



مطالعات رفتاری در مدیریت

سال دوازدهم، شماره ۲۸، زمستان ۱۴۰۰ شاپا الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۵۶۵ شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸

- شناسایی ابعاد تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تحلیل مضمون
مهدی باقری، مسعود صادقی، محمود ابوالقاسمی، سیف‌اله فضل‌الهی قمشی ۱
- تأثیر رابطه سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق در محیط کار (پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم)
شیوا پارسامنش، مجید احدی شعار ۱۸
- ارائه الگوی پیشنهادی در جهت کاهش سکوت سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان شمالی)
محمد اشراقی، غلامعلی احمدی، رؤیا افراسیابی ۳۳
- شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی باتکنیک دلفی فازی
مهدی خداپرست، محمدرضا باقرزاده ۴۸
- طراحی مدل کیفی توسعه گردشگری قهرمان‌پروری در فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران
یاسر خالپور علمداری، وحید شجاعی، محمد حامی ۶۶
- عوامل مؤثر در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور
لیلا فرجامند، اسفندیار دشمن‌زیاری، عباسعلی قیومی ۸۵
- تبیین الگوی رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدیدشونده با رویکرد آینده‌پژوهی تعبیری به مضامین فرهنگ و عرفان ایرانی
رهنما فرید، داود کیا کجوری، محمد جواد تقی پوریا، سعید اسلامی ۱۰۵



فصلنامه

«مطالعات رفتاری در مدیریت»

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال / سال دوازدهم / شماره ۲۸ / زمستان ۱۴۰۰

مدیر مسئول: دکتر مجتبی معظمی

مدیریت آموزش عالی گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
moazemi@iau-tnb.ac.ir

سرمدیر: دکتر اسماعیل کاوسی

مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی گروه مدیریت فرهنگی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
ekavousy@gmail.com

مدیر داخلی: دکتر بابک رضایی

مدیریت دولتی گروه مدیریت دولتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
b_rezaei@iau-tnb.ac.ir

مدیر اجرایی: دکتر لیلا حامدی

مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران
leila_hamd@yahoo.com



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی



ACADEMIA



آدرس: تهران، بزرگراه شهید بابایی (غرب به شرق)، خروجی حکیمیه، خیابان شهید صدوقی، بلوار شهید عباسپور، دانشگاه آزاد اسلامی واحد

تهران شمال، دانشکده مدیریت، طبقه دوم، بال شرقی، کدپستی: ۱۶۵۱۱۵۳۳۱۱

شماره تماس: ۰۲۱-۷۷۰۰۹۸۰۱ دورنگار: ۰۲۱-۷۷۰۰۹۸۴۸

پست الکترونیک نشریه: behavioral.studies@gmail.com jbsm@iau-tnb.ac.ir

اعضای هیات تحریریه:

دکتر محمدحسن پرداختچی

مدیریت آموزشی و برنامه‌ریزی درسی گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
m-pardakhtchi@sbu.ac.ir

دکتر فریرز درتاج

روانشناسی تربیتی گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.
f_dortaj@yahoo.com

دکتر غلامرضا طالقانی

مدیریت دولتی گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران
gtalghani@ut.ac.ir

دکتر اسماعیل کاوسی

مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی گروه مدیریت فرهنگی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
ekavousy@gmail.com

دکتر یوسف محمدی مقدم

مدیریت دولتی دانشگاه انتظامی امین، تهران ایران
you-mohammad@yahoo.com

دکتر زهرا علیپور درویش

مدیریت بازرگانی گروه مدیریت دولتی - مدیریت منابع، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
z_alipour@iau-tnb.ac.ir

دکتر کامران محمدخانی

مدیریت آموزش عالی گروه مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
globecampus@gmail.com

دکتر سعید صحت

مدیریت بازرگانی گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
sehhat@yahoo.com

دکتر محمد حقیقی

مدیریت بازرگانی گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران
mhaghghi@ut.ac.ir

دکتر محمود ابوالقاسمی

مدیریت آموزشی-تربیتی گروه رهبری و توسعه آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
m-abolghasemi@sbu.ac.ir

شناسایی ابعاد تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تحلیل مضمون

مهدی باقری، مسعود صادقی، محمود ابوالقاسمی، سیف‌اله فضل‌الهی قمشی ۱

تأثیر رابطه سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق در محیط کار (پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم)

شیوا پارسامنش، مجید احدی شعار ۱۸

ارائه الگوی پیشنهادی در جهت کاهش سکوت سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان شمالی)

محمد اشراقی، غلامعلی احمدی، رؤیا افراسیابی ۳۳

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی باتکنیک دلفی فازی

مهدی خداپرست، محمدرضا باقرزاده ۴۸

طراحی مدل کیفی توسعه گردشگری قهرمان‌پروری در فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران

یاسر خالپور علمداری، وحید شجاعی، محمد حامی ۶۶

عوامل مؤثر در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور

لیلا فرجامند، اسفندیار دشمن زیاری، عباسعلی قیومی ۸۵

تبیین الگوی رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدید شونده با رویکرد آینده‌پژوهی تعبیری به مضامین فرهنگ و عرفان ایرانی

رهنما فرید، داود کیا کجوری، محمد جواد تقی پوریا، سعید اسلامی ۱۰۵

شناسایی ابعاد تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تحلیل مضمون

مهدی باقری^۱، مسعود صادقی^{۲*}، محمود ابوالقاسمی^۳، سیف‌اله فضل‌الهی قمشی^۴

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>امروزه مدیران مدارس با چالش‌های گوناگونی مواجه هستند که برای رویارویی با آن‌ها می‌بایست به تاب آوری مجهز باشند. بنابراین هدف این پژوهش، شناسایی ابعاد تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی بود. این پژوهش به شیوه کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شد. در این تحقیق، کلیه پژوهش‌های مرتبط با تاب آوری مدیران مدارس و رهبران آموزشی، به‌عنوان متن اصلی برای استخراج مفاهیم و مقولات در نظر گرفته شد. با نرم‌افزار MAXQDA2018 تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد و یکصد و ده مضمون پایه استخراج گردید. از کل مضامین پایه، چهارده بعد به‌عنوان مضامین پیش‌سازماندهنده برای تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی طراحی گردید. پیش‌سازماندهنده‌ها عبارت بودند از سلامت جسمانی و روانی، ویژگی‌های شخصیتی سالم، اقدامات و کارکردهای تاب آورانه، توانایی‌های تاب آورانه، ارزش‌ها و باورهای مذهبی و معنوی، ویژگی‌های مثبت شغلی، تعاملات مثبت و سازنده با اجزاء نظام آموزشی، تعهد سازمانی، مساله‌محوری و مدیریت تعارض‌ها، چالش‌پذیری و تبدیل آن‌ها به فرصت، کیفیت زندگی کاری، چشم‌انداز و اهداف سازمانی، شرایط محیطی مناسب و کمک طلبی و حمایت مناسب سیستم‌ها. ابعاد شناسایی شده تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی می‌تواند به‌عنوان مؤلفه‌هایی قابل اعتماد در جهت تاب آوری هرچه بیشتر مدیران مدارس ابتدایی استفاده شود.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۴۵۶۵-۲۷۸۳</p> <p>شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۱</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵</p> <p>واژه‌های کلیدی: تاب آوری، تحلیل مضمون، مدیران، مدارس ابتدایی</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: باقری، مهدی، صادقی، مسعود، ابوالقاسمی، محمود، فضل‌الهی قمشی، سیف‌اله. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تحلیل مضمون. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۲(۲۸): ۱۷-۸. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.1.1>

	Creative Commons: CC BY 4.0		http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.1.1
ایمیل: sadeghi.m@lu.ac.ir		* نویسنده مسؤل: مسعود صادقی	ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

۱. دانشجوی دوره دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.
۲. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.
۳. دانشیار گروه رهبری و توسعه آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
۴. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

مقدمه

آموزش و پرورش سنگ زیربنای توسعه همه جوامع در امور اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است. و به عنوان یک نهاد اجتماعی که مسئولیت عظیمی در قبال تعلیم و تربیت دانش آموزان بر عهده دارد، می بایست به دنبال ایجاد مدارس اثربخش باشد. داشتن مدارس اثربخش مستلزم این است که عوامل متعددی در کنار یکدیگر قرار گیرند که این مهم به نتیجه برسد و شاید مهم ترین این عوامل مدیر مدرسه باشد (خنیفر و همکاران، ۱۳۹۹). مدیران مدارس باید یک رهبر خوب برای مدرسه شان باشند و از مهارت ها، توانائی ها و تعهد لازم برای مسئولیت های بیشتر برخوردار باشند. مدیران مدارس می بایست معلمان و کارکنان را تشویق کنند تا ایده ها، نوآوری ها و پیشنهادهای خود را برای پشتیبانی و حمایت از تغییرات در سطح مدرسه ارائه دهند (العمری^۱، ۲۰۱۷). تغییرات سریع و مداوم در قرن اخیر باعث به وجود آمدن محیط های پیچیده و چالش های متعددی برای مدیران مدارس ابتدایی و سایر رهبران آموزشی می شود. چالش هایی نظیر خشونت، نگرش منفی خانواده ها به مدرسه، مهاجرت دانش آموزان و خانواده ها از خارج، نگرش و رفتار معلمان نسبت به مدیران مدارس و افزایش رفتارهای ناخواسته در کلاس درس و مدرسه (بایار^۲، ۲۰۱۶). و همچنین افزایش سطوح پاسخگویی، اجرای اجباری بعضی از قوانین و مقررات، کاهش بودجه برای مدارس عمومی برای رهبران ایجاد کرده است (رید^۳، ۲۰۱۸). بنابراین مدیران مدارس ابتدایی می بایست با وجود چالش ها و تغییرات محیطی در شرایط سخت، روبه جلو حرکت کنند و برای این مهم به تاب آوری روی بیاورند (وسکات^۴، ۲۰۱۸). تاب آوری را می توان به عنوان سازگاری مثبت یا توانایی حفظ یا بازیابی سلامت روانی با وجود تجربیات سخت و ناگوار تعریف کرد (استارک^۵، ۲۰۲۰). تاب آوری به معنای توانایی مقابله با شرایط دشوار و پاسخ انعطاف پذیر به فشارهای زندگی روزانه است (ایمانی زاده و ملک احمدی، ۱۳۹۷). با وجود تعاریف متعدد از تاب آوری، در تمام تعاریف، چندین وجه مشترک وجود دارد: ۱) توانایی بازیابی؛ ۲) توانایی بازگشت به عقب؛ ۳) توانایی کنار آمدن و سازگاری؛ ۴) توانایی پیاده سازی تغییر؛ ۵) توانایی غلبه بر سختی و دشواری؛ ۶) توانایی ایستادگی در برابر سختی ها؛ ۷) قدرت مقابله (وسکات، ۲۰۱۸). رهبران تاب آور می دانند چگونه با همکاران خود ارتباط برقرار کنند و از مهارت های اجتماعی خود برای پیشرفت در مواقع آشفتگی استفاده کنند (هادن^۶، ۲۰۱۹). مدیران تاب آور اغلب فرصت های آموزشی را دنبال می کنند، در فعالیت های اجتماعی مشارکت می کنند، خود را مذهبی یا معنوی به شمار می آورند و فرصت ها را در رخدادهای آسیب زا تشخیص می دهند بار و گیسون^۷ (۲۰۲۰). بر همین اساس بسیار مهم است که مدیران مدارس ابتدایی علاوه بر شرایط احراز پست مدیریت مدرسه، از ویژگی های تاب آوری برخوردار باشند. در نتیجه شناسایی ابعاد تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی برای نظام آموزشی بسیار حائز اهمیت و ضرورت است. تاکنون در زمینه تاب آوری مطالعات بسیاری انجام شده است ولی پژوهش های اندکی درباره تاب آوری مدیران مدارس ۱۲ ساله وجود دارد (وسکات، ۲۰۱۸).

در پژوهشی که محمدی و مهدیان (۱۳۹۷) به منظور بررسی رابطه سبک های مدیریت تعارض (رقابتی، همکاری) با تاب آوری در مدیران آموزشی دبیرستان های دوره اول شهر کرمانشاه دریافتند که بین سبک همکاری مدیریت تعارض با تاب آوری مدیران آموزشی رابطه مثبت وجود دارد.

محمدی و مهدیان (۱۳۹۷) در پژوهشی جهت بررسی رابطه سبک های مدیریت تعارض (مصالحه، اجتناب، رقابتی) با تاب آوری در مدیران آموزشی، دریافتند که بین سبک مصالحه مدیریت تعارض با تاب آوری مدیران آموزشی رابطه مثبت وجود دارد.

در پژوهشی که اللهیاری (۱۳۹۶) به منظور بررسی نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین تاب آوری و کیفیت زندگی کاری مدیران زن آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان ارومیه انجام داد. دریافت که بین تاب آوری و خودکارآمدی رابطه معنی دار

وجود دارد. بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری و ابعادش رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری و ابعادش (حقوق کافی و منصفانه، شرایط کاری امن و سالم، فرصت برای امنیت و رشد مداوم، فضای کلی زندگی کاری و وابستگی اجتماعی زندگی کاری) رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. ویژگی‌هایی نظیر برگشت و کسب بهبودی، انعطاف‌پذیری، پشتکار، عزت‌نفس، حس شوخ‌طبعی، دارا بودن شبکه حمایتی سالم، و توانا در رشد قابلیت‌های عاطفی و فرا طبیعی نقش مؤثری در تاب‌آوری مدیران دارد.

کاردان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش باهدف تعیین رابطه خودکارآمدی و تاب‌آوری با اثربخشی مدیران دوره متوسطه شهر کرمانشاه بیان می‌کنند متغیرهای خودکارآمدی و تاب‌آوری توان پیش‌بینی متغیر اثربخشی را دارند. بین خودکارآمدی و تاب‌آوری با اثربخشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

عبدی و محمدخانی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان نقش واسطه‌گری تاب‌آوری در رابطه بین راهبردهای مقابله‌ای و فرسودگی شغلی مدیران مقطع متوسطه دریافتند که سبک مقابله‌ای مساله‌مدار اثر معنی‌داری بر تاب‌آوری مدیران دارد.

رستم‌آبادی و منظری توکلی (۱۳۹۴) در پژوهشی به منظور بررسی رابطه بین تاب‌آوری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در مدیران مدارس شهرستان کرمانشاه به این نتیجه رسیدند که بین تاب‌آوری و تعهد کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد.

رستم‌آبادی و منظری توکلی (۱۳۹۴) در پژوهشی برای تعیین رابطه تاب‌آوری با رضایت شغلی مدیران مدارس، بیان کردند بین تاب‌آوری و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

شلتون و همکاران^۸ (۲۰۲۱)، در پژوهشی باهدف تجزیه و تحلیل روابط بین تاب‌آوری رهبر، سبک رهبری، استرس و رضایت از زندگی دریافتند که بین تاب‌آوری رهبر و سبک رهبری وی ارتباط معنادار وجود دارد. به عبارتی بین عوامل تاب‌آوری رهبر نظیر مدیریت زمان و همکاری بیشترین ارتباط را با سبک رهبری مثبت دارند.

سایمون و گیسون^۹ (۲۰۱۹)، در مطالعه‌ای باهدف اینکه اگر مدیران مدارس شغل خویش را به‌طور ناگهانی از دست بدهند، آیا خصوصیات و ویژگی‌های شخصی آن‌ها به بهبود و پیدا کردن شغل مجدد آن‌ها کمک می‌کند، دریافتند که با توجه به فشارهای چندجانبه و مداوم در زمینه مدیریت مدارس و همچنین مسئولیت‌پذیری بالا، لازم است که مدیران طیف وسیعی از ویژگی‌های شخصی خویش را توسعه دهند که یکی از این ویژگی‌های تاب‌آوری است و موارد زیر در تاب‌آوری آنان مؤثر است: حفظ دیدگاه و چشم‌انداز، تصویر بزرگ از مسیر شغلی، عشق به آموزش و تدریس، سلامتی و تندرستی، حمایت‌های روانی و پزشکی.

رید (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان رهبران آموزشی تاب‌آوری در دوران آشفتگی، به این نتایج دست‌یافت که مؤلفه‌های تاب‌آوری در رهبران آموزشی عبارت‌اند از: درک واقعیت، خوش‌بینی به آینده، اثربخشی، حفظ سلامتی روحی و جسمی و عاطفی، پیدا کردن پشتیبان هنگام مواجهه با خطر، تصمیم‌گیری شجاعانه، استقامت، مسئولیت‌پذیری و سازگاری.

ازموسول^{۱۰} (۲۰۱۷)، در پژوهشی باهدف بررسی ویژگی‌های رهبران مدارس تاب‌آور در مواجهه با آشفتگی و پیچیدگی، به این نتایج دست‌یافت که ابعاد رهبری مدارس تاب‌آور شامل این ابعاد هستند: تمرکز روی یک دیدگاه، علاقه‌مند به مسائل پیچیده، رغبت شغلی، شجاعت عاقلانه، همدلی، فراهم آوردن همبستگی، ارتقاء داوطلبانه، ایجاد فرهنگ اخلاقی، ورزش کردن و رژیم غذایی سالم.

العمری (۲۰۱۷)، در پژوهشی باهدف بررسی روابط بین تاب آوری شخصی و شیوه‌های رهبری مدیران مدارس در اردن به این نتیجه رسید که مدیرانی که مثبت‌تر هستند، بهتر می‌توانند فرایندها را به چالش بکشند و چشم‌انداز مشترک داشته باشند. همچنین قادرند که دیگران را متقاعد به انجام عمل بکنند. مدیرانی که مدل تاب آوری را می‌پذیرند، سازگاری بیشتری دارند. میلر^{۱۱} (۲۰۱۶)، در پژوهشی باهدف بررسی رابطه بین تاب آوری و تعهد کاری ۳۵۷ نفر از مدیران مدارس پنسیلوانیا دریافت که بین تاب آوری مدیران مدارس و تعهد کاری رابطه معنادار وجود دارد.

بکا و ژافاکس^{۱۲} (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان ویژگی‌های شخصیتی و تاب آوری مدیران مهدکودک دریافتند که مدیران در همه ابعاد تاب آوری نمرات بالاتری از خودشان نشان دادند. بالاترین نمرات به ترتیب مربوط به مسئولیت شخصی، پایگاه پشتیبانی، سازگاری و خوش بینی واقعی بود و کمترین نمره مربوط به سلامت فیزیکی بود. همچنین مدیران مسن‌تر تاب آوری بیشتری در ابعاد خوش بینی، کارایی شخصی، بهزیستی عاطفی، تصمیم‌گیری و استقامت بیشتری نسبت به مدیران جوان‌تر داشتند و در نهایت مدیران زن تاب آوری کمتری نسبت به مردان داشتند.

برنیر^{۱۳} (۲۰۱۵) عوامل مؤثر در تاب آوری را خوش بینی، انعطاف‌پذیری، همدلی، ارتباط و خودکارآمدی برشمرده است. وب^{۱۴} (۲۰۱۵)، در پژوهشی کیفی که در بین مدیران متوسطه با بیش از پنج سال سابقه مدیریت، دریافت که داشتن تعادل در زندگی شخصی و حرفه‌ای باعث تقویت تاب آوری مدیران می‌شود و ویژگی‌های مشترکی که در بین مدیران متوسطه جهت تقویت تاب آوری وجود دارند، عبارت‌اند از: تجارب شخصی، مبارزه با نقاط ضعف شخصی، رسیدگی به مسائل پرسنل، تعامل با همکاران، تعامل با والدین چالش‌برانگیز، تعامل با کارکنان مشکل‌دار، مذاکره با ادارات آموزش و پرورش، داشتن حامی.

لازاریدو و بکا^{۱۵} (۲۰۱۵)، در پژوهشی بانام شخصیت و ویژگی‌های تاب آوری در مدیران مدارس، به بررسی روابط بین ویژگی‌های شخصیتی و نقاط قوت تاب آوری پرداخته است. و بیان کرده که ابعاد مهم تاب آوری مدیران عبارتند از: خوش بینی، ارزش‌های اخلاقی، کارایی شخصی، پایگاه پشتیبانی اجتماعی، سلامت جسمی، سلامت روانی، سازگاری، استقامت، تصمیم‌گیری شجاعانه و مسئولیت‌پذیری.

لدسما^{۱۶} (۲۰۱۴)، در مطالعه‌ای با عنوان چارچوب مفهومی و مدل‌های پژوهشی بر روی تاب آوری در رهبری، دریافت که متغیرهایی نظیر عزت‌نفس، سرسختی، مهارت‌های مقابله‌ای قوی، احساس انسجام، خودکارآمدی، خوش بینی، منابع اجتماعی قوی، سازگاری، ریسک‌پذیری، عزم، پشتکار، تحمل زیاد در برابر بلا تکلیفی، ارزیابی تهدیدات و احساس کنترل محیط، تاب آوری مدیران و شکوفا ماندن آن‌ها را نشان می‌دهد.

دی^{۱۷} (۲۰۱۴)، در پژوهشی بانام مدیران تاب آور در مدارس چالشی، به این نتایج دست یافت. مؤلفه‌های تاب آوری در مدیران مدارس عبارت‌اند از: ریسک‌پذیری، خوش بینی، اعتماد، داشتن هدف، مسئولیت‌پذیری.

استیوارد^{۱۸} (۲۰۱۴)، در پژوهشی با انجام ۶ مصاحبه نیمه ساختاریافته که از مدیران مدارس انجام داده است به یک بینش مناسب از روابط پیچیده دست پیدا کرده است که زیربنای تاب آوری رهبران مدارس است و آن‌ها عبارت‌اند از: ارزیابی دقیق واقعیات گذشته و حال، کارایی شخصی، مثبت‌نگری، تفکر عاقلانه، عمل شجاعانه به اعتقادات شخصی.

مالدینگ و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۲) در پژوهش خویش دریافتند که عوامل مؤثر در تاب آوری مدیران مدارس عبارت‌اند از: ایجاد روابط، دیدگاه، همکاری، ارتباط و مهارت‌ها.

دی (۲۰۱۲)، در پژوهشی بانام رهبران تاب‌آور و مدارس تاب‌آور، بیان می‌کند که بین تاب‌آوری و هوش هیجانی و کارایی شخصی رابطه وجود دارد. و مؤلفه‌های تاب‌آوری رهبران مدارس عبارت‌اند از: سازگاری مثبت، قادر به بازگشت، انعطاف‌پذیری، انعکاس‌دهنده، داشتن مهارت حل مسئله، قادر به برنامه‌ریزی کردن، کمک‌طلبی، پشتکار، داشتن هدف، اعتمادبه‌نفس، خوش‌بینی. سن‌نیکولاس^{۲۰} (۲۰۱۱)، در پژوهش خویش با عنوان رهبری تاب‌آوری در مدارس با فقر زیاد، ویژگی‌های اصلی تاب‌آوری مدیران مدارس را آورده است که عبارت‌اند از: توسعه روابط، فراهم کردن فرصت مشارکت، ارتقاء بخشیدن جو حمایتی، مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، مذهبی یا معنوی دانستن خود، تشخیص فرصت‌ها در حوادث، دنبال فرصت‌های آموزشی. پیپه^{۲۱} (۲۰۱۱)، در پژوهشی باهدف بررسی رابطه تاب‌آوری مدیران مدارس با رضایت شغلی و تعهد کاری، دریافت که بین رضایت شغلی و تاب‌آوری مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین تعهد کاری عاطفی و تاب‌آوری مدیران رابطه معنی‌دار وجود دارد.

فارمر^{۲۲} (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان استراتژی‌های توسعه تاب‌آوری برای رهبران آموزشی، بیان کرد از طریق استفاده مؤثر از مکانیسم‌های مقابله‌ای، رهبران مدارس مهارت‌های تاب‌آوری را توسعه می‌دهند و ظرفیت خود را برای غلبه بر سختی‌ها افزایش می‌دهند. استراتژی‌های توسعه‌ای تاب‌آوری برای رهبران آموزشی عبارت‌اند از: ورزش کردن، رژیم غذایی سالم، تجدید روحیه، تمرکز پایدار در ایجاد پل بین ذینفعان، مأموریت شخصی، فراهم‌سازی و ارتقاء بخشیدن جو حمایتی مهربانانه. مک کلان و همکاران^{۲۳} (۲۰۰۸)، در پژوهشی باهدف بررسی تاب‌آوری در مدیران مرد آموزش عالی به دنبال این سؤال بودند که چه مؤلفه‌هایی را می‌توانند به‌عنوان مؤلفه‌های تاب‌آوری شناسایی کنند؟ که درنهایت به این مؤلفه‌ها دست یافتند: سازگاری، انعطاف‌پذیری، حفظ تعادل، سرسختی، حفظ دیدگاه، مثبت‌اندیشی، ریسک کردن.

پترسون^{۲۴} (۲۰۰۷) عواملی را که باعث می‌شوند تا یک رهبر به رهبری تاب‌آور تبدیل شود، برمی‌شمارد که آن‌ها عبارت‌اند از: ارزیابی دقیق واقعیات زمان حال و گذشته، مثبت‌اندیشی به احتمالات آینده، حفظ خودکارآمدی، عمل شجاعانه به اعتقادات خود و ماندن روی ارزش‌های شخصی درست خود.

باس‌ورث و ارث‌من^{۲۵} (۲۰۰۲) در پژوهشی بانام از تئوری تا عمل: دیدگاه رهبران مدارس در مورد تاب‌آوری، بیان کردند که مفهوم تاب‌آوری ذهن مدیران مدارس را به خود جلب کرده است و به‌عنوان یک نقطه سازمان‌دهی مناسب برای طراحی برنامه‌های مدرسه و محیط‌های مدرسه دیده می‌شود.

پتون و همکاران^{۲۶} (۲۰۰۱) در تحقیق خود دریافتند که خودکارآمدی و پیش‌بینی‌کننده تاب‌آوری در موقعیت‌های خطرناک است. متأسفانه علی‌رغم اهمیت تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی، پژوهشی در خصوص شناسایی ابعاد مذکور مشاهده نشده است. بنابراین پژوهش حاضر در تلاش است تا با نگاه کیفی به شناخت ابعاد تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی بپردازد. بر همین اساس سؤال پژوهش این‌گونه مطرح می‌شود: ابعاد تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی بر اساس تحلیل مضمون کدامند؟

روش‌شناسی تحقیق

روش استفاده‌شده در این پژوهش روش کیفی از نوع تحلیل مضمون^{۲۷} است. این روش جزء پژوهش‌های کیفی و روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است (جاویدی و بهروزی‌لک، ۱۳۹۵). همچنین ابزاری برای تحلیل داده‌های متنی است بدین‌صورت که داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی تبدیل می‌کند. ویژگی بسیار مهم و کلیدی این

روش انعطاف‌پذیری است (براون و کلارک^{۲۸}، ۲۰۰۶). در این تحقیق، کلیه پژوهش‌های مرتبط با تاب‌آوری مدیران مدارس و رهبران آموزشی، متن اصلی برای استخراج مفاهیم و مقولات به شمار می‌آید. مضامین را می‌توان به روش استقرایی (مبتنی بر داده) شناخت. در روش استقرایی، مضامین شناخته‌شده، به‌شدت با خود داده‌ها مرتبط هستند. این روش تحلیل مضمون تا حدودی شبیه نظریه داده بنیاد است. در این روش، فرایند کدگذاری داده‌ها بدون تلاش برای انطباق آن با چارچوب کدگذاری از قبل تهیه‌شده (یا قالب مضامین) صورت می‌گیرد. در روش استقرایی، تحلیل مضمون بر اساس داده‌ها انجام می‌شود (عابدی‌جعفری و همکاران، ۱۳۹۰). بر همین اساس، با مطالعه دقیق متون، از طریق روش سیستماتیک، یعنی از طریق مراحل زیر به تحلیل محتوای کیفی پرداخته شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار «MAXQDA2018» استفاده شد.

۱. شناسایی و استخراج مقالات از پایگاه‌های علمی و حذف رکوردهای تکراری
۲. غربالگری به معنای مطالعه عنوان، چکیده مقاله‌های مستخرج و انتخاب مقاله‌های مرتبط و حذف مقاله‌های غیر مرتبط
۳. غربالگری مجدد و مطالعه مقدمه، نتیجه‌گیری مقاله‌های غربال‌شده مرحله قبل و انتخاب مقاله‌های مرتبط و حذف مقاله‌های نامربوط
۴. ارزیابی نهایی مقاله‌های مستخرج از مرحله پیش با مطالعه آن‌ها و در نظر گرفتن اهداف پروژه و در آخر انتخاب نهایی مقاله‌ها (سیلوا^{۲۹}، ۲۰۱۵).

یافته‌های پژوهش

سؤال پژوهش: ابعاد تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی کدامند؟

جهت پاسخ به این سؤال، همان‌طور که در جدول ۱ مضامین سازمان دهنده و مضامین پایه حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی آورده شده است. مشاهده می‌شود ۱۱۰ مضمون پایه به‌دست آمده در ۱۴ مضمون سازمان دهنده طبقه‌بندی شده است.

جدول ۱: مضامین پایه و سازمان دهنده داده‌های کیفی حاصل از پژوهش‌ها

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده
۱	تجدید روحیه	سلامت جسمانی و روانی
۲	رژیم غذایی سالم	
۳	ورزش کردن	
۴	حفظ سلامتی روحی، جسمی و عاطفی	
۵	بهبودی معنوی	ویژگی‌های شخصیتی سالم
۶	خوش‌بینی	
۷	شوخ طبعی	
۸	عزت نفس	
۹	منبع کنترل درونی	

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده
۱۰	سرسختی	
۱۱	انعطاف‌پذیر	
۱۲	سازگاری مثبت	
۱۳	ریسک‌پذیر	
۱۴	شجاعت عاقلانه	
۱۵	احساس انسجام	
۱۶	اعتماد	
۱۷	قانون‌گرایی	
۱۸	مسئولیت‌پذیری	
۱۹	استقامت	
۲۰	قاطع بودن	
۲۱	خود پنداره مثبت	
۲۲	عزم	
۲۳	خودگردانی	
۲۴	پشتکار	
۲۵	خودکارآمدی	
۲۶	هوش هیجانی	
۲۷	تحمل زیاد در برابر بلا تکلیفی	
۲۸	رسیدگی به مسائل پرسنل	
۲۹	تصمیم‌گیری شجاعانه	
۳۰	ارزیابی دقیق واقعیات گذشته و حال	
۳۱	مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی	
۳۲	اثربخشی مدیر	اقدامات و کارکردهای تاب‌آورانه
۳۳	خواندن و پژوهش مداوم	
۳۴	طراحی و ارتباط سازی برای افزایش امیدواری	
۳۵	عمل شجاعانه به اعتقادات شخصی	
۳۶	قادر به برنامه‌ریزی کردن	
۳۷	توانایی در مسئولیت‌های روزانه	توانایی‌های تاب‌آورانه
۳۸	توانش اجتماعی	

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده
۳۹	فراهم آوردن فرصت برای مشارکت معنادار	
۴۰	فراهم آوردن همبستگی	
۴۱	تفکر عاقلانه	
۴۲	تعادل در زندگی شخصی و حرفه‌ای	
۴۳	توانایی غلبه بر استرس	
۴۴	ارتقاء داوطلبانه	
۴۵	قادر به بازگشت مجدد و کسب بهبودی	
۴۶	مهارت‌های انطباقی	
۴۷	توانایی تغییر شرایط	
۴۸	فراهم‌سازی و ارتقاء بخشیدن جو حمایتی مهربانانه	
۴۹	احساس کنترل محیط	
۵۰	تمرکز روی مهم‌ترین اولویت‌ها	
۵۱	ایجاد فرهنگ اخلاقی	
۵۲	خودتدبیری	
۵۳	خود انگیزی	
۵۴	همدلی	
۵۵	تجارب شخصی	
۵۶	قدرت شخصی	
۵۷	تمرکز بر روی یک دیدگاه	
۵۸	تمرکز پایدار به ایجاد پل بین ذینفعان	
۵۹	توانایی در رشد قابلیت‌های عاطفی و فرا طبیعی	
۶۰	شناخت دانش و مهارت‌های خود	
۶۱	مبارزه با نقاط ضعف شخصی	
۶۲	درک واقعیت	
۶۳	مذهبی یا معنوی دانستن خود	ارزش‌ها و باورهای مذهبی و معنوی
۶۴	ارزش‌های اخلاقی شخصی	
۶۵	پیوند معنوی	
۶۶	رضایت شغلی	

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	ردیف	
ویژگی‌های مثبت شغلی	رغبت شغلی	۶۷	
	تصویر بزرگ از مسیر شغلی	۶۸	
	عشق به آموزش و تدریس	۶۹	
	رفتارهای اجتماعی سازش یافته	۷۰	
	تقویت روابط	۷۱	
	توسعه روابط	۷۲	
	تعامل با کارکنان مشکل‌دار	۷۳	
	تعامل با والدین چالش‌برانگیز	۷۴	
	تعاملات مثبت و سازنده با اجزاء نظام آموزشی	تعامل با همکاران	۷۵
		همکاری و تعاملات پویا	۷۶
مذاکره با ادارات آموزش و پرورش		۷۷	
پیشاهنگی در پیوندهای اجتماعی		۷۸	
انعکاس دهنده		۷۹	
انتظارات روشن و واضح معلمان		۸۰	
مرزبندی شفاف		۸۱	
تعهد سازمانی		تعهد کاری	۸۲
		تعهد عاطفی	۸۳
مساله محوری و مدیریت تعارض‌ها		داشتن مهارت حل مساله	۸۴
	علاقه‌مند به مسائل پیچیده	۸۵	
	یافتن معنی در مشکلات	۸۶	
	سبک مقابله‌ای مساله مدار	۸۷	
	مکانیسم‌های مقابله‌ای سالم	۸۸	
	مهارت‌های مقابله‌ای قوی	۸۹	
	سبک همکاری مدیریت تعارض	۹۰	
	سبک مصالحه مدیریت تعارض	۹۱	
چالش‌پذیری و تبدیل آن‌ها به فرصت	دنیال فرصت‌های آموزشی	۹۲	
	تشخیص فرصت‌ها در حوادث	۹۳	
	ارزیابی تهدیدات	۹۴	
	مثبت اندیش در برخورد با اوضاع و شرایط	۹۵	

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده
	نامساعد	
۹۶	پیدا کردن پشتیبان هنگام مواجهه با خطر	
۹۷	حقوق کافی و منصفانه	
۹۸	شرایط کاری امن و سالم	
۹۹	فرصت برای امنیت و رشد مداوم	کیفیت زندگی کاری
۱۰۰	فضای کلی زندگی کاری	
۱۰۱	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	
۱۰۲	داشتن هدف	
۱۰۳	مأموریت شخصی	چشم انداز و اهداف سازمانی
۱۰۴	حفظ دیدگاه و چشم انداز	
۱۰۵	محیط اجتماعی	
۱۰۶	منابع اجتماعی قوی	شرایط محیطی مناسب
۱۰۷	دارای شبکه حمایتی سالم	
۱۰۸	کمک طلبی	کمک طلبی و حمایت مناسب
۱۰۹	پایگاه پشتیبانی اجتماعی	سیستم‌ها
۱۱۰	حمایت‌های روانی و پزشکی	

نتیجه‌گیری و بحث

با توجه به یافته‌های پژوهش و ادغام و خلاصه‌سازی مضمون پایه به دست آمده از پژوهش‌ها، مضامین پایه استخراج شده در چارچوب چهارده بعد به‌عنوان مضامین سازمان دهنده سطح اول، قرار گرفتند. این عناصر شامل سلامت جسمانی و روانی، ویژگی‌های شخصیتی سالم، اقدامات و کارکردهای تاب‌آورانه، توانایی‌های تاب‌آورانه، ارزش‌ها و باورهای مذهبی و معنوی، ویژگی‌های مثبت شغلی، تعاملات مثبت و سازنده با اجزاء نظام آموزشی، تعهد سازمانی، مساله‌محوری و مدیریت تعارض‌ها، چالش‌پذیری و تبدیل آن‌ها به فرصت، کیفیت زندگی کاری، چشم‌انداز و اهداف سازمانی، شرایط محیطی مناسب و کمک‌طلبی و حمایت مناسب سیستم‌ها است. دقت نظر در کلیه مضامین سازمان دهنده سطح اول نشان داد که کلیه این مضامین سازمان دهنده هرکدام دارای تعدادی مضامین پایه است که می‌بایست در دستیابی به مضمون گزینشی تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی مورد توجه قرار گیرند.

بعد اول در تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی، سلامت جسمانی و روانی است. یک مدیر در محل کار خویش می‌بایست از سلامت جسمانی و روانی برخوردار باشد تا بتواند وظایف خویش را به نحو احسن انجام دهد. سلامت جسمانی و روانی، مدیران را برای انجام وظایف شغلی‌شان آماده می‌سازد. برعکس افرادی که سلامت روانی پایینی دارند، بیشتر مستعد ابتلا به بیماری هستند و در نتیجه از فعالیت‌های شغلی خود بیشتر باز خواهند ماند (فرح‌بخش و ستار، ۱۳۹۱).

بعد دوم در تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی، ویژگی‌های شخصیتی سالم است. پژوهشگران به بررسی رابطه ابعاد شخصیتی و تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی پرداختند و دریافتند که ابعاد شخصیتی نظیر عزت‌نفس، اعتمادبه‌نفس، خودکارآمدی، سرسختی، پشتکار و... رابطه معنادار وجود دارد (لازاریدو و بکا، ۲۰۱۵).

بعد سوم در تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی، اقدامات و کارکردهای تاب‌آورانه است. ظرفیت تاب‌آوری مدیران، می‌تواند از طریق کارکردهایی نظیر رهبری مقتدرانه و توانایی مدیریت آسیب‌پذیری، سازگاری با تغییرات سریع، سرمایه انسانی و مدیریت هزینه‌ها افزایش یابد (لی و همکاران، ۲۰۱۳).

بعد چهارم در تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی، توانایی‌های تاب‌آورانه است. در این بعد مضامینی نظیر توانایی غلبه بر استرس، توانایی تغییر شرایط، قادر به بازگشت مجدد و کسب بهبودی، تعادل در زندگی شخصی و حرفه‌ای و ... وجود دارد که تمامی مضامین مذکور از شرایط اولیه و لازم برای ایجاد ظرفیت تاب‌آوری در مدیران مدارس می‌باشد. در نتیجه با تقویت این شرایط، تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی افزایش می‌یابد.

