



ارائه مدل استعاره خانه پدری مبتنی بر رفتار فردی در بخش دولتی

قاسم یزدان پناه^۱، داود کیاکجوری^{۲*} و محمدجواد تقی پوریان^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۷/۲۰ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۸/۲۷

چکیده

مطالعه حاضر با هدف ارائه مدل استعاره خانه پدری مبتنی بر رفتار فردی در بخش دولتی انجام شده است. طرح تحقیق در این مطالعه آمیخته (کمی- کیفی) است. در مرحله اول یک مطالعه کیفی با هدف شناسایی ملاک‌ها و نشانگرهای استعاره خانه پدری در سازمان‌های دولتی طراحی و اجرا شد و از روش تحلیل محتوا استفاده شده است و داده‌ها با استفاده از راهبرد هفت مرحله‌ای کلایزی مورد تحلیل قرار گرفت و در مرحله دوم که یک مطالعه کمی بود از روش مدل سازی معادلات ساختاری (SIM) استفاده شده است که نسبت به رواسازی مدل شناسایی شده اقدام شد. میدان پژوهش در این مطالعه صاحب‌نظران و متخصصان حوزه استعاره‌های مدیریتی است که با استفاده از راهبرد نمونه‌گیری ملاکی در مجموع به ۱۱ نفر از صاحب‌نظران در این حوزه مراجعه شد و مصاحبه به عمل آمد. یافته‌ها نشان داد که ملاک‌ها و نشانگرها مدل استعاره خانه پدری مبتنی بر رفتار فردی در بخش دولتی شامل تعهدسازمانی در کارکنان، موثر بودن کارکنان، اهمیت وظایف، اعتماد بین کارکنان، وابستگی و دلبستگی کارنان به سازمان، تمایل به ادامه همکاری با سازمان، وفاداری و احساس مسئولیت نسبت به سازمان، نوع دوستی کارکنان، وجدان کاری در کارکنان، حفاظت از منابع سازمان، رفتار مدنی و آداب اجتماعی کارکنان، علاقه مندی کارکنان و صمیمیت کارکنان است.

واژه‌های کلیدی: استعاره خانه پدری، رفتار فردی کارکنان، سازمان‌های دولتی.

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران؛ yazdan338@yahoo.com

^۲ دانشیار گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران، (نویسنده مسئول)؛ dr.davoodkia@iauc.ac.ir

^۳ استادیار گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران؛ mj.pourian@iauc.ac.ir

مقدمه

بشر از دیرباز به دنبال شناخت پدیده‌های اطراف خویش بوده و در این مسیر از شیوه‌های گوناگون شناخت بهره برده است. در این میان استعاره‌ها به عنوان یکی از شیوه‌های شناخت، در ایجاد امکان شناخت نسبت به پدیده‌های پیچیده همواره جایگاهی ممتاز داشته و دارند. از همین رو شاهد آن هستیم که در علوم گوناگون در مواقعی که دانشمندان با پدیده‌ای پیچیده روبرو شده‌اند تلاش کرده‌اند تا از طریق استعاره‌پردازی به فهم آن پدیده نائل آیند و حتی از طریق به کارگیری استعاره‌ها، فهم خویش را به دیگران منتقل سازند. استعاره‌ها در فضای مطالعات سازمان نیز حضور جدی دارند و حوزه‌ی بهره‌گیری از آنها از نظریه‌پردازی پیرامون سازمان آغاز شده و تا تأثیرگذاری بر شیوه‌ی اداره‌ی سطوح مختلف سازمان ادامه می‌یابد. کثرت استعاره‌های ارائه شده برای کمک به شناخت سازمان را می‌توان شاهدی بر این مدعا دانست. استعاره‌هایی که هر یک برای شناخت بهتر سازمان از منظری خاص به معرفی آن می‌پردازند (صرافی‌زاده قزوینی و افتخاری، ۱۳۹۵). امروزه پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارها و رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ محیطی عاری از هرگونه انحراف و بدرفتاری در همه سازمان‌ها ضروری کرده است. اگر در یک سازمان نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان هماهنگ با فلسفه وجودی سازمان یا ارزش‌های سازمان نباشد، سازمان دچار نوعی بی‌ثباتی و اختلال خواهد شد. از نمونه‌های بارز این رفتارهای مخمل‌کننده می‌توان به این بی‌انضباطی، غیبت‌های مکرر، خلافتکاری، بداخلاقی، رفتار ضدسازمانی، رفتار خرابکارانه (لیتزکی^۱ و همکاران، ۲۰۱۶)، ظفره‌روی از کار، رفتار بی‌ادبانه با همکاران و مضایقه کردن از تلاش‌ها (پتروس^۲ و همکاران، ۲۰۱۶) اشاره کرد. بر این اساس یکی از مسائلی که بسیاری از سازمان‌ها با آن مشکل دارند، تغییر رفتار کارکنان آن سازمان به مرور زمان است. کارمندی که در شروع کار رفتاری حرفه‌ای و عالی با مشتریان دارد، اما به مرور زمان این رفتار تغییر می‌کند و رفتارش نارضایتی ارباب رجوع را به دنبال دارد، یا مدیری که به کار دقیق و شرافتمندانه معروف است اما به ناگهان خبری می‌آید حاکی از این موضوع که این مدیر رشوه گرفته و یا اختلاس کرده است (امیری و همکاران، ۱۳۹۷). در راستای پاسخ به این مسئله، در سال‌های اخیر موضوع استعاره‌ها در مطالعات سازمانی در سطح فردی، توجه و علایق محققان را مجذوب خود کرده است و منجر به مجموعه قابل توجهی از تحقیقات به منظور ایجاد درک نظری موضوع، مفاهیم فلسفی و تفسیرهای تجربی از آن شده است (توحیدیان و رحیمیان، ۲۰۱۹). اگر به هر دلیل عوامل انسانی درون هر سازمان انگیزه و رغبت کافی برای کار و فعالیت و تشریک مساعی برای رسیدن به اهداف را نداشته باشند، سازمان پویایی اصلی و اساس خود را از دست خواهد داد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر، عدم تمایل و اهتمام کارکنان به مشارکت در فعالیت‌های سازمانی و اهمال کاری در آن، چنانچه فراگیر شود، پیامدهای ناگواری برای سازمان داشته و اثربخشی سازمانی را به مخاطره می‌اندازد (امینی و مقیمی، ۱۳۹۵). هر سازمان از مشاغل مختلف و متنوع تشکیل شده است که هر کدام به نوعی سازمان را در مسیر اهداف از پیش تعیین شده خود حرکت می‌دهند. در هر شغل، افراد نقش‌هایی را بر عهده دارند که اقتضائات و انتظارات وظیفه‌ای ویژه خود را دربرمی‌گیرد و رفتار کارکنان در این نقش‌ها اثربخشی سازمانی را بنا می‌کند (امینی و همکاران، ۱۳۹۳). استعاره از دیدگاه ساخت‌گرایی اجتماعی، از عبارات کلامی معمولی فراتر رفته و نقشی اساسی در شناخت و ایجاد حس بین‌الادلهانی دارد. استعاره با استفاده از یک نگاه فرا رشته‌ای متشکل از نظریه یادگیری تحول‌گرا و سازماندهی آگاهانه، به عنوان منبع تولید انرژی برای آزادسازی

