه پایدار بسیار حائز اهمیت است. سازمان‌ها برای اطمینان خاطر در رشد و افزایش ظرفیت رقابتی خود در محیط کاری باید به نشاط و شادی کارکنان خود به عنوان یک عامل اثرگذار توجه کنند.

¹ Ribeiro

² Çayak

³ Awada

⁴ Rattanason

⁵ Omar

معصومی نژاد و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با تحلیل محتوا در قالب الگوی پیشران های نشاط کارکنان مشتمل بر ۴۶ شاخص و ۱۰ مولفه (شغلی، مدیریت و رهبری، رفاهی، زمینه ای، فیزیولوژیکی، شخصیتی، اعتقادی، مهارتی، ارتباطات، رفتارهای شهروندی سازمانی) و ۳ بعد (فردی، سازمانی، اجتماعی) بدست آمد. بر اساس نتایج حاصله، مولفه زمینه ای با ۱۰/۵۸ درصد، مولفه ی شخصیتی با ۶/۷۳ درصد و شاخص معنا دار بودن کار با ۳/۸۵ درصد دارای بیشترین فراوانی بود. جووری و همکاران (۱۳۹۹) بر مبنای یافته های تحقیق خود دریافتند که در روابط میان استراتژی های تدوین شده به منظور نشاط آفرینی سازمانی برای زنان دانشگاهی، استراتژی "اعتلای جایگاه نگرشی نسبت به نقش های زنانه در خانواده و اجتماع" از بالاترین نفوذگذاری، و استراتژی "برند سازی توانمندی های منحصر به فرد دانشگاه های زنانه"، از بیشترین نفوذپذیری - نسبت به استراتژی های احصاء شده - برخوردار بود و به ترتیب در اهمیت، استراتژی های کنشی - واکنشی نسبت به ترویج اصول و ارزش های والای نقش های فردی - اجتماعی زنانه، استقرار دیدگاه منبع محوری نسبت به زنان، بالندگی فردی - سازمانی زنان و برندسازی توانمندی های دانشگاه های زنانه است.

روش بررسی

مهم ترین عنصر در ساخت یک طرح پژوهش، سازگاری روش با پرسش های پژوهشی است که پرسیده می شود (دانایی فرد و الوانی، ۱۳۹۰). در واقع ماهیت موضوع و هدف پژوهش و سئوالات پیش روی محقق، تعیین کننده روش تحقیق می باشد. در این تحقیق از روش کیفی داده بنیاد استفاده شد. جامعه آماری بر اساس فازبندی اجرایی شامل دو بخش می باشد:

- بخش اول: خبرگان سازمانی که محدود به کسانی بود که در سازمان تامین اجتماعی در سطوح مختلف مدیریتی و کارشناسی مشغول به کار بودند.
- بخش دوم: خبرگانی دانشگاهی که تسلط نظری و علمی، و تمایل به مشارکت در پژوهش داشتند. تعداد ۲۶ نفر از خبرگان تا اشباع نظری مورد مصاحبه قرار گرفتند.

در این پژوهش از مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه برای گردآوری داده ها استفاده شد. در بخش تجزیه و تحلیل داده ها، در بخش اول از تکنیک های تحلیل کیفی (داده بنیاد) و نرم افزار Atlas.ti استفاده شد. لازم به ذکر است که استفاده از نرم افزار مذکور در تجزیه و تحلیل متون و مطالعات پیشین و همچنین متون مصاحبه استفاده می شود که هدف آن است که یکپارچه سازی مناسبی از داده ها به دست آید.

یافته ها

در این پژوهش با توجه به راهبرد تحلیلی که مبتنی بر نظریه داده بنیاد است، برای شناسایی ابعاد و مولفه های الگوی پژوهش از مصاحبه استفاده شد. پس از انجام مصاحبه ها و گردآوری داده های کیفی با استفاده از روش کد گذاری، ابعاد و مولفه های الگوی پژوهش شناسایی شد. برای شناسایی شرایط و متغیرهای علی نشاط منابع انسانی از روش کد گذاری

بر مبنای کد گذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد که مجموعه‌ای از متغیرهای علی اثرگذار بر مفهوم اصلی پژوهش توسط آن‌ها شناسایی شد. برای این کار با استفاده از تحلیل یافته‌های کیفی که برآمده از متون مصاحبه است، متغیرهای علی طبق جدول ۱ شناسایی شدند.