در بررسی و تبیین بعد پنجم تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی می‌توان بیان داشت که یکی از عواملی که در تاب‌آوری فرد نقش مهمی دارد، ارزش‌های فرد است. ارزش‌ها و اعتقادات فرد ساختاری را ایجاد می‌کنند که باعث می‌شود فعالیت‌ها و اعمال فرد معنا و انسجام یابد. اعتقادات و ارزش‌های فرد در افزایش تاب‌آوری و انرژی فرد مؤثر می‌باشند. اشخاصی که به تعهدات خویش پایبند هستند برای زندگی خود دلیل، هدف و معنایی دارند (لوتانس و همکاران، ۲۰۰۷؛ به نقل از اللهیاری، ۱۳۹۶).

بعد ششم در تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی، ویژگی‌های مثبت شغلی است. در این بعد از تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی، مضامینی همچون رضایت شغلی و رغبت شغلی وجود دارد. رضایت شغلی مدیر روی رفتار افراد اثر می‌گذارد و این رفتار روی عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. پژوهشگران دریافتند که بین تاب‌آوری و رضایت شغلی مدیران مدارس رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد (رستم‌آبادی و منظری توکلی، ۱۳۹۴). در نتیجه می‌توان گفت متغیرهای سازمانی نظیر ویژگی‌های مثبت شغلی از جمله مسائلی هستند که بر روی تاب‌آوری مدیران تأثیر گذارند و در صورت تقویت آن‌ها، می‌توان انتظار داشت که تاب‌آوری مدیران نیز ارتقاء یافته و به تبع آن عملکرد و بهره‌وری سازمان نیز افزایش پیدا کند.

بعد هفتم در تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی، تعاملات مثبت و سازنده با اجزاء نظام آموزشی است. رمز موفقیت مدیران مدارس در ارتباط صحیح و تعاملات مثبت است. رابطه مثبت و سازنده بین مدیر با زیردستان و فراستان، اگر بر مبنای اعتماد متقابل باشد و اگر صراحت، شفافیت و صداقت سرلوحه تعاملات بین مدیر با اجزاء نظام آموزشی از جمله دانش‌آموزان، معلمان، پرسنل مدرسه و اولیاء دانش‌آموزان قرار گیرد، قطعاً در زمان بحران‌ها یا هنگامی که خطا یا اشتباهی رخ دهد با به‌روزرسانی سریع اطلاعات توسط ارتباطی شفاف و صریح موجب کاهش ناامیدی و فرسودگی می‌شود (کریمی‌نژاد، ۱۳۹۶).

بعد هشتم در تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی، تعهد سازمانی است. امروزه بیان می‌شود که نیروی انسانی متعهد، فراتر از مسئولیت‌های شغلی خود فعالیت می‌کند و می‌تواند عامل مهمی در موفقیت سازمانی باشد (راه‌داری‌شمالی، ۱۳۹۰). پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که تاب‌آوری در محیط کار می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای عملکرد شغلی، نگرش‌های شغلی مانند تعهد سازمانی و سایر پیامدهای کاری باشد (امیری، ۱۳۹۳). همچنین با توجه به ارتباط مستقیمی که بین تاب‌آوری و تعهد سازمانی وجود دارد، افزایش تعهد سازمانی موجب ارتقاء ظرفیت تاب‌آوری می‌شود.

بعد نهم در تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی، مساله محوری و مدیریت تعارضها است. پژوهش‌های تاب آوری نشان داده‌اند که مهارت‌های مشکل‌گشایی در اوایل کودکی افراد قابل‌شناسایی هستند. مطالعات انجام‌شده بر روی افرادی که مشکلات روان‌شناختی را تجربه می‌کنند، نشان از فقدان مهارت‌های مشکل‌گشایی در این افراد دارد. برعکس پژوهش‌های انجام‌شده بر روی افراد تاب‌آور نشان از وجود این‌گونه مهارت‌ها در این‌گونه افراد دارد. از طرفی قرار گرفتن در معرض مشکلات و تعارضها منجر به یادگیری و تولید سبک‌های مقابله‌ای مؤثر خواهد شد. بنابراین شخص تاب‌آور کسی است که می‌تواند تجارب خود را جهت مقابله با مسائل و تعارضات زندگی به کارگیرد (اللهیاری، ۱۳۹۶).

بعد دهم در تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی، چالش‌پذیری و تبدیل آن‌ها به فرصت است. پژوهشگران معتقدند که فرد تحت شرایط خاص، در صورت مواجهه با شرایط نامطلوب و چالش‌زا حتی می‌تواند قوی‌تر شود. بر اساس مدل چالشی، اگر فردی با سطوح متوسط خطر مواجه شود. سطح متوسط خطر به‌عنوان عامل حفاظتی عمل می‌کند به‌گونه‌ای که خطر متوسط، امکان چالش را برای وی فراهم می‌کند. بر همین اساس اگرچه مواجه‌شدن مدیران مدارس با موقعیت‌های چالش‌زا آسان نیست، اما مدیران می‌توانند بر این چالش‌ها غلبه کنند. طبق این مدل، وقتی مدیر مدرسه با چالش مواجه می‌شود، توانایی و شایستگی خود را برای مواجه‌شدن با مشکل بعدی تقویت می‌کند.

بعد یازدهم در تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی، کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری به معنی فرایندی است که به‌وسیله آن اعضای سازمان از طریق راه‌های ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجادشده است در تصمیماتی که بر روی شغل و محیط کارشان اثر می‌گذارد، دخالت و مشارکت می‌کنند که در نتیجه، خوشنودی و رضایت آنان از کارشان بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد. بنابراین کیفیت زندگی کاری درجه و میزان رضایت افراد و اعضای سازمان در برآورده شدن نیازهای شخصی خود، با توجه به تجارب و تلاش‌هایی است که در یک سازمان دارند (الماسی و دیگران، ۱۳۹۰). بر همین اساس با افزایش کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس ابتدایی، تاب آوری آنان نیز افزایش می‌یابد.

بعد دوازدهم در تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی، چشم‌انداز و اهداف سازمانی است. تحقق اهداف سازمانی مستلزم داشتن حس هدفمندی مدیر مدرسه است. حس هدفمندی شامل جهت‌گیری هدفمند، جهت‌گیری موفق، انگیزه پیشرفت، باور به آینده روشن و حس پیش‌بینی‌پذیری است (اللهیاری، ۱۳۹۶). داشتن هدف در زندگی شخصی و حرفه‌ای و توانایی در هدف‌گذاری، شاخص مهمی در تاب آوری است. مدیری که هدف‌گذاری را همیشه مدنظر داشته باشد، جهت‌گیری آینده خود را افزایش می‌دهد. وقتی مدیر مدرسه‌ای اهدافی را تعیین می‌کند و برای تحقق آن‌ها کار می‌کند و آن را به دست می‌آورد. تحقق اهداف مدرسه، منبعی برای رضایت و خوشنودی وی خواهد بود.

بعد سیزدهم در تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی، شرایط محیطی مناسب است. در شرایط محیطی مناسب، عواملی نظیر کمیت و کیفیت خانواده، جو دوستان و همکاران، منابع اجتماعی قوی در افزایش تاب آوری مؤثر هستند. خانواده، همکاران و دوستان مدیر که برای هدف مشترکی دورهم جمع می‌شوند و برای یکدیگر احترام قائل هستند و در حل مشکلات وی تلاش می‌کنند، در ارتقاء تاب آوری مدیر نقش مؤثری دارند.

بعد چهاردهم در تاب آوری مدیران مدارس ابتدایی، کمک طلبی و حمایت مناسب سیستم‌ها است. همکاران حمایتگر، فرهنگ و جو مناسب مدرسه و ساختارهایی که حمایت مقدماتی مناسبی را عرضه می‌کنند. عواملی هستند که احساس اطمینان و تعلق خاطر را در مدیر مدرسه پرورش می‌دهند و این به‌نوبه خود خستگی هیجانی را به حداقل می‌رساند و ظرفیت تاب آوری را ایجاد می‌کند

(دی و گو، ۲۰۱۴). مروری بر پژوهش‌های انجام‌گرفته در زمینه تاب‌آوری مدیران مدارس، نشان می‌دهد که پژوهش‌های انجام‌گرفته بیشتر بر چند بعد محدود تمرکز نموده‌اند و از بعضی از ابعاد مهم چشم‌پوشی کرده‌اند. ولی ابعاد شناسایی‌شده در این پژوهش، همه ملاک‌ها و معیارهای عنوان‌شده در پژوهش‌هایی که در بالا به آن‌ها اشاره شد را، به نحوی لحاظ کرده و همچنین همه معیارهای تاب‌آوری مدیران مدارس ابتدایی را به صورت یکجا مورد توجه قرار داده است. در نتیجه می‌توان از ابعاد مذکور، به‌عنوان مؤلفه‌هایی قابل اعتماد در جهت تاب‌آوری هر چه بیشتر مدیران مدارس ابتدایی استفاده نمود.

منابع و ماخذ

- اللهیاری، زهره (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین تاب‌آوری و کیفیت زندگی کاری مدیران زن آموزش و پرورش ناحیه یک ارومیه. پایان نامه ارشد رشته علوم تربیتی. دانشگاه ارومیه.
- الماسی، حسن؛ لطف‌الهی، محمد و زارعی یزدانی، مریم (۱۳۹۰). کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان، مدیریت کسب و کار، ۹ (۲)، ۸۶-۶۹.
- امیری، نرگس (۱۳۹۳). رابطه تاب‌آوری و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان شهرداری شیراز، مدیریت شهری نوین. ۲ (۷): ۳۲-۱.
- ایمانی‌زاده، قدرت و ملک‌احمدی، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی نقش الگویی معلم در کمک به افزایش تاب‌آوری و تحمل دانش‌آموزان براساس نظریه یادگیری اجتماعی و ارائه راهکارهای ساده و عملی، پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش. ۱ (۵): ۱۹-۹.
- جاویدی، رقیه و بهروزی‌لک، غلام‌رضا (۱۳۹۵). تحلیل مضمون (مردم) در اندیشه سیاسی امام خمینی، علوم سیاسی، ۱۱ (۷۵)، ص ۳۴-۷.
- خنیفر، حسین؛ نادری بنی، ناهید؛ ابراهیمی، صلاح‌الدین؛ فیاضی، مرجان و رحمتی، محمد حسین (۱۳۹۹). مدیران مدارس: شایستگی، دانش، توانایی و مهارت‌ها و ارائه مدل، رهافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱ (۴۵)، ص ۳۰-۱.
- دهقان‌مروستی، ساناز (۱۳۹۵). نقش مدیران آموزشی در ایجاد جو اخلاقی و حمایت‌های اجتماعی و رابطه آن با عملکرد سازمانی، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۸۲: ۱۲۱-۱۰۱.
- رستم آبادی، محمد و منظری توکلی، حمدالله (۱۳۹۴). رابطه بین تاب‌آوری با تعهد سازمانی و مولفه‌های آن در مدیران مدارس شهرستان نرماشیر، دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه. موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- رستم آبادی، محمد و منظری توکلی، حمدالله (۱۳۹۴). رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی مدیران مدارس شهرستان نرماشیر. دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
- راهداری‌شمالی، الهه (۱۳۹۰). رابطه رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان رسمی علوم پزشکی (ساختمان مرکزی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان فارس.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن و شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی، اندیشه مدیریت راهبردی، ص ۱۹۸-۱۵۱.
- عبدی، علی و محمدخانی، محی‌الدین (۱۳۹۴). نقش واسطه‌گری تاب‌آوری در رابطه بین راهبردهای مقابله‌ای و فرسودگی شغلی مدیران مدارس مقطع متوسطه، کنفرانس ملی سیمای مدیریت آموزشی در عصر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه
- فرح‌بخش، سعید و ستار، آریتا (۱۳۹۱). نقش کیفیت کاری در سلامت روانی مدیران مدارس. مجله اصول بهداشت روانی، ۱۴ (۳)، ص ۲۰-۹.

- کردان، شهریار، مؤمنی، خدا مراد، نوری پورلیاوی، رقیه، مهدیان، محمدجعفر و علیخانی، مصطفی (۱۳۹۵). رابطه خودکارآمدی و تاب آوری با اثربخشی مدیران دوره متوسطه، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۸ (۲۷)، ص ۱۳۸-۱۲۴.
- کریمی نژاد، هاجر (۱۳۹۶). تدوین مدل تاب آوری خانواده و بررسی تأثیر آموزش مبتنی بر این مدل بر تاب آوری و عملکرد خانواده. پایان نامه دکتری رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه لرستان.
- محمدی، پرینا و مهدیان، محمدجعفر (۱۳۹۵). بررسی رابطه سبک‌های مدیریت تعارض (مصالحه، اجتناب، رقابتی) با تاب آوری در مدیران آموزشی دبیرستان‌های دوره اول شهر کرمانشاه با توجه به جنسیت در سال تحصیلی ۹۵-۹۴، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱ (۳).
- محمدی، پرینا و مهدیان، محمدجعفر (۱۳۹۷). بررسی رابطه سبک‌های مدیریت تعارض (اجتناب، سازش، مصالحه) با تاب آوری در مدیران آموزشی دبیرستان‌های دوره اول شهر کرمانشاه با توجه به جنسیت در سال تحصیلی ۹۴-۹۵، کنفرانس ملی سیمای مدیریت آموزشی در عصر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه.
- Al-Omari, A. A. (2017). The Relationships Between Personal Resilience and Leadership Practices of School Principals In Jordan. *Advances in Social Sciences Research journal*, 4 (15) 149-163.
- Barr, R & Gibson, E. L. (2020). *Building the Resilient School: Overcoming the Effects of Poverty With a Culture of Hope*, Melbourne: Hawker Brownlow Education
- Bayar, A. (2016). Challenges Facing Principals in the First Year at Their Schools. *Universal Journal of Educational Research*, 4 (1), 192-199.
- Beka, A., & Xafakos, E. (2015). Personality and resilience characteristics of kindergarten principals. *Proceedings from the 3rd International Symposium on New Issues on Teacher Education*.
- Bernier, L. (2015). Ordinary magic. *Canadian HR Reporter* (September 21, 2015) p. 8.
- Bosworth, K., & Earthman, E. (2002). From theory to practice: School leaders' perspectives on resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58 (3), 299-306.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006), "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.
- Day, C. (2014). Resilient principals in challenging schools: the courage and costs of conviction, *Teachers and Teaching: theory and practice*, 20 (5), 638-654, DOI: 10.1080/13540602.2014.937959
- Day, C. (2012). Resilient leaders, resilient schools. *National College for School Leadership*, 1-8.
- Day, C., & Gu, Q. (2014). *Resilient Teachers, Resilient Schools: Building and Sustaining Quality in Testing Times*. United Kingdom: Taylor & Francis.
- Farmer, T. A. (2010). Overcoming Adversity: Resilience Development Strategies for Educational Leaders, *Georgia Educational Researcher*, 8 (1), 1-6.
- Hadden, J. (2019). Leadership Resiliency with Rural Superintendents. Doctoral dissertation submitted to the Graduate Faculty of Auburn University.
- Lazaridou, A., & Beka, A. (2015). Personality and resilience characteristics of Greek primary leaders triumph in the face of adversity. New York: Eye on Education Press.
- Ledesma, J. (2014). *Conceptual Frameworks and Research Models on Resilience in Leadership*. SAGE Open, 1- 8.
- Lee, A., Vargo, J., & Seville, E. (2013). Developing a tool to measure and compare organizations' resilience. *Natural Hazards Review*. 14 (1): 29-41.
- Maulding, W. S., Peters, G. B., Roberts, J., Leonard, E., & Sparkman, L. (2012). Emotional intelligence and Resilience as Predictors of leadership in school administration. *Journal of leadership studies*, 5 (4), 20-29.
- McClellan, R., Christman, D., & Fairbanks, A. (2008). Ulysses' Return: Resilient Male Leaders Still at The Helm, *Journal of Research on Leadership Education*, 3 (1).

- Miller, A. D. (2016). Are resilient principals more committed to their work? A quantitative study of resilience and work commitment among principals in Pennsylvania. A doctoral dissertation submitted to the faculty of point park university.
- Ozmusul, M. (2017). We Need Resilient School Leaders in the face of Chaos and Complexity. *Education Reform Journal*, 2 (2), 17-25.
- Paton, D., Miller, M., & Johnson, D. (2001). Community resilience to volcanic hazard consequences. *Natural Hazards*, 24, 157-169.
- Patterson, J. (2007). Strengthening resilience in tough times. *Principal*, 86 (5), 16–22.
- Pepe, J. (2011). The Relationship of Principal Resiliency to Job Satisfaction and Work Commitment: An Exploratory Study of K-12 Public School Principals in Florida. Graduate Theses and Dissertations. <http://scholarcommons.usf.edu/etd/3289>
- Reed, D. E. (2018). Resilient Educational Leaders in Turbulent Times: Applying The Leader Resilience Profile to Assess Resiliency in Relationship to Gender and Age. *journal of educacao cultura & comunicacao*. 10 (2), 119-134.
- SanNicolas, E. P. (2011). Resilient leadership in high poverty schools. PhD Thesis on Educational Leadership, Unpublished. University of Nevada.
- Shelton, C.D., Hein, S.D. & Phipps, K.A. (2021). "Positive and proactive leadership: disentangling the relationships between stress, resilience, leadership style and leader satisfaction/well-being", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2221>
- Simon, S., & Gibson, M. T. (2019). Principal resilience and vitality in extremis: *The scenario* of involuntary occupational dissolution, *International Journal of Educational Management*, Vol33, No,4, pp.709-720.
- Silva, M. (2015). A Systematic Review of Foresight in Project Management Literature. *Procedia Computer Science*. 792–799.
- Stark, A. E. (2020). The Relationship Between Authentic Leadership and Resilience, Moderated by Coping Skills. PhD Thesis on Industrial/Organizational Psychology, Unpublished. Seattle Pacific University.
- Steward, J. (2014). Sustaining emotional resilience for school leadership. *School Leadership & Management*. 34 (1), 52–68.
- Webb, s. (2015). Resiliency of secondary principals in Southern California: A phenomenological study. Doctoral dissertation, Retrieved from ProQuest.
- Wescott, P. (2018). The Role of Resilience among K-12 Principals and Administrators Leading Transformational Change, PhD Thesis on Education, Unpublished. Seattle Pacific University.

یادداشت‌ها

1. Alomari
2. Bayar
3. Reed
4. Wescott
5. Stark
6. Hadden
7. Barr and Gibson
8. Shelton et al
9. Simon and Gibson
10. Ozmusul
11. Miller
12. Beka and Xafakos

13. Bernier
14. Webb
15. Lazaridou and Beka
16. Ledesma
17. Day
18. Steward
19. Maulding et al
20. SanNicolas
21. Pepe
22. Farmer
23. McClellan et al
24. Patterson
25. Bosworth and Earthman
26. Paton et al
27. Thematic Analysis
28. Braun and Clarke
29. Silva



Identifying the Resilience Dimensions of Principals at Primary School Based on Thematic Analysis

Mahdi Bagheri¹, Masoud Sadeghi^{*2}, Mahmoud Abolghasemi³, Seyfollah Fazlollahi ghomshi⁴

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Received: 12 November 2021 Accepted: 10 October 2021</p> <p>Keywords: Resiliency, Thematic Analysis, Principals, Primery Schools</p>	<p>Today, school principals face a variety of challenges that should be equipped with resilience. Therefore, the purpose of this study was to identify the resilience dimensions of primary school principals. This research was qualitative and using the thematic analysis method. In this research, all researches associated with resilience of school principals and educational leaders were considered as the main text for extracting concepts and categories. Data were analyzed by MAXQDA2018 software and 110 themed themes were extracted. of the total basic themes, 14 dimensions were designed as predatory themes for resilient primary school principals. Predicators included physical and psychological health, healthy personality traits, resilient measures and functional functions, relative abilities, religious and spiritual values, positive job characteristics, positive and constructive interactions with components of educational system, organizational commitment, problem and conflict management, challenge The ability to convert and convert them to the opportunity, quality of work life, perspective and organizational goals, proper environmental conditions and assistance and appropriate support for systems. The identified dimensions of primary school administrators can be used as possible components to resilience more primary school principals.</p>

Please cite this article as: Bagheri, Mahdi,. Sadeghi, Masoud,. Abolghasemi, Mahmoud,. Fazlollahi ghomshi, Seyfollah,. (2022). Identifying the Resilience Dimensions of Principals at Primary School Based on Thematic Analysis. *Journal Behavioral Studies in Management*. 12(28), 1-17. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.1.1>

	Creative Commons: CC BY 4.0		http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.1.1
--	------------------------------------	--	---

Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch
* Corresponding Author: Masoud Sadeghi
Email: sadeghi.m@lu.ac.ir

1. Phd Studentin Educational Administration.Faculty of Humanities. Qom Branch.Islamic Azad University, Qom, Iran. bagheri.mahdi_stu@qom-iau.ac.ir
2. Asistant professor, department of psychology. faculty of humanism, lorestan university, khoramabad, Iran. sadeghi.m@lu.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Leadership and Educational Development, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. m-abolghasemi@sbu.ac.ir
4. Assistant Professor, Faculty of Humanities, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. fazlollahigh@qom-iau.ac.ir



تأثیر رابطه سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق در محیط کار (پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم)

شیوا پارسامنش^{۱*}، مجید احدی شعار^۲

چکیده	اطلاعات مقاله
تحقیق حاضر با عنوان تأثیر سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق در محیط کار انجام شد. اطلاعات تحقیق توسط دو پرسشنامه سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت اشتیاق شغلی شوفلی و همکارانش بدست آمد. روایی پرسشنامه سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت در پژوهش حسینی نسب (۱۳۹۱) و روایی پرسشنامه اشتیاق شغلی در تحقیق جلالی (۱۳۸۶) و میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱)، هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۱) و نعمی (۱۳۹۰) و پایایی از طریق آلفای کرونباخ که بالای ۰/۷ بود، مورد تأیید واقع شد. روش تحقیق مورد استفاده کاربردی، توصیفی و از شاخه همبستگی و به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم به تعداد ۲۰۵ نفر بودند که از طریق فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۱۳۴ نفر انتخاب شد. نتایج نشان می‌دهد تمامی سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان تأثیر دارد. یعنی سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیرخواهانه، سبک مشاوره‌ای، بر اشتیاق کاری مؤثر است. در سبک مشارکتی، تمام فرضیه‌های فرعی تأیید شد، بنابراین فرضیه اصلی اول یعنی، سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق در محیط کار پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم اثر معناداری دارد، تأیید گردید. از آنجا که تأثیر تمامی سبک‌ها متفاوت است. بنابراین فرضیه اصلی دوم تحقیق تأیید می‌شود.	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۵۶۵</p> <p>شاپا چاپی: ۲۰۰۸-۹۷۷۵</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۹</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵</p> <p>واژه‌های کلیدی:</p> <p>سبک‌های رفتاری رهبری، اشتیاق محیط کار، موفقیت سازمان، بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: پارسامنش، شیوا، احدی شعار، مجید. (۱۴۰۰). تأثیر رابطه سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق در محیط کار (پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم). *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۲(۲۸): ۳۲-۱۸. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2>



Creative Commons: CC BY 4.0



<http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2>

ایمیل: sensorlift@gmail.com

نویسنده مسؤول: شیوا پارسامنش

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

۱. گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، واحد پاکدشت، تهران، ایران. sensorlift@gmail.com

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران. majidahadi1365@gmail.com

مقدمه

یکی از عوامل موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری مدیر است. مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت آن‌ها را از شغل و حرفه خویش افزایش می‌دهد. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند.

نتایج تحقیقات پژوهشگران نشان می‌دهد که رهبری مهم‌ترین موضوع در حیطه رفتار سازمانی و روابط انسانی است. نیاز به شناخت و توجه به اهمیت فرآیند رهبری با نقشی که رهبری در عملکرد سازمان‌ها دارد بیشتر محسوس شده است. رهبر نقش حیاتی در پویایی سازمان دارد. اجازه قابلیت انعطاف و پاسخگویی به تغییرات محیطی را فراهم آورده و راهی برای هماهنگی فعالیت‌های گروه‌های گوناگون در سازمان ایجاد نموده و ارضای نیازهای فردی و عضویت سازمانی را تسهیل می‌کند. از طرفی سازمان‌های امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغل‌شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغل‌شان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (باکر و لیتر، ۲۰۱۰).

اشتیاق کاری با تأکید بر درگیر کردن ذهن و عاطفه‌ی کارکنان با شغل‌شان سعی در مهیا ساختن محیط کاری مطلوب برای کارکنان دارد و از این طریق در پی کسب مزیت رقابتی برای سازمان است. افزایش نشاط و اشتیاق اجتماعی رهاوردی است که اشتیاق شغلی برای جامعه به ارمغان می‌آورد.

بیان مسأله

سیطره سازمان‌های بزرگ در عصر ما همه ابعاد زندگی بشر را فرا گرفته است. انجام کارهای اجتماعی بدون تشکیل سازمان امکان پذیر نمی‌باشد. بدیهی است توفیق یا شکست این سازمان‌ها به مقدار متناهی در گرو رهبری این سازمان‌هاست. اشتیاق شغلی مفهوم نسبتاً جدید و گسترده در زمینه‌ی روانشناسی و مدیریت منبع انسانی است (شیخی نژاد، ۱۳۸۷).

رهبری یکی از مهم‌ترین محورهای بحث مدیریت است که نقش مهمی در سازمان‌ها، بقا و کارآمدی آن‌ها دارد. انسان‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌های اجتماعی مطرح هستند. انسان‌های سازمانی به انواع مختلف قابل تقسیم هستند. یکی از مهم‌ترین تقسیم‌بندی‌هایی که برای انسان‌ها در سازمان انجام شده، آن است که آنان را مدیر و یا پیرو می‌دانند. اگر جزو مدیران محسوب شوند آن‌گاه سبک مدیریت آنان برای موفقیت سازمان و انگیزش کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود و اگر جزو پیروان محسوب شوند انگیزه آنان برای پیش‌برد اهداف سازمانی برای مدیران از اهمیت برخوردار خواهد بود (راینیز، ۱۹۹۸). سبک رهبری به میزانی که یک رهبر، کارمدار باشد گفته می‌شود برخی از محققان استنتاج کرده‌اند که سبک کارمند مدار منتج به سطح بالاتر عملکرد می‌شود. در مقابل برخی از پژوهشگران در یافته‌اند که سبک رهبری کارمدار است که زمینه عملکرد می‌شود (جمشیدیان و همکاران، ۱۳۸۶).

سازمان‌ها برای ابقای کارکنان دانش محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مؤلفه مهم و مثبت دیگری که اشتیاق کاری است، توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق مؤلفه مهم و مثبت در سلامتی کارکنان به شمار می‌رود. مسئله مهم پیشروی سازمان‌ها، نحوه

افزایش سطوح اشتیاق کارکنان‌شان می‌باشد. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارتند از: نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر؛ عملکرد مطلوب؛ اکتساب منابع شغلی و منابع فردی بویژه خودکارآمدی که همه این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان نیز می‌باشد (پورعباس، ۲۰۰۸).

اشتیاق کاری به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار توصیف می‌گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (شوفلی^۱ و همکاران، ۲۰۰۱).

همه مدیران در سازمان‌ها و در رده‌های مختلف یک وظیفه بنیادی به عهده دارند و آن ایجاد و حفظ جو و فضایی است که در آن افراد با اشتیاق و از راه همکاری بیشترین تلاش خود را مبدول دارند تا بتوانند به مأموریت‌ها و هدف‌های برگزیده‌ای دست یابند. توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین بیش از هر چیز به توانمندی و اثربخشی مدیران مربوط است (یگانگی، ۱۳۸۹). محقق در این پژوهش سعی دارد نقش سبک‌های رهبری را بر اشتیاق کاری که شامل شوق داشتن به کار، وقف کار شدن، غرق و جذب شدن در کار می‌شود را در بین پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم بررسی کند.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق در محیط کار در بین پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم اثر معناداری دارد. تأثیر سبک‌های رفتاری رهبری نسبت به یکدیگر بر اشتیاق در محیط کار در بین پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم تفاوت معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

- سبک رهبری استبدادی - استثماری بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.
- سبک رهبری استبدادی - خیر خواهانه بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.
- سبک رهبری مشاوره‌ای بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.
- سبک رهبری مشارکتی بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.

چهارچوب نظری و پیشینه تحقیق

رهبری

رهبری عبارتست از تأثیر گذاشتن بر افراد جهت وادار کردن آن‌ها به کوششی دل‌خواه به سمت هدف‌های گروهی. رهبری، استفاده از فرآیند ارتباط موقعیتی خاصی برای اعمال نفوذ در میان افراد و جهت دادن آن‌ها به سوی مقاصد مشخص است. رهبری، فرآیند نفوذ در دیگران است بطوری که آن‌ها با اشتیاق و جدیت، در دستیابی به اهداف سازمانی، تلاش کنند. باس (۱۹۹۰) بیان کرده است که به تعداد اشخاصی که تلاش کرده‌اند مفهوم رهبری را تعریف کنند، برای آن تعریف وجود دارد. ولی اکثر تعاریف در دو موضوع توافق دارند:

۱) رهبری یک پدیده گروهی است.

۲) رهبری یک فرایند نفوذ است (واشپوش^۲، ۲۰۰۵). چهار سبک لیکرت تحت عنوان:

- نظام یک یا سبک استبدادی - استثماری
- نظام دو یا سبک استبدادی - خیر خواهانه
- نظام سه یا سبک مشاوره‌ای
- نظام چهار یا سبک مشارکتی

نظام یک (سبک استبدادی - استثماری)

در این سبک که کاملاً وظیفه مدار و آمرانه است، رهبر به مرئوسان خود اعتمادی نداشته و روابط رهبر و پیرو مبتنی بر ترس و ارعاب است (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۷۰).

نظام دو (سبک استبدادی - خیر خواهانه)

در این سبک رابطه آمرانه بین رهبر و پیروان همچنان برقرار است. اما رابطه مذکور در این حالت تلطیف شده و رابطه خادم و مخدوم توأم با نوعی مرحمت پدرانانه است. در این سبک، تصمیم‌گیری همچنان بر عهده رهبر بوده و پیروان، مجریان بی‌چون و چرای اوامرد (الوانی، ۱۳۸۲).

نظام سه (سبک مشاوره‌ای)

در این سبک، اطمینان و اعتماد به مرئوسان در حد مناسبی است و با آنان در تعیین پاره‌ای اهداف مشارکت می‌شود. اما مسائل و موضوعات عمده سازمانی همچنان به وسیله رهبر مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این سیستم مدیریت با کارکنان مشورت می‌کند و از پیشنهادهای آن‌ها استقبال می‌کند.

نظام چهار (سبک مشارکتی)

در این سبک اعتماد و اطمینان به مرئوسان، در حد کمال است و رابطه‌ای صمیمانه و مشارکت جویانه در تمام امور بین آن‌ها برقرار است و تصمیم‌گیری‌ها کاملاً مشارکتی است و گروه‌های رسمی و غیر رسمی با هم در آمیخته‌اند (الوانی، ۱۳۸۲).

اشتیاق کاری

تاکنون تعاریف بسیاری در مورد اشتیاق شغلی مطرح شده است اما هنوز در این زمینه تعریفی که مورد قبول و تأیید همگان باشد ارائه نشده است (مکلود و کلارک^۳، ۲۰۰۹). دلیل این عدم وحدت را این چنین بیان می‌کند: اشتیاق شغلی کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه‌ی منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. اکثر تعاریف اذعان دارند که اشتیاق از منابع شخصی و محیطی نشأت می‌گیرد (میسسی و اشنایدر^۴، ۲۰۰۸). به نظر گیبونز (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی افراد با استعداد، یک رابطه‌ی احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش وجود داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیر گذار است.

اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب به در کار توصیف می‌گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روانشناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۱).

مسلح و همکاران^۵ (۲۰۰۱) نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله‌ی قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید (بالاین و اسپارو، ۲۰۰۹).
 تراس و همکارانش^۶ (۲۰۰۶) اشتیاق را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند. اشتیاق شغلی کارکنان از نظر هویت^۷ (۲۰۰۴) مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان به سازمان خود دارند.

شوق داشتن به کار

با سطوح بالای انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت حتی در رویارویی با مشکلات کاری، توصیف می‌شود. بنابراین کارمندی که شوق زیادی نسبت به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام مواجهه با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد. این مؤلفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است. انگیزش درونی اشاره به نیاز یک فرد برای انجام فعالیتی خاص دارد، به این علت که این فعالیت به او خشنودی درونی می‌دهد و این پاداش دهی درونی فعالیت هیچ هدف بیرونی را در بر نمی‌گیرد (مانند حقوق یا ترفیع) مشارکت بالای کارکنان، می‌تواند میزان شور و شوق کارکنان را در انجام کار افزایش دهد (کاهان، ۲۰۱۰).

جذب در کار

غرق شدن در کار نوعی درگیری ادراکی است که شامل توجه مزمین و مداوم بوده و غوطه‌وری در شغل را موجب می‌گردد. غرق شدن در کار نشان دهنده‌ی این است که چگونه یک کارمند در کار خود فرو می‌رود و به صورت کامل در شغل خود درگیر می‌شود. افرادی که در کار خود غرق شده‌اند، شدیداً بر انجام وظایف‌شان متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می‌دهند (هایس، ۲۰۰۸).

وقف کار شدن

اشاره به دل‌بستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار می‌باشد. در واقع با درک احساس معناداری از انجام کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش انگیز بودن کار توصیف می‌شود. از نظر مفهومی شبیه به دل‌بستگی شغلی و تعهد شغلی است. که به عنوان درجه‌ای تعریف می‌شود که یک فرد آر لحاظ روانشناختی به خوبی با شغلش ارتباط برقرار کند. این کارکنان در هنگام مواجهه با مشکلات نیز بر انجام کار به شیوه‌ی درست پافشاری می‌کنند (هایس، ۲۰۰۸).
 عنوان تأثیر سبک‌های رفتاری رهبری لیکرت بر اشتیاق کاری کارکنان تا به حال چه در داخل و چه در خارج از کشور مورد پژوهش و بررسی قرار نگرفته است.

– ابراهیمی (۱۳۷۹) پایان‌نامه خود را به عنوان تأثیر سبک رهبری مدیریت بر کارایی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس را انجام دادند. به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری مدیریت و کارایی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس ارتباط معناداری وجود

دارد. یعنی هر چه از سبک مدیریت استبدادی - استثماری و سبک استبدادی - خیرخواهانه به سمت سبک‌های مشاوره‌ای و مشارکتی پیش برویم، کارائی کارکنان افزایش می‌یابد و بر عکس هر چه در مدیریت زیردستان به استفاده از سبک‌های مدیریت استبدادی تمایل وجود داشته باشد، کارائی کارکنان نیز کاهش می‌یابد.

- صدیقی (۱۳۷۶) تحقیقی با عنوان رابطه بین سبک رهبری مدیران، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان را در سازمان جهاد سازندگی و کشاورزی استان همدان بررسی کرده‌اند و این سؤال را مطرح کرده‌اند که آیا بین سبک رهبری مدیران و تنیدگی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ در پاسخ به این سؤال فرضیات اساسی زیر مورد آزمون قرار گرفت: بین سبک رهبری استبدادی - استثماری (نظام یک)، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان سازمان جهاد سازندگی و کشاورزی استان همدان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین سبک رهبری استبدادی - خیرخواهانه (نظام دو)، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان سازمان جهاد سازندگی و کشاورزی استان همدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

- بیگی نیا و کلانتری (۱۳۸۷) مقاله‌ای را با عنوان رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان با تأکید بر گونه‌های شخصیتی انجام دادند. بر اساس نتایج این تحقیق در مجموع، میزان شیوع تنیدگی روانی ناشی از شغل / فشار روانی (استرس) در سبک رهبری اقتدارگرا (استبدادی - استثماری) از همه بیشتر و در سبک رهبری مشاوره‌ای - مشارکتی از همه سبک‌های رهبری کمتر است. سبک‌های رهبری حمایتی (پدرانه - خیرخواهانه) و تفویضی - ایجابی از نظر میزان شدت شیوع تنیدگی روانی ناشی از شغل / فشار روانی، به ترتیب در مرتبه‌های دوم و سوم قرار گرفته‌اند.

- میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران انجام دادند. بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه معنی‌داری بین یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری مدیران وجود دارد. همچنین، رابطه‌ای معنی‌دار بین یادگیری سازمانی با خودکارآمدی مسیر شغلی دیده شده است. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که اشتیاق کاری مستقیماً تحت تأثیر یادگیری سازمانی است.

- نوری و همکاران (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج تحلیل رگرسیون با روش ورود به طور کلی نشان داد که بین مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی همبستگی معنادار وجود دارد. همچنین، از میان مؤلفه‌های اشتیاق شغلی، مؤلفه وقف کار شدن بهترین پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی است.

- نعامی و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی به صورت غیر مستقیم از طریق توانمندسازی روانشناختی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت معناداری دارند و این بیانگر تأیید فرضیه‌های پژوهش است.

- صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن به انجام رساندند. یافته‌ها نشان دادند که بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی پیش‌بینی کننده بهتری برای متغیر ملاک یعنی رفتار مدنی سازمانی بود.

- آخرین و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران انجام دادند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین سبک رهبری، یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری

وجود داشته (۰/۰۱ < p) و سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی دارای میانگین بالاتری نسبت به میانگین مفهومی می‌باشند. همچنین سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی می‌تواند اشتیاق شغلی را پیش‌بینی نماید. بهبود مولفه‌های یادگیری سازمانی و سبک رهبری خدمتگزار می‌تواند باعث ارتقا و افزایش اشتیاق شغلی پرستاران گردد.

– ضیاءالدینی و رضوانی قوام آبادی (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان انجام دادند. مطابق نتایج، میان غنی‌سازی شغلی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه وجود دارد و میان اشتیاق شغلی و ابعاد آن با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه وجود دارد. نتایج یافته‌های تحقیق همچنین حاکی از این بود که میان غنی‌سازی شغلی و ابعاد آن با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه وجود دارد. با توجه به نتایج حاصله پیشنهاد می‌شود که مدیران غنی‌سازی شغلی و اشتیاق شغلی کارکنان را مدنظر قرار دهند و جهت کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان به ابعاد غنی‌سازی شغلی و ابعاد اشتیاق شغلی توجه شود.