¹ Litzky

² Petros

³ Tohidian & Rahimian

تخیلات سازمانی و شناخت دانش نهفته در آن به اعضای سازمان فرصت می‌دهد تا شرایط موجود را متفاوت ببینند و از این طریق اقدامات و نتایجی که به کمک رویکردهای منطقی، تحلیلی، تحقیق و عمل میسر نیست را صورت دهند (کربای^۱، ۲۰۱۷). ساخت‌گرایان اجتماعی اظهار داشتند که روابط معنی‌دار بیش از آنکه توسط استعاره آشکار شود ایجاد می‌شوند، بنابراین بر عملکرد اصلی استعاره به عنوان واسطه‌ای که افکار ناخودآگاه از نظر شناختی از آن نشأت می‌گیرند، تأکید می‌کنند (مدل^۲، ۲۰۰۳). از جنبه گفتاری، واقعیت سازمانی از طریق استعاره‌ها، تصاویر و داستان‌ها ایجاد و بازآفرینی می‌شود (بوش و مارشاک^۳، ۲۰۱۵). از سوی دیگر حرکت استعاره‌ای برای اعضای سازمان به شکل دیدن رویدادها یا شرایط به روشی جدید است، بنابراین مسیرهایی به سمت تفکر خطی و منطقی کمتر، و تفاوت‌های ظریفی که قبلاً مورد توجه قرار نگرفته‌اند، باز می‌کند. استعاره‌ها و گفتارهای استعاری در هنگام شکل‌گیری و تغییر فرهنگ، و فرآیند ارتباطات سازمان، نقش مهمی در توسعه و حفظ معانی مشترک بین اعضای سازمان دارند (بیاباتو^۴، ۲۰۰۳).

امروزه سازمان‌های دولتی از آسیب‌های متعددی مانند کاهش تعهد، وفاداری، مسئولیت‌پذیری، عملکرد، رضایت و غیره رنج می‌برند و چنانچه بتوان الگویی ارائه داد تا کارکنان سازمان خود را به مثابه خانه پدری بنگرند، می‌توان با ارتقا، حس همدلی بین کارکنان و سازمان، نسبت به رفع مشکلات و کاستی‌های فوق‌امیدوار بود. مفهوم کلیدی این تحقیق اهمیت ایجاد یک فرهنگ نهادی ریشه در همدلی از طریق ایجاد روابط و توسعه تجربیات مثبت برای کارکنان است. ایجاد یک فرهنگ سازمانی نه تنها تجربه کلی عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد، بلکه حس تعلق را تقویت می‌کند و معیارهای موفقیت شغلی را برای کارکنان بهبود می‌بخشد (کارت^۵، ۲۰۲۴؛ فم^۶، ۲۰۲۴). در این صورت تغییرات سازمانی به راحتی بیشتری در سازمان انجام شده و سازمان‌ها به اهداف خود دست می‌یابند (هوبارت^۷، ۲۰۲۳). این راستا، با توجه به خلاءهای نظری و پژوهشی موضوع، هدف این مطالعه طراحی و تدوین یک الگوی بومی به منظور ارائه استعاره خانه پدری مبتنی بر رفتار فردی در سازمان‌های دولتی و اعتباریابی مقیاس بدست آمده برای سنجش بهینه مؤلفه‌های الگوی مذکور می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نقش استعاره در شناخت سازمان

اخیراً موضوع استعاره‌ها در مطالعات سازمانی توجه و علائق پژوهشگران را به خود جلب کرده است و منجر به ایجاد حجم قابل توجهی از تحقیقات شده است که منجر به درک نظری، مفاهیم فلسفی، بینش و تفاسیر تجربی را می‌شود (توحیدیان و رحیمیان، ۲۰۱۹). نظر به پیچیدگی سازمان‌ها و محدودیت‌های شناختی انسان، لازم است در کنار بررسی تاریخی تئوری‌های سازمان، از تفکر استعاره‌ای نیز بهره جست. با این وجود، استعاره یک شناخت بخشی و ناقص از سازمان ارائه می‌کند؛ بنابراین لازم است مجموعه‌ای از استعاره‌ها ضمن یک

¹ Kirby

² Modell

³ Bushe & Marshak

⁴ Byabato

⁵ Carter

⁶ Pham

⁷ Hubart

نگرش منشوری و با بهره‌گیری از نقاط قوت آنها مطالعه شوند. لحاظ کردن استعاره سازمان به مثابه خرده سیستم اجتماعی در هاله‌ای از تعهدات با محوریت کرامت انسانی و همسویی با مصالح حقیقی و عمومی متعالی در کنار دیگر استعاره‌ها که تمرکز عمده آنها بر خود سازمان و خرده محیط اطرافشان است، ضمن اینکه ابعاد بیشتری از پدیده پیچیده سازمان، به ویژه فلسفه وجودی آن را تبیین می‌کند، تصویری از سازمان‌های مطلوب و آرمانی را نیز ارائه می‌دهد. سازمان پدیده‌ای است که کلیت آن در ابری از ابهام پوشیده شده و به صورت تجریدی و انتزاعی است و امکان دارد اجزای آن در نقاط مختلف پراکنده باشند. در واقع ما به خاطر تماس دائم خود با سازمان، در طول زندگی پی به وجود آن می‌بریم. در یک دید کلان، می‌توان سازمان‌ها را اساسی‌ترین خرده سیستم‌های تشکیل دهنده اجتماع دانست که بخش مهمی از منابع مادی و مجرد را به عنوان ورودی جذب کرده و در مسیر هدف‌های خود به منابع و محصولات جدید تبدیل کرده و به محیط خود ارائه می‌کنند (اسمعیلی گیوی، ۱۳۸۷).

نقش نظریه‌های مختلف در مفهوم‌سازی استعاره خانه پدری

یکی از نظریه‌هایی که می‌توان از آن در مفهوم‌سازی استعاره خانه پدری کمک گرفت نظریه Z یا مدیریت ژاپنی است. در مدیریت ژاپنی اصل بر این است که همسویی و هماهنگی منافع کارگر و مدیریت امکان پذیر شود و این دو جنبه نه تنها کاملاً با یکدیگر تجانس دارد بلکه هر دو موجب تقویت یکدیگر هم می‌شوند. اوچی بنیانگذار تئوری Z یا مدیریت ژاپنی معتقد است که موفقیت سبک مدیریت ژاپنی ناشی از چهار عامل است: یک فلسفه بسیار قدرتمند شرکتی، یک فرهنگ شرکتی متمایز و مشخص، پرورش بلندمدت نیروی کار، تصمیم‌گیری بر پایه اجماع و توافق نظر. به اعتقاد وی، نتیجه این عوامل جابجایی کمتر کارکنان، افزایش تعهد نسبت به کار و بهره‌وری بیشتر است که هر سه مورد نقش مهمی در توانایی رقابت‌گیری شرکت بر عهده دارند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸). این تعهد سازمانی است که سبب تاب‌آوری در محیط کار و هویت حرفه‌ای می‌شود (کوئینز و همکاران^۱، ۲۰۲۳). از سوی دیگر در سازمان‌هایی که مفهوم خانه پدری را به کار می‌بندند، حمایت سازمانی ادراک شده برای کارکنان افزایش می‌یابد و این مسئله سبب بهبود نگرش و سلامت روانی کارکنان می‌شود (بری و همکاران^۲، ۲۰۲۴). نظریه Z مربوط به نگرش‌ها یا الگوهای رفتاری یک سرپرست فردی نیست، بلکه به تفاوتی که فرهنگ سازمانی در نحوه جمع‌آوری و مدیریت کل سازمان ایجاد می‌کند، توجه دارد. فرهنگ سازمانی در نظریه Z شامل اشتغال طولانی مدت، تصمیم‌گیری جمعی، مسئولیت فردی، ارزیابی و ارتقاء، یک سیستم کنترل غیر رسمی با اقدامات صریح، مسیرهای شغلی نسبتاً تخصصی و تعهد گسترده به تمام جوانب زندگی کارکنان از جمله خانواده می‌باشد (لوننبرگ^۳، ۲۰۱۱).