جدول ۱. شناسایی عوامل علی

مقوله	کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز
عوامل و شرایط علی	علل فردی	هوش احساسی	کنترل احساسات و عواطف، تحت اختیار در آوردن احساسات، کنترل و مدیریت هیجانات، وظیفه شناس، ثبات عاطفی، خلق و خو، نوجویی، امید به آینده، امید به زندگی، نگرش مثبت به مشتریان و ارباب رجوع، امیدواری، اعتماد و اعتقاد به خداوند، آرامش خاطر، توانایی سازگاری و انطباق پذیری، توانایی حل مسأله
		عاطفی)، شخصیت، سرمایه روانشناختی، سرمایه معنوی	علاقه مند بودن به سازمان، احساس رضایت از عضویت در سازمان، توجه به کارکنان، حمایت مدیران، مشارکت مدیریت با کارکنان، استقلال در کار، ارائه بازخورد، خلاقیت و نوآوری در کار، توجه به حقوق و دستمزد کارکنان، پاداش و تنبیه مناسب، رفع نیازهای مادی کارکنان
	علل سازمانی	تعهد سازمانی، مدیریت مناسب، ویژگی‌های شغلی، حمایت سازمانی	

برای شناسایی و متغیرهای مداخله‌گر در نشاط منابع انسانی از روش کد گذاری بر مبنای کد گذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد که مجموعه‌ای از متغیرهای مداخله‌گر اثرگذار بر مفهوم اصلی پژوهش توسط آن‌ها شناسایی شد. برای این کار با استفاده از تحلیل یافته‌های کیفی که برآمده از متون مصاحبه است متغیرها طبق جدول ۲ شناسایی شدند. در بخش بعد سعی بر آن بود تا شرایط زمینه‌ای نشاط منابع انسانی تشریح شود. با استفاده از مصاحبه و داده‌های آن مجموعه‌ای از شرایط زمینه‌ای شناسایی گردید.

با توجه به جمع بندی داده‌های کیفی پژوهش در ارتباط با شرایط زمینه‌ای، با استفاده از کد گذاری محوری و انتخابی طبق جدول ۳ این شرایط شناسایی شدند. برای شناسایی شرایط و متغیرهای پدیده محوری در نشاط منابع انسانی از روش کد گذاری بر مبنای کد گذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد که مجموعه‌ای از متغیرهای مداخله‌گر اثرگذار بر مفهوم اصلی پژوهش توسط آن‌ها شناسایی شد. برای این کار با استفاده از تحلیل یافته‌های کیفی که برآمده از متون مصاحبه است، متغیرهای پدیده محوری طبق جدول ۴ شناسایی شدند.

جدول ۲. شناسایی عوامل مداخله گر

مقوله	کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز
عوامل مداخله گر	علل کلان	عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی	درآمد کافی و مناسب، تامین نیازهای مادی و مالی کارکنان، مشکلات مالی، چند شغله بودن، گرفتاری های روزمره، سطح فرهنگ مشتریان و ارباب و رجوع، منازعات اجتماعی، تخلف، دغدغه های ذهنی، وجود تنش در جامعه، کلاهبرداری
	علل خرد	راهبردها و سیاست های سازمان، ساختار سازمان، عدالت محوری سازمان	توجه به خصوصی سازی، ارائه راهبردهای مناسب برای ارتقاء امنیت شغلی، اجازه بیان آزاد به کارکنان، شایسته گزینی منابع انسانی در سازمان، عدم تمرکز، رسمیت اندک، ساختار پویا، کاهش بورکراسی، کاغذبازی اندک، ساختار منعطف، عدالت رویه ای، عدالت مرادوه ای، عدالت توزیعی

جدول ۳. شناسایی شرایط زمینه ای

مقوله	کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز
شرایط زمینه ای	محیط خانوادگی، همکاران	آرامش در خانواده، حمایت خانوادگی، نشاط خانوادگی، توانمندی همکاران، نشاط همکاران، شخصیت همکاران	ثبات و آرامش در محیط خانواده، احترام در خانواده، توجه اعضای خانواده به همدیگر، کمک در حل مسائل و مشکلات یکدیگر، سرزنده بودن اعضای خانواده، نشاط و شادی در خانواده، مهارت و توانایی بالای همکاران، توانایی حل مسائل همکاران، خلاق بودن همکاران، سرزنده بودن همکاران، نشاط آور بودن همکاران، مثبت اندیش بودن همکاران، امیدوار بودن، تعاملات مناسب همکاران
	ارگونومی (عوامل انسانی)، رویدادهای عاطفی	محیط فیزیکی، وضعیت تجهیزات، شکست، موفقیت، اتفاقات غیر منتظره	طراحی درست و مناسب مشاغل، تجهیزات و محیط کار، بالا رفتن سطح ایمنی، بهداشت، تطبیق کار با کارگر بر اساس ابعاد بدنی فرد، پیشرفت شغلی، ارتقاء، تنزل مقام، از دست دادن جایگاه ها شغلی، جابجایی های غیر منتظره، اخراج ناگهانی