– شیخی نژاد (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های رفتاری رهبری و مدل‌های تصمیم‌گیری درستاد شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران انجام داد. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری و مدل تصمیم‌گیری یک رابطه معنادار وجود دارد. همچنین در آن سازمان بین سبک رهبری استبدادی و مدل تصمیم‌گیری عقلایی یک رابطه مثبت و مستقیم وجود داشت. ولی بین سبک رهبری دمکراتیک و مدل سیاسی و بین سبک رهبری عدم مداخله و مدل آشفته رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

– حسینی نسب و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس‌آباد انجام دادند. یافته‌ها حاکی از آن است. ۱. بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. ۲. بین سبک رهبری خیرخواهانه با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۳. بین سبک رهبری مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۴. بین سبک رهبری مشارکتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۵. میانگین استفاده از سبک‌های رهبری مشورتی و مشارکتی بیشتر از سایر سبک‌های رهبری می‌باشد. ۶. میزان رضایت شغلی دبیران حدوداً ۷۴٪ درصد بوده است. ۷. از میان سبک‌های رهبری لیکرت، سبک مشورتی پیش‌بینی‌کننده بهتر رضایت شغلی می‌باشد.

– امام قلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی و توانمندسازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران انجام دادند. نتایج نشان داد تمامی فرضیات مبنی بر ارتباط معنادار بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و توانمندسازی آنان را تأیید کرد. همچنین ضریب همبستگی بین میزان مشارکت کارکنان و توانمندسازی آنان ۷۱٪ به دست آمده که نشان دهنده ارتباط قوی بین این دو متغیر می‌باشد.

– قربانی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب، بانک کشاورزی تهران انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آم آرا استنباطی (ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن) صورت پذیرفت و نتایج و پیشنهادات براساس آن استخراج گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه بانک کشاورزی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

– موسی خانی، محمدنیا (۱۳۸۵) در پژوهشی ارائه و تبیین شاخص‌های انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه‌سازی آن در سازمان انجام داد فرض ابتدایی مقاله این است که رهبران تحول‌گرا تمایل دارند که بیش‌تر بر روی اهداف سازمانی متمرکز

شوند، در حالی که رهبران خدمت گزار بیش تر بر روی پیروانشان متمرکز می شوند. به نظر می رسد که تمایل رهبر خدمتگزار در تمرکز بر پیروانش، اولین عاملی می باشد که رهبری خدمت گزار را از رهبری تحول گرا متمایز می سازد. از طرف دیگر، شباهت های زیادی هم میان دو مفهوم رهبری وجود دارد که درک روشنی از هر دو قالب کمک می نماید تا شباهت های زیاد و فرق مذکور را آشکار نماییم. در مرحله بعد به موضوع توسعه رهبری خدمت گزار پرداخته شده است که در آن، چالش هایی که دربرگیرنده رسیدگی و اندازه گیری تجربی، و تغییراتی که در تفکر معاصر در مورد رویکرد رهبری خدمت گزار روی می دهد. در نهایت، برای هر دو رهبری خدمتگزار و رهبری تحول گرا یک قالب مفهومی رهبری پویا پیشنهاد می نماید.

– عامریون و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان ارزیابی رهبری مدیران در بیمارستان های منتخب نظامی براساس سبک رهبری لیکرت انجام دادند. نتایج نشان داد که ۶۰٪ مدیران با روش استبدادی – خیرخواهانه اعمال رهبری کرده و میانگین امتیاز کسب شده آنان ۲۵۷/۸ بوده که در حیطه رهبری استبدادی خیرخواهانه است. ۵۳/۷٪ از کارکنان معتقد بودند مدیرانشان دارای سبک رهبری استبدادی – خیرخواهانه هستند و میانگین امتیاز داده شده توسط کارکنان ۲۳۹/۹ بود بین مشخصات دموگرافیک مدیران و سبک رهبری ایشان رابطه معناداری یافت نشد. لیکن بین سن، جنس، و سطح تحصیلات کارکنان با درک سبک رهبری مدیرانشان روابط معناداری کشف گردید. از دیدگاه مدیران و کارکنان سبک رایج راهبردی در بیمارستان های نظامی، استبدادی – خیرخواهانه است و مدیران هنوز به سبک های مشورتی و مشارکتی در مدیریت خود اعتقادی ندارند.

روش تحقیق

لذا می توان گفت پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ ماهیت و روش اجرا توصیفی – همبستگی می باشد که به شیوه پیمایشی انجام می شود.

جامعه آماری، تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری در این تحقیق پرسنل بیمارستان آیت الله گلپایگانی قم است که شامل ۲۰۵ نفر می باشد. با استفاده از فرمول نمونه گیری از جامعه محدود، تعداد نمونه مورد نیاز از پرسنل بیمارستان آیت الله گلپایگانی قم را تعیین می کند. فرمول نمونه گیری به شرح زیر است:

$$n = \frac{205 (1.96)^2 \cdot .5 \times .5}{(205 - 1) \cdot .05^2 + (1.96)^2 \cdot .5 \times .5} = 134$$

ابزار جمع آوری اطلاعات

به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استفاده گردیده شده است که یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده های تحقیق است.

برای سنجش متغیر سبک‌های رفتاری رهبری از پرسشنامه ۲۷ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. برای سنجش متغیر اشتیاق کاری از پرسشنامه ۱۷ گوی‌های شوفلی و همکارانش استفاده شد. شامل سه خرده مقیاس است که عبارتند از: شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب در کار (جدول ۱).

در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه سبک‌های رفتاری رهبری و اشتیاق کاری بالای ۰/۷ را نشان می‌دهد، بنابراین متغیرها از پایایی بالایی برخوردارند. روایی پرسشنامه اشتیاق کاری در تحقیق جلالی (۱۳۸۶) و میرحیدری و همکاران (۱۳۹۱)، هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۱) و نعیمی (۱۳۹۰) مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول ۱: متغیرها، ابعاد و شماره سؤالات

متغیر مورد بررسی	مؤلفه‌ی مورد بررسی	تعداد سؤالات	شماره سؤالات
	سبک استبدادی - استثماری	۷	۵، ۶، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۳، ۲۷
متغیر مستقل (سبک‌های رهبری)	سبک استبدادی - خیر خواهانه	۶	۱، ۲، ۷، ۲۰، ۲۴، ۲۶
	سبک مشاوره‌ای	۶	۸، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۲۱، ۲۲
	سبک مشارکتی	۸	۳، ۴، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۵
متغیر وابسته (اشتیاق کاری)	شوق داشتن به کار	۶	
	وقف کار شدن	۵	۲۸ الی ۴۳
	جذب در کار	۶	

جدول ۲: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل توصیفی			
جنسیت	مرد	زن		
	٪۶۹.۲۹۶	٪۳۰.۷۰۴		
تحصیلات	دیپلم و کمتر	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر
	٪۲۷.۳۲۴	٪۱۹.۷۱۸	٪۳۸.۵۹۲	٪۱۴.۳۶۶
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۶ الی ۱۰ سال	۱۱ الی ۱۵ سال	بیشتر از ۱۵ سال
	٪۱۵.۴۹۳	٪۲۳.۹۴۴	٪۲۳.۰۹۹	٪۳۷.۴۶۵
تأهل	متأهل	مجرد		
	٪۸۷.۶۰۶	٪۱۲.۳۹۴		
استخدام	استخدامی	پیمانی		
	٪۷۱.۲۶۸	٪۲۸.۱۶۹		

یافته‌های تحقیق

نتایج آمار توصیفی

خلاصه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی شرکت کنندگان در این پژوهش در جدول ۲ آمده است. با توجه به جدول فوق:

- بیشتر شرکت کنندگان در این پژوهش را مردان تشکیل می‌دهد که حدود ۷۰ درصد کل نمونه آماری است.
- بررسی و تحلیل داده‌های گردآوری شده نشان می‌دهد که از مجموع نمونه آماری، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس بوده که ۳۹ درصد و فوق لیسانس و بالاتر ۱۴ درصد را به خود اختصاص داده با این حساب بیش از نیمی از نمونه آماری از سطح تحصیلات بالایی برخوردارند.
- در نمونه آماری بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کار بیشتر از ۱۵ سال و کمترین فراوانی مربوط به گروه کمتر از ۵ سال است. از لحاظ سابقه کار، بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم بیشتر کارکنانی با سابقه بیش از ۱۰ سال به چشم می‌خورد. که این می‌تواند نقطه مثبتی باشد.
- اغلب شرکت کنندگان در این پژوهش متأهل بوده‌است که از لحاظ فرهنگی مناسب جامعه ایرانی و سازمان‌های جامعه ما می‌باشد.

نتایج آمار استنباطی

یافته‌های حاصل از بررسی فرضیات تحقیق در قالب نتایج استنباطی به شرح زیر است:

- برای بررسی وجود همبستگی میان متغیر وابسته و متغیرهای مستقل از آزمون پیرسون استفاده گردید. نتایج آزمون پیرسون نشان داد، میان تمامی متغیرهای مستقل با متغیرهای وابسته همبستگی وجود دارد، بنابراین می‌توان فرضیات تحقیق را مورد سنجش قرار داد.
- به منظور مشخص شدن نوع رگرسیون (خطی یا غیرخطی) از آزمون ANOVA استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه خطی میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد لذا برای بررسی فرضیات تحقیق می‌توان از رگرسیون چندگانه استفاده کرد.
- نتایج آزمون هم خطی نشان می‌دهد که میزان هم خطی بالاست. بنابراین بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان گفت که میان متغیرهای مستقل هم خطی نسبتاً بالایی وجود دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی

فرضیه	شرح	ضریب تأثیر	نتیجه
اول	سبک رهبری استبدادی - استثماری بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰.۲۴۴	تأثیر دارد
دوم	سبک رهبری استبدادی - خیر خواهانه بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰.۲۳۱	تأثیر دارد
سوم	سبک رهبری مشاوره‌ای بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰.۱۶۴	تأثیر دارد
چهارم	سبک رهبری مشارکتی بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد.	۰.۲۱۷	تأثیر دارد

- یکی دیگر از مفروضات در نظر گرفته شده در رگرسیون آن است که خطاها دارای توزیع نرمال با میانگین صفر می‌باشند. بدیهی است در صورت عدم برقراری این پیش گزیده، نمی‌توان از رگرسیون استفاده کرد. نتایج نشان می‌دهد، خطاها دارای توزیع نرمال می‌باشند، بنابراین برای بررسی فرضیات تحقیق می‌توان از رگرسیون خطی چند گانه استفاده کرد.
 - با استفاده از رگرسیون خطی چند گانه به بررسی فرضیات تحقیق پرداخته شد بدین صورت که تأثیر همزمان تمامی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته سنجیده شد که نتایج آن به شرح ذیل است.
 - چون تمامی سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری پرسنل بیمارستان تأثیر دارد و مقدار تاثیرها نیز متفاوت است. بنابراین فرضیه‌های اصلی تحقیق تأیید می‌شود.
- نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی در جدول ۳ بیان شده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

همانطور که ملاحظه می‌شود تمامی سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان تأثیر دارد. یعنی سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیر خواهانه، سبک مشاوره‌ای، بر اشتیاق کاری مؤثر است. سبک مشارکتی از آنجا که تمام فرضیه‌های فرعی تأیید شده بنابراین فرضیه اصلی اول که به این صورت زیر بیان شده، سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق در محیط کار در پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم اثر معناداری دارد، تأیید گردید.

همچنین از آنجا که میزان تأثیر سبک‌های رفتاری رهبری بر اشتیاق کاری کارکنان متفاوت است فرضیه اصلی دوم نیز تأیید می‌شود.

نتایج آزمون T دو جامعه مستقل که به بررسی تأثیر جنسیت بر متغیرها می‌پرداخت نشان داد که در هیچ کدام از متغیرها میان گروه زنان و مردان اختلافی ندارد یعنی عامل جنسیت عاملی تأثیر گذار نیست.

نتایج آزمون ANOVA که برای بررسی تأثیر پست سازمانی بر متغیرها استفاده شده نشان می‌دهد که در همه متغیرها یعنی سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیر خواهانه، سبک مشارکتی و سبک مشاوره‌ای عامل پست سازمانی عاملی تأثیر گذار است.

همچنین نتایج آزمون ANOVA نشان می‌دهد سبک استبدادی - استثماری، سبک استبدادی - خیر خواهانه در میان نیروهای خدماتی، اداری، فنی و نگهبانی دارای میانگین بالاتر، سبک مشاوره‌ای مدیران در میان معاونین و روسای اداره دارای میانگین بالاتری است.

نتایج آخرین و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان رابطه سبک رهبری خدمت گزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران این بود که بین سبک رهبری، یادگیری سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشته با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد.

حسینی نسب و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود تحت عنوان به بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد پرداختند. یافته‌ها نشان داد. ۱. بین سبک رهبری استبدادی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود ندارد. ۲. بین سبک رهبری خیرخواهانه با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. ۳. بین سبک رهبری مشورتی با رضایت شغلی دبیران رابطه وجود دارد. که این تحقیق با نتایج تحقیق حاضر در فرضیه دوم و سوم و چهارم همخوانی دارد اما در فرضیه اول همخوانی ندارد.

همچنین نتیجه تحقیق قدرت آبادی (۱۳۸۴) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه سبک مدیران بر اساس نظریه‌های لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، به این نتیجه دست یافت بین سبک رهبری مشورتی مدیر با رضایت شغلی مدیر رابطه معناداری وجود دارد. که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

در تحقیق حاضر سبک رهبری استبدادی - استثماری بر اشتیاق کاری اثر معناداری دارد که با نتایج قدرت آبادی (۱۳۸۴) مغایرت و با نتایج پژوهش منتظر الظهور (۱۳۷۳) همخوانی دارد.

در این زمینه برای (۱۳۷۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران (براساس نظریه لیکرت) و رضایتمندی کارکنان در مجتمع صنعتی احیا فولاد سپاهان و شرکت‌های وابسته به نتایج مشابهی دست یافته به این صورت که بین سبک مشورتی مدیران با رضایت شغلی رابطه معنی دار و قوی وجود دارد.

مهدی‌زاده (۱۳۸۵) نیز در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافت که مدیران از سبک رابطه مدار (مشارکتی و مشورتی) بیشتر از سبک وظیفه مدار (استبدادی و خیرخواهانه) استفاده می‌کنند که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی ندارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق، ابتدا پیشنهادهای کاربردی به سازمان مورد مطالعه (پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم) ارائه می‌شود.

- از آنجائیکه سبک‌های رهبری دستوری و استبدادی مشابه سبک‌های رهبری مشارکتی و مشاوره‌ای بر اشتیاق کاری کارکنان تأثیرگذار بوده است بنظر می‌رسد آمادگی بخش اعظمی از پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم در سطح پایین قرار داشته و همچنین با توجه به اینکه محدودیت در تحصیل برای بخش‌های از شرکت وجود داشته است و لذا این شرکت باید:

- دوره‌های آموزشی کاربردی با توجه به نیازسنجی برای کارکنان در نظر بگیرد.
 - از تجربیات کارکنان بازنشسته و با سابقه استفاده کند.
 - تعهدات سازمانی را ارتقاء دهند.
 - طرح طبقه بندی مشاغل را اصلاح کند،
 - امکانات رفاهی در اختیار کارکنان قرار دهند: کلاس ورزشی، کمک هزینه بیمه تکمیلی، کمک هزینه تحصیلی...
- پیشنهاد می‌شود در گماردن افراد در مشاغل و پست‌های گوناگون به شیوه و سبک رهبری آن‌ها نیز توجه شود تا بدین طریق بتوان بهترین فرد را انتخاب کرد و در عین حال حضور قوی‌تر و رضایت کارکنان را شاهد بود. اگر ما چیزهایی در مورد

سبک‌ها و جهت‌گیری‌های افراد را بدانیم این موضوع به ما کمک خواهد کرد که بهترین تناسب را بین شخص و شغل ایجاد کنیم.

- از آنجا که بیش از ۸۷ درصد نمونه آماری را نیروهای قراردادی تشکیل می‌دهند. با این حال در بحث‌های مشارکتی و جلسات و تصمیم‌گیری‌ها از نیروی رسمی یا به اصطلاح استخدامی بیشتر استفاده می‌شود و از قراردادی‌ها کمتر و بیشتر در جلسات کم‌اهمیت استفاده گردد. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد، سیاست کلی پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم تغییر کند.
- نحوه رفتار مدیران شرکت با نیروی قراردادی که بخش اعظم پرسنل بیمارستان آیت‌الله گلپایگانی قم را تشکیل می‌دهند یکی از مشکلات این نیروهاست. اینکه در پرداخت مزایای ماهانه از قبیل اضافه کار و مأموریت و... در حق آن‌ها اجحاف می‌شود. که این رهبری استبدادی، اشتیاق کاری آن‌ها را تحت الشعاع قرار می‌دهد.

منابع و مآخذ

- امام قلی‌زاده، سعید؛ برقی، رضا؛ زارعی متین. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی و توانمندسازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران». فرهنگ مدیریت، سال ۷، شماره ۱۹.
- ایران نژاد پاریزی؛ مهدی، ساسان؛ گهر، پرویز. (۱۳۷۰). «سازمان مدیریت از تئوری تا عمل، تهران، موسسه بانکداری ایران».
- آخرین، پیمان؛ زاهد بابلان، عادل؛ نقی‌زاده باقی، عباس. (۱۳۹۳). «رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران»، مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی دوره یازدهم، شماره یک، ص ۹۱ تا ۹۸.
- بیگی نیا، عبدالرضا و کلانتری، فاطمه. (۱۳۸۷) «رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان با تأکید بر گونه‌های شخصیتی»، دو ماهنامه علمی- پژوهشی، دانشگاه شاهد، سال پانزدهم، دوره جدید، شماره ۲۹.
- پور عباس، علی. (۱۳۸۷). «اثر بخشی شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرف‌های بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- حسینی نسب، سید داوود؛ فرنیاء، محمدعلی؛ مولانا، فیروزه (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری (براساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس آباد»، فصلنامه علوم تربیتی، سال ۵، شماره ۲۰.
- شیخی نژاد، فاطمه. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه بین سبک‌های رفتاری رهبری و مدل‌های تصمیم‌گیری در ستاد شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- صفرزاده، سحر؛ نادری، فرح؛ عسگری، پرویز؛ عنایتی، میرصلاح الدین؛ حیدری، علیرضا. (۱۳۹۱). «رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن»، نشریه زن و فرهنگ، دوره ۴، شماره ۱۴، ص ۶۹ تا ۸۲.
- ضیاءالدینی، محمد؛ رضانی قوام آبادی، سکینه. (۱۳۹۲). «الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان»، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۵۱، ص ۱۹۹-۱۷۷.
- عامریون، احمد؛ عقیقی، علی؛ توفیقی، شهرام؛ صادقی، علی اکبر؛ شکری، محمد؛ المیر، عیسی؛ توسلی، محبوبه؛ امانت، نصیر. (۱۳۹۲). «ارزیابی رهبری مدیران در بیمارستان‌های منتخب نظامی براساس سبک رهبری لیکرت»، مجله طب انتظامی، دوره ۲، شماره ۴، ص ۲۵۴-۲۴۹.
- قربانی، رحیم؛ نفری، ندا؛ رضایی، سیمین. (۱۳۹۱). «رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب، بانک کشاورزی تهران»، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۴، شماره ۹.

موسی خانی، مرتضی؛ محمدنیا، علی. (۱۳۸۵). «ارائه و تبیین شاخص‌های انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه سازی آن در سازمان‌ها»، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم.

نعامی، عبدالزهر؛ تقی پور، آذین؛ نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۰)، «رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی»، مجله علوم رفتاری، دوره ۵، شماره ۴.

نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا؛ زارع، راضیه؛ بابامیری، محمد. (۱۳۸۹)، «ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی»، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره پنجم، ۹-۱۵.

یگانگی، سیده عاطفه. (۱۳۸۹). «نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین)»، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۵.

Balain, S & Sparrow, P. (2009). "Engaged to Perform: A new perspective on employee engagement". Lancaster: Lancaster University Management School.

Hewitt, A. (2004). "What makes a best employer? Insights and Findings from- Hewitt's Global Best Employer's Study". Boston: Hewitt Associates.

Hughes, J. C & Rog, E. (2008). "Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within

Kahan, S. (2010). "Getting Change Right: How Leaders Transform Organizations from the Inside Out". San Francisco: Jossey-Bass.

Macey, W. H & Schneider, B. (2008). "The meaning of employee engagement". Industrial and Organizational Psychology. Vol. 1, pp. 3-20.

MacLeod, D & Clarke, N. (2009). " Engaging for Success: Enhancing performance through Employee Engagement. " London: Department for Business Innovation and Skills.

Washbush, J. (2005). " There is no such thing as leadership, revisited". Management Decision, Vol.43, No. 8/7.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. Psychology and Health, 16, 565-583.

یادداشت‌ها

1. Schaufeli
2. Washbush
3. Macleod and Klarke
4. Macey and Schneider
5. Maslach et al
6. Balain and Sparrow
7. Truss et al
8. Hewitt
9. Kahan

The Effect of the Relationship between Likert Leadership Behavioral Styles on Workplace Enthusiasm (Staff of Ayatollah Golpayegani Hospital in Qom)

Shiva Parsamanesh*¹, Majid Ahadi Shoar²

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Received: 1 October 2021 Accepted: 6 December 2021</p> <p>Keywords: Likert Leadership Behavioral Styles, Workplace Enthusiasm, Organizational Success, Ayatollah Golpayegani Hospital, Qom</p>	<p>The present study was conducted on the effect of Likert behavioral styles on motivation at work. Behavioral questionnaires from Likert Shuffle et al. Validate the leadership style questionnaires of Likert and Hosseini Nasab (2012) and validate the enthusiasm questionnaires of Jalali (2007) and Mir Heidari et al (2012), Hashemi Sheikh Shabani et al (2012) and Naami (2011) and reliability by Cronbach's alpha, greater than 0.7, has been confirmed. The research method used was applied, descriptive, correlational, and investigative. The population statistics for this study are 205 hospital staff, Ayatollah Golpayegani in Qom, and 134 people selected to select the Cochran formula. The results obtained that all styles of the behavior of the work ethic of employees. That is an authoritarian-exploitative style, an authoritarian-benevolent style, a consulting style, which is effective on the desire for work. In the participatory style, all the sub-hypotheses were confirmed, so the first main hypothesis, namely the management behavior styles on the work enthusiasm of the hospital staff, Ayatollah Golpayegani in Qom, confirmed. Because the effect of all styles is different. Therefore, the second Main hypothesis of the research is confirmed.</p>

Please cite this article as: Parsamanesh, Shiva., Ahadi Shoar, Majid., (2022). The Effect of the Relationship between Likert Leadership Behavioral Styles on Workplace Enthusiasm (Staff of Ayatollah Golpayegani Hospital in Qom). *Journal Behavioral Studies in Management*. 12(28), 18-32. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2>


Creative Commons: [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
 <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2>

Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch
*** Corresponding Author:** Shiva Parsamanesh **Email:** sensorlift@gmail.com

1. Department of Psychology, Payame Noor University, Pakdasht Branch, Tehran, Iran. sensorlift@gmail.com
 2. Department of Public Administration, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran. majidahadi1365@gmail.com

ارائه الگوی پیشنهادی در جهت کاهش سکوت سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان شمالی)

محمد اشراقی^۱، غلامعلی احمدی*^۲، رؤیا افراسیابی^۳

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>سکوت سازمانی از جمله مؤلفه‌هایی است که سازمان‌ها را از دستیابی به خرد جمعی و پویایی دور نگه می‌دارد. پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل به وجود آورنده سکوت سازمانی و پیامدهای احتمالی آن، و همچنین ارائه الگوی پیشنهادی در جهت کاهش آن به روش کیفی و مبتنی بر تحلیل‌تم به انجام رسیده است. جامعه مورد مطالعه اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان شمالی با ۲۴۰ کارمند است که ۱۴۴ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. همچنین برای مصاحبه بر اساس نمونه گیری هدفمند ۱۹ نفر از مدیران و سرپرستان و خبرنگاران تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از مصاحبه و برای تجزیه و تحلیل آنها از نرم افزارهای Lisrel 8 و MAXQDA10 استفاده شد. یافته‌ها حاکی است که عواملی مانند عدم رعایت شایسته سالاری، ترس، نبود مدیران انگیزاننده، نگرش‌های ذهنی مدیران، منفعت طلبی کارکنان و یادگیری اجتماعی، ایجاد کننده سکوت سازمانی هستند.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۴۵۶۵-۲۷۸۳</p> <p>شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۰</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵</p> <p>واژه‌های کلیدی:</p> <p>سکوت سازمانی، عوامل سکوت سازمانی، رفتار سازمانی</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: اشراقی، محمد، احمدی، غلامعلی، افراسیابی، رویا. (۱۴۰۰). ارائه الگوی پیشنهادی در جهت کاهش سکوت سازمانی (مطالعه موردی: اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان شمالی). *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۲(۲۸): ۴۷-۳۳. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.3.3>

	Creative Commons: CC BY 4.0		http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.3.3
ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال		* نویسنده مسؤول: غلامعلی احمدی	
ایمیل: jahannama254@yahoo.com			

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

۲. دانشیار دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت دبیر شهیدرجایی.

۳. دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، ایران.

مقدمه

در اغلب سازمان‌ها، نظرات و اعتراضاتی پیرامون مسائل مالی و اضافه کاری وجود دارد، اما نظرات سازنده و تحولی برای بهبود وضعیت سازمان به ندرت دیده می‌شود. در فرهنگ ایران، سکوت نشانه رضایت است و ادبیات تحقیق، پدیده سکوت را با وفاداری و تعهد توأم دانسته است.

در گذشته، سکوت و آوای سازمانی را دو سر یک طیف می‌دانستند، آوای سازمانی، بیان ایده‌ها، اطلاعات، نظرات و نگرانی‌ها تعریف می‌شد و سکوت، عدم ابراز آن‌ها (برنسفیلد^۱، ۲۰۰۹) این در حالی است که در مفاهیم سنتی، سکوت رفتاری منفعل بود، اما امروزه می‌دانیم که همه اشکال سکوت، منفعلانه نیستند؛ هر چند ممکن است سکوت مخالف صحبت باشد، اما همه اشکال سکوت، نقطه مقابل آوای سازمانی نیستند. همان‌طور که پیندر و هارلوز^۲ (۲۰۰۱) بیان می‌کنند، سکوت می‌تواند فعال، آگاهانه، عمدی و هدف‌دار باشد و قابل اندازه‌گیری و مرتبط با مفاهیم سازمانی (زهیر و اردوگان^۳، ۲۰۱۱). نخستین بار موريسن و ملیکن^۴ (۲۰۰۰) پنجره جدیدی بر این مفهوم گشودند و تعریف رسمی از سکوت در سازمان ارائه دادند: نوعی اقدام آگاهانه که کارکنان انتخاب می‌کنند اطلاعات، باورها، افکار، ایده‌ها و تجربه‌های مرتبط با کارشان یا بهبود محیط کاری را به اشتراک نهند. آن‌ها سکوت را پدیده‌ای در سطح جمعی می‌دانند که در آن، کارکنان از ارائه اطلاعات، عقاید و دغدغه‌های خود در رابطه با مسائل و مشکلات بالقوه کاری خودداری می‌کنند (برنسفیلد^۵، ۲۰۰۹).

با وجود تفاوت‌های موجود در تعاریف اندیشمندان، همه در یک چیز اتفاق نظر دارند، عدم تبادل دانش، اطلاعات و نظرات کارکنان، آسیب‌های جدی هم به سازمان و هم به خود کارمند وارد می‌سازد. از جمله دلایل این پدیده در مطالعات می‌توان به تصور از ناتوانی مدیر در انجام کار، تصور اینکه جواب مثبتی نمی‌گیرند، تصور اینکه ممکن است به دیگران آسیب برسد، ویژگی‌های شخصیتی مدیر عالی، نحوه تعامل کارکنان، ترس مدیریت از بازخورد منفی و تفاوت‌های جمعیتی و سایر دلایل اشاره کرد.

اگر جو نامناسبی بر سازمان حاکم باشد و مدیر از روش‌ها و سبک‌های غلط استفاده کند نه تنها بهره‌ای از نظرات سازنده زیردستان نبرده بلکه حس ابتکار و نوآوری در کارمند را به حداقل رسانده و تعهد سازمانی و رضایت شغلی را محدود نموده و باعث پیدایش و گسترش سکوت سازمانی شده است. وقتی کارمند حس کند که مدیر اهمیتی به نظرات او نمی‌دهد و در امور و تصمیمات نقشی ندارد خود را کنار زده و منزوی می‌شود و تلاشی از خود نشان نمی‌دهد و خود را در آن سازمان ارزشمند نمی‌داند و از اینکه اگر اظهار نظری نماید و به احتمال قوی مدیر او را پس می‌زند در استرس می‌باشد. به نظر می‌رسد که موجودات زنده به طور غریزی در شرایط استرس یا خطر ترجیح می‌دهند به سطح پایین‌تری از تلاش و فعالیت سوق یابند. در واقع ترس و استرس سازمان را به سمت سکوت و عدم فعالیت می‌برد و این اتفاق هزینه‌های سنگینی را برای سازمان بدنبال دارد، بی‌شک هزینه‌های سکوت سازمانی بسی بیشتر از هزینه‌های توجه به کارکنان و نظراتشان در همان ابتدا است (شریفی، ۱۳۹۲).

وقتی نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمانی سکوت نماید مدیریت خطر بزرگی را باید احساس کند. سکوت سازمانی، با محدود کردن بهره‌وری تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرآیندهای تغییر در ارتباط است. مشکلی که هم اکنون گریبانگیر سازمان‌هاست، آن است که اکثر سازمانها از اظهار نظر خیلی کم کارکنان رنج می‌برند، در چنین شرایطی کیفیت تصمیم‌گیری و انجام تغییر، کاهش می‌یابد. همچنین سکوت سازمانی به وسیله ممانعت از بازخورد منفی مانع تغییرات و توسعه سازمانی مؤثر می‌شود، از این رو سازمان توانایی بررسی و تصحیح خطاها را ندارد. بنابراین بدون بازخوردهای منفی، خطاها بیشتر شده و حتی

شدیدتر می‌شوند. به دلیل آنکه فعالیت‌های اصلاحی در زمان ضرورت انجام نمی‌گیرند پس می‌توان گفت موضوع سکوت سازمانی و یافتن راه‌های رفع آن از اهمیت شایانی در مباحث سازمانی معاصر برخوردار است و توجه جدی مدیران سازمان را به این مهم می‌طلبد. جو سکوت می‌تواند بر توانایی سازمان در جهت کشف خطاها و یادگیری تأثیر بگذارد. بنابراین، اثربخشی سازمانی بطور منفی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. سکوت کارکنان همچنین می‌تواند باعث ایجاد استرس، بدبینی، عدم رضایت و عقب نشینی در کارکنان گردد. وضعیت کنونی سازمان‌ها نیز در بحث سکوت سازمانی قابل تأمل است. اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان شمالی به نظر میرسد از سکوت سازمانی رنج می‌برد. بطور مثال انسجام منطقی بین برخی از واحدهای عملیاتی به چشم نمی‌خورد و کارکنان بعوض خلاقیت و نوآوری، امور روزمره و تکراری را ترجیح می‌دهند و همچنین حمایت و تقدیری در خصوص خلاقیت و ابتکار کارمندان صورت نمی‌پذیرد و کارکنان چندان مجال تصمیم‌گیری مشارکتی در امور را ندارند. در واقع نوعی سکون و عدم تمایل به مشارکت و اظهار نظر محسوس و نمایان است، و به تبع آن عدم پویایی و کاهش بهره‌وری مشاهده می‌گردد. پژوهش حاضر، ضمن مطالعه عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی در نهاد مورد نظر، درصدد است که الگویی پیشنهاد نماید تا زمینه کاهش سکوت سازمانی فراهم گردد. در این پژوهش پرسش اصلی تحقیق بدین شکل مطرح می‌گردد: الگوی پیشنهادی برای کاهش سکوت سازمانی اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان شمالی کدام است؟

مبانی نظری تحقیق

سکوت سازمانی پدیده‌ای است که در آن کارکنان سازمان به علل مختلف از اظهار نظر در مورد مسائل سازمان خودداری کرده و سکوت اختیار می‌کنند. سکوت یک علامت بسیار مهم بیماری، استرس، پیری، افسردگی و یا ترس در سازمان به شمار می‌رود و مدیران باید در اولین فرصت عامل آن را ردیابی و برطرف نمایند. بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند سبب اتفاقات وخیم‌تر و حتی مرگ سازمان شود (قدسی، ۲۰۱۷).

رایان^۶ (۱۹۹۱) می‌گوید اصطلاح سکوت سازمانی درباره موضوعاتی به کار برده می‌شود که به نظر کارکنان سازمان غیرقابل بحث هستند. این موضوعات عبارتند از مواردی همچون عملکرد مدیر ارشد، عملکرد همکاران، اخبار بد، دعوای و مشکلات پرسنلی. به عبارت دیگر پرسنل سازمانهای ساکت معمولاً بحث در چنین مواردی را بی‌ثمر دانسته و ساکت می‌مانند (دانشنامه ویکی‌پدیا، ۲۰۱۴).

در سال‌های اخیر، تلاش محققان برای شناسایی عوامل مؤثر و راه‌های برطرف کردن آن، به نتایج جالب توجهی رسیده است. از آن جمله می‌توان به تحقیق یلدیز (۲۰۱۳) اشاره کرد. او مطالعه‌ای کیفی در حوزه سکوت انجام داد؛ مصاحبه‌های رودرو با ۱۰ کارمند که در بخش بازاریابی صنعت خودرو مشغول به کار بودند. او اذعان داشت کارمندان سکوت را تجربه کرده‌اند و دلایل متعددی برای این تجربه ذکر کرد. تصور از ناتوانی مدیر در انجام کار، تصور اینکه جواب مثبتی نمی‌گیرند، تصور اینکه ممکن است به دیگران آسیب برسد و... از جمله دلایل سکوت ذکر شد.

در مطالعه دیگری از پیامدهای سکوت سخن رانده شده است. پنتیلا (۲۰۱۳) سکوت را قاتل نوآوری و ادامه پروژه‌های با برنامه ریزی ضعیف می‌داند که منجر به تولیدات خطادار، روحیه پایین و آسیب به سازمان می‌شود. او دلیل سکوت را ترس از دادن شغل می‌داند. این نکته نشان دهنده آن است که چقدر یک سازمان می‌تواند از ارتباطات نامناسب ضرر کند. این پیامدها منحصر به سازمان نیست، کارکنان نیز آسیب می‌بینند.

افزایش افسردگی و همچنین مشکلات دیگری در سلامت کارکنان، در انتظار آنها است. این مسئله در کتاب «گوزن روی میز» به خوبی به تصویر کشیده شده است (کلمر، ۲۰۰۸) و ارتباطات ضعیف را عامل اصلی سکوت و گوزن و بزرگی آن را مشکلات بیان نشده می‌داند.

وکولا و همکاران (۲۰۰۵) از پرسشنامه برای سنجش وضعیت سکوت بهره گرفتند. آن‌ها به منظور جمع‌آوری داده‌های واقعی و کاهش احتیاط‌گری کارکنان در پاسخ دهی، ویژگی‌های جمعیت شناختی کارکنان را محدود و موضوع پرسشنامه را چیز دیگری اعلام کردند. نتایج حاکی از آن بود که رفتار سکوت کارکنان در ارتباط با نگرش مدیران و سرپرستان رابطه معناداری دارد. همچنین هر چه فرصت‌های ارتباطی بیشتر باشد، سکوت سازمانی کمتر خواهد بود. مطالعه وکولا که در چارچوب مفاهیم سکوت مورینسن و میلیکن قرار دارد، مبنای کار محققان بسیاری است.

ونگ و لیانگ^۷ (۲۰۱۶) در مقاله «سکوت سازمانی در سازمان‌های دولتی و تأثیر تصورات از سیاست‌های سازمانی در آن» به این نتیجه رسیدند که تعامل رهبری همبستگی منفی قابل توجهی با سکوت سازمانی دارد و این تعامل، همبستگی قابل توجهی با درک سیاست‌های سازمانی دارد. علاوه بر این درک از سیاست‌های سازمان تا اندازه‌ای یک نقش واسطه در شکل دادن مکانیسمی از سکوت سازمانی را بازی می‌کند. در خاتمه اقدامات مخالف و پیشنهادات در مقابل کاهش سکوت سازمانی کارکنان قرار می‌گیرند. البته نظر محقق در مورد قرار گرفتن اقدامات مخالف و یا پیشنهادات سازنده بستگی به سبک مدیریت و نوع تعامل مدیر با کارکنان دارد.

کاراکا^۸ (۲۰۱۳) در پژوهش «مطالعه اکتشافی سکوت سازمانی و سلسله مراتب سازمانی»، مسائل مدیریتی و سازمانی را عامل اصلی سکوت کارکنان می‌داند و ایجاد اعتماد و فرصت‌های ارتباطی را بهترین راه شکستن سکوت قلمداد می‌کند.

سینار^۹ و همکاران (۲۰۱۳) در مقاله «رفتار شهروندی و سکوت سازمانی»، رفتار شهروندی را عاملی مؤثر بر سکوت سازمانی می‌دانند و همبستگی منفی قابل توجهی را بین رفتار شهروندی و سکوت سازمانی نمایان می‌کنند. لی^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی تحت عنوان «نظرسنجی سکوت سازمانی در یک شرکت مخابراتی - فنی مهندسی»، سبک‌های رهبری متفاوت، تأثیرات متفاوتی بر احساس درونی کارکنان داشته و حالت روانی کارکنان به تمایل آنها به سکوت کمک می‌کند.

زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق «سکوت سازمانی مفاهیم، علل و پیامدها» عوامل تأثیرگذار در سکوت سازمانی را شامل حفظ منافع مادی و معنوی، امنیت شغلی، ناامیدی، عدم اعتماد به نفس، باورهای فردی و ترس را در قالب عوامل فردی و همچنین فرایندها و عملیات، قدرت سازمان و قوانین را در قالب ساختاری می‌دانند.

آقاباباپور دهکردی (۱۳۹۲) در مقاله «تأثیر هویت سازمانی بر سکوت سازمانی کارکنان» هویت سازمانی را از عوامل تأثیرگذار بر سکوت سازمانی می‌داند و هویت سازمانی را در سه بعد عضویت، وفاداری و شباهت بررسی می‌کند و دو مقوله را از عوامل اصلی سکوت سازمانی می‌داند: (۱) ترس مدیر از بازخورد منفی از سوی کارکنان به علت به خطر افتادن منافع و موقعیت‌شان (۲) ادراک ضمنی کارکنان از باورهای ضمنی مدیریت در مورد آنها، این باورهای ضمنی شامل برخی تفکرات مدیریت است مبنی بر اینکه کارمندان تنها منافع شخصی خود را در نظر می‌گیرند، مدیر بیش از همه می‌فهمد و اینکه اختلاف عقیده ماهیتاً برای سازمان مضر است.