از دیگر نظریه‌هایی که می‌توان در راستای مفهوم‌سازی برای استعاره خانه پدری از آن بهره جست، نظریه سازمان یادگیرنده است. سازمان یادگیرنده به عنوان الگوی جدید مدیریتی، بر اساس نظریه‌ها و پیشینه عمیق شکل می‌گیرد. دلیل علاقمندی‌های زیاد شرکت‌ها و محافل علمی به این الگو آن است که قابلیت‌های یادگیری را در سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی توسعه داده و ارتقا می‌بخشد. بسیاری از شرکت‌های خارجی در حال تغییر فعالانه به سمت سازمان یادگیرنده در حرکت هستند و نتایج ثابت کرده‌اند که مدل سازمان یادگیری باعث شده

¹ Quines et al.

² Berry et al.

³ Lunenburg

شرکت‌ها با اقتصاد دانش محور و رقابت جهانی به خوبی روبرو شوند (پنامادا^۱، ۲۰۱۸ و یزدان پناه و همکاران، ۲۰۲۴). مولانن^۲ (۲۰۰۵) سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که در آن یادگیری به عنوان مؤلفه‌ای ضروری در ارزش‌ها، چشم‌انداز، اهداف، فعالیت‌های روزانه و ارزیابی‌های آن لحاظ می‌شود. سنجه^۳ (۱۹۹۰) از سازمان یادگیرنده به عنوان ابزار حفظ رقابت در قرن بیست و یکم دفاع کرده و معتقد است: سازمان یادگیرنده مکانی است که افراد به طور مدام ظرفیت خود را برای خلق نتایجی که واقعا مطلوب آنهاست، گسترش می‌دهند و جایی است که الگوهای جدید تفکر پرورش می‌یابد و افراد پیوسته می‌آموزند که چگونه یاد بگیرند. طبق نظر سنجه یک سازمان یادگیرنده از پنج عنصر، فرمان یا اصل اساسی زیر تشکیل شده است: ۱. مهارت‌های فردی؛ ۲. الگوهای ذهنی؛ ۳. چشم‌انداز مشترک؛ ۴. یادگیری تیمی؛ ۵. تفکر سیستمی.

شرکت‌های والدینی یکی دیگر از مفاهیمی است که می‌تواند در تبیین مؤلفه‌های استعاره خانه پدری مؤثر باشد. امروزه شرکت‌های مادر نقش بسزایی در مدیریت و نظارت بر شرکت‌های تابعه و ارتقاء فعالیت‌های صنعتی آنها دارد. اما مشکل اصلی شرکت‌های اصلی عدم وضوح و سردرگمی مسئولیت‌ها بین واحدها است. نقش والدینی موفق باید تناسب را بین روش‌های عملکرد شرکت‌های والدینی و خصوصیات تجاری آن ایجاد کند. استراتژی والدین باید تعیین کند که چگونه می‌توان به هر ساختار سازمانی ارزش افزود و ساختار اصلی باید متناسب با استراتژی ایجاد ارزش باشد (محمدزاده و همکاران ۲۰۱۲). از سوی دیگر بسیاری از برنامه‌های تغییر سازمانی مشکل دارند یا در رسیدن به اهداف خود شکست می‌خورند، زیرا نمی‌توانند پرسنل سازمان مادر را به اندازه کافی درگیر تغییر کنند. ادبیات سنتی مدیریت همواره پروژه‌ها و برنامه‌ها را به عنوان موجوداتی منفرد مورد بررسی قرار می‌دهد، در حالی که تحقیقات اخیر توجه به محتوای برنامه‌های تغییر را مد نظر قرار می‌دهد (لتونن و مارتینسو^۴، ۲۰۰۹).

پیشینه پژوهش

امینی و مقیمی (۱۳۹۵) مطالعه‌ای با رویکرد کیفی با هدف غایی استعاره‌پردازی رفتار کارکنان در سازمان‌های دولتی انجام دادند. برای این منظور با اتخاذ استراتژی پدیدارشناسی، با ۳۳ نفر از کارشناسان و مدیران میانی سازمانهای دولتی از طریق روش نمونه‌گیری گلوله برفی مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته عمیق صورت گرفت تا اشباع نظری حاصل شد. داده‌های حاصل از این مصاحبه‌ها از طریق روش تحلیل مضمون با رویکرد استعاره‌پردازی توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ادامه این مطالعه با روش دلفی از ۷ نفر از خبرگان اعضای هیئت علمی دانشگاه جریان پیدا کرد. یافته‌های تحقیق استعاره‌های رفتاری را در قالب پنج نوع رفتارشناختی، رفتار سیاسی، رفتار ساختاری، رفتار اجتماعی و رفتار انطباقی تبیین می‌کند که هر کدام بر جنبه ویژه‌ای از رفتار کارکنان در سازمان تأکید و تمرکز دارد. اسمعیلی گیوی (۱۳۸۷) در مقاله‌ای با تبیین پیچیدگی سازمان‌ها و محدودیت‌های شناختی انسان، ضمن معرفی برخی استعاره‌های سازمانی، بر ضرورت به‌کارگیری مجموعه اجتماعی متعددی از استعاره‌ها در یک نگرش منشوری با تأکید بر نقاط قوت آنها تمرکز نمود. در این مقاله استعاره سازمان به مثابه خرده سیستم اجتماعی در هاله‌ای از تعهدات به عنوان الگویی تبیین می‌شود که ضمن معرفی برخی ویژگی‌های سازمان‌های