جدول ۴. شناسایی پدیده محوری

مقوله	کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز
		فعال بودن	احساس مثبت از شغل، اکتیو و فعال بودن، داشتن نشاط، سرزنده بودن، حس مثبت نسبت به سازمان و همکاران، عدم وجود حس یاس و ناامیدی، عدم وجود احساسات منفی نسبت به شغل، همکاران و سازمان
پدیده محوری	نشاط منابع انسانی سازمان	پرانرژی بودن احساس مثبت داشتن	روحیه شاد و پرانرژی، فقدان غم و اندوه، هیجانات مثبت، لذت بردن از شغل و محل کار، سرور و وجد، داشتن احساسات خوشایند، شور و اشتیاق در کار، شادمانی و مشتاق بودن، کامروایی و شادکامی
	شادی سازمانی	روحیه شاد داشتن لذت بردن از کار هیجان داشتن	رضایت شغلی، خوشنودی شغلی، تجربیات عاطفی مثبت، خوشنودی از شغل، باورهای ذهنی خوب و خوشایند، رضایت از شغل، دلبسته بودن به شغل، احساسات سازگار با شغل
	خشنودی و رضایت	خشنودی از شغل رضایت از شغل دلبسته بودن به شغل	

یکی از اجزای اصلی الگوی نظریه داده بنیاد، ارائه راهبردها است. از این رو، با ارائه این توضیح برای اعضای نمونه مجموعه ای از راهکارها و راه حل ها به صورت راهبردها از طرف خبرگان ارائه شد. با توجه به جمع بندی کدها در قالب کدهای باز، محوری و انتخابی، کلیدواژه های اصلی برای طرح و تدوین راهبردهای نشاط منابع انسانی در جدول ۵ مشخص شده است. نهایتاً با استفاده از نظرات خبرگان در خصوص شناسایی پیامدهای نشاط منابع انسانی، مجموعه ای از کدها در قالب پیامدهای نشاط منابع انسانی شناسایی شدند. جمع بندی کدهای شناسایی کننده پیامدهای نشاط منابع انسانی سازمان در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۵. شناسایی راهبردها

مقوله	کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز
		استفاده از تکنیک های مثبت اندیشی	مثبت اندیش بودن، دوری از غم و اندوه، حضور در جمع های شاد و با نشاط، استفاده از تکنیک های مثبت اندیشی، ذهن مثبت، احتراز از منفی نگری، ایجاد احساسات مثبت درباره شغل، فکر کردن راجع به داشته های شخصی، خودتنظیمی با شروع روز بانشاط، تکنیک های ذهنی شادکامی، انجام ورزش صبحگاهی، قدم زدن و پیاده روی تا محل کار، استفاده از دوچرخه برای رفتن به کار
راهبردهای فردی		ایجاد احساسات مثبت درباره شغل خودتنظیمی با شروع روز بانشاط ورزش صبحگاهی	