با توجه به مرور ادبیات و نظریات متفاوت در مورد سکوت سازمانی و مطالبی که به آن اشاره شد، سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و متداول در سازمان‌ها و واقعیتهای موجود و ملموس برای مدیران و کارکنان است. نکته مهم آن است که انگیزه‌های مختلف

کارکنان، نوع خاصی از سکوت را به دنبال دارد و در نتیجه آن، کارکنان بصورت عمدی از ارائه اطلاعات، نظرات، ایده‌ها و عقائد خود امتناع می‌ورزند و شکلی از سکوت یا آوا را پدید می‌آورند. در پژوهش حاضر بررسی کلیه متغیرها و زیر متغیرهای مؤثر در سکوت یا آوا انجام شده و پیشنهادات لازم در جهت کاهش سکوت سازمانی ارائه می‌گردد.

روش پژوهش

در این تحقیق با توجه به موضوع و اهداف آن، تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی اکتشافی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان شمالی (کلیه مدیران، سرپرستان، کارشناسان و کارکنان اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی خراسان شمالی) در سال ۹۸ و ۱۳۹۷ تشکیل داده‌اند که تعداد آنها ۲۴۰ نفر بوده است. برای مصاحبه از نمونه‌گیری غیراحتمالی و قضاوتی استفاده شد که شامل مدیران ارشد، کارشناسان و کارکنانی که دارای مدرک مدیریت و یا مرتبط با آن بودند که مصاحبه تا حد اشباع ادامه یافت که این جامعه ۱۹ نفر را در بر گرفت. سپس انجام مصاحبه با تعیین تم‌های موضوع مورد سنجش مورد نظر قرار گرفت. این تم‌ها عبارتند از:

الف) دلایل فردی: در سه گروه ویژگی‌های شخصی کارمند (شامل اختلاف سن، جنسیت، سطح تحصیلات، میزان تجربه کاری)، ویژگی‌های رفتاری مدیران و ویژگی‌های رفتاری کارمندان

ب) عوامل سازمانی شامل سیستم ارزیابی، امنیت شغلی پایین و عدم چابکی سازمان

ج) عوامل فرهنگی شامل برچسب خوردن، ارزشمند نبودن بیان ایده‌ها و عدم وجود فرهنگ کار تیمی

در فاز دوم پژوهش، مشارکت کنندگانی که از نظر پاسخ‌دهی به سؤالات پرسشنامه بیشترین میزان سکوت را درک کرده بودند، برای مصاحبه‌های فردی عمیق انتخاب شدند. برای تحلیل مصاحبه‌ها از روش تحلیل تماتیک استفاده شد. در این روش، با علم به آنکه داده‌ها به صورت مخفی در تجربه مشارکت کنندگان قرار دارد، پژوهشگر بر آن است رهاورد مصاحبه‌ها را در فرایند کدگذاری قرار داده، مضامین را احصا کند. که شامل سه مرحله است:

الف) کدگذاری اولیه به منظور اعطای کد به نکته‌های کلیدی مصاحبه

ب) احصای مفاهیم و تم‌ها براساس مقایسه‌ها، درک همپوشانی‌ها و مرزها

ج) احصای طبقه برای شکل‌دهی مفهوم اصلی.

جهت بررسی سؤالات و پاسخ‌های مصاحبه از نرم‌افزار MAXQDA10 استفاده شده است. نرم‌افزار MAXQDA، نرم‌افزاری پیشرفته جهت تجزیه و تحلیل کیفی داده‌ها است که بسیار در حوزه‌های علوم اجتماعی و علوم انسانی کاربرد دارد. این نرم‌افزار برای دانشجویان، پژوهشگران، اساتید و مؤسسات تحقیقاتی که خواهان بکارگیری روش‌های تحقیق کیفی، از جمله: روش نظریه زمینه‌ای یا داده بنیاد^{۱۱}، روش تحلیل محتوا^{۱۲} هستند، بسیار کارگشا می‌باشد. با بهره‌گیری از این نرم‌افزار می‌توان پژوهش‌های کیفی را با زمان کمتر، دقت و سهولت بیشتر به انجام رساند. از برترین ویژگی‌های این نرم‌افزار، رابط کاربری ساده این نرم‌افزار است که ضمن فراگیری اثربخش‌تر، کار با آن برای پژوهشگران نسبت به نرم‌افزارهای دیگر راحت‌تر می‌باشد. همچنین سازگاری با زبان فارسی و عربی از جمله برتری‌های این نرم‌افزار است. در نرم‌افزار MAXQDA می‌توان بخش‌های مختلف اسناد گوناگون به صورت متن، جدول، عکس، صوت و تصویر با فرمت‌های / mp3 / mp4 / jpeg / pdf / rtf / txt / xls / docx / doc را به صورت

کیفی کدگذاری نموده و علاوه بر این می‌توان با استفاده از ابزار کدگذاری خودکار، اسناد متنی را نیز کدگذاری کرد (مرجع فارسی نرم افزار مکس کیو دی ای).

برای مدل‌سازی از نرم‌افزار لیزرل^{۱۳} استفاده شد. شرایط ویژه‌ای که محققین حوزه‌های مختلف و به طور اخص عرصه علوم اجتماعی را به سمت بهره‌گیری از برنامه‌های نرم‌افزاری پیشرفته‌تر و در قالب مدل‌های معادلات ساختاری و در شکلی جزئی‌تر برنامه نرم‌افزاری لیزرل سوق داده عبارتند از:

(۱) در برخی مواقع متغیرهای مشاهده شده دارای خطای اندازه‌گیری هستند که باید در تحلیل موضوع مورد مطالعه، این گونه خطاها مد نظر قرار گیرند.

(۲) در برخی مواقع روابط بین متغیرها پیچیده بوده و جریان علی به طور همزمان بین متغیرهای مشاهده شده وجود دارد.

(۳) در برخی مواقع نیز برخی متغیرهای مهم مشاهده نشده‌اند (گلد برگر و دانسن به نقل از کلانتری، ۱۳۸۸: ۳۴).

پس از توزیع پرسشنامه محقق ساخته سکوت سازمانی که بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای تدوین شده بود، معاونان مدیر کل و مدیران ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی و افراد صاحب نظر در حوزه مدیریت برای مصاحبه انتخاب شدند. این مصاحبه‌ها تازمانی ادامه یافت که داده‌های جدیدی از مصاحبه‌ها به دست نیامد. درحقیقت؛ برای اینکه داده‌ها به حد اشباع برسد تعداد ۱۹ مصاحبه انجام شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از مصاحبه با مدیران کل نیز، از آنجا که این داده‌ها در زمره داده‌های کیفی قرار می‌گیرند، مشابه با سایر داده‌های کیفی، توصیف و تحلیل می‌شوند و همچون داده‌های کمی، کدگذاری نمی‌شوند؛ بنابراین کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه، مشکل‌تر از کدگذاری داده‌های حاصل از پیمایش است و طبیعتاً مراحل بیشتر و طولانی‌تری دارد، که در حین پژوهش با توجه به معیارهای به دست آمده، دسته بندی می‌شوند.

یکی از این معیارها، یافتن شباهت‌ها و تفاوت‌ها و پیدا کردن الگوهایی در داده‌های به دست آمده است. ابتدا از طریق شباهت‌ها، الگویی در پاسخ‌های پاسخگو یا پاسخ‌گویان کشف می‌شود. سپس با یافتن نمونه‌هایی که این الگوها را نقض می‌کند یا زمان‌هایی که پاسخگو به طور متفاوتی عمل کرده است، علت یابی می‌شوند. گاهی هم برخی از رفتارها باعث می‌شود که به صورت جدا و عبارتی تک افتاده در نتایج مصاحبه وجود دارد که می‌تواند نتایج یک مطالعه را متحول کند؛ زیرا در مطالعاتی که با روش‌های کیفی و از جمله مصاحبه انجام می‌شود، حتی یک مورد هم - هر چند متفاوت - نباید از قلم بیافتد (استراس و کوربین، ۱۳۸۷: ۲۲-۲۱).

در این میان، یکی از مهمترین و کارآمدترین ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات این پژوهش تحلیل مضمونی یا مبتنی بر تم^{۱۴} در بخش مصاحبه است و ابزار آن استفاده از نرم افزار MAXQDA نسخه ۱۰ می‌باشد؛ اولین تحلیل داده‌های کیفی مکس کیو دا نسخه این نرم افزار در سال ۱۹۸۹ منتشر شده و در حال حاضر از برنامه‌های پیشرو برای تحلیل داده‌های کیفی در سراسر جهان است که برای ایجاد و آزمایش چارچوب‌های نظری و نتیجه‌گیری از تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی گوناگون به کار می‌رود.

برای کدگذاری مقوله‌ها، ابتدا کدگذاری باز (کدگذاری آغازین و بدون محدودیت داده‌ها) در دستور کار قرار گرفته است. برای انجام این کدگذاری، متون (مصاحبه‌های پیاده شده و یادداشت‌های میدانی) را خط به خط خوانده و پاره‌ای از آنها را که بیانگر یک مقوله‌اند، در یک گروه جای گرفته و مقوله‌ها نام گذاری شده‌اند. در مرحله بعد، کدها و مقوله‌های ساخته شده نزدیک به هم را با استفاده از روش کدگذاری محوری در هم ادغام شده و کدگذاری نهایی به شکل انتخابی یا گزینشی، استخراج شد؛

یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از کدگذاری نهایی در مضمون (تم) صورت بندی شده در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها

تم اصلی	زیر طبقات	کدهای اولیه
۳ ب ز ۹	دلایل فردی	سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کاری، تجربه، نوع شخصیت، پذیرش انتقادات، توجه، دیدگاه، شجاعت کارمند
۳ ز ۹	عوامل سازمانی	مشارکت در تصمیم‌گیری، اهمیت به انتقاد، امنیت شغلی، انعطاف‌پذیری مقررات، تفویض اختیار، روند پیگیری پیشنهاد، جزئی‌نگری
۳ ز ۹	عوامل فرهنگی	حمایت هم‌نظران، ایجاد فرصت برای پیشنهاد، ارزشمند بودن ایده‌ها

جدول ۲: تکرار کدهای اولیه حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها

درون مایه اصلی	تکرار	درصد	درصد اعتبار
دلایل فردی	۱۲	۶۴	۲۶۰
عوامل سازمانی	۱۴	۷۲	۲۸۰
عوامل فرهنگی	۱۲	۶۲	۲۵۰

جدول ۳: دلایل سکوت سازمانی حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها

دلایل سکوت سازمانی	مضمون استنباط شده	تم‌های استخراج شده
دلایل فردی	اختلاف سن، جنسیت، سطح تحصیلات، میزان تجربه کاری	تأثیر اختلاف سن و مدیر زیر دستان، بر تبادل نظرات تأثیر اختلاف تحصیلات مدیر و کارمندان تأثیر تجربه بر عدم علاقه به تغییر و انتقاد عدم پذیرش انتقادات از کارکنان کم تجربه تأثیر جنسیت بر برقراری ارتباط برخورد تحکمی مدیر در اجرای وظایف عدم استقبال مدیر از بازخوردها برخورد فردی مدیر مهارت‌های گوش دادن مدیر تصور به عدم تعهد فرد منتقد
	ویژگی‌های رفتاری مدیران	بی‌اعتمادی به مخاطب در بیان نظرات قدرت ریسک پایین تصور از عدم اجرای پیشنهاد
	ویژگی‌های رفتاری کارمندان	

دلائل سکوت سازمانی	مضمون استنباط شده	تم‌های استخراج شده
		انگیزه پایین
	سیستم ارزیابی	ابراز نظرات و اطلاعات، فرصت پیشرفت ایجاد نمی‌کند
		عدم تناسب پاداش و تنبیه اجرای تغییرات
عوامل سازمانی	امنیت شغلی پایین	تأثیر خطای فرد بر از دست دادن سمت یا شغل
		تأثیر یک خطا بر تنزل
	عدم چابکی سازمان	قوانین محدودکننده تغییرات
		روال طولانی بررسی پیشنهادها
	برچسب خوردن	وجهی نامناسب
عوامل فرهنگی	ارزشمند نبودن بیان ایده‌ها	عدم نظر دادن به دلیل ترس از پیامدهای اجتماعی
		عدم وجود مشوق‌های فرهنگی در اندیشه ورزی و تبادل نظرات
		عدم حمایت مدیر از اشتباهات زیر دستان

الف) دلایل فردی

اختلاف سن، جنسیت، سطح تحصیلات، میزان تجربه کاری: به عقیده بیشتر شرکت کنندگان در مصاحبه، اختلاف سنی، تبادل نظر را با مخاطب دشوار می‌کند. در این رابطه یکی از مصاحبه کنندگان با کد ۵ اذعان می‌دارد: «اختلاف سن بیش از ۱۵ سال بین مدیر و کارمند باعث می‌شود ارتباط بین کارمند و مدیر به صورت اطاعت پذیری از مدیر کارها انجام می‌شود.»

در رابطه با جنسیت، اغلب شرکت کنندگان اختلاف جنسیت با مدیران را در بیان نظرات و پیشنهادات بی تأثیر می‌دانند. مصاحبه شونده کد ۴ بیان می‌کند: «در صورتی که مدیر مذکر و کارمند مؤنث باشد اختلاف جنسیت گاهی تأثیر مثبت در ارتباطات دارد و خانم‌ها اطاعت‌پذیری بیشتری دارند.»

در خصوص تجربه، زمانی که تجربه فردی بالا باشد، کمتر انتقادات را پذیراست. در این رابطه یکی از مصاحبه شونده‌گان بیان کرد: «شاید احساس درونی کارمند باعث شود که سکوت کند». به این معنی که چون فرد سابقه و تجربه کاری خود را کمتر می‌پندارد احساس می‌کند که انتقادات او پذیرفته نخواهد شد.

اکثر مصاحبه شونده‌گان عامل تحصیلات را بی تأثیر دانستند.

ویژگی‌های رفتاری مدیران:

کارکنان در برخورد با مدیر، به خصوص مدیر مستقیمشان، نکات زیادی را عنوان کردند. مدیران وظیفه اصلی خود را انجام رویه‌های روزانه بدون توجه به منابع انسانی می‌دانند، غالباً مهارت‌های گوش دادن ضعیفی دارند.

کد ۵: «یکی از بهترین انگیزه‌های کارکنان استقبال مدیر از نظرات است.»

کد ۷: «احترام رییس به کارمند زیر دست خود زمانی شکل می‌گیرد که از طرف رییس درک شود.»

ویژگی‌های رفتاری کارمندان:

تمام مصاحبه شوندگان بیان داشتند انگیزه برای بیان ایده‌ها و اندیشه‌هایشان نداشتند و اگر فردی انگیزه لازم را هم داشته باشد، ترس زیادی در بیان و اجرای نظراتش دارد. اعتماد به مدیر و انتقال اطلاعات به او از عوامل مهم برای شکستن سکوت است. کد ۱: «این موضوع به فرهنگ منطقه بستگی دارد». کد ۱۴: «اغلب مدیران با تجارب خود عمل می‌کنند».

ب) عوامل سازمانی

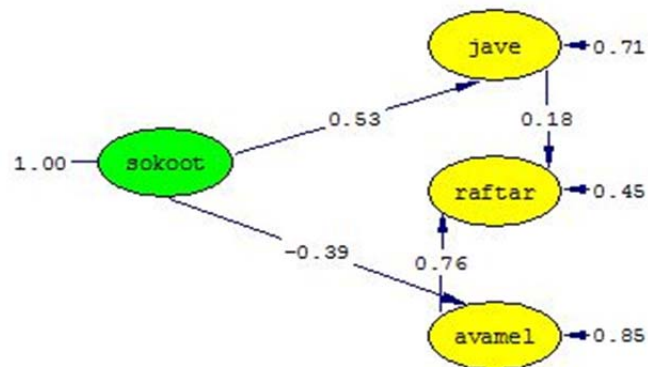
سیستم ارزیابی:

برای تشویق کارکنان به بیان ایده‌های خود، سیستم‌های ارزیابی نقش بسیار مهمی دارند، زمانی که یک فرد از بیان نظرات خود منتفع نشود، سکوت را انتخاب می‌کند. کد ۱۰: «اگر مدیر بی توجه باشد، منجر به افزایش سکوت می‌گردد. تمرکززدایی از تصمیمات سکوت را کم می‌کند». کد ۳: «بستگی به مدیر دارد. البته مشارکت واقعی باعث کاهش سکوت می‌شود». کد ۱۸: «بعضی مقررات قابل انعطاف و برخی نه که اگر انعطاف‌پذیر نباشد منجر به سکوت می‌شود». کد ۳: «بیشتر مقررات انعطاف‌پذیر نمی‌باشد که منجر به سکوت می‌گردد».

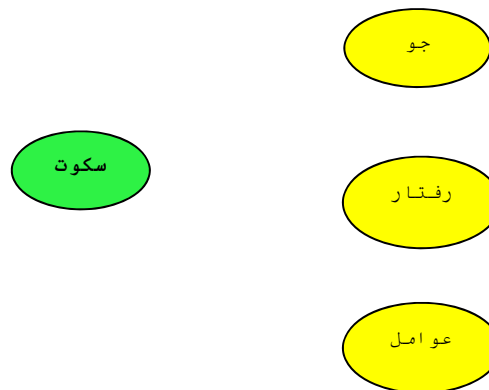
ج) عوامل فرهنگی

برچسب خوردن:

اغلب کارمندان، فردی که نظر یا ایده‌ای مخالف رویه‌های فعلی دارد را دارای وجه بد نزد مدیران می‌دانند یا اگر به دنبال تقویت وضعیت فعلی باشد، نزد همکاران هم‌رده وجه بدی دارد.



Chi-Square=3264.63, df=899, P-value=0.058, RMSEA=0.053



شکل ۱: تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر سکوت سازمانی

کد ۱: «اگر حرف کارمند پخته باشد و اظهار نظر درست باشد همه حمایت خواهند کرد ولی اگر پیشنهاد تکراری یا کم مغز باشد کسی همراهی نخواهد کرد. این موضوع بستگی به پختگی پیشنهاد دارد.»

کد ۱۵: «کارمندی که اظهار نظر کند از جلسات حذف می‌شود.»

کد ۱۸: «حمایت از پیشنهاد دهنده چه نتیجه مثبت داشته باشد یا منفی، با سکوت نسبت عکس دارد.»

مدل ارائه شده حاصل از نرم‌افزار لیزرل می‌باشد. پس از اجرای برنامه و ظاهر شدن مدل معادله ساختاری به مقادیر آماره‌های زیر مدل (که مربوط به برازش کلی مدل هستند $RMSEA \leq 0.08$ و $P \geq 0.05$ باید باشند. یکی از دو آماره $RMSEA$ با مقدار $0/053$

قابل قبول و مطلوب به نظر می‌رسد و سطح احتمال آزمون مربع خی (P) بیشتر از پنج صدم بوده و بنابراین قابل قبول است.

بر اساس میزان اثر کل هر عامل (که از جمع اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم به دست می‌آید) می‌توان سه سازه تاثیرگذار بر سکوت سازمانی را به شرح زیر اولویت بندی کرد:

الف) عوامل سکوت سازمانی؛

ب) جو سکوت سازمانی؛

ج) رفتار سکوت آمیز.

مهم‌ترین عامل تأثیر گذار بر سازه رفتار، سازه عوامل است. بدین معنا که هرچه افراد در محل کار خود عوامل فرهنگی، فردی یا گروهی کمتری برای سکوت داشته باشند، در نتیجه کمتر دچار سکوت‌های مطیع، تدافعی و دوستانه می‌گردند. عامل تأثیر گذار بعدی که موجب سکوت سازمانی بیشتر افراد می‌شود جو سکوت (یعنی نگرش مدیران عالی و سرپرستان به سکوت) می‌باشد. نگرش مدیران ابتدا موجب احساس رضایت در افراد شده و از طریق افزایش اعتماد به نفس شغلی موجب کاهش سکوت سازمانی در آنان می‌شود.

جدول ۴: مقایسه عوامل تأثیر گذار بر سکوت سازمانی و اولویت بندی آن‌ها به ترتیب اهمیت

عوامل اثر گذار بر سکوت سازمانی	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
عوامل سکوت سازمانی	۰/۷۶	۰	۰/۷۶
جو سکوت سازمانی	۰	۰/۵۳ * ۰/۷۶	۰/۴۰۲۸
رفتار سکوت آمیز	۰	۰/۱۸ * ۰/۷۶ * ۰/۴۰۲۸	۰/۰۵۵۱

جدول ۵: شاخص‌های برازش الگوی تحلیل عاملی سکوت سازمانی

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
خی دو	-	۳۲۶۴/۶۳
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۳
NFI	نزدیک به ۱	۰/۹۵
CFI	نزدیک به ۱	۰/۹۶
IFI	نزدیک به ۱	۰/۹۶

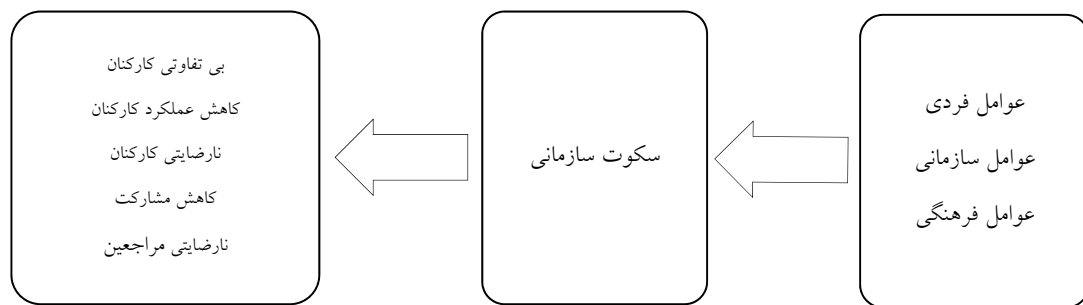
نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی عوامل ایجاد کننده سکوت سازمانی و ارائه الگوی پیشنهادی می‌باشد که به این منظور، یافته‌های مذکور دسته بندی شد. این عوامل، پیامدهایی را نیز ایجاد کرده است. (شکل ۲) عامل اختلاف سن و جنسیت، سطح تحصیلات، میزان تجربه کاری، ویژگی‌های رفتاری مدیران، ویژگی‌های رفتاری کارکنان. یافته‌های تحقیق نشان داد از نظر کارکنان نگرش مدیران و سرپرستان ایجاد سکوت کرده است. یافته‌های پژوهش با پژوهش یلدیز (۲۰۱۳) و رایان (۱۹۹۱) هم خوان است. همچنین یافته‌های دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۰) نیز این یافته را حمایت می‌کند. زیرا نتیجه بررسی رفتار سکوت کارکنان نشان داد نظریاتی که نتیجه آن مواخذه همکار است یا به طرد شدن فرد می‌انجامد ایجاد سکوت می‌نماید. آنچه مورد توجه است، ارزیابی انگیزه ترس از بیان نظرات است.

بر اساس یافته‌های بخش کیفی، می‌توان عوامل سکوت را به عوامل مدیریتی شامل فعالیت مدیر و ویژگی‌های رفتاری وی اشاره نمود که منطبق با نظر موریسون و میلیکن (۲۰۰۳) و واکولا (۲۰۰۵) می‌باشد. عدم وجود سیستم پاداش در ازای بیان نظرات و حفظ

امنیت شغلی از دیگر دلایل سکوت می‌باشد که در تحقیق زارعی متین و همکاران (۱۳۹۱) نیز از عوامل ایجاد کننده سکوت نام برده شده است و پژوهش آقاباباپور (۱۳۹۱) هم آن را تأیید می‌کند. زیرا آن‌ها هم امنیت شغلی را به عنوان یک مؤلفه در کیفیت زندگی کاری مطرح کرده‌اند. تصمیم‌گیری غیرمشارکتی با نظر موریسون و میلیکن (۲۰۰۰) مطابقت دارد. زیرا احساس یکی بودن با سازمان منجر به مشارکت در نظرات می‌گردد. عوامل فردی مثل ترس از پیامدها، از امنیت شغلی و کمبود اطلاعات شخصی و نهایتاً تسلیم وضع موجود بودن نظر میلیکن و همکاران (۲۰۰۳) را حمایت می‌کند و با رابطه ویژگی شخصیتی و سکوت در پژوهش پیندر و هارلوس (۲۰۰۱) نیز هم راستا است.

در این مورد که کدامیک از اشکال سه گانه سکوت سازمانی مفید و کدامیک مضر و بی فایده است، اتفاق و اجماع نظر وجود ندارد. از این رو پژوهش‌های حوزه اخلاق و ارتباطات در خصوص سکوت نشان می‌دهد.



شکل ۲: عوامل سکوت سازمانی و پیامدهای آن

که سکوت ارزشمند و مناسب است و بیشتر حول این محور که چه زمانی سکوت جایز است و چه زمانی پدیده‌ای نامناسب و مذموم؛ چه وقت سکوت نشان دهنده رعایت استانداردها و آداب اخلاقی و چه موقع نقض اخلاق و ادب می‌باشد، تمرکز و تاکید دارد. همچنین پژوهشگران علوم ارتباطات بر جنبه‌های مثبت سکوت بعنوان عاملی اساسی در تعاملات اجتماعی معتقدند و اذعان می‌دارند که سکوت عاملی مهم در ارتباطات اثربخش است. در عین حال اکثر پژوهشگران و علمای علوم اجتماعی و مدیریت و سازمان، سکوت را با توجه به ادراکات و رویکردهای مختلف و از زاویه دید خود مورد نقد و بررسی قرار داده‌اند و به پیامدهای مثبت و منفی آن اشاره کرده‌اند. در همین راستا پژوهشگران مطرح نموده‌اند که آنچه موجب سکوت در سازمان‌ها می‌گردد تابع فرایندی است که یکسری متغیرهای مدیریتی و سازمانی بر آن تأثیر بسزایی دارد. این متغیرها شامل باورهای تلویحی و ضمنی همچون ترس مدیران از بازخورد منفی، باورهای ضمنی آنها نسبت به سکوت، پیشینه فرهنگی مدیران، وجود تفاوت‌های جمعیت‌شناسی میان مدیریت ارشد و دیگران در سازمان، ساختارهای بلند سازمانی و اتکای زیاد به کارمندان موقت می‌باشند. این سری باورها منجر به بروز ساختارها، سیاست‌ها و رفتارهای مدیریتی می‌شوند که در اصل باعث ایجاد محیطی می‌شوند که در آن کارکنان احساس راحتی برای اظهارنظر درباره‌ی موضوعات خاص ندارند و بطور کلی سکوت ایجاد شده بر فرآیندها و پیامدهای سازمانی تأثیر منفی بسزایی خواهد گذاشت. از این موارد می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

کاهش کیفیت تصمیم‌های سازمانی و به دنبال آن محدود شدن فرایندهای تغییر سازمانی، بلوکه کردن بازخورد منفی و از اینرو ناتوانایی سازمان برای شناسایی و اصلاح اشتباهات، واکنش‌هایی نامطلوب از جانب کارکنان که عبارتند از: احساس عدم

قدرشناسی از آنها در سازمان، باور به فقدان کنترل امور سازمانی مربوط به خود، و تجربه مشکلات شناختی. از این رو با اهمیت دادن به کارکنان و ایجاد فضای مناسب برای ارائه نظرات و انتقادات و استفاده مناسب از تضارب آرا می‌توان از این مهمترین منبع سازمانی یعنی نیروی انسانی و دانش سازمانی بالاترین استفاده را برد و تحول و پویایی را به سازمان هدیه داد.

منابع و مآخذ

- آقابابور دهکردی، طاهره و نصرافهانی، علی (۱۳۹۲)، بررسی رابطه هویت سازمانی و سکوت سازمانی کارکنان، مجله علمی پژوهشی جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۴، شماره پیاپی ۵۲، شماره چهارم، ۱۳۹-۱۶۲.
- زارعی متین، حسن، طاهری، فاطمه و ابوالقاسم سیار، (۱۳۹۰)، سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ششم، شماره ۲۱
- شریفی، احسان ا... (۱۳۹۲)، راهکارهای پیشنهادی جهت حداکثر کردن بهره‌وری استفاده از خلاقیت در محیط کار، www.EHSANSHARIFI.IR
- علی بابایی، یحیی، (۱۳۹۲)، آموزش نرم افزار آماری لیزرل (LISREL) به زبان ساده، مشاوره اخبار ارشد و دکتری قدسی، محمدرضا، (۲۰۱۷)، سکوت کارمندان نشانه چیست؟، پایگاه اطلاع رسانی تأمین اجتماعی، کد مطلب ۴۱۲۹
- Brinsfield, C. T. (2009). Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measure, and examination of related factors (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Cinar, O.; Karcioğlu, F. & Aliogullari, Z, D. (2013). "the relationship between organizational silence and organizational citizenship behavior: a survey study in province of Erzurum, Turkey", *Social and Behavioral Sciences*, 99: 314 – 321.
- Clemmer, J. (2008). "Moose on the Table: A Novel Approach to Communications at Work". *Ecw Press. upward and why*". *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476
- Karaca, H. (2013), "an exploratory study on the impact of organizational silence in hierarchical organization: Turkish National Police Case", *European Scientific Journal*, vol.9, No.23, pp. 38-50
- Liu, D.; Wu, J. & Ma, J. (2009). "Organizational silence: A survey on employees working in a telecommunication company", *Computers & Industrial Engineering, IEEE Conference Publications*, pp.1647– 1651
- Morrison, E. W. and Milliken, F. J. (2000). 'Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world'. *Academy of Management Review*, 25, 706–25
- Penttila, Chris. (2003), "Get Talking", *Entrepreneur*, p 25
- Pinder, C. & Harlos H. P (2001). "Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived in justice". *Research in Personnel and Human Resource Management*, 20, 331-369
- Sennett, R, (1998). The corrosion of character: the personal learning and interpretation in strategic persistence and reorientation: an empirical exploration. *Strategic management Journal*, 13: 585-608
- Ting Liang, Ying Wang (2016), " Organizational Silence in State-Owned Enterprises: Intermediary Role of the Perceptions of Organizational Politics " *American Journal of Industrial and Business Management*, 2016, 6, 640-648
- Vakola, M., & Dimitris B. (2005), "Antecedents and consequences of organizational silence: an empirical investigation". *Employee Relations*, 27, pp. 441-58
- Yıldız, E., (2013), "Enigma of Silence in Organizations: What Happens To Whom and Why?", *Beykent University Journal of Social Sciences*, Vol.6 No.2, pp.30-44
- Zehir, C., & Erdogan, E. (2011), "The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, pp. 1389- 1404

یادداشت‌ها


1. Brinsfield
2. Pinder & Harlos
3. Zehir & Erdogan
4. Morrison & Milliken
5. Brinsfield
6. Ryan
7. Ting Liang, Ying Wang
8. Karaca,
9. Cinar
10. Liu
11. grounded theory
12. content analysis
13. Lisrel8
14. Thematic Analysis

Presenting a Proposed Model to Reduce Organizational Silence (Case Study: General Directorate of Islamic Culture and Guidance of North Khorasan)

Mohammad Eshraghi¹, Gholamali Ahmadi*², Roya Afrasiyabi³

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Received: 2 October 2021 Accepted: 6 December 2021</p> <p>Keywords: Silence, Organizational Silence, Organizational Silence Factors, Organizational Behavior</p>	<p>Although in today's fast-paced world, enjoying the ideas, suggestions and ideas of employees is one of the prerequisites for organizational development and one of the factors influencing organizations to outperform competitors, the emergence of several factors has led employees to participate in They do not express their views in organizations and in other words they prefer to remain silent. Despite the differences in the definitions of thinkers, they all agree on one thing, the lack of knowledge, information and opinions of employees that can cause serious damage to both the organization and the employee. Among the reasons for this phenomenon in the studies can be imagined by the manager's inability to do the job, the perception that they will not receive a positive response, the perception that it might harm others, the personality characteristics of the senior manager, the way staff interact, the fear of managing negative feedback, and Population differences and other reasons cited. The purpose of this study was to identify the factors causing organizational silence and its possible consequences by qualitative and thematic analysis based on interviewing method and by quantitative method using questionnaire. The statistical population of the present study consists of the North Khorasan Islamic Culture and Guidance Bureau, which was selected by stratified sampling method and Lisrel8, MAXQDA10 and Spss18 softwares were used for data analysis. After analyzing the data, factors such as lack of meritocracy, fear, lack of motivational managers, managers' mental attitudes, employee profitability, social learning have been identified and discussed as factors causing organizational silence.</p>

Please cite this article as: Eshraghi, Mohammad, Ahmadi, Gholamali, Afrasiyabi, Roya,. (2022). Presenting a Proposed Model to Reduce Organizational Silence (Case Study: General Directorate of Islamic Culture and Guidance of North Khorasan). *Journal Behavioral Studies in Management*. 12(28), 33-47. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.3.3>

	Creative Commons: CC BY 4.0	 http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.3.3
---	--	---

Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch

* Corresponding Author: Gholamali Ahmadi	Email: jahannama254@yahoo.com
---	--

1. PhD Student in Educational Management, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran.
2. Associate Professor, Faculty of Humanities, Tarbiat Dabir Shahid Rajaei University. jahannama254@yahoo.com
3. PhD in Educational Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd Branch, Iran.

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی باتکنیک دلفی فازی

مهدی خداپرست^{۱*}، محمدرضا باقرزاده^۲

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در استان گیلان می‌باشد. روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی می‌باشد. همچنین براساس طرح تحقیق و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی) است و برای گردآوری اطلاعات از دو روش مطالعه اسنادی و دلفی فازی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۰ نفر از خبرگان، صاحب نظران و خبرگان دانشگاهی (اساتید دانشگاهی حوزه مدیریت) می‌باشند که به روش هدفمند از آن‌ها نمونه‌گیری شده و با استفاده از روش دلفی فازی نظرات آن‌ها استخراج گردیده و مورد پالایش قرار گرفته است. با توجه به تحلیلی که از روش دلفی فازی جهت تعیین ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی به اجرا درآمده، و در مجموع برای عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی ۳ بعد، ۱۲ مؤلفه و ۸۴ شاخص شناسایی، و تأیید شده است. بعد فردی شامل دو مؤلفه، بعد گروهی شامل دو مؤلفه، بعد سازمانی شامل سه مؤلفه، بعد محیطی شامل دو مؤلفه، بعد انسانی و آموزشی شامل دو مؤلفه شناسایی گردیده است. نشاط در سازمان‌های دولتی نقش مهمی را در ارتقاء بهره‌وری و بالا بردن انگیزش کارکنان دارد. لذا به منظور ساختن فضایی پر نشاط در سازمان‌های دولتی باید اقدامات همه جانبه‌ای صورت گیرد تا اهداف سازمانی بهتر و سریع‌تر محقق شوند. بدون تردید، وجود شادی و نشاط در سازمان‌ها پیامدهای مثبت متعددی به همراه دارد.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۵۶۵</p> <p>شاپا چاپی: ۲۰۰۸-۹۷۷۵</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۱</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵</p> <p>واژه‌های کلیدی: عدم نشاط سازمانی، دلفی فازی، سازمان‌های دولتی، محیط کاری</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: خداپرست، مهدی، باقرزاده، محمدرضا. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی باتکنیک دلفی فازی. *مطالعات رفتاری و مدیریت*. ۱۲(۲۸): ۴۸-۶۵. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.3.3>.

	Creative Commons: CC BY 4.0		http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.4.4
ایمیل: mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir		نویسنده مسؤول: مهدی خداپرست	
ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال			

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران. mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران. dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

مقدمه

شادی سازمانی مفهومی نو ظهور در عرصه‌ی مدیریت است. این مفهوم بر این واقعیت بنیادین تکیه دارد که محیط کاری شاد، باعث تشویق کارکنان شده و تأثیری مثبت بر روی نگرش و بهره‌وری آن‌ها دارد. شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی است و بدون آن‌ها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود. در حقیقت زمانی افراد می‌توانند از استعداد و توانایی‌هایی خود به‌خوبی استفاده کنند و از شغل خود رضایت داشته باشند که احساس شادی بکنند و از سلامت ذهنی و فیزیکی لازم برخوردار باشند (تیبیان و حیدری، ۱۳۹۹: ۱). نشاط به تجربه مکرر حالت و عواطف مثبت و احساس رضایت کلی نسبت به زندگی اشاره دارد (دینر و اسکالون^۱، ۲۰۰۴). نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید (داتون و ادمونت^۲، ۲۰۰۷). استعدادهای شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی، جسمی، روانی است که در درون هر فرد به‌طور متفاوت وجود دارد. توانمندی‌های درونی سرمایه‌های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهد کرد (احمدی بالادهی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰۷).