¹ Namada,

² Moilanen

³ Senge

⁴ Lehtonen & Martinsuo

آرامی و لحاظ کردن تعهدات و نقش اساسی سازمان در یک سیستم کلان اجتماعی و لزوم همسویی سازمان با مصالح عمومی و واقعی، می‌تواند ضعف ناشی از تمرکز استعاره‌های موجود بر هدف‌های محدود به سازمان و خرده محیط خود را تا اندازه‌ای جبران کند. یزدان پناه و همکاران^۱ (۲۰۲۴) با هدف شناسایی معیارها و شاخص‌های استعاره "خانه پدری" در سازمان‌های دولتی تحقیقی را به انجام رساندند و با استفاده از این استعاره توانستند توزیع قدرت، اقتدار، مسئولیت، انتظارات و ارزش‌های سازمانی را منعکس کنند. آنان استفاده از روش پدیدارشناسی، چارچوبی از این معیارها و شاخص‌ها در سطوح مدیران، کارکنان و سازمان را شناسایی کردند. سیمپسون و همکاران^۲ (۲۰۲۴) در پژوهش خود به مسئله همدلی سازمانی در یک رویکردی ارتباطی پرداختند و اعلام کردند در صورت ایجاد جو سازمانی با اشاعه ارتباطات همدلانه بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد. در آن توکیدیان و رحیمیان^۳ (۲۰۱۹) در مقاله خود با موضوع بازنگری انتقادی مقاله: استعاره‌های مورگان به‌عنوان ابزاری برای تحلیل سازمان‌ها برای غنی‌سازی حوزه استعاره از مدیریت با ایده‌ها، درک‌ها و بینش‌های نوآورانه، به تحقیقاتی نیاز است که استفاده عملی از استعاره‌ها را در سازمان‌ها هدف قرار می‌دهد. ون میدندراپ^۴ (۲۰۱۶) در رساله دکتری خود «تجسم استعاره‌ها در سیستم‌ها» را مورد بررسی قرار داد. این مطالعه به بررسی نقش استعاره در فرآیند طراحی سیستم می‌پردازد و روش‌هایی را بررسی می‌کند که استعاره‌هایی که طراحان در گفت‌وگوهای طراحی از آنها استفاده می‌کنند در سیستم‌هایی که خلق می‌کنند مجسم می‌شود. در این مطالعه فرض بر این است که با آگاهی طراحان از کاربرد استعاره، بهتر می‌توان با ماهیت پیچیده و پویای چالش‌های ارائه شده در طراحی مواجه شد. یافته‌های این رساله نشان می‌دهد که بداهه‌پردازی‌های مداوم با چندین استعاره در روند طراحی سیستم، منجر به تجسم آن استعاره‌ها در سیستم می‌شود. کورنلیسن و کافوروس^۵ (۲۰۰۸) اعتقاد دارند یک جریان طولانی مدت تحقیقات سازمانی نشان می‌دهد که توانایی در نظریه‌پردازی و استدلال در مورد سازمان‌ها به طور قابل توجهی تحت تأثیر نمایش‌های استعاری سازمان‌ها قرار دارد. مطالعه آنها با بررسی چگونگی تأثیر استعاره‌های مختلف بر توسعه نظریه و تفکر آکادمیک در مورد سازمان‌ها، به این جریان تحقیقاتی کمک کرده است. آنها در تحقیق خود بررسی کردند که این استعاره‌ها تا چه اندازه به روشن شدن و پیشرفت درک آنها از سازمان‌ها کمک می‌کند. نتایج این مطالعه نشان داد که توانایی استعاره در پیشبرد و روشن کردن درک نظری سازمان‌ها اولاً بر اساس درجه‌ای است که این استعاره برای به دست آوردن چندین ویژگی برجسته سازمان در نظر گرفته می‌شود و ثانیاً بر مبنای سهولت درک استعاره مورد نظر می‌باشد. بیاباتو^۶ (۲۰۰۳) در پایان‌نامه خود با عنوان «کاربرد استعاره فلسفه ماهی در یک سازمان در حال تغییر» مطالعات و نظریه‌های موجود در مورد استعاره‌ها، فرهنگ سازمانی و تغییر سازمانی را بررسی نمود. این تحقیق بر استفاده از استعاره "فلسفه ماهی" در فرهنگ متغیر یک سازمان برای تعیین نحوه، زمان و دلیل استفاده از این استعاره تمرکز دارد. تجزیه و تحلیل گفت‌وگوهای مشاهده شده در جلسات رسمی، دفاتر اداری، غذاخوری و همچنین تجزیه و تحلیل محتوای اسناد (خبرنامه‌ها، ایمیل‌ها، عکس‌ها، نوارهای ویدئویی) از جمله

¹ Yazdanpanah et al.

² Simpon et al.

³ Tohidian & Rahimian

⁴ Van Middendorp

⁵ Cornelissen & Kafouros

⁶ Byabato

روش‌های مورد استفاده در این مطالعه بود. این پایان‌نامه شواهدی را ارائه می‌دهد که ناسازگاری در استفاده و اجرای استعاره‌ها می‌تواند پیامدهای متفاوتی در بین اعضای سازمان داشته باشد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر که به منظور ارائه مدل استعاره خانه پدری مبتنی بر رفتار فردی در بخش دولتی انجام گرفته است از لحاظ رویکرد، آمیخته و از نظر روش اکتشافی از نوع ساخت الگو است. در این تحقیق روش کیفی قبل از روش کمی اجرا شد و از طرح اکتشافی متوالی به عنوان یکی از راهبردهای پژوهش در روش ترکیبی استفاده شد. بر مبنای این راهبرد، ابتدا داده‌های کیفی گردآوری شده و تحلیل شدند، سپس داده‌های کمی گردآوری و مورد تحلیل قرار گرفت.

روش پژوهش در بخش کیفی از نوع پدیدارشناسی است؛ با توجه به ماهیت موضوع و فقدان اطلاعات کافی در این حوزه، ضرورت تلاش برای ادراک و تحلیل تصاویر ذهنی متخصصان موضوع و کشف ابعاد پنهان به روش پدیدارشناسی صحنه می‌گردد. جامعه آماری پژوهش در این مطالعه در بخش کیفی صاحب‌نظران و متخصصان حوزه مدیریت دولتی و رفتار سازمانی می‌باشند؛ روش انتخاب مشارکت‌کنندگان در قسمت کیفی از نوع هدفمند است. ملاک اصلی انتخاب نخبگان دارا بودن حداقل ۲۰ سال سابقه کار در سازمان‌های دولتی بود که با انجام ۹ مصاحبه نیمه ساختاریافته داده‌ها به سطح اشباع نظری رسید و به منظور اعتباربخشی به یافته‌ها ۲ مصاحبه تکمیلی انجام شد. در مرحله کیفی، ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه بود به عبارت دیگر برای ساخت ابزار از فن مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. برای ارتقای اعتبارپذیری یافته‌ها (معادل روایی درونی در پژوهش کمی)، از فنون و راهبردهایی نظیر حضور طولانی مدت در محیط پژوهش و صرف زمان طولانی با شرکت‌کنندگان، تبادل نظر با هم‌تایان، کنترل از سوی اعضا، استفاده شد. همچنین از مثلث‌سازی مبتنی بر تنوع بخشی در تعداد سؤال‌ها، تحلیل موارد منفی و متناقض تفسیر شده در داده‌ها، و نظرات جمعی از استادان و متخصصان حوزه مدیریت، به منظور اعمال نظر نهایی، بهره گرفته شد.

روش پژوهش در بخش کمی پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در حوزه‌های ستادی وزارت آموزش و پرورش واقع در استان تهران در سال ۱۴۰۰ است. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است. بر اساس نتایج حاصل از مرحله کیفی پژوهش، با شناسایی ملاک‌ها و نشانگرهای استعاره خانه پدری، ابزار مرحله کمی بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و ساخته شد. به عبارت دیگر ساختار اصلی پرسشنامه همان مضامین و زیرمضامین شناسایی شده در بخش کیفی است. برای تأمین روایی ابزار، از روایی محتوایی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار استنباطی با نرم افزار *SMART PLS* استفاده شد. در این رویکرد روایی مدل اندازه‌گیری از دو طریق روایی همگرا و روایی تشخیصی یا واگرا مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در مرحله اول یعنی بخش کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده شده است و سوالات مصاحبه پس از بررسی و مشورت باخ براگان طراحی شده است و پس از انجام ۱۱ مصاحبه و رسیدن به حد اشباع در مصاحبه ۹، یافته‌های شناسایی شده در قالب ملاک و نشانگرها در جدول شماره ۱ آورده شده است:

جدول ۱- یافته‌های شناسایی شده در قالب ملاک و نشانگرها

عامل	ملاک	نشانگر
کارکنان	تعهد سازمانی در کارکنان	وجود یک رابطه با دوام میان افراد و سازمان
		ترجیح دادن همکاری با سازمان خود و قائل شدن ارزش بیشتر به نسبت سازمانهای دیگر
		احساس تعلق نسبت به سازمان
کارکنان	موثر بودن کارکنان	کنترل بالا نسبت به آنچه در واحد کاری اتفاق می افتد
		مورد توجه بودن نظرات در تصمیم گیریهای واحد کاری
کارکنان	اهمیت وظایف	معنا دار بودن کاری که انجام می شود
		اهمیت داشتن و مهم بودن کاری که انجام می شود
کارکنان	اعتماد بین کارکنان	اطمینان به صداقت همکاران
		اطمینان به درمیان گذاشتن اطلاعات مهم در بین همکاران
کارکنان	وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان	احساس خوشحالی از گذراندن بقیه دوره اشتغال در این سازمان
		احساس اینکه مشکلات سازمان مشکلات خودش است
		احساس اینکه عضوی از خانواده سازمان است
کارکنان	تمایل به ادامه همکاری با سازمان	مشکل بودن ترک شغل حتی بصورت دلخواه

جدول ۱- یافته‌های شناسایی شده در قالب ملاک و نشانگرها

عامل	ملاک	نشانگر
	وفاداری و احساس مسئولیت نسبت به سازمان	احساس اینکه شانس کمی در انتخاب شغل دیگر دارد
		عدم ترک شغل فعلی حتی در صورت پیشنهاد شغل بهتر
		اعتقاد به وفاداری به شغل و سازمان فعلی
		اعتقاد به اینکه در گذشته که مردم بیشتر دوران اشتغال خود را در یک سازمان می گذرانند اوضاع بهتر بوده
		مورد تاکید بودن اطاعت از اخلاق حرفه ای در سازمان
نوع دوستی کارکنان		تمایل به انجام تکالیف کاری همکاران هنگام نیاز به کمک
		تمایل به کمک به همکارانی که کارشان سنگین است
		کمک به اجرای وظایف همکاران برای بهره وری بهتر
وجدان کاری در کارکنان		تبعیت از قوانین و مقررات سازمان حتی در صورت عدم وجود ناظر و شاهد برای ردیابی
		جدیت در انجام وظایف و کم بودن اشتباهات کاری
		حضور به موقع در محل کار و تلاش برای اتمام به موقع کار
		مطالعه و تلاش زیاد برای افزایش کیفیت نتایج کاری
		تلاش برای تمیز و مرتب نگه داشتن محیط کار
حفاظت از منابع سازمان		عدم استفاده از اوقات کاری برای انجام امور شخصی
		مزیت ندانستن مرخصی استعلاجی و بهانه نتراشیدن برای استفاده از آن
		توجه و دقت به اطلاعیه ها، پیام ها و پوستره‌های اطلاعاتی سازمان

جدول ۱- یافته‌های شناسایی شده در قالب ملاک و نشانگرها

عامل	ملاک	نشانگر
	رفتار مدنی و آداب اجتماعی کارکنان	مشارکت و حضور در جلسات مربوط به مسائل سازمان
		ارائه پیشنهادات سازنده برای بهبود عملیات واحد سازمانی
	علاقه مندی کارکنان	علاقه به شرکت در جلسات محیط کار
		علاقه به حل مشکلات مراجعان
		نشان دادن ابتکار و خلاقیت در کار
	صمیمیت کارکنان	همبستگی و رفت و آمد کارکنان در خارج از محیط کار
		یاری کردن یکدیگر در مواجهه با مشکلات
		لذت بردن از معاشرت و گفتگو با یکدیگر در محیط کار

ماخذ: یافته‌های تحقیق

در بخش دوم برای بررسی این که اعتبار الگوی پیشنهادی به چه میزان است، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. در این بخش به دنبال آن هستیم که مشخص کنیم آیا تعداد عامل هایی که اندازه‌گیری شده‌اند، با آنچه که براساس تئوری و بخش کیفی انتظار می‌رفت، انطباق دارد یا خیر؟

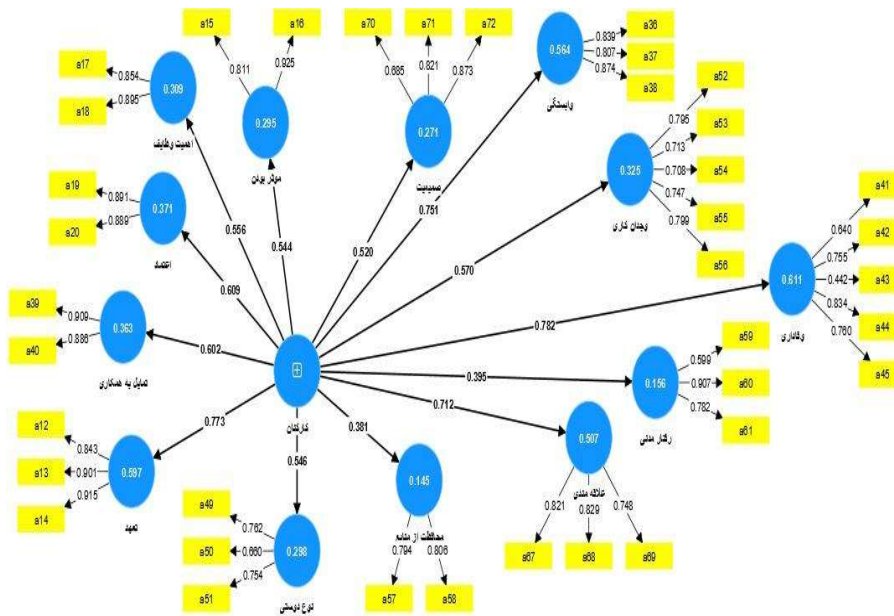
جدول ۲- مقادیر بارعاملی و t برای نشانگرهای هر عامل در قالب مدل اندازه‌گیری

خرده مقیاس	گویه	بارعاملی	t value	Sig	نتیجه
وفاداری	A41	۰/۶۴	۷/۱۱	۰/۰۰۰	تایید نشانگر
	A42	۰/۷۵	۱۲/۲۶	۰/۰۰۰	تایید نشانگر
	A43	۰/۴۴	۲/۸۰	۰/۰۰۰	تایید نشانگر
	A44	۰/۸۳	۲۲/۰۳	۰/۰۰۰	تایید نشانگر
	A45	۰/۷۶	۱۶/۹۶	۰/۰۰۰	تایید نشانگر
وجدان کاری	A52	۰/۷۹	۹/۸۳	۰/۰۰۰	تایید نشانگر
	A53	۰/۷۱	۷/۷۴	۰/۰۰۰	تایید نشانگر
	A54	۰/۷۰	۵/۱۱	۰/۰۰۰	تایید نشانگر

تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۷/۸۹	۰/۷۴	A55	وابستگی
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۱۰/۷۶	۰/۷۹	A56	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۱۹/۲۴	۰/۸۳	A36	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۱۷/۱۲	۰/۸۰	A37	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۳۴/۲۳	۰/۸۷	A38	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۴/۰۵	۰/۵۹	A59	رفتار مدنی
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۲۰/۳۵	۰/۹۰	A60	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۸/۷۶	۰/۷۸	A61	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۱۹/۲۸	۰/۸۲	A67	علاقه‌مندی
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۲۱/۶۸	۰/۸۲	A68	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۹/۳۷	۰/۷۴	A69	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۶/۱۸	۰/۷۹	A57	محافظت از منابع
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۵/۸۷	۰/۸۰	A58	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۵/۴۶	۰/۶۸	A70	صمیمیت
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۹/۸۰	۰/۸۲	A71	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۱۴/۶۱	۰/۸۷	A72	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۷/۹۶	۰/۷۶	A49	نوع دوستی
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۵/۷۵	۰/۶۶	A50	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۸/۵۴	۰/۷۵	A51	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۱۰/۷۳	۰/۸۱	A15	موثر بودن
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۲۶/۲۰	۰/۹۲	A16	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۱۵/۴۳	۰/۸۵	A17	اهمیت وظایف
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۲۵/۴۰	۰/۸۹	A18	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۳۶/۱۱	۰/۸۹	A19	اعتماد
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۲۶/۳۷	۰/۸۸	A20	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۳۸/۳۸	۰/۹۰	A39	تمایل به همکاری
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۲۷/۲۶	۰/۸۸	A40	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۲۵/۰۹	۰/۸۴	A12	تعهد
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۴۱/۴۶	۰/۹۰	A13	
تایید نشانگر	۰/۰۰۰	۵۵/۱۵	۰/۹۱	A14	

ماخذ: یافته‌های تحقیق

همانطور که از نمودار و جدول متناظر بر آن مشخص است همه گویه‌ها دارای بار عاملی مناسب هستند و با توجه به نمره t در سطح $0/000$ معنی دار هستند. به بیان دیگر مقدار t متناظر با هربار عاملی بیشتر از مقدار بحرانی آن ($2/58$) در سطح $0/000$ است و در نتیجه می‌توان اینطور استنباط کرد که این نشانگرها از دقت لازم برای اندازه‌گیری مولفه‌های مکنون را دارا بوده و قابل استفاده در تحلیل نهایی هستند. همچنین شاخص‌های برازش مدل نظیر پایایی ترکیبی برای مدل اندازه‌گیری، روایی همگرا و شاخص فورنل لارکر در سطح معتبر قرار داشتند. در ادامه ابتدا لازم است به این سوال پاسخ مشخصی داده شود که آیا نشانگرهای انتخاب شده برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد نظر از دقت لازم و کافی برخوردار هستند یا خیر؟ چنانچه بار عاملی هرنشانگر با سازه خود دارای مقدار t بالاتر از $1/96$ در سطح $0/05$ و $2/58$ در سطح $0/01$ و مثبت باشد، در این صورت این نشانگر از دقت لازم برای اندازه‌گیری صفت مکنون برخوردار است (نانالی و برنستین، ۱۹۹۴).



نمودار ۱- آزمون مدل اندازه‌گیری کارکنان

- موثر بودن کارکنان: کارکنانی که موثر هستند، به بهترین شکل ممکن در اجرای وظایف خود مشغول شده و به دنبال بهبود عملکرد خود هستند. این موثر بودن، باعث می‌شود که سازمان به بهترین شکل ممکن عمل کند و در پیشرفت پایدار قرار بگیرد.
 - اهمیت وظایف: توجه به اهمیت وظایف، باعث می‌شود که کارکنان به بهترین شکل ممکن در اجرای وظایف خود مشغول شوند و در تحقق اهداف سازمانی سهیم باشند.
 - اعتماد بین کارکنان: اعتماد بین کارکنان، باعث می‌شود که ارتباطات بهتری بین آن‌ها برقرار شود و همکاری بیشتری در راستای تحقق اهداف سازمانی به وجود آید.
 - وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان: کارکنانی که به سازمان خود وابسته و دلبسته هستند، به بهترین شکل ممکن در اجرای وظایف خود مشغول شده و در تحقق اهداف سازمانی سهیم باشند.
 - تمایل به ادامه همکاری با سازمان: تمایل به ادامه همکاری با سازمان، باعث می‌شود که کارکنان به بهترین شکل ممکن در اجرای وظایف خود مشغول شوند و به تحقق اهداف سازمانی کمک کنند.
 - وفاداری و احساس مسئولیت نسبت به سازمان: وفاداری و احساس مسئولیت نسبت به سازمان، باعث می‌شود که کارکنان به بهترین شکل ممکن در اجرای وظایف خود مشغول شوند و در تحقق اهداف سازمانی سهیم باشند. این وفاداری و احساس مسئولیت نسبت به سازمان، باعث می‌شود که کارکنان به بهترین شکل ممکن در تصمیم‌گیری‌های مهم رفتار کنند و در تلاش برای بهبود عملکرد سازمان باشند.
 - نوع دوستی کارکنان: دوستی بین کارکنان، باعث می‌شود که ارتباطات بهتری بین آن‌ها برقرار شود و همکاری بیشتری در راستای تحقق اهداف سازمانی به وجود آید.
 - وجدان کاری در کارکنان: وجدان کاری در کارکنان، باعث می‌شود که آن‌ها به بهترین شکل ممکن در اجرای وظایف خود مشغول شوند و در تصمیم‌گیری‌های مهم رفتار کنند.
 - حفاظت از منابع سازمان: حفاظت از منابع سازمان، باعث می‌شود که سازمان به بهترین شکل ممکن عمل کند و در پیشگیری از اتلاف منابع و هدر رفت اقتصادی تلاش کند.
 - رفتار مدنی و آداب اجتماعی کارکنان: رفتار مدنی و آداب اجتماعی کارکنان، باعث می‌شود که ارتباطات بین کارکنان به بهترین شکل ممکن برقرار شود و همکاری بیشتری در راستای تحقق اهداف سازمانی به وجود آید.
 - علاقه‌مندی کارکنان و صمیمیت کارکنان: علاقه‌مندی کارکنان به کار و صمیمیت کارکنان، باعث می‌شود که آن‌ها به بهترین شکل ممکن در اجرای وظایف خود مشغول شوند و در تحقق اهداف سازمانی سهیم باشند. این علاقه‌مندی و صمیمیت، باعث می‌شود که کارکنان به احساس رضایت و شادی در کار خود برسند و به بهبود عملکرد سازمان کمک کنند.
- این نتایج با یافته‌های تحقیقات قبلی شباهت‌ها و تفاوت‌هایی دارد. مثلاً، تحقیق امینی و مقیمی (۱۳۹۵) نیز از رویکرد پدیدارشناسی و تحلیل مضمون برای تحلیل رفتار کارکنان استفاده کرده و انواع مختلف رفتار سازمانی را شناسایی کرده است. تحقیق یزدان‌پناه و همکاران (۲۰۲۴) هم به شناسایی معیارها و شاخص‌های استعاره "خانه پدری" در سطوح مختلف پرداخته و جنبه‌های اقتدار، مسئولیت و ارزش‌های سازمانی را بررسی کرده است. این تطابق نشان‌دهنده‌ی گسترش مفهوم استعاره "خانه پدری" در ابعاد مختلف است و به نتایج سایر

مطالعات در مورد مفاهیم رفتاری و اجتماعی، مانند مطالعات سیمپسون و همکاران (۲۰۲۴) در باب اهمیت ارتباطات همدلانه و تحقیقات ون میدندراپ (۲۰۱۶) و کورنلیسن و کافورس (۲۰۰۸) درباره نقش استعاره‌ها در تحلیل سازمانی، نیز پیوند می‌خورد.