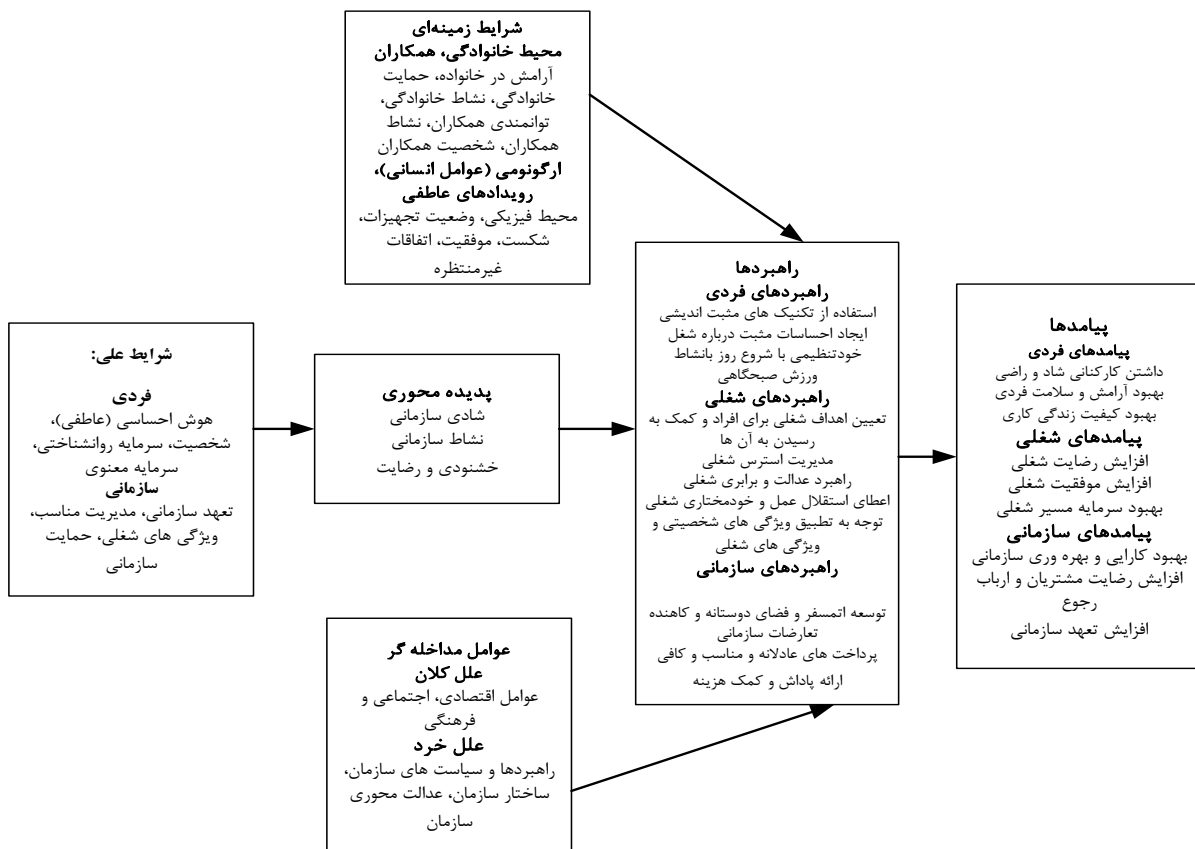
مدیریت استرس شغلی، کاهش فشارهای عصبی در شغل، تعیین اهداف شغلی برای افراد، تعیین کارراهه شغلی به عنوان یک عامل انگیزاننده، کمک به رسیدن به اهداف شغلی توسط سازمان،	تعیین اهداف شغلی برای افراد و کمک به رسیدن به آن ها
استفاده از راهبرد عدالت و برابری شغلی، اعطای استقلال عمل، بهبود خودمختاری شغلی، به کارگیری کارکنان در شغل های مورد علاقه، توجه به تطبیق ویژگی های شخصیتی و ویژگیهای شغلی، توجه به نیازهای شغلی کارکنان	مدیریت استرس شغلی راهبرد عدالت و برابری شغلی اعطای استقلال عمل و خودمختاری شغلی توجه به تطبیق ویژگی های شخصیتی و ویژگی های شغلی
کاهش تضادها و تعارضات سازمانی، توسعه اتمسفر و فضای دوستانه، استفاده از راهبردهای کاهنده تعارضات سازمانی، پرداخت های عادلانه و مناسب و کافی، حقوق مناسب و کفایت دهنده هزینه های زندگی، ارائه پاداش و کمک هزینه به کارکنان، برنامه های کوهپیمایی و تفریحات گروهی، ارائه برنامه های ورزشی، ارائه برنامه های تفریحی به کارمندان	توسعه اتمسفر و فضای دوستانه و کاهنده تعارضات سازمانی پرداخت های عادلانه و مناسب و کافی ارائه پاداش و کمک هزینه به کارکنان ارائه برنامه های ورزشی و تفریحی به کارمندان

جدول ۶. شناسایی پیامدها

مقوله	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
انتخابی	کدگذاری انتخابی	
پیامدهای فردی	داشتن کارکنانی شاد و راضی بهبود آرامش و سلامت فردی	داشتن کارکنانی شاد، داشتن کارکنان راضی، بهبود آرامش و آسایش فردی، افزایش سلامت فردی، کاهش نرخ غیبت، بهبود کیفیت زندگی کاری، ایجاد تعادل در زندگی شخصی و کاری، راضی و با نشاط بودن، شاد و سرحال بودن، شادکامی و سرزنده بودن
پیامدها	بهبود کیفیت زندگی کاری	
پیامدهای شغلی	افزایش رضایت شغلی افزایش موفقیت شغلی بهبود سرمایه مسیر شغلی	بهبود سطح رضایت، افزایش رضایت شغلی، راضی بودن از شغل و سازمان، افزایش موفقیت شغلی، انجام وظایف به صورت مطلوب، کاهش تعارضات شغلی، بهبود عملکرد شغلی، داشتن هدف در مسیر شغلی، بهبود سرمایه مسیر شغلی

افزایش سطح کارایی سازمانی، بهبود بهره وری سازمانی، افزایش سطح رضایت مشتریان، دستیابی به رضایت ارباب رجوع، افزایش تعهد سازمانی کارکنان، کاهش تعارضات سازمانی، بهبود عملکرد سازمانی، تحقق اهداف سازمانی	بهبود کارایی و بهره وری سازمانی
	افزایش رضایت پیامدهای سازمانی
	مشتریان و ارباب رجوع سازمانی
	افزایش تعهد سازمانی کارکنان

در این پژوهش برای ارائه الگو از روش نظریه داده بنیاد استفاده شده است. پس از کدگذاری و شناسایی انواع متغیرهای علی، مداخله گر، شرایط زمینه ای، پدیده های محوری، راهبردها و پیامدهای نشاط منابع انسانی سازمان که با استفاده از کدگذاری انجام شده است، الگوی پژوهش طبق شکل ۳ ارائه می گردد.