از آنجایی که نیروی انسانی یک سازمان، ارزشمندترین سرمایه آن سازمان محسوب می‌شود، توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل‌اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. عوامل متعددی می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد که از جمله این عوامل بسیار مهم، می‌توان از عوامل روانی و مقوله شاد بودن در کار را نام برد. شادی در کار شاخصی از احساس مثبت و تعهدات کاری و آثار مربوط به آن است (سامانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲). بر اساس تحقیقات محققان نشاط در محل کار تحت این عنوان تعریف می‌شود: «به کارگیری آگاهانه از منابعی که دارا هستید به بهترین شکل ممکن برای غلبه بر چالش‌هایی که با آن رو به رو هستید، به‌طور فعال لذت بردن از فرازها و مدیریت کاستی‌ها، به شما کمک خواهد کرد، عملکرد خود را بهبود بخشید و به توانایی‌های بالقوه‌ی خود دست یابید و این نه تنها موجب نشاط شما می‌شود بلکه نشاط سایر افرادی را که تحت تأثیر آنچه که شما انجام می‌دهید، قرار می‌گیرند و از آن انرژی دریافت می‌کنند (ویسرت و شاری^۳، ۲۰۱۵). ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه با دوستان، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف و به‌ویژه نشاط مهم باشد. همچنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آن‌ها در امور مربوط به کار و سازمان می‌تواند در اثربخشی عواطف مثبت اثرگذار باشد. افراد با خواسته‌ها و آرزوهایی به سازمان می‌پیوندند؛ هماهنگی و هم‌سویی سازمان با این آمال در افراد ایجاد نشاط می‌نماید (زارع زیدی، ۱۳۹۰: ۳). این شادی و خوشنودی خود باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش میزان تولید و خدمات و وفاداری افراد به سازمان شده و از این رهیافت سازمان نیز از سلامت و پویایی برخوردار می‌شود. در پرتو شادی است که انسان می‌تواند خویش را بسازد و خود را برای آینده‌ی کاری و افراد موفق در محیط زندگی و اجتماع آماده کند. شادی و نشاط ماده‌ی اولیه‌ی تغییر جامعه و تحول و تکامل درونی انسان‌هاست. در محیط بانشاط و خرسند، تولید بهتر، اشتغال بیشتر و اقتصاد سالم‌تر خواهد بود. در محیط شاد، ذهن پویا، زبان گویا و استعداد شکوفا می‌شود (نیک نام، ۱۳۹۰). امروزه سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. با سلامت افراد، سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود (فانی و آقازیارتی، ۱۳۹۲: ۷۱). براساس نظریه دیدگاه آرگایل^۴ (۱۹۹۸) شادی و نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است. که سه مؤلفه اصلی عاطفه مثبت، (عواطف

مثبت مانند لذت، آرامش، اعتماد به خود، علاقه، شگفت‌زدگی، سرور، سرحال بودن و تهییج شدن، رضایت از زندگی و نیز نبود احساسات یا عواطف منفی مانند (عصبانیت، اضطراب و افسردگی) است (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۲). تحقیقاتی که انجام شده، حکایت از آن دارد که کارکنان بانشاط در مقایسه با دیگران موفق‌تر می‌باشند. کارکنان با نشاط به همکاران و مشتریان خود کمک بیشتری نموده در مواجهه با تغییرات سازمانی انعطاف‌پذیرترند، آن‌ها همچنین از حمایت اجتماعی بالاتر مدیران و همکاران خود برخوردارند. چنین ویژگی‌های از آنجا که شغل را برای فرد خوشایندتر می‌نمایند موجبات موفقیت شغلی فرد را فراهم می‌شود (گیتا و تنموزی^۵، ۲۰۱۵). همچنین تحقیقاتی که در این زمینه در دانشگاه تام رایت نوادا و دانشگاه راسل آریزونا صورت گرفته است، حاکی از آن است که کارکنان بانشاط عملکرد شغلی بهتری را نشان می‌دهند و به عبارتی کارکنان بانشاط کارکنان بهتری خواهند بود. علاوه بر این، آن‌ها اظهار دارند کارکنان بانشاط نسبت به فرصت‌ها در محیط کاری حساسیت بیشتری دارند و برای همکاران خود بیشتر مفید واقع می‌شوند و خوش بینانه‌تر عمل می‌کنند و دارای اعتماد به نفس بیشتری هستند که همه‌ی این ویژگی‌ها برای سازمان مثبت و سازنده است (دنیر، اسکالون و لوکاس^۶، ۲۰۰۹). در گذشته بسیاری بر این باور بودند که محیط کار، محیطی جدی و در تضاد با شادی است و این تصور نادرستی است که فرد فکر کند، می‌تواند هم کار کند و هم شاد باشد. اما امروزه، بعد از سال‌ها تلاش، بسیاری از شرکت‌ها به منظور یافتن راهی در جهت بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش نشاط در سازمان را به عنوان یکی از اولویت‌های اساسی شناسایی کرده‌اند (فانی و آقازیارتی، ۱۳۹۲). همچنین با توجه به پیشینه تحقیق که تیبانیان و حیدری (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی اثربخشی شادی و نشاط کارکنان در سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که عواملی همچون: جلب رضایت کارکنان، توجه به رعایت عدالت در سازمان، تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکردی شادی‌افزایی و پویایی، افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان، به کارگیری ساختاری منعطف، افزایش سطح امنیت شغلی و سلامت جسمی و روحی کارکنان و تلاش برای ارتقاء شایستگی‌های کارکنان، مهمترین عوامل مؤثر بر بهبود سطح نشاط سازمانی هستند. واعظی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی در سازمان‌ها پرداختند. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی است. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق حاکی از این است که میان نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از فرضیه‌های فرعی تحقیق نشان‌دهنده آن بود که میان نشاط حرفه‌ای و رضایت شغلی و نشاط حرفه‌ای و انعطاف‌پذیری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، میان نشاط حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان پرداختند. هدف پژوهش حاضر، نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان می‌باشد. نتایج تحلیل آماری با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن بیانگر رابطه‌ی معنادار بین بهره‌وری کارکنان و نشاط سازمانی می‌باشد. درویشی و کلاته سفیری (۱۳۹۶) در تحقیقی به اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره‌ی کل ورزش و جوانان استان مازندران پرداختند. نتایج نشان داد که نشاط به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۴۲ بر بهره‌وری نیروی انسانی، اثرگذار است. در اثرگذاری نشاط سازمانی به ترتیب خودگشودگی با بار عاملی ۰/۷۹، مثبت‌اندیشی با بار عاملی ۰/۶۳، مشارکت، معنادار بودن، علاقه به کار با بار عاملی ۰/۵۷ و یادگیری با بار عاملی ۰/۵۳، بیشترین نقش را دارند. نشاط سازمانی در بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی دارد و پیشنهاد می‌شود مدیران برای ایجاد نشاط سازمانی مناسب در سازمان تحت مدیریت خود، تلاش کنند تا از این طریق علاوه بر ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، سبب افزایش و بهبود بهره‌وری کارکنان و سازمان شوند. حجازی و تقی پور فرشی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر شادی در کار بر بهره‌وری نیروی

انسانی پرداختند. در این پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، اطلاعات پردازش می‌شوند. نتایج این مطالعه نشان داد که شادی در محل کار و ابعاد آن (احساس مثبت و تعهد کاری) تأثیر معناداری بر بهره‌وری نیروی انسانی داشتند. به اعتقاد صاحب‌نظران مسائل رفتاری، شادابی در محیط کار موجب از بین رفتن اضطراب و نگرانی می‌شود و افراد با انگیزه بالا برای تأمین نیازهای جسمی، روانی، عاطفی و معنوی خود فعالیت می‌کنند، اما چیزی که در سال‌های اخیر بیشتر به چشم می‌آید فراموش شدن هنر شاد زیستن در محیط کار است. احساس نشاط در محیط کار یکی از ضروریات کار است و نقش رؤسا و همکاران در ایجاد فضای شاد برای محیط کار بسیار با اهمیت است (حجازی، تقی پور فرشی، ۱۳۹۴). از نظر کامپتون مهم‌ترین عامل در سلامت روانی نشاط می‌باشد. توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. امروزه، در همه نهادها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی اولویت و دغدغه خاطر مدیران و اعضای سازمان جذب، نگهداری و آموزش نیروی انسانی و توجه به این عامل مهم و تأثیرگذار در روند فعالیت‌های سازمانی است و از طرفی، بقا و دوام هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد (احمدی بالادهی و همکاران، ۱۳۹۸). سازمان می‌تواند بر افزایش یا کاهش شادی و سلامت فیزیکی، روانی و هیجانی نیروهای خود و همچنین، بر میزان غیبت و تغییر آن‌ها تأثیرگذار باشد (برتونز و گونزالز^۷، ۲۰۱۱). لذا عوامل مؤثری که بر شادی و نشاط سازمانی در ابعاد مختلف در سازمان می‌توانند نقش آفرینی کنند و باعث تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی و در نهایت بهره‌وری در فعالیت‌های بخش دولتی گردد، می‌توان با بررسی و سنجش هدفمند با ارائه مدل توسعه‌یافته‌ای از عوامل مؤثر بر عدم نشاط سازمانی، در گستره جامعه آماری سازمان‌های دولتی در سراسر کشور مورد مطالعه قرار داد. با عنایت به ضرورت و اهمیت مفهوم شادی و نشاط سازمانی و تأثیر آن در کیفیت زندگی کاری و کیفیت فعالیت تخصصی افراد، گروه و سازمان‌ها، این مهم نیز در سازمان بزرگ دولتی، که با گستره کل استان‌ها از جایگاه خاص و ویژه‌ای در فراهم نمودن مستقیم احساس رفاه عمومی، معیشتی و روحیه مثبت شادی و نشاط سازمانی در کارکنان و به تبع احساس غیرمستقیم نشاط و شادی در جامعه هدف سازمان پیدا خواهد کرد. بنابراین، پژوهشگر با این هدف و با توجه به اینکه چگونه می‌توان با ارائه یک مدل از مفهوم نشاط سازمانی به تمامی ابعاد و عوامل مؤثر بر عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی استان گیلان و تعمیم آن به کل سازمان‌ها در ایران، پی ببرد.

روش پژوهش

از آنجا که این پژوهش به شناسایی تعیین ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی باتکنیک دلفی فازی در استان گیلان می‌پردازد. و در صدد توسعه مجموعه دانسته‌های موجود درباره اصول و روابط شاخص‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی است، بر حسب هدف یک پژوهش توسعه‌ای محسوب می‌شود. و از آنجا که در این پژوهش نیز به دنبال حل مسئله‌ای تحت عنوان عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی هستیم، روش پژوهش کاربردی می‌باشد. همچنین براساس طرح تحقیق و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی) است و برای گردآوری اطلاعات سه روش، مطالعه اسنادی، دلفی و پیمایشی استفاده گردیده و نوعی تثلیث ۸ در روش وجود دارد. ابزار گردآوری در این تحقیق فرم مصاحبه نیمه ساختار می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۰ نفر از خبرگان صاحب‌نظران و خبرگان دانشگاهی (استاد دانشگاهی حوزه مدیریت) می‌باشند که به روش هدفمند از آن‌ها نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده از روش دلفی فازی دیدگاه‌های آن‌ها استخراج گردیده و مورد پالایش قرار گرفته است.

روش دلفی فازی در دهه ۱۹۸۰ میلادی توسط کافمن و گویتا ابداع شد (چنگک لین، ۲۰۰۲). کاربرد این روش به منظور تصمیم‌گیری و اجماع بر مسائلی که اهداف و پارامترها به صراحت مشخص نیستند، منجر به نتایج بسیار ارزنده می‌شود و ویژگی مهم این روش، ارائه چارچوبی انعطاف‌پذیر است که بسیاری از موانع مربوط به عدم دقت و صراحت را تحت پوشش قرار می‌دهد. بسیاری از مشکلات در تصمیم‌گیری‌ها مربوط به اطلاعات ناقص و نادقیق است. همچنین تصمیم‌های اتخاذ شده خبرگان براساس صلاحیت فردی آنان و به شدت ذهنی است. بنابراین بهتر است داده‌ها به جای اعداد قطعی با اعداد فازی نمایش داده شوند. مراحل اجرایی روش دلفی فازی در واقع ترکیبی از اجرای روش دلفی و انجام تحلیل‌ها بر روی اطلاعات با استفاده از تعاریف نظریه مجموعه‌های فازی است. مهمترین تفاوت‌های روش دلفی فازی با روش دلفی در این است که در تکنیک دلفی فازی معمولاً خبرگان نظریات خود را در قالب متغیرهای کلامی ارائه می‌دهند، سپس میانگین نظر خبرگان (اعداد ارائه شده) و میزان اختلاف نظر هر فرد خبره از میانگین محاسبه و آنگاه این اطلاعات برای اخذ نظریات جدید به خبرگان ارسال می‌شود. در مرحله بعد هر فرد خبره براساس اطلاعات حاصل از مرحله قبل، نظر جدیدی را ارائه می‌دهد یا نظر قبلی خود را اصلاح می‌کند. این فرایند تا زمانی ادامه می‌یابد که میانگین اعداد فازی به اندازه کافی با ثبات شود. علاوه بر این، چنانچه مطالعه زیر نظر گروه‌هایی از خبرگان نیز لازم باشد، می‌توان با محاسبه فاصله بین اعداد مثلی، نظریات خبرگان را براساس روابط فازی در گروه‌های مشابه مورد شناسایی قرار داد و اطلاعات آن‌ها را به خبرگان مورد نظر ارسال کرد (آذر و فرجی، ۱۳۸۶). الگوریتم اجرای روش دلفی فازی در شکل ۱ نمایش داده شده است.

پرسش‌های پژوهش

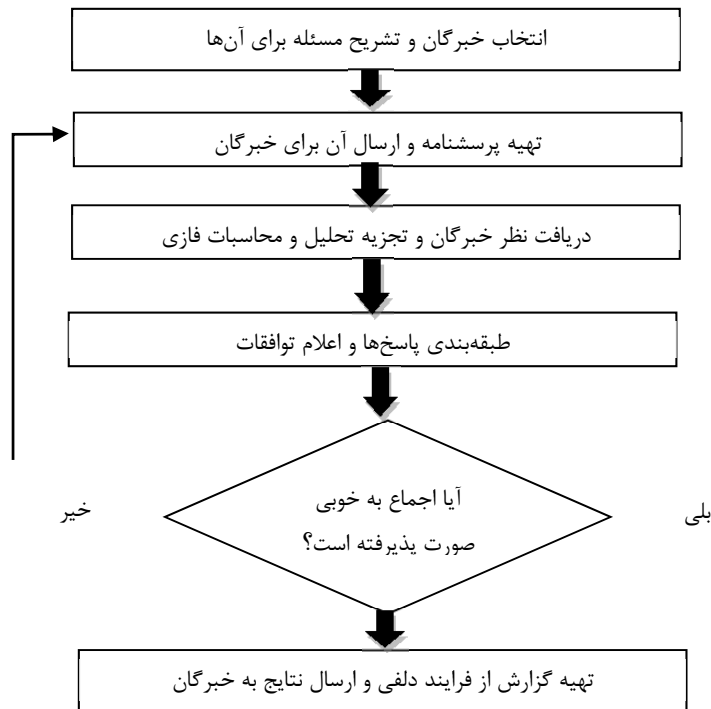
- ۱) ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی چه می‌باشد؟
- ۲) نتایج مقایسه ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی چه می‌باشد؟

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق برای استخراج شاخص‌ها و تدوین مدل مفهومی با استفاده از ادبیات تحقیق و تحلیل محتوا اول، ابعاد، مؤلفه و شاخص اولیه شناسایی گردید و سپس با فرم مصاحبه نیمه ساختار بر اساس نظر خبرگان تا اشباع نظرات با استفاده از تکنیک دلفی فازی با طی مراحل زیر تحلیل شده است: تعریف متغیرهای زبانی:

پرسشنامه پژوهش حاضر با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آن‌ها با مؤلفه‌ها و معیارهای مدل پیشنهادی طراحی شده است، لذا خبرگان از طریق متغیرهای کلامی نظیر کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافق میزان موافقت خود را ابراز نموده‌اند. از آنجایی که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آن‌ها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است لذا با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤال‌ها پاسخ داده‌اند. این متغیرها با توجه به جدول ۱ به اعداد فازی مثلی تعریف شده‌اند.

شکل ۱: الگوریتم اجرای روش دلفی فازی



جدول ۱: اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

متغیرهای کلامی	اعداد فازی مثلثی	اعداد فازی قطعی
کاملاً موافقم	(۰، ۱/۰، ۲۵)	۰/۹۳۷۵
موافقم	(۰/۰، ۷۵/۰، ۱۵/۱۵)	۰/۷۵
نظری ندارم	(۰/۰، ۵/۰، ۲۵/۲۵)	۰/۵
مخالفم	(۰/۰، ۲۵/۰، ۱۵/۱۵)	۰/۲۵
کاملاً مخالفم	(۰/۰، ۰، ۲۵)	۰/۰۶۲۵

در جدول ۱ اعداد فازی قطعی شده با استفاده از فرمول مینکوسکی به شکل زیر محاسبه شده است: عدد فازی مثلثی^{۱۱} (TFN) یکی از انواع اعداد فازی است که با سه عدد حقیقی به صورت $F=(l,m,u)$ نمایش داده می‌شود. این نوع از اعداد فازی به علت کارایی محاسباتی بسیار بالایی که دارند بسیار مرسوم هستند. بعلاوه محاسبات با این نوع از اعداد بسیار ساده و قابل فهم است.

$$\chi = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

هر عدد فازی مثلثی از سه مقدار تشکیل شده است. کران بالا که با u نشان داده می‌شود بیشینه مقادیری است که عدد فازی F می‌تواند اختیار کند. کران پایین که با l نشان داده می‌شود کمینه مقادیری است که عدد فازی F می‌تواند اختیار کند. مقدار m محتمل ترین مقدار یک عدد فازی است. درجه عضویت فازی یا تابع عضویت یک عدد فازی مثلثی به صورت زیر است:

$$\mu_f(x) = \begin{cases} \frac{x-l}{m-l} & l < x < m \\ \frac{u-x}{u-m} & m < x < u \\ 0 & \text{در غیر اینصورت} \end{cases}$$

درجه عضویت عدد فازی مثلثی

در اولین مرحله دلفی، مدل مفهومی و پرسشنامه ارائه شده همراه با تشریح مؤلفه‌ها، معیارها و زیر معیارها به گروه خبرگان ارسال گردیده و نظرسنجی صورت می‌گیرد تا میزان موافقت و یا عدم موافقت آن‌ها با هر کدام از مؤلفه‌ها اخذ شده و نقطه نظرات پیشنهادی و اصلاحی آن‌ها به شکل زیر جمع‌بندی شده است. با توجه به گزینه‌های پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده در پرسشنامه، نتایج حاصل از بررسی مرحله اول ارائه گردید. نتایج جدول ۲ میانگین فازی هر کدام از ابعاد و مؤلفه‌ها با توجه به روابط زیر محاسبه شده است: در این رابطه A_i بیانگر دیدگاه خبره i ام و A_{ave} میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. نتایج این محاسبات در جدول ۲ آمده است.

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right)$$

جدول ۲: میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی نخست جهت ابعاد و مؤلفه‌ها

ابعاد	مؤلفه‌ها	میانگین فازی زدایی شده
فردی (۰/۸۱۸۲)	عدم شادکامی ذهنی فرد	۰/۸۰۴۰
	اعتقادات مذهبی	۰/۷۸۵۲
	عدم افزایش خلاقیت	۰/۷۹۵۰
	عوامل روانی - بهداشتی	۰/۸۴۷۴
	جنسیت افراد	۰/۸۶۰۹
	سن افراد	۰/۸۱۶۷
سازمانی (۰/۸۱۹۷)	مدیریت سازمانی	۰/۸۳۵۴
	بوروکراسی در سازمان‌ها	۰/۸۱۷۵
	فرهنگ سازمان	۰/۸۱۱۵
محیط کاری (۰/۷۸۲۷)	عدالت در سازمان	۰/۸۱۴۶
	عدم نشاط در کار	۰/۷۹۶۹
	عدم تعامل مثبت در سازمان	۰/۷۶۸۵

برای تشریح بهتر همان‌طور که ملاحظه می‌شود؛ بیشترین میزان موافقت خبرگان در مرحله نخست نظرسنجی در بعد فردی مربوط به جنسیت افراد با میانگین ۰/۸۶۰۹، در بعد سازمانی مربوط به مدیریت سازمانی با میانگین ۰/۸۳۵۴ و در بعد محیط کاری مربوط به عدم نشاط در کار با میانگین ۰/۷۹۶۹ است. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد سازمانی با میانگین ۰/۸۱۹۷ و پایین‌ترین میزان موافقت مربوط به بعد محیط کاری با میانگین ۰/۷۸۲۷ می‌باشد؛ که در مجموع بیشترین نظرات را به خود جلب نموده است. در دومین مرحله نظرسنجی خبرگان همانند مرحله اول به تمامی سؤالات پاسخ داده که شرح آن در ادامه آورده شده است. نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله دوم نظرسنجی دلفی در جدول ۳ میانگین فازی هر کدام از مؤلفه‌ها با توجه به روابط مرحله اول که ذکر شده است محاسبه گردیده است. برای تشریح بهتر همان‌طور که ملاحظه می‌شود. بیشترین میزان موافقت خبرگان در دومین مرحله نظرسنجی در بعد فردی مربوط به جنسیت افراد با میانگین ۰/۸۸۵۹، در بعد سازمانی مربوط به مدیریت سازمانی با میانگین ۰/۸۴۹ و در بعد محیط کاری مربوط به عدم نشاط در کار با میانگین ۰/۸۳۰۲ است. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد فردی با میانگین ۰/۸۴۲۶ و پایین‌ترین میزان موافقت مربوط به بعد محیط کاری با میانگین ۰/۷۸۲۸ می‌باشد؛ که در مجموع بیشترین نظرات را به خود جلب نموده است.

جدول ۳: میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم جهت ابعاد و مؤلفه‌ها

ابعاد	مؤلفه‌ها	میانگین فازی زدایی شده
فردی (۰/۸۴۲۶)	عدم شادکامی ذهنی فرد	۰/۷۸۴۴
	اعتقادات مذهبی	۰/۸۳۵۹
	عدم افزایش خلاقیت	۰/۸۵۳۸
	عوامل روانی - بهداشتی	۰/۸۳۲۵
	جنسیت افراد	۰/۸۸۵۹
	سن افراد	۰/۸۶۲۵
سازمانی (۰/۸۱۹۷)	مدیریت سازمانی	۰/۸۶۰۴
	بوروکراسی در سازمان‌ها	۰/۷۸۷۵
	فرهنگ سازمان	۰/۷۷۲۹
	عدالت در سازمان	۰/۸۴۹۰
محیط کاری (۰/۷۸۲۷)	عدم نشاط در کار	۰/۸۳۰۲
	عدم تعامل مثبت در سازمان	۰/۷۷۳۳

در ادامه جدول ۴ میزان اختلاف دیدگاه خبرگان برای شاخص‌های تحقیق در نظرسنجی مرحله اول و دوم را نشان می‌دهد. نظر به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج این مرحله، سؤالاتی که اختلاف بین دو مرحله کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰/۱) باشد فرایند نظرسنجی جهت این سؤالات متوقف می‌شود (چنگک لین، ۲۰۰۲). جهت مقایسه نتایج این دو مرحله از فرمول زیر استفاده گردیده است.

فرمول ۱:

$$s(A_{m2}, A_{m1}) = \left| \frac{1}{3} [(a_{m21} + a_{m22} + a_{m23}) - (a_{m11} + a_{m12} + a_{m13})] \right|$$

جدول ۴. میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی مرحله اول و دوم

ردیف	شاخص	مرحله اول	مرحله دوم	اختلاف
۱	عدم نگرش مطلوب و رضایت از خود	۰/۸۱۸۸	۰/۹	-۰/۰۸۱۲۵
۲	عدم روابط اجتماعی متعادلی	۰/۸۲۵۰	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۳۷۵
۳	از کینه و نفرت دوری نمی جوید	۰/۸۲۵۰	۰/۵۴۳۸	۰/۲۸۱۳
۴	فرایند زندگی خود را مثبت ارزیابی نمی کنند	۰/۸۸۱۳	۰/۸۵۶۳	۰/۰۲۵
۵	رضایت از زندگی را بعنوان سطحی از آگاهی فردی نمی داند	۰/۸۶۲۵	۰/۹	-۰/۰۳۷۵
۶	عواطف مثبت تنها با فقدان عواطف منفی پدید می آید.	۰/۸۲۵۰	۰/۶۳۱۳	۰/۱۹۳۷۵
۷	دوست نداشتن زندگی خود	۰/۷۸۱۳	۰/۷۶۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۸	افراد شادکن نیستن	۰/۶۶۲۵	۰/۸۸۱۲۵	-۰/۲۱۸۷۵
۹	افراد خونگرمی نیستن	۰/۷۸۱۳	۰/۷۳۷۵	۰/۰۴۳۷۵
۱۰	افراد با انگیزه و پرانرژی نیستن	۰/۷۳۱۳	۰/۸۶۲۵	-۰/۱۳۱۲۵
۱۱	این افراد مسایل ناگوار پیش آمده را با صرف حداکثر انرژی و از راه‌های بلندتر حل می کنند	۰/۷۳۷۵	۰/۸۲۵۰	-۰/۰۸۷۵
۱۲	این افراد بیشتر دچار سردرگمی و پریشانی می شوند	۰/۸۱۸۸	۰/۷۷۵۰	۰/۰۴۳۷۵
۱۳	این افراد ابتلا به افسردگی و ناراحتی‌های روحی به دور نمی باشند	۰/۹	۰/۷۸۱۳	۰/۱۱۸۷۵
۱۴	عدم شادکامی، دستگاه ایمنی را ضعیف می کند	۰/۸۰۶۳	۰/۶۶۲۵	۰/۱۴۳۷۵
۱۵	نبود ایمان مذهبی	۰/۶۶۲۵	۰/۷۶۸۸	-۰/۱۰۶۲۵
۱۶	ایمان مذهبی تأثیر زیادی بر میزان شادکامی دارد	۰/۸۸۱۳	۰/۹	-۰/۰۱۸۷۵
۱۷	افراد مذهبی رفتار نرم و گفتار خوب دارند	۰/۶۶۲۵	۰/۷۷۵۰	-۰/۱۱۲۵
۱۸	بهبود عملکرد و بهره‌وری در محیط کار را در بر دارد	۰/۸۱۸۸	۰/۸۴۳۸	-۰/۰۲۵
۱۹	افراد مذهبی علاوه بر داشتن احساس نزدیکی به خداوند، نسبت به مردم دید مثبتی دارند	۰/۷۵۶۳	۰/۹۱۸۸	-۰/۱۶۲۵
۲۰	افراد مذهبی نزدیکترین دوستان خود را از میان افراد مذهبی انتخاب می کنند	۰/۸۸۱۳	۰/۸۶۸۸	۰/۰۱۲۵
۲۱	فرد با ایمان کمتر احساس رها شدگی، پوچی و تنهایی می کند	۰/۷۷۵۰	۰/۸۳۷۵	-۰/۰۶۲۵
۲۲	افرادی که در مراسم مذهبی شرکت می کنند، احساس آرامش و شادکامی می کنند	۰/۸۴۳۸	۰/۷۷۵۰	۰/۰۶۸۷۵

ردیف	شاخص	مرحله اول	مرحله دوم	اختلاف
۲۳	این افراد تحمل مشکلات روزمره را ندارند	۰/۸۶۲۵	۰/۹۱۸۸	-۰/۰۵۶۲۵
۲۴	افراد با نشاط خلاق ترند	۰/۷۷۵۰	۰/۷۹۳۸	-۰/۰۱۸۷۵
۲۵	تمایل به تقسیم نشاط خود با سایرین ندارند	۰/۸۶۲۵	۰/۸۴۳۸	۰/۰۱۸۷۵
۲۶	جلوگیری از موفقیت افراد می نماید	۰/۶۶۲۵	۰/۸۸۱۳	-۰/۲۱۸۷۵
۲۷	کاهش خلاقیت به علت عدم آرامش	۰/۸۱۲۵	۰/۸۳۱۳	-۰/۰۱۸۸
۲۸	عوامل شخصیتی و ژنتیکی فرد در فرایند شادکامی فرد مهم می باشد	۰/۷۹۳۸	۰/۹۱۸۸	-۰/۱۲۵
۲۹	عدم ثبات عاطفی و اعتماد به نفس دارند	۰/۸۴۳۸	۰/۷۳۱۳	۰/۱۱۲۵
۳۰	افراد با نشاط خوشبین ترند و نگرش مثبت تری دارند	۰/۸۶۲۵	۰/۸۳۷۵	۰/۰۲۵
۳۱	افراد با نشاط با انگیزه بالاتر نسبت به افراد غمگین می باشند	۰/۸	۰/۱۲۵	-۰/۰۱۲۵
۳۲	افراد با نشاط کمتر بیمار می شوند	۰/۸۸۱۳	۰/۸۶۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۳۳	افراد شاد برونگرا هستند و غمگین درون گرا هستند	۰/۸۶۲۵	۰/۸۶۲۵	۰
۳۴	شادکامی، فعالیتهای قلبی عروقی و سیستم ایمنی را بهبود می بخشد	۰/۸۶۲۵	۰/۸۴۳۸	۰/۰۱۸۷۵
۳۵	شادمانی دستگاه ایمنی سلامت فرد را بهبود می بخشد	۰/۷۹۳۸	۰/۸۸۱۳	-۰/۰۸۷۵
۳۶	شادکامی برای رشد روانی فرد لازم و مفید است	۰/۸۴۳۸	۰/۷۹۳۸	۰/۰۵
۳۷	افراد با نشاط، تحلیل رفتگی کمتر دارند	۰/۸۶۲۵	۰/۸۸۱۳	-۰/۰۱۸۷۵
۳۸	درونگراهای باثبات هستند	۰/۸۸۱۳	۰/۷۷۵۰	۰/۱۰۶۲۵
۳۹	افراد غمگین کاهش تمرکز دارند	۰/۸۸۱۳	۰/۷۹۳۷۵	۰/۸۷۵
۴۰	زنان به طور متوسط کمی خوشحال تر از مردان هستند	۰/۹	۰/۹۱۸۸	-۰/۰۱۸۷۵
۴۱	زنان عواطف مثبت تر و رضایتمندی بیشتری از زندگی داشتند	۰/۸۸۱۳	۰/۹	-۰/۰۱۸۷۵
۴۲	زنان جوان شادتر از مردان جوان هستند	۰/۸۴۳۸	۰/۸۴۳۸	۰
۴۳	مردان چه شاد باشند و چه ناشاد خیلی تغییر نمی کنند	۰/۸۱۸۸	۰/۸۸۱۳	-۰/۰۶۲۵
۴۴	نشاط با دوره معینی از زندگی مرتبط می باشد	۰/۸۱۸۸	۰/۸۸۱۳	-۰/۰۶۲۵
۴۵	عوامل پیش بینی کننده نشاط ممکن است که در طول زمان تغییر کند	۰/۷۵	۰/۸۴۳۸	-۰/۰۸۳۷۵
۴۶	اشخاص کم سن برای اولین بار وارد محل کار خود می شوند بسیار مشتاق و خشنود هستند	۰/۸۸۱۳	۰/۸۶۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۴۷	بهبود نظارت به شادی در سازمان کمک می نماید	۰/۸۶۲۵	۰/۸۱۸۸	۰/۰۴۳۷۵
۴۸	مدیران و سرپرستان ناکارآمد در عدم شادی در سازمان سهیم می باشند	۰/۸۳۷۵	۰/۸۳۷۵	۰
۴۹	کارهای پوچ و بی معنا را به کارکنان واگذار می کند	۰/۸۶۲۵	۰/۷۸۷۵	۰/۰۷۵
۵۰	دارای نگرش منفی بودن مدیر نقش بسزایی در عدم شادمانی سازمان دارد.	۰/۸۶۲۵	۰/۹۱۸۸	-۰/۰۵۶۲۵

ردیف	شاخص	مرحله اول	مرحله دوم	اختلاف
۵۱	رویه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان	۰/۷۷۵۰	۰/۸۸۱۳	-۰/۱۰۶۲۵
۵۲	برای یادگیری کارکنان اهمیتی قائل نمی‌باشد.	۰/۸۱۲۵	۰/۹۱۸۷۵	-۰/۱۰۶۲۵
۵۳	به جای حاکمیت اصول ارزشی، مقررات بر سازمان حاکم شود	۰/۷۶۸۸	۰/۸۱۸۸	-۰/۰۵
۵۴	زمانی که در مورد چالش‌های فکری افراط و تفریط وجود نداشته باشد موجبات نشاط و رضایت کارکنان فراهم می‌شود	۰/۸۱۸۸	۰/۷۵۶۳	۰/۰۶۲۵
۵۵	این افراد نسبت به کار و کارکنان ابراز علاقه نمی‌کند.	۰/۸۶۲۵	۰/۹۱۸۸	-۰/۰۵۶۲۵
۵۶	بروکرایی زمینه عدم مشارکت افراد فراهم می‌کند.	۰/۷۹۳۸	۰/۷۸۱۳	۰/۰۱۲۵
۵۷	نبود ذهنی باز برای دادن ایده‌های جدید	۰/۸۴۳۸	۰/۶۶۲۵	۰/۱۸۱۲۵
۵۸	چگونگی برخورد با افراد	۰/۸۰۶۳	۰/۷۶۸۸	۰/۰۳۷۵
۵۹	افزایش بهروری و تحلیل رفتگی کمتر.	۰/۸	۰/۷۸۱۳	۰/۰۱۸۷۵
۶۰	افراد با نشاط نسبت به دیگران اهداف متعالی‌تری را برای خود تعیین می‌نمایند	۰/۷۸۱۳	۰/۷۹۳۸	-۰/۰۱۲۵
۶۱	افراد با نشاط درباره اشتباهات خود کمتر نگرانند و در نتیجه کمتر اشتباه می‌کنند	۰/۸۴۳۸	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۱۸۷۵
۶۲	افراد با نشاط تصمیمات بهتری می‌گیرند	۰/۸۱۸۸	۰/۷۶۸۷۵	۰/۰۵
۶۳	سبک مدیریت مدیران در سازمان	۰/۸۱۸۸	۰/۶۶۲۵	۰/۱۵۶۲۵
۶۴	احساس نابرابری در کار	۰/۸۳۷۵	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۲۵
۶۵	فرد رفتار مدیر را با خود ارزیابی می‌کند	۰/۸	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۶۲۵
۶۶	خود را با دیگری مقایسه کردن	۰/۷۸۷۵	۰/۷۹۳۸	-۰/۰۰۶۲۵
۶۷	رفتار مدیر را با دیگری ارزیابی کردن	۰/۸۱۲۵	۰/۸۱۲۵	۰
۶۸	به ارزش‌های رهبری بی‌توجه هستند	۰/۷۵	۰/۸۳۱۳۸	-۰/۰۸۱۲۵
۶۹	ارزیابی موقعیت خود و دیگران دچار اشتباه می‌شوند	۰/۷۹۳۸	۰/۸۱۸۸	-۰/۰۲۵
۷۰	کارکنانی که احساسات مثبت بیشتری دارند، نسبت به سایرین بهتر می‌توانند با تغییر شرایط خود را تطبیق دهند.	۰/۸۴۳۸	۰/۹۱۸۷۵	-۰/۰۷۵
۷۱	کارکنان بانشاط بیشتر مترصد فرصت‌ها می‌باشند	۰/۷۹۳۸	۰/۸۳۱۳	-۰/۰۳۷۵
۷۲	نشاط در محیط کار نوعی احساس است	۰/۸۴۳۸	۰/۷۵	۰/۰۹۳۷۵
۷۳	وجود افراد بانگرش منفی در سازمان و همکاران مطلوب نیست	۰/۸	۰/۸۱۲۵	-۰/۰۱۲۵
۷۴	ساعات کاری زیاد	۰/۸۴۳۸	۰/۸۸۱۳	-۰/۰۳۷۵
۷۵	تضعیف ارتباطات به علت گرفتاری زیاد	۰/۸۴۳۸	۰/۸۰۶۳	۰/۰۳۷۵
۷۶	استرس و تحلیل رفتگی	۰/۷۴۳۸	۰/۸۶۲۵	-۰/۱۱۸۷۵
۷۷	احساس منفی نسبت به کار	۰/۷۸۷۵	۰/۸۱۸۸	-۰/۰۳۱۲۵

ردیف	شاخص	مرحله اول	مرحله دوم	اختلاف
۷۸	کارکنان بانشاط برای همکاران خود سودمندترند و از اعتماد بالایی برخوردارند	۰/۸۸۱۲۵	۰/۸۶۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۷۹	جهت دستیابی به اهداف کاری خویش از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کنند	۰/۷۸۷۵	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۷۵
۸۰	عملکرد خود را به حداکثر رسانده و استعدادهای بالقوه خود را شکوفا می‌کنند	۰/۷۶۸۸	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۹۳۷۵
۸۱	عصبانیت که از عواطف منفی معمول در محیط کار را ندارند	۰/۷	۰/۷۸۷۵	-۰/۰۸۷۵
۸۲	احساس ناکامی در محیط کار را ندارند	۰/۶۷۵۰	۰/۷۶۸۸	-۰/۰۹۳۸
۸۳	افراد با نشاط به جای آن که از مشکلات و مسائل شکایت کنند، مسائل را حل می‌کنند	۰/۶۳۱۳	۰/۶۱۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۸۴	احساس ناامیدی یا شکست در محیط کار را ندارند	۰/۷۸۷۵	۰/۸۰۶۳	-۰/۰۱۸۷۵
۸۵	برای کار ارزش قائل هستند	۰/۷۹۳۸	۰/۷۳۷۵	۰/۰۵۶۲۵
۸۶	بهبود کار تیمی	۰/۷۹۳۸	۰/۷۳۷۵	۰/۰۵۶۲۵
۸۷	افراد با نشاط بهتر با دیگران کار می‌کنند	۰/۶۸۱۳	۰/۶۳۱۳	۰/۰۵
۸۸	تعارض در کار	۰/۷۹۳۸	۰/۶۳۱۳	۰/۱۶۲۵
۸۹	دارای انگیزش بالایی می‌باشند	۰/۷۷۵۰	۰/۸۱۲۵	-۰/۰۳۷۵
۹۰	افراد با نشاط سریعتر یاد می‌گیرند	۰/۷۶۲۵	۰/۸۱۲۵	-۰/۰۵
۹۱	درگیری در فعالیت‌های جالب و دوست داشتنی شامل درگیری در کار، منبع اصلی شادکامی و نشاط است	۰/۸۳۱۳	۰/۸۱۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۹۲	کاهش غیبت و مرخصی استعلاجی کارکنان	۰/۸	۰/۷۸۷۵	۰/۰۱۲۵
۹۳	رضایت شغلی کارکنان در محیط کار لزوماً به معنای نشاط آن‌ها در محیط کار نمی‌باشد	۰/۷۸۱۳	۰/۷۸۷۵	-۰/۰۰۶۲۵
۹۴	ارتباط بین بهره‌وری و نشاط ارتباطی دو طرفه می‌باشد	۰/۷۲۵۰	۰/۷۶۲۵	-۰/۰۳۷۵
۹۵	تعهد به کسب و کار	۰/۷۹۳۸	۰/۷۸۷۵	۰/۰۰۶۲۵
۹۶	افرادی که عملکرد پایینی دارند و شاد نیستند	۰/۷۹۳۸	۰/۸۱۸۸	-۰/۰۲۵
۹۷	بهبود ارتباطات	۰/۷۸۷۵	۰/۸	-۰/۰۱۲۵
۹۸	انرژی بیشتر افراد شاد برای کار کردن	۰/۸۱۲۵	۰/۷۴۳۸	۰/۰۶۸۷۵
۹۹	عشق در کار و روح در فضای کاری	۰/۷۵	۰/۷۸۷۵	-۰/۰۳۷۵

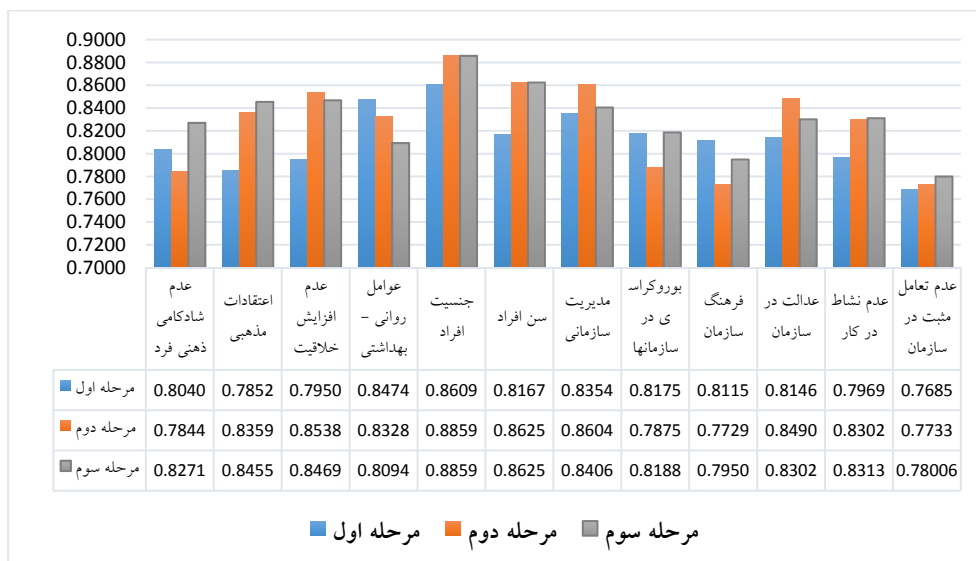
با توجه به جدول ۴ و نظر خبرگان اختلاف میانگین فازی شده سؤال‌های ۳، ۶، ۸، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۶، ۲۸، ۲۹، ۳۸، ۵۱، ۵۲، ۵۷، ۶۳، ۷۶ و ۸۸ در مرحله اول و دوم بیشتر از حد آستانه (۰/۱) بوده است. لذا به غیر از سؤال‌های یاد شده نظرسنجی برای سایر سؤال‌ها متوقف شده و این ۱۹ سؤال در مرحله سوم مجدداً مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت.