به طور کلی، تمامی عوامل فوق باعث می‌شوند که کارکنان به عنوان یک خانواده در سازمان به بهترین شکل ممکن عمل کنند و به تحقق اهداف سازمانی کمک کنند. همچنین، این عوامل در ایجاد فضای سازنده و مثبت در سازمان نقش بسزایی دارند و باعث می‌شوند که سازمان به عنوان خانه پدری تلقی شود. با بکارگیری این یافته‌ها سازمان‌های دولتی می‌توانند تلاش کنند که کارکنان سازمان‌های خود را به عنوان خانه پدری خود تلقی کنند، در نتیجه تعهد، وفاداری، مسئولیت‌پذیری و رضایت آنها افزایش می‌یابد. وقتی کارکنان سازمان را به عنوان خانه خود تلقی می‌کنند، حس تعلق و مسئولیت‌پذیری آنها افزایش می‌یابد که موجب تعهد بیشتر به اهداف سازمانی و تلاش برای بهبود عملکرد می‌شود. این رویکرد همچنین فضایی مثبت و حمایتی ایجاد می‌کند که به کاهش تعارضات داخلی و افزایش همکاری میان کارکنان منجر می‌شود، در نتیجه بهره‌وری و رضایت شغلی در سازمان ارتقا می‌یابد.

خروجی این مقاله برای سایر پژوهشگران، مدلی مفهومی از استعاره "خانه پدری" در سازمان‌های دولتی است که بر رفتار فردی کارکنان و ویژگی‌هایی مانند تعهد، اعتماد، وابستگی، وفاداری و وجدان کاری تمرکز دارد. این مدل به پژوهشگران چارچوبی ارائه می‌دهد تا به درک عمیق‌تری از نحوه تقویت تعهد و مسئولیت‌پذیری در کارکنان بپردازند و امکان بررسی‌های بیشتر درباره تأثیر چنین نگرشی بر عملکرد و فرهنگ سازمانی را فراهم می‌سازد.

به منظور تقویت روحیه تعهد، همدلی و احساس تعلق کارکنان و نیز بهبود فرهنگ سازمانی، اشاعه استعاره خانه پدری در سازمان‌های دولتی می‌تواند بسیار راهگشا باشد. بدین منظور باید راهکارهایی اتخاذ شود، برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی با موضوع استعاره خانه پدری برای کارکنان با هدف آشنایی کارکنان با مفهوم استعاره "خانه پدری" و ارائه مثال‌های عملی از نحوه پیاده‌سازی آن در محیط‌های اداری دولتی؛ این دوره‌ها می‌توانند شامل فعالیت‌های گروهی کارکنان برای تقویت حس تعلق و وفاداری به سازمان باشند.

باید جوایز و پاداش‌هایی برای کارکنانی که رفتارهای مثبت مبتنی بر استعاره خانه پدری دارند، ارائه شود. معرفی سیستم پاداش‌دهی که به کارکنانی که رفتارهایی مانند مسئولیت‌پذیری، تعهد، همکاری و حمایت از همکاران خود نشان می‌دهند، امتیاز و پاداش می‌دهد. این پاداش‌ها می‌توانند شامل ارتقاء، مرخصی تشویقی، و تقدیرنامه باشند.

بازخورد‌های منظم با کارکنان و مخاطبان در مورد عملکرد سازمان صورت پذیرد، ایجاد جلسات دوره‌ای بازخورد برای گفتگو درباره عملکرد کارکنان و شنیدن نظرات و پیشنهادات آنها. این جلسات می‌توانند برای بیان نظرات کارکنان و بهبود فضای سازمان از طریق ارتباط باز و سازنده فرصتی باشند.

گروه‌های کاری به منظور ارتقای رفتارهای مبتنی بر استعاره خانه پدری در سازمان تشکیل شود، تشکیل تیم‌های کاری متنوع از بخش‌های مختلف سازمان که هدفشان توسعه و ترویج رفتارهای حمایتی و تعاملی بین کارکنان باشد. این گروه‌ها می‌توانند پروژه‌هایی مانند طراحی فعالیت‌های گروهی، تفریحی، و مشارکتی را اجرا کنند.

برای همکاری و تعامل بین بخش‌های مختلف سازمان تشویق صورت گیرد؛ برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و رویدادهایی که به تقویت ارتباطات و همکاری بین کارکنان بخش‌های مختلف کمک می‌کند، مانند مسابقات ورزشی، سفرهای کوتاه، و یا جلسات مشترک به‌منظور حل چالش‌های سازمانی به‌طور تیمی می‌تواند به همکاری و تعامل کارکنان کمک کند.

خدمات و نیازهای کارکنان و مخاطبان با تاکید بر استعاره خانه پدری ارائه شود، بهبود خدمات رفاهی و امکانات حمایتی در محل کار، مانند بهبود فضای استراحت، ایجاد فضاهای مشترک برای تعاملات غیررسمی، و فراهم کردن تسهیلاتی که حس آرامش و تعلق کارکنان را تقویت می‌کند.

فرصت‌هایی برای شناخت همدلی و همبستگی بین کارکنان ارائه شود، برنامه‌ریزی فعالیت‌هایی مانند جلسات مشترک با هدف شناخت بیشتر کارکنان از یکدیگر و ایجاد فرصتی برای ایجاد همبستگی بیشتر در محیط کار؛ به‌عنوان مثال، همکاری در احراز شایستگی‌های مد نظر در جشنواره‌هایی مانند جشنواره شهید رجایی که با همدلی و کار گروهی، کارکنان تلاش نمایند سازمان خود را به عنوان سازمان برتر مطرح نمایند. برگزاری جشن‌ها، بزرگداشت‌ها و مراسم‌های مناسبی که به کارکنان امکان تعامل و تبادل تجربیات شخصی و شغلی می‌دهد. رفتارهای مثبت مبتنی بر استعاره خانه پدری در میان مخاطبان سازمان ترویج شود، انتشار مطالب آموزشی و اطلاعیه‌های داخلی که رفتارهای مثبت و ارزشمند مطابق با استعاره "خانه پدری" را ترویج می‌دهد و به کارکنان کمک می‌کند تا نقش خود را در ایجاد فضایی دوستانه‌تر و حمایتی‌تر درک کنند. این مطالب می‌تواند از طریق ایمیل‌های سازمانی، بروشورها، و تابلوی اعلانات به‌اشتراک گذاشته شود.

منابع و مآخذ

- Amini, A., & Moghimi, S. M. (2016). Behavioral metaphorization of employees in Iranian government organizations. *Journal of Public Organizations Management*, 5(1), 13-32. (in Persian) doi: 20.1001.1.2322522.1395.5.0.1.9.
- Amini, A., Mortezaei, S., Rahimnia, F., & Nazemi, S. (2014). The impact of emotional and cognitive factors on servant behavior among employees of the Hajj and Pilgrimage Organization (sacred sites in Mecca and Medina: An exploratory mixed-method approach). *Organizational Behavior Studies*, 11(4), 1-29. (in Persian) Available at: https://obs.sinaweb.net/article_1758.html
- Amiri, Z., Esmaceli, M. R., Sepehvand, R., & Mousavi, S. N. (2018). Presenting a behavioral entropy model in organizations (Case study: Municipality of Isfahan). *Journal of Public Organizations Management*, 6(4), 37-56. (in Persian) doi: 20.1001.1.2322522.1397.6.0.3.2.
- Berry, S. L., Chipman, S., Gregg, M. E., Haffey, H., Devenot, N., & McMullin, J. (2024). Justice, Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging: A Health Humanities Consortium Initiative. *Journal of Medical Humanities*, 45(3), 283-324. doi: 10.1007/s10912-024-09854-0.
- Bushe, G. R., & Marshak, R. J. (2015). Introduction to the practice of dialogic OD. In G. R. Bushe & R. J. Marshak (Eds.), *Dialogic organization development: The theory of practice of transformational change* (pp. 33-56). Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers. Available at: https://books.google.co.uk/books?hl=en&lr=&id=1do_BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=-

[+Bushe,+G.+R.,+%26+Marshak,+R.+J.+\(2015\).+Introduction+to+the+practice+of+dialogic+OD.+In+G.+R.+Bushe+%26+R.+J.+Marshak+\(Eds.\),+Dialogic+organization+development:+The+theory+of+practice+of+transformational+change+\(pp.+33-56\).+Oakland,+CA:+BerrettKoehler+Publishers.&ots=L9FEOoGIWN&sig=8MzEisdFLfpO0Nbb21njbnZOt9c&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.](#)

Byabato, H. K. (2003). The use of the Fish Philosophy metaphor in a changing organization. MA Thesis in University of Nebraska at Omaha, ProQuest Dissertations & Theses Global. Available at: "The use of the Fish Philosophy metaphor in a changing organization" by Hilda K. Byabato.