شکل ۳. الگوی پژوهش

نتیجه گیری

یافته ها نشان داد عوامل علی نشاط منابع انسانی در سازمان تأمین اجتماعی در دو بعد عوامل فردی و عوامل سازمانی قرار می گیرند. یافته های این بخش با مطالعات هادی پور و همکاران (۲۰۲۲) و لی^۱ (۲۰۱۸) همخوانی دارد. در واقع تحلیل داده ها نشان داد که هوش احساسی (عاطفی)، شخصیت، سرمایه روانشناختی، سرمایه معنوی مهم ترین علل فردی در ایجاد نشاط و شادی کارکنان در سازمان است. به عبارتی افرادی که بتوانند احساسات و عواطف خود را در محیط کاری به خوبی کنترل کنند و یا قابلیت مدیریت هیجانات خود را داشته باشند، از نشاط و شادی بالایی برخوردارند.

از طرفی امید و امیدواری در بین کارکنان می تواند انگیزه و شور و اشتیاق آنها نسبت به انجام وظایف و مسئولیت ها را بهبود بخشد و با تلاش بیشتری اهداف و رسالت سازمان را دنبال نمایند. از سوی دیگر شاخص های تعهد سازمانی، مدیریت مناسب، ویژگی های شغلی، حمایت سازمانی در زمره عوامل سازمانی قرار می گیرند. در حقیقت سبک و شیوه هدایت سازمان همیشه از مهم ترین ارکان موفقیت آن محسوب بوده و به اندازه کافی مورد توجه محققان قرار گرفته است. مدیران با سبک و شیوه هدایتی خود می توانند الهام بخش کارکنان و یا بازدارنده انگیزه آنها در سازمان باشند.

یافته ها نشان داد که محیط خانوادگی، همکاران، ارگونومی (عوامل انسانی)، رویدادهای عاطفی از مهم ترین شرایط زمینه ای موثر بر نشاط منابع انسانی است. یافته های این بخش با مطالعه یانگ^۲ و همکاران (۲۰۲۳) همسو می باشد. آنها بر تاثیر خانواده بر شادی در محیط کار تاکید داشته اند. همچنین ورتلر^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در مقاله خود عنوان کردند که خستگی عاطفی در افراد به جای شادی، می تواند ناراحتی را به همراه داشته باشد. وجود ثبات و آرامش در محیط خانواده، و توجه تمام اعضای خانواده به همدیگر می تواند آرامش خاطر فرد در محیط کاری را تحت تاثیر قرار دهد. در واقع زمانی در خانواده نشاط و شادی وجود دارد و اعضای خانواده با صفا و صمیمیت در کنار هم همدیگر زندگی می کنند و به مشکلات و مسائل همدیگر اهمیت می دهند و با تلاش و جدیت سعی در حل مشکلات یکدیگر دارند، نوعی آرامش را به بار می آورند. به تبع محیط خانواده سالم و امن در روحیه و نشاط، فرد در محیط کاری می تواند متمرکز باشد و وی با دغدغه خاطر کمتری به انجام وظایف و مسئولیت های خویش پردازد. از سوی دیگر طراحی و مهندسی مناسب مشاغل نیز عاملی مهم در ایجاد نشاط و شادی می باشد. در طراحی شغل، محتوای شغل و روش هایی که کار باید بدان شکل انجام گیرد، تعیین می گردد. درواقع، وظایف و مسئولیت ها در یک شغل به نحوی تنظیم می شود که حداکثر کارایی و رضایت شغلی به دست آید و باعث رشد و پیشرفت و بهبود زندگی کاری افراد شود.

با توجه به یافته ها، می توان اذعان داشت که عوامل مداخله گر تسهیل گر نشاط به دو دسته عوامل خرد و عوامل کلان تقسیم می شوند. یافته های این بخش با مطالعه صبوری هالستانی و صفری (۲۰۲۱) مطابقت دارد. راهبرد و سیاست های سازمان، ساختار سازمان و عدالت محوری سازمان، تشکیل دهنده عوامل خرد در نشاط می باشند. در این زمینه می توان بیان داشت که برنامه ها و راهبردهایی که سازمان برای ایجاد امنیت شغلی کارکنان اتخاذ می کند، باعث می شود نشاط و شادی در کارکنان افزایش یابد. در واقع اگر راهبردها و سیاست ها در راستای بهبود و ارتقاء امنیت شغلی کارکنان