در سومین مرحله نظر سنجی پرسشنامه‌ای با ۱۹ سؤال که از حد آستانه ذکر شده بیشتر بوده، طراحی و در اختیار خبرگان قرار گرفت. با توجه به نتایج نظر خبرگان اختلاف میانگین فازی شده سؤال‌های ۱۰، ۱۷، ۱۹ و ۲۸ در مرحله دوم و سوم کمتر از حد آستانه (۰/۱) بوده است. لذا سؤال‌های یاد شده نیز به پرسشنامه جهت مدل‌سازی اضافه خواهند شد؛ و ۱۵ سؤال باقیمانده با توجه به اینکه حد آستانه آن‌ها بالاتر از ۰/۱ است از پرسشنامه حذف می‌گردند. در این مرحله نظرات خبرگان به اشباع رسیده و همه نظرات با هم همسو گردیده است. با توجه نتایج مرحله سوم تحلیل؛ بیشترین میزان موافقت خبرگان در سومین مرحله نظرسنجی در بعد فردی مربوط به جنسیت افراد با میانگین ۰/۸۸۵۹، در بعد سازمانی مربوط به مدیریت سازمانی با میانگین ۰/۸۴۰۶ و در بعد محیط کاری مربوط به عدم نشاط در کار با میانگین ۰/۸۳۱۳ است. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد فردی با میانگین ۰/۸۴۷۱ و پایین‌ترین میزان موافقت مربوط به بعد محیط کاری با میانگین ۰/۸۰۵۷ می‌باشد؛ که در مجموع بیشترین نظرات را به خود جلب نموده است. در مجموع پرسشنامه تأیید شده از نتایج تحلیل کیفی تحقیق شامل ۳ بعد، ۱۲ مؤلفه و ۸۴ شاخص می‌باشد. عوامل شناسایی شده در این تحقیق به روش دلفی فازی برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی مشخص گردیده است.

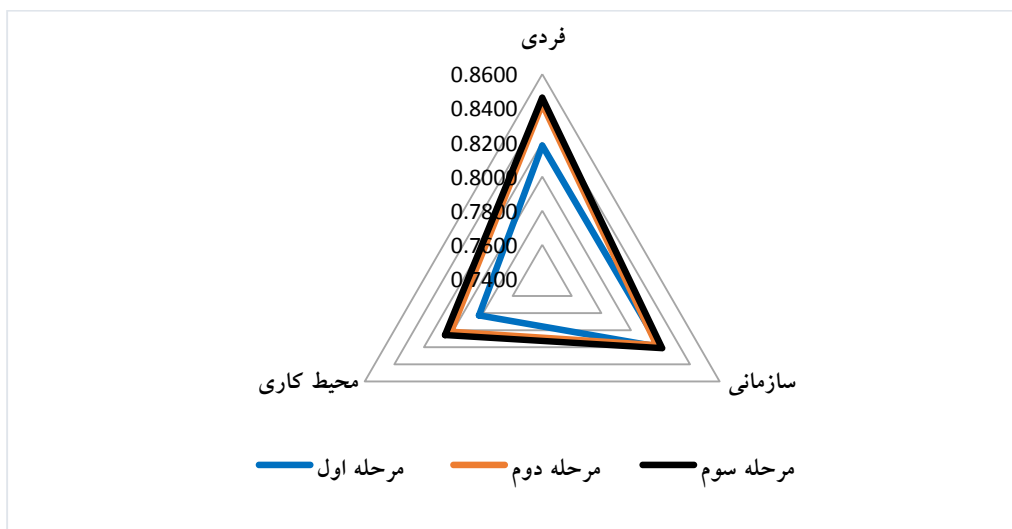
همچنین در نمودارهای ۱ و ۲ و ۳ و ۴ که مقایسه ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در سه مرحله اول، دوم و سوم دلفی را نشان می‌دهد. اعداد نمودار نشان از این موضوع دارد که تمامی نظرات در قسمت ابعاد به بعد فردی با میانگین ۰/۸۱۸۲ در سازمان‌های دولتی معطوف شده که در مرحله دوم با میانگین (۰/۸۴۲۶) و سوم با میانگین (۰/۸۴۶۲) اعداد به دست آمده تقریباً همپوشانی کامل را در دو مرحله پایانی دارند. همچنین در نمودارهای مؤلفه‌ها برای سه مرحله نتایج نشان می‌دهد که، در بعد فردی مؤلفه جنسیت افراد با میانگین (۰/۸۶۰۹) بالاترین نظرات خبرگان را دارا بوده است؛ اما در مرحله دوم با میانگین (۰/۸۸۵۹) و سوم با میانگین (۰/۸۸۵۹) که نشان از اشباع کامل نظرات خبرگان و همپوشانی کامل این دو مرحله را دارا بوده است. در بعد سازمانی مؤلفه مدیریت سازمانی بالاتر از دیگر مؤلفه‌ها در این بعد بوده است؛ که در مرحله اول نظرسنجی با میانگین ۰/۸۳۵۴ بوده است. در مرحله دوم ۰/۸۶۰۴ و سوم با میانگین ۰/۸۴۰۶ و با افزایش اندک نسبت به مرحله اول اما باز بالاتر از دیگر مؤلفه‌های این بعد بوده است؛ البته در مرحله دوم مؤلفه عدالت در سازمان با میانگین ۰/۸۴۹۰ نیز براساس خبرگان سطحی نزدیک به مؤلفه مدیریت سازمانی را نشان می‌دهد. در بعد محیط کاری مؤلفه عدم نشاط در کار در مرحله اول با میانگین ۰/۷۹۶۹ بالاتر از مؤلفه عدم تمایل مثبت در سازمان با میانگین ۰/۷۶۸۵ بوده است، این مؤلفه در مرحله دوم با میانگین ۰/۸۳۰۲ و سوم نیز با میانگین ۰/۸۳۱۳، با کمی پایین‌تر از مرحله دوم؛ ولی بالاتر از دیگر مؤلفه‌های بعد محیط کاری بوده است؛ که نشان از اجماع نظرات خبرگان برای ابعاد و مؤلفه‌های نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی می‌باشد.



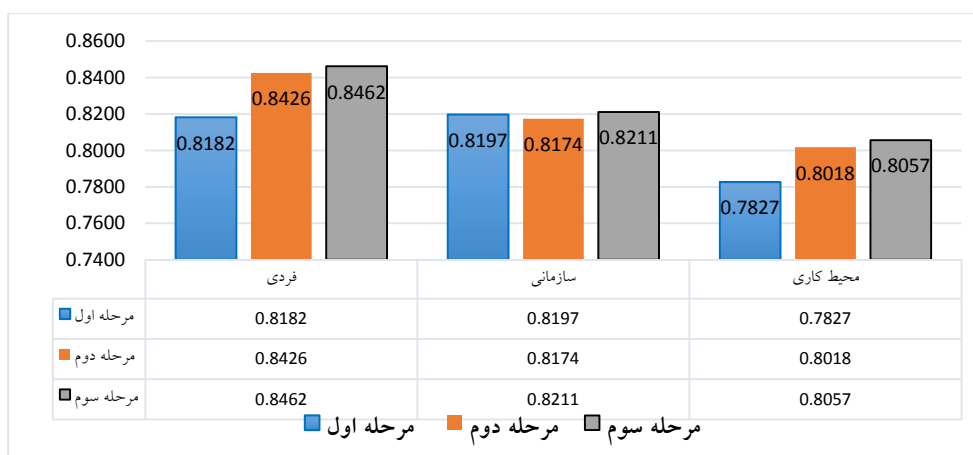
نمودار ۱: نمودار راداری مقایسه مؤلفه‌های شناسایی شده عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در سه مرحله اول، دوم و سوم دلفی



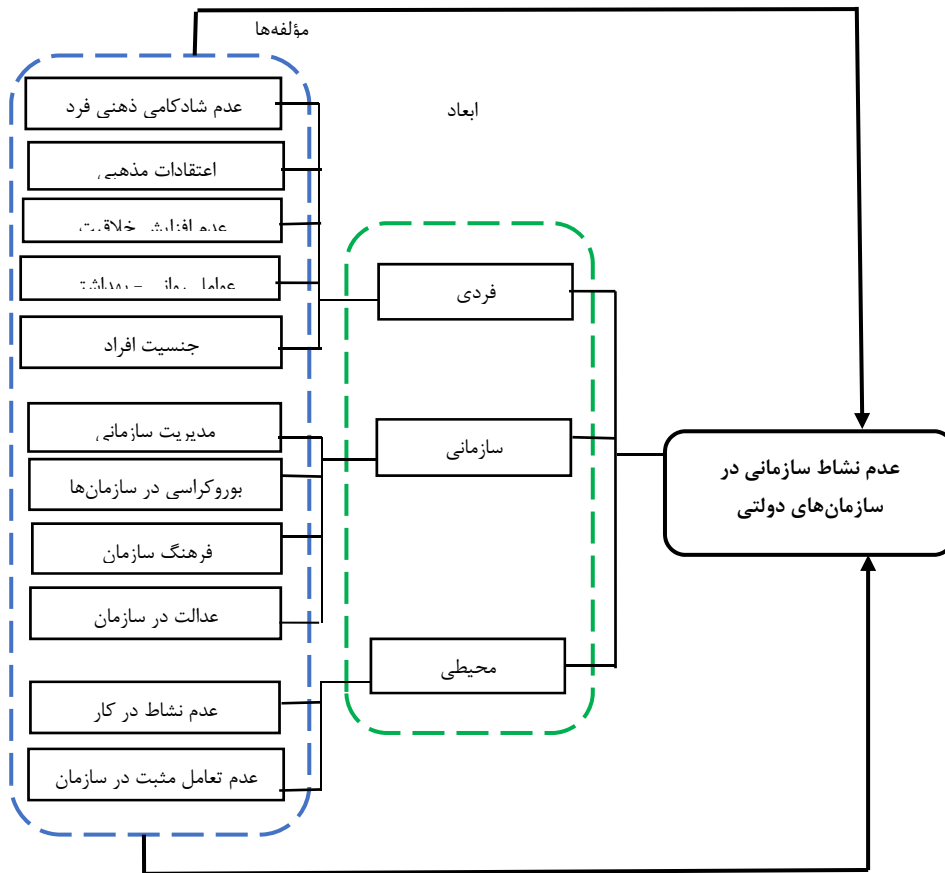
نمودار ۲: مقایسه مؤلفه‌های شناسایی شده عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در سه مرحله اول، دوم و سوم دلفی



نمودار ۳. نمودار راداری مقایسه ابعاد شناسایی شده عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در سه مرحله اول، دوم و سوم دلفی



نمودار ۴. مقایسه ابعاد شناسایی شده عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در سه مرحله اول، دوم و سوم دلفی



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (نتایج محقق)

مدل مفهومی تحقیق از تحلیل کیفی

براساس مطالعات انجام شده شاخص‌ها و مؤلفه‌هایی که بیشترین فراوانی را در سایر پژوهش‌های انجام شده به خود اختصاص داده‌اند به‌عنوان مبنای اولیه پژوهش انتخاب شده‌اند. به‌عبارت‌دیگر با استفاده از تکنیک دلفی فازی، عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی که در اکثر پژوهش‌ها مورد تأیید قرار گرفته‌اند، مدل مفهومی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. محقق در ادامه با توجه به عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در پژوهش حاضر، براساس نظر خبرگان به کمک تکنیک دلفی فازی به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در استان گیلان پرداخته و در نهایت مدلی برای عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی ارائه نموده است؛ بنابراین عوامل عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی تشکیل‌دهنده مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر می‌باشند: براساس تحلیل دلفی که نظرات خبرگان امر می‌باشد ۳ بعد، ۱۲ مؤلفه و ۸۴ شاخص شناسایی گردیده است که شکل ۱ نشان از مدل مفهومی تحقیق دارد.

نتیجه‌گیری و بحث

پژوهشگران بسیاری بر این باورند که انگیزه صرفاً ابزاری برای ترغیب افراد در جهت تحقق اهداف سازمانی نیست، بلکه ابزاری است برای ترغیب کارکنان به این امر که نیازهای سازمان را از آن خود دانسته و تحقق اهداف خود و سازمان را یکی بدانند. روان انسان در مقابل عوامل بیرونی و درونی واکنش‌های مختلفی از خود نشان می‌دهد که به آن هیجان می‌گویند. شواهد موجود، گویای آن است که احساس نشاط

مولد انرژی، شور، حرکت و پویایی است و تعیین کننده سلامت جسمی و روانی افراد است. نشاط از ابتلا به افسردگی و ناراحتی‌های روحی و روانی جلوگیری کرده، سلامت روانی را تعیین می‌کند. به لحاظ تاریخی، نشاط و کار همواره در کنار هم بوده‌اند. عوامل محیطی به‌طور مستقیم به نشاط فرد منجر نمی‌شود بلکه این موضوع بستگی به ارزیابی، تفسیر و ادراک فرد دارد. لذا محقق تلاش نموده در این پژوهش به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در استان گیلان بپردازد. برای پاسخ به این سؤال پس از تحلیل محتوا از جمع‌آوری کدهای شناسایی شده و بر آن اساس فرم مصاحبه‌ای نیمه ساختاری که از خبرگان به روش تحلیل دلفی فازی انجام پذیرفته ۳ بعد یعنی بعد (۱- فردی، ۲- سازمانی، ۳- محیط کاری) شناسایی و تأیید گردیده است؛ و این ابعاد در مجموع ۱۲ مؤلفه را زیر پوشش خود دارند. بعد فردی شامل مؤلفه‌های (عدم شادکامی ذهنی فرد، اعتقادات مذهبی، عدم افزایش خلاقیت، عوامل روانی - بهداشتی، جنسیت افراد، سن افراد) را دربرمی‌گیرد. بعد سازمانی شامل مؤلفه‌های (مدیریت سازمانی، بوروکراسی در سازمان‌ها، فرهنگ سازمان، عدالت در سازمان می‌باشد. بعد محیطی کاری شامل مؤلفه‌های (عدم نشاط در کار، عدم تعامل مثبت در سازمان) می‌باشد. همچنین شاخص‌های باقی‌مانده از تحلیل برای هر مؤلفه در بعد فردی مؤلفه‌های (عدم شادکامی ذهنی فرد شامل ۱۱ شاخص، اعتقادات مذهبی شامل ۷ شاخص، عدم افزایش خلاقیت شامل ۴ شاخص، عوامل روانی - بهداشتی شامل ۱۰ شاخص، جنسیت افراد شامل ۴ شاخص و سن افراد) شامل ۳ شاخص)، بعد سازمانی مؤلفه‌های (مدیریت سازمانی شامل ۴ شاخص، بوروکراسی در سازمان‌ها شامل ۴ شاخص، فرهنگ سازمان شامل ۵ شاخص و عدالت در سازمان شامل ۶ شاخص)، بعد محیط کاری مؤلفه‌های (عدم نشاط در کار شامل ۷ شاخص و عدم تعامل مثبت در سازمان شامل ۲۱ شاخص) می‌باشد که در مجموع شامل ۸۶ شاخص می‌باشد که شناسایی گردیده است؛ نتایج این تحقیق با محققانی همچون تیانان و حیدری، (۱۳۹۹)، جووری و همکاران (۱۳۹۸)، احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان پرداختند. واعظی و همکاران (۱۳۹۸) حجازی و تقی پور فرشی (۱۳۹۴) همگی بر مهم بودن نشاط در سازمان و نقش آن در بهره‌وری، تعهد و انگیزش کارکنان را مورد تأیید قرار داند و عدم نشاط سازمانی را عامل مهمی در کاهش انگیزش و بهره‌وری سازمانی ذکر نموده‌اند. بر اساس نتایج به دست آمده به مدیران دولتی پیشنهاد می‌گردد: با افزایش شادی و نشاط در سازمان‌های خود می‌توانند علاوه بر ایجاد محیطی رضایتبخش برای کارکنان، با بسیاری دیگر از مشکلات از جمله میزان غیبت، بی‌انگیزگی، بی‌حوصلگی و کسالت، امراض جسمی و روحی و در نهایت، افت بهره‌وری مقابله نمود. شرایط نامساعد عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر عدم نشاط سازمانی که عمدتاً تحت کنترل مدیران قرار دارد، می‌تواند پیامدهای مخرب و ناخوشایند بسیاری در پی داشته باشد که از آن جمله می‌توان به تأثیر منفی آن بر میزان انگیزش کارکنان اشاره کرد. هر چند در این تحقیق به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی (بعد فردی، سازمانی و محیط کاری) مورد توجه و بررسی قرار گرفت، لکن به‌منظور ساختن فضایی پر نشاط در سازمان‌های دولتی باید اقدامات همه جانبه‌ای صورت گیرد تا اهداف مورد نظر سریعتر محقق شوند. بدون تردید، وجود شادی و نشاط در سازمان‌ها پیامدهای مثبت متعددی به همراه دارد.

منابع و ماخذ

احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ عزت ... بابایی کجی؛ نعمت الله طاهری (۱۳۹۸)، نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان. فصلنامه علمی دانش انتظامی گلستان، ۱۰(۳۷)، ۱۰۳-۱۲۶.

آذر، عادل، حجت فرجی (۱۳۸۶)، علم مدیریت فازی، به سفارش مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری ایران (وابسته به دانشگاه تربیت مدرس)، مهربان نشر - چاپ قبلی: اجتماع.

- تیبیان، حسن؛ رهام حیدری، (۱۳۹۹)، بررسی اثربخشی شادی و نشاط کارکنان در سازمان‌های دولتی، ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، تهران، <https://civilica.com/doc/118317>
- حجازی، مسعود؛ فریبا تقی‌پور فرشی (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر شادی در کار بر بهره‌وری نیروی انسانی، نشریه‌ی مدیریت بهره‌وری، سال نهم، شماره ۳۳، صص ۹۲-۷۷.
- درویشی، ابوالفضل؛ معصومه کلاته سیفری (۱۳۹۶)، اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره‌ی کل ورزش و جوانان استان مازندران، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۱۶، بهار ۱۳۹۶ صص ۹-۱۹.
- <https://www.sid.ir/FileServer/JF/4038213961601>
- زارع زیدی، علیرضا (۱۳۹۰)، نقش شادابی و نشاط کارکنان در بهبود بهره‌وری سازمان‌ها، هشتمین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم اجتماعی.
- سامانی، علی؛ رحمان وطن دوست؛ مریم شریعتی؛ قهرمان قهرمانی (۱۳۹۵)، شناسایی ابعاد شادی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران)، دومین همایش ملی آتش نشانی و ایمنی شهری، تهران، <https://civilica.com/doc/690467>
- طاهریان، حسین؛ داود فیض؛ زهرا حیدرخانی، (۱۳۹۳)، عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آنها بر تولید علم. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۰ (۲): ۹۹-۱۱۶. <http://journal.irphe.ac.ir/article-2352-1-fa.html>
- فانی، علی اصغر؛ مهدی آقازارتی (۱۳۹۲)، شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها. مجله علمی «مدیریت فرهنگ سازمانی»، ۱۱(۱)، ۶۹-۸۶. <https://dx.doi.org/10.22059/jomc.2013.35318>
- نیک‌نام، مریم (۱۳۹۰)، بررسی رابطه‌ی نشاط‌آفرینی در محیط کار و عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهر شیراز، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت.
- واعظی، رضا؛ داود حسین پور؛ فاطمه سهرابی (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی در سازمان‌ها. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۱۱(۱)، ۱۱۱-۹۵. [doi: 10.22080/shrm.2019.2358](https://doi.org/10.22080/shrm.2019.2358)
- Argyle, M. (1998). *The social psychology of work* (2edu). Harmond worth:penguin
- Bretones, F. D., & Gonzalez, M. J. (2011). Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers. *Soc Indic Res*, 100, 273-285.
- Cheng , Ching-Hsue & Lin , Yin . (2002) "Evaluating the best mail battle tank using fuzzy decision theory with linguistic criteria evaluation" , *European Journal of Operational Research* , vol.142, p.147.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2004). The evolving concept of subjective wellbeing: The multifaceted nature of happiness. *In Advances in cell aging and gerontology edited by P. T. Costa & I. C. Siegler.*, 15, pp 187220.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 67-100). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_4
- Dutton M.V and Edmund.D.L (2007), "A model of workplace happiness", *Journal of selection and development review*, 23, 9-14.
- Gita, P. C., Thenmozhi, R. (2015). "Emotional intelligence at workplace". *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2(9), pp: 178-185.
- Wesarat,ph., Sharif, M & Abdul Majid, (2015) "A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace" *Asian Social Science*; Vol. 11, No. 2.

یادداشت‌ها

1. Diener, E., Scollon
2. Dutton and Edmund
3. Wesarat and Shari
4. Argyle, M
5. Gita, P. C. Thenmozhi, R
6. Diener, Scollon and Lucas
7. Bretones, F. D. & Gonzalez, M. J
8. Triangulation
9. Cheng, Ching-Hsue & Lin, Yin
10. Triangular fuzzy number



Identifying the Dimensions and Components of Organizational Inactivity in Government Organizations with Fuzzy Delphi Technique

Mahdi Khodaparast*¹, Mohammad Reza Bagherzadeh²

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Received: 21 April 2021 Accepted: 10 October 2021</p>	<p>The present study aims to identify the dimensions and components of organizational inactivity in government organizations in Gilan province. The research method is applied according to its purpose. Also, based on the research design and in terms of data collection, the present study is a descriptive (non-experimental) research and two methods of documentary study and fuzzy Delphi study have been used to collect information. The statistical population of this study includes 10 experts, pundits and academic experts (university professors in the field of management) who were purposefully sampled and their opinions were extracted and refined using fuzzy Delphi method. An analysis performed by fuzzy Delphi method to determine the dimensions and components of organizational inactivity in government organizations, and a total of 3 dimensions, 12 components and 84 indicators for organizational inactivity in government organizations have been identified and confirmed. Individual dimension consisting of two components, group dimension consisting of two components, organizational dimension consisting of three components, environmental dimension consisting of two components, human and educational dimension consisting of two components have been identified. Cheerfulness in government organizations plays an important role in promoting productivity and increasing employee motivation. Therefore, in order to create a lively atmosphere in government organizations, comprehensive measures must be taken to achieve better and faster organizational goals. Undoubtedly, the existence of happiness and vitality in organizations has many positive consequences.</p>
<p>Keywords: lack of organizational vitality, fuzzy Delphi, government organizations, work environment</p>	

Please cite this article as: Khodaparast, Mahdi., Bagherzadeh, Mohammad Reza., (2022). Identifying the Dimensions and Components of Organizational Inactivity in Government Organizations with Fuzzy Delphi Technique. *Journal Behavioral Studies in Management*. 12(28), 48-65. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.4.4>

 Creative Commons: [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)  <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.4.4>

Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch

* **Corresponding Author:** Mahdi Khodaparast **Email:** mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir

1. PhD Student in Human Resources Management, Department of Management, Ghaemshahr Branch, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran. mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir

2. Assistant Professor, Department of Management, Ghaemshahr Branch, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran. dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

طراحی مدل کیفی توسعه گردشگری قهرمان‌پروری در فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران

یاسر خالپور علمداری^۱، وحید شجاعی*^۲، محمد حامی^۳

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>این پژوهش با هدف طراحی مدل کیفی توسعه گردشگری قهرمان‌پروری در فدراسیون کشتی ج.ا.ا انجام شد. این پژوهش از نظر استراتژی کیفی متوالی و اکتشافی است که نمونه آماری در بخش کیفی شامل تمام صاحب‌نظران دانشگاهی و خبرگان حوزه گردشگری ورزشی و مربیان نخبه‌ی کشتی که برابر ۱۵ نفر بود. ابزار تحقیق شامل برگه‌های کدگذاری محقق ساخته بود که روایی آن توسط اعضای گروه دلفی تأیید و پایایی آن با معیار پی اسکات ۰/۹۵ محاسبه شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که عوامل مرتبط با مدل توسعه توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی کشور در قالب ۲۸ مقوله و ۱۳۶ کد مفهومی مشخص شد و در ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی به صورت شرایط علی (۵ مقوله)، مقوله اصلی و محوری: کسب و کارهای ورزشی مستمر (۳ مقوله)، راهبردها (۳ مقوله)، شرایط زمینه‌ای (۹ مقوله)، شرایط مداخله-گر یا میانجی (۴ مقوله) و پیامدها (۴ مقوله) جای گرفتند. به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که با بهره‌گیری از یافته‌های مطالعه می‌توان به تدوین برنامه‌های جامع و متنوع خدمات گردشگری ورزشی در راهبردهای «کلان»، «میانی» و «عملیاتی» دست یافت تا توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی در کشور حاصل گردد.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۵۶۵</p> <p>شاپا چاپی: ۲۰۰۸-۹۷۷۵</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۱۹</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵</p> <p>واژه‌های کلیدی:</p> <p>توریسم ورزشی، ورزش قهرمانی، کشتی</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: خالپور علمداری، یاسر، شجاعی، وحید، حامی، محمد. (۱۴۰۰). طراحی مدل کیفی توسعه گردشگری قهرمان‌پروری در فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۲(۲۸): ۸۴-۶۶. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.5.5>

	Creative Commons: CC BY 4.0		http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.5.5
ایمیل: shojaei.vahid@yahoo.com		* نویسنده مسؤو: وحید شجاعی	
ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال			

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران. yaser_m4@yahoo.com
۲. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران. shojaei.vahid@yahoo.com
۳. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران. mohammadhami@yahoo.com

مقدمه

بیش از یک دهه است که گردشگری به بزرگترین صنعت جهان تبدیل شده و از آن تاریخ به بعد هم دائماً در حال گسترش است و کشورهای زیادی توانسته‌اند در این صنعت چنان پیشرفت کنند که درآمدهای حاصل از آن به عنوان اولین منبع اقتصادی آن کشور نظیر مالزی، چین، ترکیه و ... تبدیل شود (اسلامی مرزنکلاته و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه یکی از صنایع رو به رشد و مهم در جهان، صنعت گردشگری می‌باشد که مهمترین تأثیر آن بر اقتصاد کشورها و درآمدزایی برای آنان می‌باشد. در دنیای امروزی، گردشگری ورزشی منبعی سرشار از سلامتی و در عین حال سود و درآمد است و هر کشوری که بتواند شرایط بهتر استفاده از این منبع را فراهم کند از مواهب و مزایای بیشتر آن بهره‌مند خواهد شد. بدون شک یکی از موضوعات مرتبط با کسب و کارهای ورزشی مرتبط با پتانسیل‌های هر کشور، گردشگری ورزشی و کنش‌های حکومت‌ها و دولت‌ها نسبت به خدمات ارائه شده در این حوزه می‌باشد (اقبال، ۱۳۹۶). با این وجود درآمد کشور ایران علی‌رغم دارا بودن پتانسیل‌های بالای گردشگری، از لحاظ درآمدزایی و جذب گردشگر خارجی، جزء کشورهای عقب افتاده در این زمینه است و در قعر جداول آمار سازمان جهانی جهانگردی قرار دارد. کشور ایران به دلیل دارا بودن شرایط جغرافیایی، تاریخی، فرهنگی، مذهبی و همچنین برخورداری از پتانسیل‌های طبیعی لازم، از جمله غنی‌ترین کشورهای دنیاست که توان جذب گردشگران بسیاری را دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). از طرفی آمارهای موجود نشان می‌دهد که بودجه‌ای که در دنیا به تفریح و گردشگری اختصاص می‌یابد سه برابر بودجه‌ای است که صرف امور دفاعی می‌گردد (خطیب‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). امروزه گردشگری به قدری در توسعه اقتصادی- اجتماعی کشورها اهمیت یافته است که اقتصاددانان آن را صادرات نامرئی نام نهاده‌اند. و کارشناسان پیش‌بینی می‌کنند صنعت گردشگری در سال ۲۰۲۰ میلادی به سودآورترین صنعت جهان تبدیل می‌شود (شجاعی، ۱۳۹۸). سازمان جهانی گردشگری^۱ نیز پیش‌بینی می‌کند که در سال ۲۰۲۰ تعداد گردشگران به ۱/۵ میلیارد نفر خواهد رسید (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۰). گسترش صنعت گردشگری به عنوان صنعتی فرا بخشی که با حوزه‌های مختلفی نظیر کشاورزی، اقتصاد، فرهنگ، محیط‌زیست و خدمات در تعامل است و تجربیات سایر مناطق جهان نشان داده است که توسعه آن در هر منطقه باعث رشد و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی آن ناحیه گردیده است. به عنوان مثال کشور قطر نیز با برنامه‌ریزی راهبردی و سرمایه‌گذاری بر توسعه گردشگری ورزشی توانسته است میزبانی جام جهانی ۲۰۲۲ فوتبال را از آن خود نماید تا ضمن مطرح کردن کشور خود در سراسر دنیا درآمد بسیاری کسب نماید. تحقیقات مختلف نشان می‌دهد، ورزش‌هایی که سنت یک کشور محسوب می‌شوند، می‌توانند تعداد زیادی گردشگر جلب کنند، به عنوان مثال کشور چین به خاطر ورزش سنتی کونگ فو^۲ و همچنین، کشور تایلند در ورزش رزمی موی‌تای^۳، هر ساله تعداد کثیری گردشگر به خود جلب می‌نماید (عابدی‌سماکوش و همکاران، ۱۳۹۷). به این خاطر، امروزه تلاش مسئولین و برنامه‌ریزان ورزشی در تخصصی کردن و بومی‌سازی رشته‌ها متمرکز است. مثلاً برخی از کشورها با توجه به استعدادها و پتانسیل‌های موجود در کشور خود اقدام به ایجاد مراکز ورزشی با محوریت یک یا چند رشته‌ی ورزشی خاص نموده‌اند، مانند کشور کره در ورزش‌های رزمی خصوصاً تکواندو، کشورهایمانند اتریش و سوئیس به لحاظ شرایط اقلیمی مناسب، در ورزش‌های زمستانی نظیر، اسکی و هاکی و کشور ژاپن در اسکی و با میزبانی مسابقات این رشته‌ها توانسته‌اند تعداد کثیری از جهانگردان ورزشی را به کشور خود جلب، و از این طریق هر ساله درآمد سرشاری را نصیب خود کنند (فرازبانی و همکاران، ۱۳۹۷).

ورزش یکی از فعالیت‌های مهم گردشگران در حین گردشگری است و گردشگری و مسافرت نیز با انواع مختلف ورزش همراه است. در میان حوزه‌های مختلف گردشگری، گردشگری ورزشی و نیز گردشگری سلامت و زیرمجموعه‌های آن به دلیل قابلیت و

مزیت‌های رقابتی آن‌ها از توجهی دوچندان برخوردار شده است و رشد شتابان را در میان انواع گردشگری از خود نشان می‌دهد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۴). برآورد شده است هر گردشگر ورزشی چند برابر یک گردشگر معمولی موجب ارزآوری می‌گردد (کلیچ و همکاران، ۱۳۹۶). صافدل و کشاورز (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «تدوین الگوی عوامل مؤثر بر گردشگری ورزشی» نشان دادند که بین اولویت عوامل سوق دهنده، عوامل جذب کننده و عوامل بازدارنده گردشگری ورزشی تفاوت معناداری وجود دارد. در نهایت مدل عوامل مؤثر بر توسعه گردشگری ورزشی در ایران بر اساس آن‌ها تدوین و ترسیم شد. اسلامی مرزنگلاته و همکاران (۱۳۹۷) در یک پژوهش کیفی با رویکرد تحلیل ساختاری- تفسیری اقدام به «طراحی چارچوب مفهومی توسعه مزیت رقابتی در صنعت توریسم ورزشی شمال کشور» نمودند و در تمامی مؤلفه‌های شناسایی شده در چهار منظر اصلی شامل منابع، قابلیت‌ها، استراتژی‌ها و مزیت‌های رقابتی چارچوب‌بندی نمودند. ساندلین و فیچتر^۴ (۲۰۲۰) در مطالعه تجزیه و تحلیل کمی: فرآیند انتخاب استراتژی توسعه گردشگری ورزشی در تفرجگاه آبگرم بانجا و راشیکای بوسنی و هرزگوین» نشان دادند که وضاع داخلی در جهانگردی ورزشی در تفریحگاه مذکور ضعیف است.

حال این سؤال مطرح می‌شود که چرا ایران با پشتوانه‌ی غنی فرهنگی، باستانی، حماسی و قهرمانان اسطوره‌ای خود در کشتی نتواند در امر اولویت‌بندی جاذبه‌های گردشگری ورزشی در توسعه ورزش کشتی ایرانی موفق گردد. کشور ایران بر اساس اهداف توسعه چشم‌انداز ۲۰ ساله خود در افق ۱۴۰۴ یکی از قطب‌های اصلی گردشگری ورزشی در منطقه خواهد گردید. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، در هنگام طراحی و تدوین برنامه‌ها و سیاست‌های کلان به صنعت گردشگری به عنوان ابزاری مؤثر در ادامه روند توسعه توجه خاصی مبذول می‌شود. این موضوع ضرورت تحقیق در همه جنبه‌های گردشگری از جمله گردشگری ورزشی را نشان می‌دهد. از آنجایی که پژوهش‌های اندکی با رویکرد کیفی و آمیخته در ارتباط با گردشگری ترکیبی ورزشی یعنی گردشگری ورزشی در زمینه‌ی قهرمان پروری در حوزه‌ی پرورش قهرمانان ورزشی در کشور انجام یافته است. و با توجه به اهمیت موضوع، تحلیل کیفی توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور می‌تواند در اخذ تدابیری در راستای شناخت و بهبود حیطه‌های اولویت‌دار، تقویت توانمندی‌ها در صنعت گردشگری و در نهایت جذب بیشتر گردشگر ورزشی در جامعه‌ی هدف فدراسیون کشتی سودمند باشد. از آنجا که در کشور ما گردشگری ورزشی از توسعه چندانی برخوردار نیست و هیچ‌گونه چهارچوب، الگو و یا برنامه مدونی برای بازاریابی گردشگری ورزشی وجود ندارد و علیرغم هزینه‌های هنگفتی که از سوی دولت و وزارت ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک، فدراسیون‌ها و دیگر نهادهای مرتبط برای برگزاری رویدادهای ورزشی ملی و بین‌المللی انجام می‌شود نمی‌توان از فواید زیاد توسعه گردشگری حاصل از این رویدادها و یا به طور تخصصی‌تر گردشگری در زمینه‌ی قهرمان پروری استفاده کرد و در این زمینه همواره شاهد از دست رفتن فرصت‌های موجود هستیم، از این رو لزوم توجه به طراحی الگوی توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور را با رویکرد نظریه‌سازی داده بنیاد در فدراسیون کشتی کشور بیش از پیش احساس می‌شود. از این رو پژوهشگر در پی طراحی مدل توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا با رویکرد کیفی و پاسخ‌گویی به این پرسش می‌باشد: الگوی پارادایمی توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا چگونه است؟

مبانی نظری و مروری بر پیشینه تحقیق

تاریخچه گردشگری و گردشگری ورزشی در ایران

وقتی به کتب تاریخی به خصوص به کتاب‌های سفرنامه مراجعه کنیم از زمان‌های خیلی قدیم مردم ایران نیز همچون مردم سراسر دنیا علاقه‌مند به مسافرت رفتن بودند که این سفرها می‌توانست کاری؛ زیارت و یا تفریحی باشد و از طرفی روزگاری مردم سر زمین ایران شاهد تردد کاروان‌های بودند که از جاده‌های تاریخی ایران نظیر جاده ابریشم عبور می‌کردند که بازرگانان و گردشگران از کشورهای اروپای به سمت چین و هندوستان سفر می‌کردند که در مسیر سفر خود از کشور عزیزمان ایران آنان گزارش‌ها و سفرنامه‌هایی نوشته‌اند که از موقعیت اجتماعی و سیاسی و همچنین شرح مناطق خوش آب هوای ایران در آن زمان پرداخته‌اند. توریسم و گردشگری مقوله جدید و تازه نیستند که بخواهیم آن را موضوع جدیدی بدانیم لذا در جهان با توجه به موضوع گردشگری روز ۵ مهر (۲۷ سپتامبر) را به نام روز جهانی «گردشگری» نام‌گذاری کرده‌اند و به این مناسبت در ایران نیز به غیر روز جهانی گردشگری یک‌هفته نیز به این مناسبت به نام هفته گردشگری نام‌گذاری شده است (۶ لغایت ۱۲ مهر ماه) (اندام، ۱۳۹۳). ریمون مارتیتز فریل^۵، دبیر کل گردشگری اسپانیا، در بازدیدی که از ایران داشت، چهار محور توسعه مسائل فرهنگی، استفاده از تکنولوژی‌ها و روش‌های جدید صنعت گردشگری، کاربری اماکن تاریخی، در مورد تأمین اقامتگاه‌های گردشگری و همچنین آمار و توریسم و چگونگی برنامه‌ریزی جهت اجرای طرح‌های گردشگری را از جمله محورهای مهم مورد مذاکره با ایران معرفی کرد و افزود: «گردشگری صنعتی است که همگان با آن آشنایی دارند و در مورد آن اظهار نظر می‌کنند در صورتی که این صنعت، یک علم و دانش جهانی است و مهم‌ترین عنصر در آن تولید محصولات توریستی است که متأسفانه کشور شما فاقد این محصولات است. در یک جمع‌بندی کلی مهمترین چالش‌های صنعت گردشگری در ایران به نقل از انجمن گردشگری ورزشی فدراسیون ورزش‌های همگانی عبارت است از:

- مشخص نبودن هدف‌ها و سیاست‌های ایرانگردی و جهانگردی؛
- وجود تبلیغات منفی در رسانه‌های خارجی به منظور ارائه تصویری نامطلوب از کشور و منزوی نمودن ایران؛
- عدم تطبیق و هماهنگی فرهنگی، جهانگردان برخی از کشورهای خارجی با فرهنگ اسلامی در روابط و برخوردهای فرهنگی؛
- عدم اطلاع‌رسانی کافی از جاذبه‌های گردشگری و تبلیغات مؤثر جهت روشن نمودن افکار جهانی نظیر سازمان‌ها، دفاتر و نمایندگی‌های اطلاع‌رسانی در امور سیاحتی در داخل و خارج کشور؛
- فقدان نیروی انسانی کارآزموده و متخصص در امور جهانگردی و بی‌اطلاعی کادر شاغل در مؤسسات جهانگردی (از قبیل هتل‌ها، کارکنان آژانس‌ها و راهنمایان جهانگردی)؛
- فقدان تسهیلات لازم برای وارد کردن تجهیزات و تاسیسات موردنیاز صنعت جهانگردی، با استفاده از تخفیف‌های ویژه گمرکی و سود بازرگانی و ترخیص سریع؛
- هماهنگی و همکاری سازمان‌های دولتی که در بهبود وضع جهانگردی مؤثرند مانند: استانداری‌ها، فرمانداری‌ها، شهرداری‌ها، وزارت امور خارجه، وزارت راه و ترابری، سازمان تبلیغات و گمرک؛
- فقدان تسهیلات لازم به منظور اعطای وام با شرایط مناسب برای تشویق بخش خصوصی و عدم نظارت کافی و کمبود تسهیلات لازم در زمینه نگهداری و حفظ اماکن باستانی و تاریخی کشور؛

- کمبود امکانات اقامتی در بین شهرها و نبود وسایل حمل و نقل کافی مطابق با استانداردهای جهانی و غیراستاندارد بودن راه‌های ارتباطی بین شهرها در ایران؛
 - عدم تمایل و تضمین سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی نسبت به مشارکت و احداث اماکن و تأسیسات جهانگردی.
- گردشگری ورزشی در ایران از لحاظ درآمدزایی مقوله‌ای نوپا است. علیرغم تشکیل سازمان میراث فرهنگی و گردشگری در اوایل سال ۱۳۸۳، کمیته توریسم ورزشی در سازمان میراث فرهنگی و گردشگری نیز تشکیل شد. در تاریخ ۹ مرداد ۸۴، میان این سازمان و کمیته ملی المپیک، تفاهم‌نامه توریسم ورزشی امضا شد. فراهم آوردن تمهیدات لازم در خصوص ورود و خروج ورزشکاران و گردشگران ورزشی، ایجاد بانک اطلاعات گردشگری ورزشی و تهیه تقویم حاوی رویدادهای ورزشی برای راهنمایی هیات‌های ورزشی و هواداران، تأسیس مراکز آموزشی و پژوهشی برای گسترش امور فرهنگی آموزشی و تحقیقاتی در زمینه توریسم ورزشی و همچنین تأسیس موزه‌ای برای معرفی اساطیر و چهره‌های ماندگار ورزشی و شناساندن فرهنگ و آداب و رسوم و سنتهای ورزشی ایران به گردشگران از جمله مفاد این تفاهم‌نامه است (بلالی و همکاران، ۱۳۹۱).