Carter, M. J. (2024). *RECOGNIZE MY HUMANITY: CREATING AN INSTITUTIONAL CULTURE OF EMPATHY IN HIGHER EDUCATION* (Doctoral dissertation, Mercer University). Available at: <http://hdl.handle.net/10898/13883>.

Danaeefard, H., Hassanzadeh, A., & Sallarieh, N. (2010). Designing a measure for organizational indifference: A mixed-method study. *Journal of Strategic Management Thought*, 4(2), 79-99. (in Persian) doi: 10.30497/smt.2010.145.

Esmaili Givi, M. R. (2008). Organization as a halo of commitments. *Tadbir Monthly*, 195, 32-38. (in Persian) Available at: <https://www.magiran.com/p531175>

Hubbart, J. A. (2023). Organizational change: The challenge of change aversion. *Administrative Sciences*, 13(7), 162. doi: 10.3390/admsci13070162.

Karimi, M., Khanifar, H., Khamoee, F., & Gorji, A. (2019). Comparative analysis of management principles from the perspectives of Islam and Japan. *Journal of Organizational Resource Management Research*, 9(2), 119-136. (in Persian) doi: 20.1001.1.22286977.1398.9.2.7.8 .

Kirby, Deborah A. (2017). *The Imaginal Wisdom of Metaphor: A Theoretical Exploration of Pictorial Metaphor as a Generative Source to Induce Organizational Transformation*. California Institute of Integral Studies, ProQuest Dissertations Publishing. Available at: *The Imaginal Wisdom of Metaphor: A Theoretical Exploration of Pictorial Metaphor as a Generative Source to Induce Organizational Transformation - ProQuest*.

Lehtonen, P. & Martinsuo, M. (2009). Integrating the change program with the parent organization, *International Journal of Project Management*, 27(2): 154-165. doi: 10.1016/j.ijproman.2008.09.002.

Litzky, B.E, Eddlestone, K. & Kider, D. (2016). The good, the bad, and the misguided: How manager inadvertently encourage deviant behaviors. *Academy of Management Perspectives*, 149(5): 91-103. doi: 10.5465/amp.2006.19873411.

Lunenburg, F. C. (2011). Organizational culture-performance relationships: Views of excellence and theory Z. In *National forum of educational administration and supervision journal*, 29(4): 1-10. Available at:

<http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenborg,%20Frederick%20C.%20Organizational%20Culture-Performance%20Relationships%20NFEASJ%20V29%20N4%202011.pdf>.

Modell, A. H. (2003). *Imagination and the meaningful brain*. Cambridge, MA: The MIT Press. Available at: 9780262280044_google_scholar_preview.pdf.

Namada, J. (2018). Organizational Learning and Competitive Advantage. , 86-104. doi: 10.4018/978-1-5225-3725-0.CH006.

Petros, S. & Georgios, Ch. (2016). Modeling employees' behavior in workplace dynamics. *Journal of Computational Science*, 5(5): 821-833. doi: 10.1016/j.jocs.2014.05.001.

Peyrovan, S., Mohammadzadeh, M., Saeedi, M. R., & Dadfar, H. (2012). Structuring a Pharmaceutical Parent Company Organization: A Value-Based Approach, The Case of TPICO: Structuring a pharmaceutical parent company organization. *Iranian Journal of Pharmaceutical Sciences*, 8(2), 143-150. doi: 10.22037/ijps.v8.40958

Pham, T. V. L. (2023). An Exploration into Health Equity Discourse in Mississippi: Organizational Commitments and Practitioner Perspectives.

Quines, L. A., & Saycon, L. J. V. (2023). THE MEDIATING EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE RESILIENCE AND TEACHER PROFESSIONAL IDENTITY. *European Journal of Education Studies*, 10(6). doi: 10.46827/ejes.v10i6.4865

Sarrafzadeh Qazvini, A., & Eftekhari, M. (2016). An introduction to management metaphors and their role in organizations. The First International Conference on New Paradigms of Business and Organizational Intelligence, Tehran. (in Persian) Available at: <https://civilica.com/doc/500422>

Simpson, A. V., e Cunha, M. P., Clegg, S., Rego, A., & Berti, M. (2024). *Organizational compassion: A relational approach*. Taylor & Francis. Available at: Organizational Compassion: A Relational Approach - Ace Volkmann Simpson, Miguel Pina e Cunha, Stewart Clegg, Arménio Rego, Marco Berti - Google Books.

Tohidian, I. & Rahimian, H. (2019). Bringing Morgan's metaphors in organization contexts: An essay review. *Cogent Business & Management*, 6(1): 1-8. doi: 10.1080/23311975.2019.158780.

Yazdanpanah, G. ., Kiakojour, D., & Tghipourian, M. J. . (2024). Identification of Criteria and Indicators of the "Paternal Home" Metaphor in Public Organizations. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB)*, 4(4), 71-81. doi: 10.61838/kman.ijimob.4.4.9

Presenting the metaphor model of paternal house based on individual behavior in the public sector

Ghasem Yazdanpanah¹, Davood Kia Kojouri² and Mohammad Javad Tghipourian³

Abstract

The present study has been conducted to present the metaphor model of the paternal house based on individual behavior in the public sector. The research design in this study is mixed (qualitative-quantitative). In the first stage, a qualitative study was designed and implemented to identify the criteria and indicators of the paternal house metaphor in government organizations. The content analysis method was used, and the data was analyzed using the seven-step Claesian strategy. In the second stage, which was a quantitative study, the Structural Equation Modeling (SEM) method was used to validate the identified model. The field of research in this study is experts and experts in the field of management metaphors, using the criteria sampling strategy, a total of 11 experts in this field were approached and interviewed. The findings showed that the criteria and indicators of the paternal house metaphor model based on individual behavior in the public sector include organizational commitment in employees, the effectiveness of employees, the importance of tasks, trust between employees, the dependence and attachment of employees to the organization, the desire to continue working with the organization, loyalty and A sense of responsibility towards the organization, altruism Employees, work conscience in employees, protection of organization's resources, civil behavior and social etiquette of employees, interest of employees and sincerity of employees.

Keywords: metaphor of paternal house, individual behavior of employees, government organizations.

¹PhD Student, Department of Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. Email Address: yazdan338@yahoo.com.

²Corresponding Author, Associate Professor, Department of Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. Email Address: dr.davoodkia@iau.ac.ir.

³Assistant Professor, Department of Management, Chalos Branch, Islamic Azad University, Chalos, Iran. Email Address: mj.pourian@iauc.ac.ir.