¹ Li

² Yang

³ Wörtler

باشد می توان به نشاط و شادی کارکنان نیز امید داشت، در غیر اینصورت نشاط از سازمان رخ برمی بندد. یا اینکه اگر رویکرد سازمان به نحوی باشد که منابع انسانی بر مبنای قابلیت و توانمندی شان در سازمان به کار گرفته شوند و مناسب سازمانی را اشغال نمایند، انگیزه، رضایت و به تبع آن نشاط آنها افزایش خواهد یافت. ساختار سازمان نیز یکی دیگر از علل خرد در ایجاد نشاط منابع انسانی است. وجود ساختار ارگانیک و پویا می تواند نه تنها روند انجام کارها را با سرعت بیشتری همراه سازد، بلکه رضایت خاطر کارکنان و به تبع ارباب رجوع را در پی خواهد داشت. همچنین یافته ها نشان داد پدیده محوری شامل شادی سازمانی، نشاط منابع انسانی سازمان و رضایت می باشد. به عبارتی فعال بودن، پرنرژی بودن و احساس مثبت داشتن نشان دهنده نشاط منابع انسانی سازمان، روحیه شاد داشتن، لذت بردن از کار و هیجان داشتن عوامل شادی آور در سازمان تلقی می شوند و خوشنودی از شغل، رضایت از شغل و دل بسته بودن به شغل، مولفه های خوشنودی و رضایت را نشان می دهند. در این خصوص باید اذعان داشت که داشتن نشاط، حس مثبت به سازمان و همکاران و فعال بودن کارکنان نشان دهنده میزان مطلوب نشاط و سرزندگی در آنهاست. رضایت فرد از شغل و همچنین باورهای ذهنی مثبت و خوب می تواند شادی و نشاط در سازمان را ایجاد نماید.

طبق یافته ها، راهبردهای نشاط در قالب راهبردهای فردی، شغلی و سازمانی دسته بندی می شود. یافته های این بخش با مطالعه جعفریان دهکردی و همکاران (۲۰۲۳) همخوانی دارد. استفاده از تکنیک های مثبت اندیشی، ایجاد احساسات مثبت درباره شغل، خودتنظیمی با شروع روز بانشاط، ورزش صبحگاهی راهبردهای مناسبی برای ایجاد نشاط در سطح فردی است. به عبارتی اگر تکنیک های مثبت اندیشی به کارکنان آموزش داده شود و یا سازمان شرایطی را فراهم آورد که کارکنان در شروع کار یعنی صبح تمرین و حرکات ورزشی داشته باشند، نشاط و شادابی بیشتری خواهند داشت. از طرفی تعیین اهداف شغلی برای افراد و کمک به رسیدن به آن ها، مدیریت استرس شغلی، راهبرد عدالت و برابری شغلی، اعطای استقلال عمل و خودمختاری شغلی و توجه به تطبیق ویژگی های شخصیتی و ویژگی های شغلی راهبردهای مناسبی برای سطح شغلی است.

در واقع یکی از مهم ترین راهکارهای ایجاد انگیزه در کارکنان، تعیین هدف و برنامه ریزی برای آنها است. هرگاه سازمان مسیر از پیش تعیین شده را برای کارکنان مشخص نمایند و شرایط لازم برای رسیدن به آن را نیز مشخص کند، انگیزه فرد برای کسب آن به مراتب افزایش می یابد، و به این ترتیب کارکنان با انگیزه، نشاط و شادابی بیشتری در محیط کاری دارند. از سوی دیگر، توسعه جو و فضای دوستانه و کاهنده تعارضات سازمانی، پرداخت های عادلانه و مناسب و کافی و ارائه پاداش و کمک هزینه به کارکنان و ارائه برنامه های ورزشی و تفریحی به کارمندان از جمله راهبردهایی است که در سطح سازمانی می توان برای نشاط کارکنان مطرح نمود. در شرایطی که در سازمان تعارض وجود دارد، هیچ کس نمی تواند به بهترین وجه وظایف خود را انجام دهد زیرا هر تصمیمی که در محیط کار گرفته شود، احتمالاً با مخالفت یا انتقاد رو به رو خواهد شد. ترس از مخالفت یا انتقاد، اثر تضعیف کننده بر عملکرد دارد و منجر به بهره وری پایین می شود. اگر تعارض تا مدت طولانی ادامه یابد و یا تشدید شود، حل این مسئله ممکن است بسیار مشکل باشد. ایجاد ارتباطات در چنین مواردی نقشی حیاتی دارد. برای حل اختلاف باید نوعی مذاکره یا ارتباطات بین طرفین درگیر انجام شود. در واقع تعارض نشاط را از بین می برد و در این راستا باید تلاش نمود تا تعارضات تا حد ممکن کاهش یابد.

یافته ها نشان داد که پیامدهای نشاط را می توان در سطح فردی، شغلی و سازمانی برشمرد. یافته های این بخش با مطالعه عباسیان فرا و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد. آنها به پیامدهای فردی و سازمانی تاکید داشته اند. در سطح فردی نتایج حاکی از آن است که داشتن کارکنانی شاد، بهبود آرامش و سلامت فردی و بهبود کیفیت زندگی کاری مهم ترین پیامدهای نشاط می باشند. وجود کارکنان شاد یعنی انجام صحیح وظایف و فعالیت ها در سازمان و برخورد مناسب و معقولانه با مشتری و ارباب رجوع. زمانی که سازمان محیط کاری مطلوبی را برای کارکنان خود مهیا سازد و به رفاه و آسایش نیروی انسانی خود اهمیت دهد و یا به عبارتی کیفیت زندگی کاری آنها را بهبود بخشد، قطعاً نشاط و شادی را به همراه خواهد داشت.