پتانسیل‌های گردشگری ورزشی در ایران

ایران از نظر جاذبه‌های گردشگری طبیعی جزو ۱۰ کشور برتر جهان است اما از بازار توریسم و گردشگری سهم شاخصی نبرده است. این درحالی است که از گردشگری ورزشی به عنوان صنعت سوم جهان نام برده می‌شود و کشورهای زیادی از طریق این صنعت امرار معاش می‌کنند. امروزه با صنعتی شدن کشورها و بروز دردهای مختلف در روح و بدن انسان‌ها و روی آوردن به گردشگری ورزشی فعال و غیرفعال به صورت چشم گیر، بحث گردشگری ورزشی یکی از بخش‌های روبه رشد صنعت گردشگری در جهان و ایران به شمار می‌آید (پناهی و همکاران، ۱۳۹۵). با این وجود در کشورمان این دغدغه وجود دارد که آیا این بخش از گردشگری به صورت تخصصی به شکوفایی می‌رسد یا علی‌رغم تشکیلاتی که برای آن در نظر گرفته شده است فراموش می‌شود؟ در زمینه گردشگری ورزشی و جذب گردشگران در بخش قهرمانی کشتی همواره باید به چهار آیتم اساسی در این زمینه توجه داشت. توانمندی‌های شاغلان حرفه مربیگری کشتی آزاد و فرنگی، فن‌آوری‌های روز و استانداردهای جهانی، اقتصاد و هزینه‌های اقامت و اماکن تخصصی ورزشی و مقررات داخلی کشورها از عوامل مهم گردشگری ورزشی در بخش قهرمانی هستند. ایران در هر چهار مورد ذکر شده نسبت به کشورهای همسایه و خاورمیانه از توانمندی‌های بهتری برخوردار است. که باید نهایت استفاده از پتانسیل موجود را کرد. اما متأسفانه تبلیغات مناسبی برای شناسایی توانمندی‌های ورزش کشتی و گردشگری ورزشی در بخش قهرمانی ایران در خارج از کشور صورت نگرفته است و رسانه‌های دولتی و سفارت‌خانه‌ها در این زمینه نقشی مؤثر دارند، زیرا امروزه صنعت گردشگری ورزشی در جهان، یک صنعت کم هزینه و پر درآمد است (جاوید و همکاران، ۱۳۹۴).

گردشگری ورزشی و تأثیرات آن بر اقتصاد

بیشتر تحقیقات انجام شده در گردشگری رویدادهای ورزشی بر مسائل مالی و اقتصادی و تأثیرات این رویدادها بر کشور میزبان تمرکز داشته‌اند. سیاستمداران، برنامه‌ریزان و اقتصاددانان برای احیای اقتصاد محلی، بر گسترش گردشگری ورزشی تأکید دارند. این بخش از گردشگری از آنجایی که شامل دو بخش پرطرفدار و پرسود است بدون شک به بهبود شرایط اقتصادی یک جامعه

کمک خواهد کرد. آمار و ارقام زیادی درباره‌ی تأثیر رویدادهای بزرگ ورزشی بر اقتصاد مناطق گوناگون منتشر شده است. بررسی آن‌ها این مسأله را ثابت می‌کند که رشد این بخش از صنعت گردشگری تحول اقتصادی را برای میزبان این رویدادها به همراه داشته است. گرچه برگزاری رویدادهای ورزشی، منافع اقتصادی زیادی برای میزبانان به دنبال دارد اما برنامه‌ریزی کنندگان این رویدادها باید تأثیرات جنبی آن را نیز در نظر بگیرند. این تأثیرات ممکن است مثبت و حتی منفی باشند. این تأثیرات مثبت و منفی در رویدادهای ملی و بین‌المللی بسیار قابل توجه‌تر هستند (جلالی‌فراهانی، ۱۳۹۶). یکی از مسائلی که باید به دقت مورد بررسی قرار بگیرد بحث هزینه‌های برگزاری رویداد و فراهم کردن امکانات و تجهیزات لازم برای ورزش‌های مختلف است. علاوه بر این‌ها، برگزاری یک رویداد بزرگ و جذب گردشگران زیاد از سراسر دنیا تأثیرات فرهنگی و زیست‌محیطی بی‌شماری بر کشور و منطقه‌ی میزبان و زندگی اهالی آن دارد. تبدیل امکانات ورزشی از امکانات محلی به امکانات ملی و بین‌المللی ممکن است تأثیر منفی در محیط‌زیست داشته باشد. البته در کنار این، نباید جنبه‌ی اشتغال‌زایی و کسب درآمد برای اهالی را فراموش کرد (میرزایی کالار و همکاران، ۱۳۹۲).

تأثیرات فرهنگی و اجتماعی گردشگری ورزشی

گردشگری ورزشی تأثیراتی فراتر از مسائل اقتصادی دارد. از میان تأثیرات مثبت این بخش از گردشگری بر فرهنگ، موارد زیر را می‌توان نام برد (معین فرد و همکاران، ۱۳۹۲):

- گردشگری ورزشی، روحیه‌ی اجتماعی، میراث ملی و هویت جامعه را تقویت می‌کند چرا که اهالی منطقه برای ارتقاء فرهنگ‌شان با هم همکاری می‌کنند.
- گردشگری ورزشی وسیله‌ای فراهم می‌کند تا گردشگران از سایر نقاط دنیا به یک کشور سفر کرده و با فرهنگ آن منطقه بیشتر آشنا شوند.
- گردشگری ورزشی اهالی یک منطقه را به احیا و حفظ سنت‌های فرهنگی، تشویق و ترغیب می‌کند.
- و اما از میان تأثیرات منفی آن می‌توان موارد زیر را نام برد:
- فرصت‌های سودآور گردشگری ممکن است منجر به برهم خوردن تعادل اقتصادی منطقه‌ی میزبان و از بین بردن جوامع سنتی شود.
- در صورت عدم برنامه‌ریزی صحیح، گردشگری ورزشی ممکن است به میراث فرهنگی و هویت یک جامعه آسیب بزند.
- جامعه ممکن است برای تطبیق با شرایط جدید، تغییراتی در فرهنگ خود ایجاد کند.

مروری بر پیشینه تحقیق

شجاعی (۱۳۹۸) در پژوهشی توصیفی-تحلیلی در جامعه‌ی آماری متشکل از اساتید دانشگاهی، مدیران انجمن گردشگری ورزشی و همچنین برخی مدیران و افراد فعال در حوزه گردشگری ورزشی به «تحلیل عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی ایران» پرداخت و در یافته‌ها نشان داد که در کل ۶ عامل (عوامل فرهنگی، قانونی، زیرساختی، مالی، فردی و محیطی-مکانی) ۷۸/۵۱۴ درصد از واریانس کل سؤالات دو پرسشنامه محقق‌ساخته را تشکیل دادند و عوامل فردی و عوامل محیطی-مکانی جزو عوامل مستقل کلیدی می‌باشد که سبب تأثیرگذاری بر سایر عوامل می‌باشد که در مسیر شکل‌گیری ثروت

انسانی نیاز به گسترش و توسعه عوامل فردی و عوامل محیطی - مکانی می‌باشد و شکل‌گیری ثروت انسانی منوط به توسعه عوامل فردی و عوامل محیطی - مکانی می‌باشد.

صافدل و کشاورز (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «تدوین الگوی عوامل مؤثر بر گردشگری ورزشی» نشان دادند که بین اولویت عوامل سوق دهنده با ۱۵ گویه، عوامل جذب کننده با ۲۰ گویه و عوامل بازدارنده گردشگری ورزشی با ۱۵ گویه، تفاوت معناداری وجود دارد. در نهایت مدل عوامل مؤثر بر توسعه گردشگری ورزشی در ایران بر اساس آن‌ها تدوین و ترسیم شد و برازش آن با استفاده از شاخص‌های مختلف برازش همچون شاخص برازش مطلق نظیر (GFI=۰/۹۱۲) شاخص نیکویی برازش به صورت مطلوب تأیید گردیدند.

محرمزاده و ایمانزاده (۱۳۹۸) در پژوهشی کیفی با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد به «بررسی راهکارهای توسعه گردشگری ورزشی ماجراجویانه در استان اردبیل» پس از مصاحبه‌های عمیق ساختار نیافته با ۱۲ تن از جامعه آماری پژوهش شامل نخبگان و متخصصان اجرایی و دانشگاهی در زمینه مدیریت ورزشی و گردشگری استان اردبیل و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت نظام‌مند و با استفاده از روش تحلیل شماتیک، با توجه به تقسیم‌بندی درون مایه‌های اصلی یا طبقات اصلی، این طبقات مشتمل بر هفت طبقه بود. که در این بین عوامل سیاسی و قانونی، اطلاع‌رسانی و تبلیغاتی، محیطی و زیرساختی، اقتصادی، مدیریتی، امنیتی و ایمنی، فرهنگی و اجتماعی جزو طبقات اصلی بشمار می‌روند.

اسلامی مرزنکلاته و همکاران (۱۳۹۷) در یک پژوهش کیفی با رویکرد تحلیل ساختاری - تفسیری اقدام به «طراحی چارچوب مفهومی توسعه مزیت رقابتی در صنعت توریسم ورزشی شمال کشور» نمودند و در تمامی مؤلفه‌های شناسایی شده در چهار منظر اصلی شامل منابع، قابلیت‌ها، استراتژی‌ها و مزیت‌های رقابتی چارچوب‌بندی نمودند. براساس مدل اظهار نمودند که، منابع رقابتی از طریق استراتژی‌های مناسب و ارتقای قابلیت‌ها و کارکردهای آن منجر به مزیت رقابتی پایدار می‌شوند.

فرازیانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی موردی روی شاخه‌ی اصلی رودخانه سیروان به طول ۴۳ کیلومتر از استان کردستان تا کرمانشاه با عنوان «امکان‌سنجی توسعه گردشگری ورزشی (قایقرانی رفتینگ-در آب‌های خروشان^۶)» در رودخانه سیروان» نشان دادند که به جز در ۱۱ کیلومتر اول در ۳۲ کیلومتر باقیمانده درجه‌بندی رودخانه‌ای جهت رفتینگ در حدود ۸۰ درصد مسیر در فصل بهار در درجه سوم و چهارم و در فصل پاییز درجه دوم و سوم قرار دارد. اولین معیار جهت برگزاری رفتینگ در رودخانه وجود جاده است، در ۱۱ کیلومتر اول به علت نبود جاده امکان برگزاری قایقرانی وجود نداشت و ۳۲ کیلومتر باقیمانده امکان قایقرانی با قایق‌های کانو و کایاک و رفتینگ در درجات مختلف (۱ تا ۴) وجود داشت؛ رودخانه سیروان می‌تواند محل مناسبی برای برپایی اردوهای تیم‌های ملی و باشگاهی این ورزش بوده و محلی برای تمرین افراد بومی و منطقه جهت استعدادیابی در قایقرانی آبهای خروشان می‌باشد و مکانی مناسب برای گذران اوقات فراغت افرادی که این گونه فعالیت‌ها را برمی‌گزینند بوده و همچنین موجب افزایش اشتغال، درآمد و حفظ محیط زیست در منطقه شود.

عابدی سماکوش و همکاران (۱۳۹۷) با «شناسایی عوامل جذب کننده و بازدارنده در توسعه گردشگری ساحلی (مطالعه موردی: گردشگران ورزشی فعال سفرکننده به مناطق ساحلی دریای خزر)» نشان دادند که متغیرهای عوامل جذب کننده درونی و بیرونی و عوامل بازدارنده درونی و بیرونی با رغبت گردشگران به گردشگری ساحلی ارتباط معنی‌داری دارند. از نظر گردشگران عامل بازدارنده درونی با ضریب مسیر ۰/۸۴۲ مهم‌تر از سایر عوامل عنوان شدند. با توجه به نتایج پژوهش، به مسئولین ورزشی و

گردشگری پیشنهاد نمودند، ضمن تقویت و توسعه‌ی عوامل جذب کننده، نسبت به حذف عوامل بازدارنده‌ی گردشگری ساحلی در دریای خزر توجه بیشتری داشته باشند.

ساندلین و فیچتنر^۷ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «تجزو تحلیل کمی: فرآیند انتخاب استراتژی توسعه گردشگری ورزشی در تفرجگاه آبگرم بانجا و راشیکای بوسنی و هرزگوین» از آنجا که اقامتگاه تفریحی آبگرم بانجا و راشیکای مقصد برتر آبگرم در بوسنی و هرزگوین است، هدف از این کار انجام یک تحلیل استراتژیک از محیط آبگرم مذکور بود که می‌تواند برای مدیریت آبگرم مفید باشد. همه اینها در مورد انتخاب استراتژی آینده در جهانگردی ورزشی است، زیرا مراقبت از سلامتی و بهزیستی جسمی اخیراً مورد توجه گردشگران ورزشی بوده است. تجزیه و تحلیل محیط گردشگری ورزشی در مورد تفریحگاه آبگرم با استفاده از نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها، ارزیابی عوامل داخلی و ماتریس‌های ارزیابی عوامل خارجی انجام شد و از ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک کمی برای تعیین مناسب‌ترین استراتژی استفاده نمودند و نتایج نشان داد که وضاع داخلی در جهانگردی ورزشی در تفریحگاه مذکور ضعیف است. زیرا ماتریس ارزیابی عوامل داخلی آن برابر با ۱/۲۳ بود. درحالی که پتانسیل خوبی از نظر برآورده کردن فرصت‌های ارائه شده توسط محیط بیرونی و از نظر استراتژی دفاعی، مواضع آن در برابر تهدیدات ناشی از مواضع خارجی قابل توجه است. زیرا ماتریس ارزیابی عوامل خارجی برابر با ۳/۰۵ بود. شکل ماتریس داخلی-خارجی به وضوح به جهت نگه داشتن و حفظ استراتژی اشاره می‌کند، در حالی که موقعیت استراتژیک و طرح ماتریس ارزیابی عملکرد نشان می‌دهد که استراتژی‌های محافظه‌کارانه (ضعف‌ها - فرصت‌ها) باید مورد استفاده قرار گیرند. همین مورد با ماتریس برنامه‌ریزی استراتژیک کمی نیز ذکر شده است، زیرا این استراتژی نقاط ضعف- فرصت در مقایسه با استراتژی‌های تهاجمی (نقاط قوت - فرصت‌ها)، که به عنوان استراتژی روش جایگزین در برخی دیگر از مطالعات مرتبط نیز یافت می‌شود، بهتر شده است (۳/۹۹).

جنونگ و همکاران^۸ (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان «حفظ مقاصد ورزشی از طریق بهبود سلامت روحی و جسمی گردشگران در محیط گردشگری: مورد مطالعه کره» با هدف بررسی روابط ساختاری بین تجربیات عاطفی، جستجوی تازه مقصد، رضایت گردشگر و وفاداری به مقصد در زمینه گردشگری ورزشی با نظرخواهی از ۲۳۰ شرکت کننده‌ی داخلی و بین‌المللی پس از تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری با برآورد حداکثر احتمال برای بررسی روابط بین متغیرها نشان دادند که: تأثیرات مثبت (الف) وجود تجربیات عاطفی بر رضایت گردشگر و وفاداری در مقصد، (ب) تازگی در جستجوی رضایت گردشگر، (ج) رضایت گردشگر از وفاداری مقصد، (د) رضایت گردشگر به طور کامل میانجی‌گر رابطه بین تجربیات عاطفی و وفاداری به مقصد است. در نتیجه، (الف) تجربیات عاطفی نقش مهمی در پیش‌بینی رضایت گردشگر و وفاداری به مقصد دارند، (ب) نمونه‌ای از مزایای مقیاس احساسات مقصد (DES) در یک مکان گردشگری ورزشی را ارائه می‌دهد، (ج) هم تجربیات عاطفی و هم جستجوگری جدید باید در الگوهای رفتاری توریستی گنجانیده شود و (د) با بررسی اثر میانجی‌گری رضایت گردشگر در رابطه بین تجربیات عاطفی و وفاداری در مقصد، به مطالعات گردشگری کمک می‌کند. بنابراین، مدیران مقصد باید مناظر طبیعی با جلوه ویژه و مناظر زیبای ظاهری شهر را مدیریت کنند و رویدادهای تفریحی مختلفی از جمله برنامه‌های اعطای جایزه و بلیط، اجرای موسیقی و پوشش‌های خیریه را برای گردشگران در طول رویدادها ترتیب دهند.

مانه و گاجمل^۹ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «محدودیت‌ها و امکانات: توسعه‌ی گردشگری ورزشی در بخش ساحلی کوکان و بخش جنگل کوهستانی گاتر غربی هندوستان» اظهار داشتند که صنعت گردشگری از سال ۲۰۰۱ تاکنون جهانگردی ورزشی را به عنوان صنعت جهانی به رسمیت شناخته است. گردشگری ورزشی تجربه سفر برای مشارکت یا مشاهده فعالیت‌های مرتبط با

ورزش، به عنوان یک بازار مهم است. جنگل کوهستانی گاتز غربی در امتداد خط ساحلی ایالتی فرصتی عالی برای گردشگری ورزشی مانند قایقرانی رقابتی و بادبانی، قایقرانی موتوری، جت اسکی، غواصی آزاد و بدون کپسول اکسیژن و شیرجه آزاد، از طرف دیگر در بخش فراساحلی گاتز، امکان صعود از کوهستان و گشت و گذار در جنگل‌های موسمی کوهستانی به همراه یک احساس تاریخی وجود دارد. در پایان اشاره نمودند که گردشگری ورزشی در این مناطق در مرحله ابتدایی است. اگر چه پتانسیل کافی برای گردشگری ورزشی وجود دارد اما افراد محلی را برای اخذ فرصت‌های شغلی جدید، مؤثر و قابل قبول محلی در زمینه‌ی گردشگری ورزشی لازم است که وزارت ورزش و وزارت گردشگری دست به دست هم دهند و با تقویت گردشگری ورزشی از طریق مشارکت بخش دولتی - خصوصی، موجب توسعه‌ی پایدار منطقه شوند.

استوجانویچ و جانویچ^{۱۰} (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «موتونگرو به عنوان مقصد گردشگری ورزشی با کیفیت بالا: روندها و دیدگاه‌ها» اظهار داشتند که ورزش در گردشگری جدید نه تنها نقش ادراکی دارد بلکه همچنین از عناوین مهمی است که در آن گردشگران به عنوان مشارکت فعال در ورزش‌های مختلف تحول یافته است نظیر: ورزش‌های آبی، تنیس، گلف، اسکی، سوارکاری، بازی‌های ورزشی و غیره. با توجه به پتانسیل موتونگرو برای توسعه گردشگری، با توجه به اینکه این از ارکان اصلی پیشرفت اقتصادی کشور است و همچنین روندها و چشم‌اندازهای موجود در بازار جهانی گردشگری را نشان می‌دهد، لازم است مزایا و معایب اصلی آن را شناسایی کرد. موتونگرو پتانسیل بسیار خوبی برای توسعه گردشگری ورزشی دارد. در موتونگرو منابع زیادی وجود دارد که باید برای توسعه گردشگری ورزشی از جمله زیبایی‌های طبیعی، دریا، کوه‌ها، پارک‌های ملی و غیره مورد استفاده قرار گیرد، اما باید توجه داشت که زیبایی‌های طبیعی و پتانسیل‌ها مهم هستند اما برای آنها کافی نیست. توسعه گردشگری آینده و به این معناست که باید روی سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های ورزشی، رویکرد منظم و استراتژیک برای ایجاد پیشنهاد متنوع گردشگری متنوع و ارتقاء کیفیت بالا در بازار بین‌المللی متمرکز شود. به جز این واقعیت که گردشگری ورزشی ممکن است در حل مشکلات فصلی نقش بسزایی داشته باشد، ممکن است در بهبود تنوع و کیفیت پیشنهادات گردشگری، افزایش سطح رضایت گردشگران، افزایش هزینه در مقصد نیز نقش بسزایی داشته باشد.

آراجویلا و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۹) در مقاله‌ای با عنوان «سلامتی و ورزش. تأثیر اقتصادی و اجتماعی گردشگری فعال» اظهار داشتند که نگرانی‌های مربوط به سلامتی در حال حاضر یک روند جهانی است. در نتیجه، مردم به طور فزاینده‌ای در زندگی بزرگسالان خود به نوعی تمرین ورزشی منظم مشغول هستند. این امر با رشد بازارهایی که مربوط به بخش ورزش است، مشهود است. یکی از آن گرایش‌های بازار گردشگری فعال است که به فعالیت‌های بدنی در محیط‌های طبیعی در یک مقصد گردشگری اشاره دارد. در این زمینه، افراد به طور معمول با دوستان یا به عنوان زوج، به مکان‌های خاصی، سفر می‌کنند تا به انجام فعالیت‌های ورزشی با شدت بیشتر یا کمتر بپردازند. این امر به آنها امکان می‌دهد تا از امور روزمره خود جدا شوند و تمام نتایج مثبت مرتبط با سلامتی به همراه ورزش را برای آنها فراهم می‌کند. بنابراین، گردشگری ورزشی نیز ابزاری مهیج در برابر کم‌تحرکی است. مطالعه حاضر به بررسی محبوب‌ترین رشته ورزشی در بین گردشگران فعال پرداخت که در هنگام انتخاب مقصد بیشترین ارزش و الگوی هزینه آنها را به آن اختصاص می‌دهند. برای این منظور، نمونه‌ی آماری شامل ۶۰ نفر که به نوعی گردشگری فعال در دهکده ییلاقی گالیسیای اسپانیا، مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که گردشگران فعال به ویژه علاقه‌مند زمان اختیاری خود به چنین مسافرت‌هایی اختصاص دهند و گردشگری فعال هزینه‌های روزانه بالاتری را نیز در مقصد نسبت به گردشگر متوسط دارند.

سؤالات تحقیق

- ۱) شرایط علی مؤثر بر توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا کدام است؟
- ۲) پدیده‌ی اصلی و محوری توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا کدام است؟
- ۳) شرایط زمینه‌ای اثرگذار بر وقوع راهبردهای توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا کدام است؟
- ۴) شرایط مداخله‌گر اثرگذار بر وقوع راهبردهای توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا کدام است؟
- ۵) راهبردهای اثرگذار در توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا کدام است؟ (توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا باعث به‌کارگیری چه راهبردهایی می‌شود؟)
- ۶) پیامدهای به‌کارگیری راهبردهای توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا کدام است؟
- ۷) مدل پارادایمی توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا با رویکرد گراند تئوری (نظریه‌سازی داده بنیاد) چگونه است؟

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر استراتژی کیفی متوالی و اکتشافی است که در آن ابتدا با روش نظریه‌سازی داده بنیاد با رویکرد اشتراوس و کوربین^{۱۲} به شناسایی مدل توسعه‌ی گردشگری قهرمانی‌پرور در فدراسیون کشتی ج.ا.ا پرداخت. در بخش کیفی و روش گراند تئوری شرکت‌کنندگان شامل تمام صاحب‌نظران دانشگاهی و خبرگان حوزه گردشگری ورزشی و مربیان نخبه‌ی کشتی و برخی اعضای هیئت رئیسه‌ی فدراسیون کشتی ج.ا.ا بودند که اغلب عضو هیئت علمی دانشگاه‌های کشور و مربیان ملی و پیشکسوتان ورزش کشتی بودند. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق در بخش کیفی: استفاده از مصاحبه و پرسش‌های نیمه ساختاریافته بود که به روش دلفی با خبرگان و صاحب‌نظران گروه دلفی پژوهش در ۶ بخش الگوی پارادایمی اشتراوس و کوربین پس از اشباع نظری اجماع و تجزیه و تحلیل صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده پس از استخراج و دسته‌بندی، با توافق نظر خبرگان و صاحب‌نظران به روش دلفی در پنج نوبت در بخش کیفی تحلیل محتوای کیفی برگه‌های کدگذاری و روش اسنادی تجزیه و تحلیل شدند. یعنی در بخش کیفی با استفاده از روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی با انتخاب مقوله‌های اصلی پژوهش با روش دلفی تا رسیدن به اشباع نظری و اجماع کدگذاری مصاحبه‌ها بر اساس کدگذاری باز یا کدگذاری اولیه در مرحله اول، در مرحله دوم اقدام به دسته‌بندی مقولات عمده بر اساس محتوا به صورت مفهومی و انتزاعی تحت عنوان کدگذاری محوری گردید و در مرحله سوم کدگذاری انتخابی (گزینشی) انجام شد که به مقایسه هر مقوله محوری با دیگر مقوله‌ها پرداخت و در نهایت به ارائه مدل بر اساس مدل نظام‌مند اشتراوس و کوربین اقدام شد.

یافته‌ها

در این تحقیق حاضر کیفیت افراد مصاحبه‌شونده مورد تأکید قرار گرفته است. در جدول ۱ ویژگی جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان از نظر جنسیت و سطح تحصیلات آمده است. بر اساس نظریه اشتراوس و کوربین (۲۰۰۳)، مقولاتی که با یکدیگر ارتباط تئوریک (نظری) داشتند، همگی زیرمجموعه مقوله و یا کد دیگری می‌شوند یا همگی مقوله‌ای با نام جدید به خود می‌گیرند. بنابراین فرایند کدگذاری محوری با محوریت (۱) موانع

(بازدارنده‌ها)، ۲. سوق‌دهنده‌ها (تسهیل‌کننده‌ها)، ۳. انگیزاننده‌ها (انگیزش‌دهنده‌ها)، مدل توسعه توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی با توجه به نظریه چارمز (۲۰۰۶) و نظریات اشتراوس و کوربین (۲۰۰۳ و ۲۰۰۸) بیان نمودند که تعدادی مقوله به عنوان ابعاد مقوله‌ای دیگر در آن متمرکز می‌شوند، این تمرکز انجام شد. با توجه به نظریه چارمز (۲۰۰۶)، کدگذاری متمرکز^{۱۳} که دقیقاً معادل کدگذاری محوری است، صورت گرفته است. از طرفی مطابق با یافته‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها به دلیل اینکه توانسته‌ایم هر سازه تئوریک را با توجه به تجربه شخصی مصاحبه‌شوندگان انجام دهیم، این سازه مورد کنکاش استراتژیک گراندد تئوری قرار گرفته‌اند.

کدگذاری انتخابی، بر اساس الگوی شناسایی شده بین مقوله‌های اصلی و فرعی در کدگذاری باز و محوری انجام می‌شود و یعنی مقوله اصلی انتخاب و به شکلی نظام‌مند به سایر مقوله‌ها ارتباط می‌دهیم و در قالب روایت نظریه و قضایا بیان می‌شود که بر اساس جدول بالا بدین صورت باشد:

گزاره‌های حکمی (قضایا)

در این بخش بر اساس فرآیند کدگذاری محوری جهت تدوین گزاره‌های حکمی یا قضایای پژوهش اقدام شده است. این گزاره‌ها به روابط بین مقوله‌ها اشاره دارند:

قضیه اول: عوامل «مدیریتی»، «ساختاری» و «اقتصادی» به عنوان عوامل اصلی و محوری در مدل توسعه توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی کشور شناخته می‌شوند.

قضیه دوم: عوامل «قانونی»، «سیاسی»، «اقتصادی-اجتماعی»، «بین‌المللی» و «چالش‌های حوزه قهرمانی (چالش‌های سازمانی)» به عنوان عوامل موجد (علی).

جدول ۱: ویژگی سطح تحصیلات و جنسیت جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان در مصاحبه‌ها

ویژگی جمعیت شناختی		مربیان نخبه‌ی کشتی		خبرگان دانشگاهی		برخی اعضای هیئت رئیسه‌ی فدراسیون کشتی	
		مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
سطح تحصیلی	کارشناسی	۵	۰	۰	۰	۲	۰
	کارشناسی ارشد یا دانشجوی دکتری	۱	۰	۰	۰	۴	۰
	دکتری	۰	۰	۳	۰	۰	۰
مجموع		۶	۰	۳	۰	۶	۰

در «مدل توسعه توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی» کشور نقش ایفا می‌کنند.

قضیه سوم: راهبردهای «کلان»، «مدیریتی»، «میانی» و «عملیاتی» کنش‌هایی برای تحقق «مدل توسعه توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی» کشور هستند.

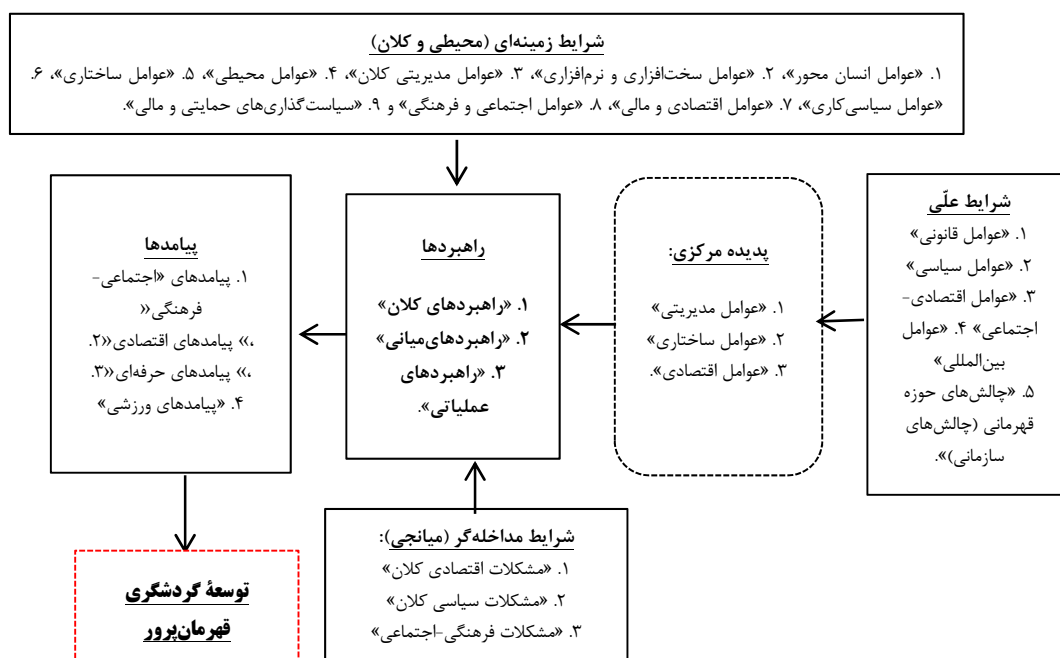
قضیه چهارم: محیط درونی (داخلی) به عنوان شرایط زمینه‌ای در فدراسیون ورزشی کشتی، شامل «عوامل انسان محور»، «عوامل سخت‌افزاری و نرم‌افزاری»، «عوامل مدیریتی کلان»، «عوامل محیطی»، «عوامل ساختاری»، «عوامل سیاسی کاری»، «عوامل اجتماعی و فرهنگی» و «سیاست‌گذاری‌های حمایتی و مالی»، بستری خاص برای راهبردهای «کلان»، «میانی» و «عملیاتی» در «مدل توسعه توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی» کشور فراهم می‌آورند.

قضیه پنجم: محیط بیرونی (خارجی)، به عنوان شرایط مداخله‌گر (میانجی) در فدراسیون ورزشی کشتی، شامل: «مشکلات اقتصادی کلان»، «مشکلات سیاسی کلان»، «مسائل فرهنگی-اجتماعی» و «مشکلات فراسازمانی کلان» بستری عام برای راهبردهای «کلان»، «مدیریتی»، «میانی» و «عملیاتی» در «مدل توسعه توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی» کشور فراهم می‌آورند.

قضیه ششم: راهبردهای «کلان»، «مدیریتی»، «میانی» و «عملیاتی» در «مدل توسعه توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی» کشور، پیامدهای «اجتماعی-فرهنگی»، «اقتصادی»، «حرفه‌ای» و «ورزشی» را در پی خواهند داشت.

در نهایت بعد از مشورت با اساتید راهنما و چند تن از اساتید دیگر، مقوله‌ها در قالب ۲۸ مقوله و ۱۳۶ کد مفهومی مشخص شد و در دل ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی به صورت موجبات علی (۵ مقوله و ۳۴ مفهوم)، مقوله اصلی و محوری: کسب و کارهای ورزشی مستمر (۳ مقوله و ۱۰ مفهوم)، راهبردها (۳ مقوله و ۱۲ مفهوم)، شرایط زمینه‌ای (۹ مقوله و ۳۸ مفهوم)، شرایط مداخله‌گر یا میانجی (۴ مقوله و ۲۸ مفهوم)، و پیامدها (۴ مقوله و ۱۴ مفهوم) جای گرفتند.

طراحی الگوی پیشنهادی (مدل پارادایمی) برای «توسعه توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی» به شکل شماره انجام شد.



شکل ۱: مدل پارادایمی «توسعه توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی»

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که ۵ متغیر «عوامل قانونی»، «عوامل سیاسی»، «عوامل اقتصادی- اجتماعی»، «عوامل بین‌المللی» و «چالش‌های حوزه قهرمانی (چالش‌های سازمانی)» از متغیرهای پیش‌زمینه‌ای برای «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور)» در فدراسیون کشتی ایران می‌باشند. یعنی «عوامل قانونی»، «عوامل سیاسی»، «عوامل اقتصادی- اجتماعی»، «عوامل بین‌المللی» و «چالش‌های حوزه قهرمانی (چالش‌های سازمانی)» به عنوان عوامل موجد (علی) در توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور) در فدراسیون کشتی ایران نقش ایفا می‌کنند. در واقع، نتایج پژوهش در این قسمت با نتایج پژوهش‌های شجاعی (۱۳۹۸)، صافدل و کشاورز (۱۳۹۸)، محرم‌زاده و ایمان‌زاده (۱۳۹۸)، فرازبانی و همکاران (۱۳۹۷)، عابدی‌سماکوش و همکاران (۱۳۹۷)، اقبالی (۱۳۹۶)، یآوری و همکاران (۱۳۹۵)، خطیب‌زاده و هنرور (۱۳۹۳)، میرزایی‌کالار و همکاران (۱۳۹۲)، محرم‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، معین‌فرد (۱۳۸۷)، هانگنبرگ و همکاران (۲۰۱۸)، استوجانویچ و جانویچ (۲۰۱۹)، آراجوویلا و همکاران (۲۰۱۹)، استروبل و همکاران (۲۰۱۵)، برید چوفسکی و گیسون (۲۰۱۲)، هادسون و همکاران (۲۰۱۰)، وید (۲۰۰۹)، همخوان و همراستا می‌باشد و پژوهشی که نتایجش مغایر با نتایج پژوهش حاضر باشد، مشاهده نگردید. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که یکی از با اهمیت‌ترین شرایط علی جهت «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور)» در فدراسیون کشتی ایران، در جدول ۴-۱، به ترتیب توجه به: (۱) عوامل بین‌المللی؛ (۲) عوامل سیاسی؛ (۳) عوامل اقتصادی- اجتماعی؛ (۴) عوامل قانونی و (۵) چالش‌های حوزه قهرمانی (چالش‌های سازمانی) مرتبط با توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی است. سازمان‌های ورزشی غیر انتفاعی نظیر فدراسیون کشتی جهت ارائه خدمات ورزشی و قهرمانی بهتر است با ارتباطات بین‌المللی و تجربه موفق گردشگری ورزشی در کشورهای پیشرو در گردشگری ورزشی جهان، بازار و جمعیت هدف خود را جذب نماید و با حل و فصل مشکلات و روابط سیاسی طبق منشور المپیک که ورزش را از سیاست جدا می‌داند، موجب گسترش ارتباطات بین‌المللی در خصوص مسائل ورود یا خروج ورزشکاران و مربیان نخبه‌ی خود اقدام نماید.