از طرفی نتایج گویای آن است که افزایش رضایت شغلی، افزایش موفقیت شغلی از پیامدهای شغلی در سازمان نشاط-آفرین تلقی می گردد. بدیهی است نشاط و سرزندگی کارکنان در محیط کاری می تواند نتایج مثبت و مطلوبی در پی داشته باشد. نشاط در محیط کاری باعث می شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از استعداد و توانمندی خود به نحو مطلوبی استفاده نماید و در نهایت یکی از مهم ترین منابع برای جذب مشتریان جدید برای سازمان باشند. از سوی دیگر می توان این نکته را نیز خاطر نشان شد که نشاط می تواند بهره وری (کارایی و اثربخشی) در سطح فردی و سازمانی را افزایش دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده، به مدیران و مسئولان سازمان تامین اجتماعی پیشنهاد می شود که سازوکارها و ابزارهایی مناسب را برای ارتقای نشاط کارکنان در سازمان به کارگیرند. داشتن کارکنان شاد و راضی نه تنها سطح عملکرد فردی را بهبود می بخشد، بلکه کارایی و اثربخشی سازمانی را نیز ارتقاء می دهد. همچنین پیشنهاد می شود که آزادی عمل و تفویض اختیار یکی از رویکردهای مناسب برای افزایش نشاط کارکنان در محیط کار باشد، به طوری که با واگذاری مسئولیت و اختیار به سبب مقابله با روتین شدن، خسته کننده بودن و کسالت آور بودن فعالیت های شغلی، موجبات نشاط و خشنودی کارکنان فراهم شود. سازمان تامین اجتماعی می تواند در راستای انجام وظایف به منظور کسب اهداف و مأموریت های خود سلامت جسمانی کارکنان را مدنظر قرار دهد و از برنامه هایی همچون ورزش بهره گیرد.

منابع

1. Abasianfara, T., Boroumanda, Z., Rezaeianb, A. & Gholamzadeh, D. (2022). Investigating the impact of employees' personality on the dimensions of "organizational communication, employee vitality, job attractiveness and human resources development" in the model of job attachment in the Iranian Ports and Maritime Organization. *Int. J. Nonlinear Anal. Appl.* In Press, 1-17.
2. Awada, N. (2021). Happiness in the Workplace. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*. 8(9S3): 1496-1500.
3. Bakker, A.B., Le Blanc, P.M. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout contagion among nurses who work at intensive care units. *Journal of Advanced Nursing*. 51: 276-287.
4. Çayak, T. (2021). The Mediating Role of Organizational Happiness in the Relationship Between Work Engagement and Life Satisfaction: A Study on Teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*. 8(4): 27-46.
5. Chavosh Bashi, F. & Dehghan Afifi, N. (2012). Identifying and measuring the factors influencing the organizational vitality of employees in the Islamic Azad University. Tehran West Branch. *Behavioral Sciences*. 5(16): 43-66 [In Persian].

6. Danai Far, H. & Alvani, M. (2011). *Qualitative Research Methodology in Management*, Eshraghi Publisher, 3rd Edition [In Persian].
7. Fisher, C.D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*. 12: 384-412.
8. Hadipoor H, Mohammadkhani K, Mohammad Davoodi AH. (2022), Presenting a Model of Factors Affecting the Barriers to Organizational Vitality in Public Organizations (Case Study: Public Organizations of Mazandaran Province) ,*Iranian Journal of Educational Sociology* . 4(4): 156- 170 [In Persian].
9. Hejazi, M. & Taghipour Farshi, F. (2006), Study of the effect of happiness at work on the productivity of human resources. *Productivity Management Magazine*. 9(33): 77-92 [In Persian].
10. Hezarjaribi, J. (2010). Investigating the concept of social happiness and factors affecting it (a case study in Central Province). *Welfare Planning and Social Development*. 1(3): 31-72 [In Persian].
11. Hezarjaribi, J. (2016). Feeling of social security and its relationship with life satisfaction (Study case: students of Payam Noor University, Kermanshah province). *Welfare planning and social development*. 7(2): 117-144 [In Persian].
12. Jafarian Dehkordi, T., Dalvi Esfahan, M. & Aghasi, S. (2023). Presenting the Knowledge Development Model of Future Managers Based on Talent Management. *International Journal of Knowledge Processing Studies (KPS)*. 3(2): 53-66 [In Persian].
13. Jouri, B. (2016). Review of the role of human resources vitality in organizational decision-making (case study: scientific research centers). *Naja Human Resources Scientific Quarterly*. 8: 50 [In Persian].
14. Jouari, B. & Mohammadi Moghadam, Y. (2019). Vitality and strategies for its promotion in universities. *New Educational Thoughts*. 17(1): 271-245 [In Persian].
15. Innstranda, T., Melbye Langballeb, T. & Arild Espnesa, G. (2012). Positive and negative workfamily interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*. 22(1): 1-15.
16. Li, Z.H. (2018) The Influence of Job Autonomy on Employee's Thriving at Work: An Innovative Theoretical Framework. *Journal of Service Science and Management*. 11: 618-630.
17. Masouminejad, F., Farrokh Sarasht, B., Alvani, M. & Pourian Gilani, M.J. (2019). Modeling the drivers of organizational vitality of academic staff by thematic analysis method. *Journal of Development and Transformation Management*. 13 (47): 11-22 [In Persian].
18. Moradi, A. (2008). The survey of perspective of the sadness and happiness in Nahjulbalagha whit focusing on methods for creating happiness. *Nahjulbalagha Quarterly*. 21-22: 132-144 [In Persian].
19. Omar, M.k., Mohd Ramdani, N.F.S., Husna Mohd, I. & Hussein, N. (2018). Organizational Happiness Index (OHI): A Study of a Public University in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 8(11), 1984-1994.
20. Pawelski, M & Thomaz, J.R.S.C. (2021). Vitality and Resilience. *French Studies Bulletin* 43(163):1-3.
21. Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work, maximizing your Psychological Capital for success*. west ussex, united kingdom: Wiley-Blackwell.
22. Rattanason, L. (2020). Happiness and Meaning in Life: Unique, Differential, and Indirect Associations with Mental Bealth. *Counselling Psychology Quarterly*. 32(3-4): 396-414.
23. Taherian, H., Faiz, H. & Heiderkhani, Z. (2013). Effective managerial and organizational factors of prosperity and vitality in universities and their effect on the production of science. *Research and Planning in Higher Education*. 2(20): 99-116 [In Persian].
24. Talebi, D. & Zahedi, L.(2016). Investigating the factors affecting the vitality of employees in Sapco company. *Message from management*. 13, 14: 127-142 [In Persian].
25. Wefald, A.J., Smith, M.R., Gopalan, N. & Downey, R.G. (2017). Workplace vigor as a distinct positive organizational behavior construct: evaluating the construct validity of the Shirom-Melamed Vigor Measure (SMVM). *Employee Responsibilities and Rights Journal*. pp. 1-24.
26. Wörtler, B., Van Yperen, N.W., Mascareño, J.M. & Barelds, D.P.H. (2020). The Link Between Employees' Sense of Vitality and Proactivity: Investigating the Moderating Role of Personal Fear of Invalidity. *Front. Psychol*. 11:2169
27. Yang, B., Su, S., Zong, Z., Du, Q. & Wang, J. (2023). Effects of thriving at work on employees' family role performance: A moderated mediation model. *Journal of Service Science and Management*. 11: 618-630.
28. Zare Zaidi, A. (2016). The role of employees' cheerfulness and vitality in improving the productivity of organizations, 8th International Conference on Psychology and Social Sciences, Tehran [In Persian].

Designing the pattern of of human resources vitality for social security organizationsYusuf Mohammadi Moghadam¹, Yahya Mohammadi Moghadam², Ali Tayyibi*³, Abdullah Saedi⁴*Received the article: 2023-5-4 Accepted the article: 2023-8-12 PP: 39-54***Abstract**

Background and purpose: cheerful employees have a favorable and satisfactory attitude towards themselves and others and have balanced social relations. The purpose of this research is to design a model of human resource vitality in the social security organization.

Research method: The current research is applied in terms of purpose and in terms of approach, it is qualitative research using foundation data method. The statistical sample included 26 organizational and academic experts up to theoretical saturation, and the data collection tool was a structured interview.

Findings: The findings showed that the pattern of vitality of human resources in the social security organization includes causal factors (in two individual and organizational dimensions), contextual factors, intervening factors (in two macro and micro dimensions), strategies (in three individual, occupational and organizational dimensions) and the consequences (in three dimensions, individual, occupational and organizational) which were presented in the form of a paradigm model.

Conclusion: In order to increase the vitality of employees in the work environment, it is necessary that the managers and planners of the social security organization consider the dimensions designed in the model, especially the causal factors in both individual and organizational dimensions that lead to vitality in the work environment. should pay special attention.

Key words: vitality, human resources vitality, social security organization

Citation: Mohammadi Moghadam, Y., Mohammadi Moghadam, Y., Tayyibi, A. & Saedi, A. (2023). Designing the pattern of human resources vitality for social security organizations. *Transformative Human Resources Quarterly*. 2(7): 39-54 [In Persian].

¹ Professor of Administrative Management Department, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran

² PhD student of law and criminal law and criminology, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran

³ Assistant Professor, Department of Public Administration, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding author: a_tayyebi_nmir@yahoo.com)

⁴ Assistant Professor, Department of Economic and Administrative Sciences, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Lorestan University, Lorestan, Iran