همچنین نتایج نشان داد که مقوله اصلی (پدیده مرکزی) «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور)» در فدراسیون کشتی ایران، متغیرهای «مدیریتی»، «ساختاری» و «اقتصادی» می‌باشد. یعنی عوامل «مدیریتی»، «ساختاری» و «اقتصادی» به عنوان عوامل اصلی و محوری در توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور) در فدراسیون کشتی ایران شناخته می‌شوند. نتایج پژوهش در این قسمت با نتایج پژوهش‌های صافدل و کشاورز (۱۳۹۸)، گلیچ و همکاران (۱۳۹۶)، خطیب‌زاده و هنرور (۱۳۹۳)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۰)، معین‌فرد (۱۳۸۷)، والس و همکاران (۲۰۱۹) و کلنبرگ و باترا (۲۰۱۵)، استروبل و همکاران (۲۰۱۵) و برید چوفسکی و گیسون (۲۰۱۲) هادسون و همکاران (۲۰۱۰)، وید (۲۰۰۹)، همخوان و همراستا می‌باشد و پژوهشی که نتایج آن مغایر با نتایج پژوهش حاضر باشد، مشاهده نگردید. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که با اهمیت‌ترین متغیرهای پدیده محوری و مرکزی جهت «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور)» در فدراسیون کشتی ایران، به ترتیب: (۱) اقتصادی؛ (۲) مدیریتی و (۳) ساختاری مرتبط با خدمات ورزشی قهرمانی به ورزشکاران داخلی و خارجی اداری نیازمند یک ارتباط دو طرفه بین فدراسیون و مربیان با سایر سازمان‌ها و ورزشکاران جهت بهره‌وری و پایداری مالی است. سازمان‌های خدماتی ورزشی نظیر فدراسیون کشتی جهت ارائه خدمات ورزشی بهتر می‌توانند با مدیریت و ارائه خدمات نوآورانه‌ی ورزشی و ویژگی‌های جذاب پرورش قهرمانان ورزشی در

رویدادهای ورزشی باعث توسعه بین‌المللی خدمات خود و رضایت‌مندی بیشتر ورزشکاران و مربیان و مسئولیت‌پذیری کارکنان فدراسیون باشند. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که عوامل مؤثر (شرایط زمینه‌ای) حاکم بر «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی‌پرور) در فدراسیون کشتی ایران»، «عوامل انسان محور»، «عوامل سخت‌افزاری و نرم‌افزاری»، «عوامل مدیریتی کلان»، «عوامل محیطی»، «عوامل ساختاری»، «عوامل سیاسی کاری»، «عوامل اقتصادی و مالی»، «عوامل اجتماعی فرهنگی» و «سیاست‌گذاری‌های حمایتی و مالی» می‌باشد. هر اندازه سازمان از امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری با رهبران شایسته‌ای برخوردار باشد، به همان میزان سایر عوامل مذکور بهبود می‌یابد. مشاهده شده است در دورانی که مدیرانی توانمند و شایسته بر رأس امور فدراسیون کشتی بودند، عملکرد سازمانی در بخش مدیریتی و رضایت ورزشکاران، مربیان، داوران و پیشکسوتان و کلیه‌ی دست‌اندرکاران مرتبط با کشتی، به خصوص وجهی بین‌المللی کشتی ایران بهبود یافته است و همچنین نیروی انسانی مناسبی برای بخش‌های مختلف از جمله بازاریابی پایدار ایجاد شده بود. از این رو پیشنهاد می‌گردد که مدیران فدراسیون کشتی، سعی در افزایش درگیری کارکنان در تمامی امور سازمانی (از فرایند تصمیم‌گیری گرفته تا ارزیابی عملکرد)، گردند. همچنین مأموریت‌های روشنی برای سازمان خود در خصوص گردشگری ورزشی قهرمان‌پرور در نظر بگیرند.

از سوی دیگر نتایج نشان داد که شرایط مداخله‌گر (میانجی) حاکم بر «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی‌پرور) در فدراسیون کشتی ایران»، «مشکلات اقتصادی کلان»، «مشکلات سیاسی کلان»، «مسائل فرهنگی - اجتماعی» و «مشکلات فراسازمانی کلان»، می‌باشند. در نتیجه محیط بیرونی (خارجی)، به عنوان شرایط مداخله‌گر (میانجی) توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی‌پرور) در فدراسیون کشتی، شامل: «مشکلات اقتصادی کلان»، «مشکلات سیاسی کلان»، «مسائل فرهنگی - اجتماعی» و «مشکلات فراسازمانی کلان»، بستری عام برای راهبردهای «کلان»، «میان» و «عملیاتی» در «توسعه مدل سیاست‌گذاری در بخش درمان سازمان تأمین اجتماعی» در کشور فراهم می‌آورند. در واقع، نتایج پژوهش در این قسمت با نتایج شجاعی (۱۳۹۸)، صافدل و کشاورز (۱۳۹۸)، محرم‌زاده و ایمان‌زاده (۱۳۹۸)، فرازبانی و همکاران (۱۳۹۷)، عابدی‌سماکوش و همکاران (۱۳۹۷)، اقبالی (۱۳۹۶)، یآوری و همکاران (۱۳۹۵)، خطیب‌زاده و هنرور (۱۳۹۳)، میرزایی کالار و همکاران (۱۳۹۲)، محرم‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، معین‌فرد (۱۳۸۷)، مانه و گاجمل (۲۰۱۹)، استوجانویچ و جانویچ (۲۰۱۹)، آراجویلا و همکاران (۲۰۱۹)، استروبل و همکاران (۲۰۱۵)، برید چوفسکی و گیسیون (۲۰۱۲)، هادسون و همکاران (۲۰۱۰)، وید (۲۰۰۹)، همخوان و همراستا می‌باشد. پژوهشی که نتایجش مغایر با نتایج پژوهش حاضر باشد، مشاهده نگردید. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که با اهمیت‌ترین شرایط مداخله‌گر جهت «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی‌پرور) در فدراسیون کشتی ایران»، به ترتیب توجه به: عوامل (۱) مسائل فرهنگی - اجتماعی، (۲) مشکلات سیاسی کلان، (۳) مشکلات اقتصادی کلان و (۴) مشکلات فراسازمانی کلان مرتبط با محیط بیرونی فدراسیون کشتی در خصوص گردشگری ورزشی قهرمان‌پرور است. که در پژوهش حاضر، منجر به بهبود محیط بیرونی فدراسیون کشتی، جهت دستیابی به توسعه‌ی بهتر توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی‌پرور) در فدراسیون کشتی می‌گردد.

همچنین نتایج نشان داد که راهبرد یا راهکار پیاده‌سازی سیاست‌ها در «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی‌پرور) در فدراسیون کشتی ایران»، راهبردهای «کلان»، «میان» و «عملیاتی» می‌باشد. یعنی راهبردهای «کلان»، «میان» و «عملیاتی» کنش‌هایی برای تحقق «توسعه مدل توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی

قهرمانی پرور) در فدراسیون کشتی ایران» هستند. در واقع، نتایج پژوهش در این قسمت با نتایج پژوهش‌های معین فرد و همکاران (۱۳۹۳)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۰)، ساندلین و فیچتر (۲۰۲۰)، استوجانویچ و جانویچ (۲۰۱۹)، همخوان و همراستا می‌باشد. پژوهشی که نتایجش مغایر با نتایج پژوهش حاضر باشد، مشاهده نگردید. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که با اهمیت‌ترین راهبردها جهت «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور) در فدراسیون کشتی ایران»، به ترتیب: (۱) راهبردهای کلان؛ (۲) راهبردهای میانی و (۳) راهبردهای عملیاتی مرتبط با ارتقای توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی، نیازمند اجرای راهبردهای دو طرفه مذکور بین سازمان و افراد به منظور رسیدن به اهداف خود و افزایش کارایی و اثربخشی ورزشکاران، مریان خود می‌باشد.

همچنین نتایج نشان داد که پیامدهای «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور) در فدراسیون کشتی ایران»، «پیامدهای اجتماعی- فرهنگی»، «پیامدهای اقتصادی»، «پیامدهای حرفه‌ای» و «پیامدهای ورزشی» می‌باشد. یعنی راهبردهای «کلان»، «میانی» و «عملیاتی» در «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور) در فدراسیون کشتی ایران» در کشور، «پیامدهای اجتماعی- فرهنگی»، «پیامدهای اقتصادی»، «پیامدهای حرفه‌ای» و «پیامدهای ورزشی» را در پی خواهند داشت. در واقع، نتایج پژوهش در این قسمت با نتایج پژوهش‌های معین فرد و همکاران (۱۳۹۳)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۰)، ساندلین و فیچتر (۲۰۲۰)، استوجانویچ و جانویچ (۲۰۱۹)، همخوان و همراستا می‌باشد و پژوهشی که نتایجش مغایر با نتایج پژوهش حاضر باشد، مشاهده نگردید. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که با اهمیت‌ترین پیامدهای «توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور) در فدراسیون کشتی ایران»، به ترتیب: (۱) پیامدهای ورزشی؛ (۲) پیامدهای اقتصادی؛ (۳) پیامدهای اجتماعی- فرهنگی و (۴) پیامدهای حرفه‌ای مرتبط با ارتقای توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی (گردشگری ورزشی قهرمانی پرور) در فدراسیون کشتی، منجر به پیامدهای ورزشی، اقتصادی، اجتماعی- فرهنگی و حرفه‌ای فدراسیون کشتی و دست‌اندرکاران گردشگری ورزشی قهرمانی پرور تحت پوشش خود می‌باشد. پیامدهای ورزشی، افزایش رشد فنی و اخلاقی ورزشکاران مستعد به عنوان دارایی‌های فدراسیون نیاز به فرهنگ سازمانی و اجتماعی و گسترش خدمات کارآفرینی در این حوزه است که مشارکت فعال و سازمانی و فردی را در فدراسیون مد نظر قرار داده و ایجاد دانش جدید و مشارکت کارکنان مستعد در تصمیم‌گیری‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد.

پیشنهاد‌های تحقیق

به مدیران و سیاست‌گذاران سازمان تأمین اجتماعی توصیه می‌گردد که با اعمال قوانین و دستورالعمل‌های مختلف، سعی در بهبود عوامل «قانونی»، «سیاسی»، «اقتصادی- اجتماعی»، «بین‌المللی» و «چالش‌های حوزه قهرمانی (چالش‌های سازمانی)» در فدراسیون کشتی گردند. پیشنهاد می‌گردد که مدیران سازمان تأمین اجتماعی، سعی در شناسایی سایر مقوله اصلی (پدیده مرکزی) توسعه‌ی توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی در فدراسیون کشتی، «مدیریتی»، «ساختاری» و «اقتصادی» نموده و نهایتاً منجر به بهبود خدمات توریسم ورزشی مرتبط با حوزه قهرمانی و رضایت‌مندی بیشتر مریان، ورزشکاران و گردشگران ورزشی و مسئولیت‌پذیری کارکنان فدراسیون شوند.

محدودیت‌ها

احتمال تأثیر حالات روحی پاسخ احتمال بی‌حوصلگی و خستگی نظیر دهندگان برداشت متفاوت پاسخ دهندگان از عبارات، کلمات و سؤالات و تأثیر احتمالی دیگر ویژگی‌های روانشناختی مصاحبه شوندگان است که در پژوهش حاضر مورد ارزیابی قرار نگرفتند، از محدودیت‌های پژوهش بوده‌اند؛ بنابراین در تفسیر و تعمیم یافته‌های پژوهش باید به این محدودیت‌ها توجه شود.

منابع و مآخذ

- اسلامی مرزنکلاته، محمدمهدی، شجاعی، وحید و حامی، محمد. (۱۳۹۷). طراحی چارچوب مفهومی توسعه مزیت رقابتی در صنعت توریسم ورزشی شمال کشور، فصلنامه جغرافیا (برنامه‌ریزی منطقه‌ای)، ۸ (۳): ۱۴۸-۱۳۵.
- اقبال، کبریا. (۱۳۹۶). ارائه الگوی موانع توسعه گردشگری الکترونیکی در ورزش با استفاده از مدل‌سازی ساختاری-تفسیری، دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش دانشگاه گیلان، ۷ (۳): ۱۸۵-۱۷۱.
- اندام، حسین. (۱۳۹۳). بررسی ابعاد کیفیت خدمات در گردشگری ورزشی، طرح پژوهشی پژوهشگاه تربیت بدنی.
- بلالی، مریم؛ معین‌فرد، محمدرضا؛ حامدی‌نیا، محمدرضا و امیراحمدی، ابوالقاسم (۱۳۹۱). بررسی دیدگاه مدیران و کارشناسان در مورد توسعه صنعت گردشگری ورزشی در استان خراسان رضوی، نشریه مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، ۴ (۱۳): ۲۰۲-۱۸۵.
- پاپلی‌یزدی، محمدحسین؛ سقایی، مهدی. (۱۳۸۵). گردشگری (ماهیت و مفاهیم)، انتشارات سمت، تهران.
- پناهی، حسین و آدمی، معصومه (۱۳۹۵). قابلیت‌سنجی توسعه گردشگری ورزشی در استان آذربایجان شرقی، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۴ (۴): ۶۴-۵۵.
- جاوید، مجید؛ الماسی، حسن و نقی‌پور، بهنام. (۱۳۹۴). گردشگری ورزشی و تأثیر اقتصادی آن بر جوامع میزبان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۳۲ (۱۲): ۳۲-۱۳.
- جلالی‌فراهانی، مجید. (۱۳۹۶). جهانی شدن، ورزش و قدرت نرم، گردشگری ورزشی. تهران: مؤسسه انتشاراتی دانشگاه تهران.
- حسینی، سیدشاهو؛ حمیدی، مهرزاد حمیدی؛ قربانیان‌رجبی، آسیه و سجادی، سیدنصرالله. (۱۳۹۲). شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش‌های فراروی آن، مدیریت ورزشی، ۱۷ (۱۷): ۵۴-۲۹.
- خطیب‌زاده، مهدی و هنرور، افشار. (۱۳۹۳). نقش مدیریت ورزش در طراحی آمیزه بازاریابی گردشگری ورزشی، دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش دانشگاه گیلان، ۲ (۵): ۴۷-۳۳.
- شجاعی، وحید. (۱۳۹۸). تحلیل عوامل مؤثر بر شکل‌گیری ثروت انسانی در گردشگری ورزشی ایران، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش دانشگاه شاهرود، ۶ (۲): ۲۲۰-۲۰۷.
- شجاعی، وحید؛ تجاری، فرشاد؛ سلیمانی‌تپه‌سری، بهاره و دوستی، مرتضی. (۱۳۹۰). برنامه‌ریزی راهبردی توریسم ورزشی استان مازندران، فصلنامه علمی-پژوهشی فضای جغرافیایی، ۱۲ (۳۹): ۱۹۴-۱۷۳.
- صافدل، حسن و کشاورز، لقمان. (۱۳۹۸). تدوین الگوی عوامل مؤثر بر گردشگری ورزشی، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۸ (۲): ۷۶-۶۳.
- عابدی‌سماکوش، محبوبه؛ فرزانه، فرزانه؛ دوستی، مرتضی و هنرور، افشار. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل جذب‌کننده و بازدارنده در توسعه گردشگری ساحلی (مطالعه موردی: گردشگران ورزشی فعال سفرکننده به مناطق ساحلی دریای خزر)، فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۱۳ (۱۳): ۱۰۸-۹۶.

- فرازیانی، فاتح؛ رضایی صوفی، مرتضی و حسنی، احسان‌اله. (۱۳۹۷). بررسی موانع بازدارنده توسعه گردشگری ورزشی استان کردستان، دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش دانشگاه گیلان، ۷(۳): ۴۵-۵۷.
- کریمی، ترانه؛ هنرور؛ افشار و اشرف گنجویی، فریده. (۱۳۹۴). رابطه گردشگری ورزشی با توسعه ابعاد منتخب شهری در شهر تهران، دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش دانشگاه گیلان، ۲(۷): ۹۶-۱۱۱.
- گلچ، مهدیه؛ حسن‌نژاد، مجتبی و بزرگری نژاد، عباس. (۱۳۹۶). نقش توسعه پایدار در توسعه گردشگری ورزشی شهرستان تنکابن، دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در تربیت‌بدنی، علوم ورزشی و قهرمانی، تهران: دانشگاه صالحان.
- محرم‌زاده، مهرداد و ایمان‌زاده، مسعود. (۱۳۹۸). بررسی راهکارهای توسعه گردشگری ورزشی ماجراجویانه در استان اردبیل، دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش دانشگاه گیلان، ۸(۴): ۱۷-۱.
- محرم‌زاده، مهرداد؛ سیدعامری، میرحسن؛ صیادی، محمد امین و محمدی، میترا. (۱۳۹۲). ارزیابی مهم‌ترین شاخص‌های ورزشی مؤثر در توسعه بازاربازی گردشگری ورزشی، دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش دانشگاه گیلان، ۲(۳): ۳۱-۴۵.
- معین‌فرد، محمدرضا؛ شوشی‌نسب، پروین و کاظم‌نژاد، انوشیروان. (۱۳۹۳). راهبردهای توسعه گردشگری ورزشی تفریحی در ایران، دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش دانشگاه گیلان، ۲(۵): ۱۷-۱.
- میرزایی کالار، اکبر؛ مدنی، سیدمهدی؛ همتی‌نژاد، مهرعلی و رحمانی‌نیا، فرهاد. (۱۳۹۲). در پژوهشی با عنوان «عوامل بازدارنده و سوق‌دهنده گردشگری ورزشی، دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش دانشگاه گیلان، ۲(۱): ۸۵-۹۵.
- یاوری، یوسف؛ عسکریان، فریبا و خیرری شجاعی، محمد. (۱۳۹۵). چالش‌های توسعه گردشگری ورزشی منطقه آزاد ارس با تأکید بر نظرات مدیران و کارشناسان، دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش دانشگاه گیلان، ۵(۱): ۲۳۴-۲۴۵.
- Araújo V N, Fraiz B, Jose A, De Araújo A. (2019). Health and Sport. Economic and Social Impact of Active Tourism, *European Journal of Investigation in Health, Psychology Education*. 10: 70-78.
- Berdychevsky L, Gibson H J. (2012). Sport Tourism Development. *Journal of sport&Tourism*. 17 (3): 251-255.
- Eghbali K. (2017). Presenting a model of barriers to the development of e-tourism in sports using structural-interpretive modeling, management two quarterly and the development of sports, *University of Gilan*. 7 (3): 171-185.
- Hudson S, Hinc T, Walker G, Simpson B. (2010). Constraints to sport tourism: A cross-cultural analysis. *Journal of Sport & Tourism*. 15 (1): 71-88.
- Icoz O, Gunlu E, Oter Z. (2010). Sport tourism destinations as brand and factors affecting destination choices of soccer teams. 5th International congress on Business economic and Management.
- Ioana M, Badulescu A, Bac O, Bac D. (2008). Qualitative and quantitative analysis of sport tourism from the perspective of Romanian.
- Jeong Y K, Suk K, Yu Jae-Gu. (2020). Sustaining Sporting Destinations through Improving Tourists' Mental and Physical Health in the Tourism Environment: The Case of Korea, *International Journal Environmental Research. Public Health*. 17 (22): 1-14.
- Kolenberg M, Batra A. (2015). The Role of Sport in the Development of Tourism: A Study on Awareness, Opinion, Preference and Selected Stakeholders Contribution by Sport Tourists and Non-Sport Tourists in Bangkok and Pattaya City, *International Journal of Economics and Business Research*. 1 (2):1-13,
- Raina AK. (2005). *Ecology Wildlife and Tourism development: Principles, Practices and Strategies*. New Delhi: Published by Sarup.
- Sandelin J, Fiechtner J. (2020). Selection process of sport tourism development strategy in Banja Vručica SPA resort: A quantitative analysis, *Journal of Sports Science and Nutrition*. 1 (1): 11-18.
- Stojanović AJ, Jankovic M. (2019). Montenegro as High-Quality Sports Tourism Destination- Trends and Perspectives, *Sport Mont Journal*. 17 (1):93-95.

- Strobl A, Teichmann K, Peters M. (2015). Do mountain tourists demand ecotourism? Examining moderating influences in an Alpine tourism context. *Turizam: znanstveno-stručni časopis*. 63 (3): 383-398.
- Valls J, Francesc ML, Franco M, Teixeira S. (2019). Sport tourism and destination planning, *journal Motricidade*. 15 (2): 13-18.
- Weed M. (2009). Progress in sports tourism research? A metareview and exploration of Futures. *Tourism Management*. 30 (5): 615-62.

يادداشت‌ها

1. World Tourism Organization
2. Kung Fu
3. Muay Thai
4. Sandelin and Fiechtner
5. Raymond Martitz Frill
6. White Water Rafting
7. Sandelin and Fiechtner
8. Jeong & et al
9. Mane & Gajmal
10. Stojanović & Jankovic
11. Araújo Vila & et al
12. Strauss and Corbin
13. Focus Coding

Designing a Qualitative Model of Heroic Tourism Development in the Wrestling Federation of the Islamic Republic of Iran

Yaser Khalpour Alamdari¹, Vahid Shojaei^{*2}, Mohammad Hami³

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Received: 11 October 2021 Accepted: 6 December 2021</p> <p>Keywords: Sports Tourism, Championship Sports, Wrestling</p>	<p>The aim of this study was to design a qualitative model for the development of championship-breeding tourism in the Wrestling Federation of the Islamic Republic of Iran. The statistical sample in the qualitative section included all university experts and experts in the field of sports tourism and elite wrestling coaches, which was equal to 15 people. The research instrument consisted of researcher-made coding sheets whose validity was confirmed by Delphi group members and its reliability was calculated by P-Scott criterion of 0.95. Findings showed that the factors related to the development model of sports tourism related to the championship in the country's wrestling federation were identified in the form of 28 categories and 136 concept codes. And pivotal: continuous sports businesses (3 categories), strategies (3 categories), contextual conditions (9 categories), intervening or mediating conditions (4 categories) and consequences (4 categories). In general, it can be concluded that using the findings of the study, it is possible to formulate comprehensive and diverse programs of sports tourism services in "macro", "medium" and "operational" strategies to develop sports tourism related to the championship in the Wrestling Federation. To be obtained in the country.</p>

Please cite this article as: Khalpour Alamdari, Yaser, Shojaei, Vahid, Hami, Mohammad, (2022). Designing a Qualitative Model of Heroic Tourism Development in the Wrestling Federation of the Islamic Republic of Iran. *Journal Behavioral Studies in Management*. 12(28), 66-84. <http://dori.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.5.5>

 Creative Commons: **CC BY 4.0**  <http://dori.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.5.5>

Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch
* **Corresponding Author:** Vahid Shojaei **Email:** shojaei.vahid@yahoo.com

-
1. PhD Student in Sports Management, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran.
 2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran. shojaei.vahid@yahoo.com
 3. Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran
-

عوامل مؤثر در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور

لیلا فرجامند^۱، اسفندیار دشمن زیاری^{۲*}، عباسعلی قیومی^۳

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>این تحقیق در راستای بررسی عوامل مؤثر در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه دست اندرکاران مدیریت آموزش و پرورش در شهر تهران می‌باشند که تعداد آنها حدوداً ۴۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (براساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان (تعداد ۱۲۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در پنج بعد و ۴۴ گویه تنظیم براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت، و گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون ناپارامتری همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور اثر مثبت و معنی داری دارد.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۴۵۶۵-۲۷۸۳</p> <p>شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۸</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵</p> <p>واژه‌های کلیدی: فرهنگ سلامت، دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی، سبک زندگی</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: فرجامند، لیلا، دشمن زیاری، اسفندیار، قیومی، عباسعلی. (۱۴۰۰). عوامل مؤثر در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۲(۲۸): ۱۰۴-۸۵. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.6.6>

	Creative Commons: CC BY 4.0		http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.6.6
ایمیل: doshmanziari@gmail.com		* نویسنده مسؤول: اسفندیار دشمن زیاری	
ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال			

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلام شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام شهر، ایران.

۳. دانشیار گروه مدیریت فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

مقدمه

بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی، سلامت عمومی به برخورداری از رفاه کامل جسمی، روحی، معنوی، رضایت مندی اجتماعی و نه تنها نبودن نقص عضو یا بیماری گفته می‌شود (WHO, 2012). سلامت جسمی عبارت است از «نگرش افراد درباره توانایی و قدرت بدنی‌شان، میزان تحرک و ورزشی که انجام می‌دهند و به طور کلی، حالت بهزیستی جسمی آنها» (لیچ، ۱۹۹۹؛ فارل، ۱۹۹۰؛ به نقل از لیچ، ۲۰۰۳: ۱۰).

به رغم نگاه بدبینانه روانشناسی در سطح برخی نظام‌های کلی به مذهب، از همان ابتدای شکل‌گیری روانشناسی کاربردی، تحقیقات در زمینه رابطه مذهب و سلامت روانی، بیشتر بیانگر رابطه مثبت بین دو متغیر بوده است. از دهه ۵۰ میلادی، تحقیقات بیانگر تأثیر مداخلات مذهبی بر بهبود آلام روانشناختی بودند و از آن جمله می‌توان به تأثیر نماز و دعا درمانگری بر اختلالات اشاره کرد (ولف ۱۹۹۷). از دهه‌ی ۹۰ به دنبال ناکامی نسبی متخصصین حرفه‌های بهداشت روانی از فنون و شیوه‌های مداخله‌ای مرسوم و به دنبال تحقیقات متعدد و نتایج آنها که بیانگر تأثیر مثبت مذهب بر سلامت روان بوده، روی آوری به مذهب روز افزون گردید.

دین حقیقتی است که در جنبه‌ها و ابعاد گوناگون زندگی انسان حضور قابل توجهی دارد و به عنوان یکی از پنج نهاد اصلی هر اجتماعی، جایگاهی خاص در تقسیم‌بندی جامعه‌شناسان به خود اختصاص داده است. در جوامع امروزی و مدرن، دین به عنوان موضوعی غیر قابل انکار نگرسته شده و سعی می‌شود میزان و تأثیرات آن به طور جامع مورد بررسی قرار بگیرد و از آن‌جا که دین یک پدیده گروهی تلقی می‌گردد که در رابطه متقابل با دیگر واحدهای سازنده یک جامعه قرار می‌گیرد لذا انتظار بر این است که هم بر سایر نهادهای جامعه تأثیر بگذارد و هم از آن‌ها تأثیر بپذیرد (دهستانی و همکاران، ۱۳۹۱). دین عملاً به عنوان یک سیستم ارزشی به حرکت‌های انسانی جهت داده، آن‌را هدفمند نموده و انسان را به سوی اعتلای روانی، انسانی و تکامل رهنمون می‌سازد. از این‌رو، بر اساس رویکرد نظریه پردازان کارکردگرا، دین، جامعه را متحد کرده و با ایجاد یک روح جمعی، شور و شوق مذهبی و گسترش احساسات همگانی از طریق مناسک جمعی، همبستگی اجتماعی را تقویت و انسجام اجتماعی را حفظ می‌کند. ایجاد روابط گسترده با اعضای جامعه به ارائه و دریافت حمایت اجتماعی بیشتر از سوی اطرافیان و در نتیجه باعث ارتقای سلامت افراد دیندار منجر می‌شود (سراجزاده، ۱۳۹۲: ۵۹). بدین قرار، افزایش مطالعات صورت گرفته در زمینه دین و دینداری، خود معرف پراهمیت بودن این مقوله در زندگی انسان‌ها است.

دینداری یعنی دینی‌بودن، پایبندی دینی و داشتن التزام دینی. به بیان کلی، دینداری یعنی داشتن التزام دینی، به‌نحوی که نگرش، گرایش و کنش‌های فرد را متأثر سازد. تدین عبارت است از التزام فرد به دین مورد قبول خویش، این التزام در مجموعه‌ای از اعتقادات، احساسات، اعمال فردی و جمعی که حول خداوند (امر قدسی) و رابطه ایمانی با او دور می‌زند سامان می‌پذیرد. (شجاعی‌زند، ۱۳۸۴: ۳۶-۳۵).

باورهای مذهبی به سلامتی، کیفیت زندگی و عزت نفس بهبود می‌بخشند و اختلالات روانی و مشکلاتی نظیر خودکشی، اعتیاد به مواد مخدر و اضطراب و افسردگی را کاهش می‌دهند (مقدم، ارجمندی، خبارزاده، نادری و شکری، ۲۰۱۶). جهت‌گیری مذهبی به دو صورت بیرونی و درونی است. در جهت‌گیری مذهبی درونی، ایمان به خودی خود ارزشی متعالی تلقی می‌شود و یک عامل انگیزشی فراگیر، نه وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف، در نظر گرفته می‌شود اما در جهت‌گیری مذهبی بیرونی، مذهب امری خارجی و ابزاری برای ارضای نیازهای فردی از قبیل مقام و امنیت است. به‌عبارت دیگر، دین‌داری برای کسب امنیت و پایگاه اجتماعی است و افرادی که چنین جهت‌گیری‌ای دارند، از دین به‌عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به حاجات خود استفاده می‌کنند

(آلپورت، ۱۹۵۰). به اعتقاد برخی از پژوهشگران، مذهب با تأثیر بر سبک زندگی و چگونگی حل تعارض‌های ارزشی، به دو سوال اساسی انسان درباره هدف زندگی و معنای فعالیت‌ها و استعداد‌های او پاسخ می‌دهد (برمر، آبروگر و شوستروم، ۱۹۹۳) و به این ترتیب به وحدت یافتگی سازمان روانشناختی، معنوی و خود نظم‌دهی انسان کمک می‌کند. به عبارت دیگر، سازش یافتگی انسان در پی پاسخگویی به آنهاست، مذهب بستر مناسبی برای پاسخ به خواسته‌ها و مواضع مهم فراهم می‌کند. از جمله این خواسته‌ها و نیازها می‌توان به شکل انسان در رابطه با زمان و جاودانگی، اجتماعی شدن و اجتماعی ماندن، الگوی دلبستگی و جدایی، تشویق و تنبیه (مجازات)، معنادهی به فعالیت‌ها، عقل، جایگاه فرد در جهان، غلبه و معنادهی به رنج‌ها و تعارض‌های اساسی زندگی اشاره کرد (لوین، ۱۹۹۶).

یکی از عمده مسائلی که ذهن آدمی را از ابتدای تاریخ تاکنون به خود مشغول کرده و کنجکاوی وی را برانگیخته، شناخت عوامل مؤثر در ایجاد بیماری و راه‌های حصول سلامت بوده است. که در این راستا با توجه به رشد فکری بشر در دوره‌های مختلف نظریات متعددی مطرح شده است که از این میان نقش اعتقادات ماورایی و متافیزیکی که بیماری را به خشم خداوند و حلول روح شیطان نسبت می‌دهد از دیگر عوامل پر رنگ‌تر می‌نماید، به طوری که اپیدمی‌ها تا هزاران سال مکافات تبهکاری بشر قلمداد می‌شدند و افراد این بیماری‌های همه گیر را بلیه آسمانی می‌پنداشتند که خداوند جهت ریشه کن کردن حکام مستبد و گروه مفسدین بر مردم نازل می‌کرد، که در این میان به عنوان نمونه می‌توان از وبا یاد کرد که از شایع‌ترین این اپیدمی‌ها در جغرافیای تاریخی ما بود، به طوری که برای مدت‌های طولانی گروهی از مردم مشرق زمین بازگشت به معنویت و خوردن سودهٔ یاقوت (به عنوان نمادی از معنویت) را تنها راه درمان آن می‌دانستند (صائبی، ۱۳۶۸: ۵۲).

سرزمین، فرهنگ، و سلامت واژه‌هایی هستند که در بسیاری از جوامع پیچیده به طور جدایی ناپذیر وجود دارد که شدت عمق ارتباط معنوی محاوره‌ای سرزمین به طور منحصر به فرد برای مردم بومی و جزیره نشینان تنگه تورس کشور استرالیا می‌باشد. از دیرباز فرهنگ توسط مردم جزیره تنگه بومی تورس به عنوان بستر سلامت و رفاه شناخته شده بود، اما داده‌های اپیدمیولوژیکی که از این مسئله حمایت کند به نسبت وسیع وجود ندارد. سلامت بومی بواسطه ی مصرف الکل و مواد، میزان خودکشی و میزان حبس توصیف می‌شود و اینکه ارتباط فرهنگی با تعامل و کاهش این پدیده‌ها ممکن است ارتباط داشته باشد (The LPH, 2018; 2: e509). به منظور بررسی اثر فرهنگ بر سلامت بستگی به فردیست که تشخیص دهد جنگل از درخت انفرادی مهم تر است. همچنین، کاوش در زمینه فرهنگی جنگل به افراد این امکان را می‌دهد که روش‌های شکل‌گیری تک درختان را درک کرده و از آنها قدردانی کرده و همچنین نقش‌ها، ارتباطات و روابط (مثبت یا منفی) موجود بین درختان را کشف کنند. این پویایی‌های فرهنگی برای مؤثر و پایدار بودن مداخلات بهداشت عمومی ضروری است (Iwelunmor J, Newsome V, Airhihenbuwa CO. 2014; 19 (1):20-46). با استفاده از یک روش سیستماتیک می‌توان برای ارزیابی سهم فرهنگی در ارائه بیماری‌ها و همچنین به پزشک در تشخیص فرهنگی کمک نماید و با استفاده از تجارب الگویی از بیماری‌ها به معیارهای اصلی تشخیص پردازد (Lewis-Fernández R, Díaz N, 2002; 73 (4):271-95). با توجه به اینکه یک پنجم جمعیت جهان را نوجوانان تشکیل می‌دهند و مراقبت‌های موفق بهداشتی در گرو درک ماهیت انسان، تجارب زندگی، عقاید و نظرات نوجوانان است (سرور و اله اف. ۱۳۸۵: ۱۲)

جامعه ایران جامعه‌ای است که به سمت رشد و توسعه شهرنشینی رشد شتابانی دارد، تقویت پدیده اجتماعی سلامت همگانی و شاخه‌های متعدد آن در جامعه یکی از مطالبات اساسی شهروندان می‌باشد. در راستای گسترش این مطالبه و فرایند اجرایی و

عملکردی این پدیده در سطح جامعه دولتمردان، برنامه ریزان قانون مدار، مدیران شهری، متولیان امور فرهنگی و امنیتی در حاکمیت، همراه با فعال نمودن بخش‌های خصوصی، سازمان‌های غیر دولتی و شهروندان گام‌های اساسی را باید در بسترسازی پایدار سلامت اجتماعی و گسترش مشارکت در تقویت شاخص‌های آن به صورت اساسی و جدی بردارند و در راستای توسعه پایدار این پدیده اجتماعی و فرهنگی با استفاده از هرگونه راهبرد و راهکار قانونی و اسلامی شهروندان را به سمت فرایند نهادینه سازی رفتارها و فعالیت‌هایی که منجر به تقویت این شاخص در سطح جامعه از جمله کلان شهرهای بزرگ خواهد شد، ترغیب و تشویق نمایند.

با توجه به مطالب فوق، در این تحقیق تأثیر دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مورد بررسی قرار گرفته است.

مبانی نظری و مدل مفهومی تحقیق

فرهنگ سلامت

در تعریف فرهنگ، تعاریف و برداشتهای فراوانی صورت پذیرفته است. اندیشمندان غربی و ایرانی با زاویه نگرش خاص خود به تعریف این واژه و جایگاه آن در جامعه بشری پرداخته‌اند. آموزش و پرورش، تعلیم و تربیت، علم و دانش، معرفت، عقل، بزرگی، سنجیدگی، حکمت، کتاب لغت، آثار علمی و ادبی یک قوم و ملت، هنر، صنعت، ارزشهای یک جامعه، خود نخواستن، راه و رسم زندگی یک جامعه و... معناهای گوناگون واژه «فرهنگ» در زبان فارسی است (عمید، بی تا، ج ۲: ۷۶۶).

آنتونی گیدنز فرهنگ را از ارزشهای اعضای یک گروه معین می‌داند و هنجارهایی که از آن پیروی می‌کنند. (گیدنز، ۱۳۷۶: ۳۶). مانوئل کاستلز نیز از ظهور فرهنگ جدیدی خبر می‌دهد که آن را «فرهنگ مجاز واقعی» می‌خواند. وی معتقد است پیدایش سیستم نوین ارتباطات الکترونیکی که ویژگی آن: قلمرو جهانی، یکپارچه سازی همه رسانه‌های ارتباطی و تعامل بالقوه است، در حال تغییر فرهنگ ماست و آن را برای ابد دگرگون می‌سازد. وی این فرهنگ جدید در حال ظهور را فرهنگ مجاز واقعی می‌نامد (کاستلز، ۱۳۸۰: ۳۸۴). در همه‌ی تعریف‌های مطرح گردیده در راستای فرهنگ در سه مورد و اینکه فرهنگ آموختنی است؛ عناصر فرهنگی به یکدیگر وابسته هستند و سرانجام اینکه فرهنگ از سوی بیشتر افراد جامعه قابل قبول و پذیرفته شده، موافقت گردیده است.

از لحاظ نظری، فرهنگ یکی از مهمترین عوامل تعیین کننده تمامی رفتارهای بهنجار یا نابهنجار است. بنابراین، به همان میزانی که انگاره‌های فرهنگی متفاوتی در رفتار به هنجار می‌یابیم، بایستی در انتظار یافتن تفاوت‌های فرهنگی خاصی در رفتارهای نابهنجار هم بود. مشخص ساختن اجزای سازمان اجتماعی که احتمالاً در فرهنگ‌های مختلف بر بهداشت روانی تأثیر کرده و انواع گوناگون و نسبت‌های متفاوت اختلال‌های روانی را بوجود می‌آورند، چندان مشکل نیست. باورهای مذهبی متفاوت، به همراه محدودیت‌های کم و بیش در مورد مسائل جنسی و سایر محدودیت‌های مربوط به انرژی‌های جنسی - زیستی و تأکیده‌های مختلفی که بر مساله گناه می‌شود، یک ویژگی چشمگیر تباین فرهنگی است و غالباً به عنوان یک عامل سهم در ایجاد بیماری‌های روانی مورد توجه است. ساختار و سازمان خانواده با مجموعه‌ای از الزامات، وابستگی‌های شدید عاطفی و گرایش ذاتی آن به تعارض، حمایت‌های مختلف از اعضای خود و از دست رفتن اعضا نیز در فرهنگ‌ها، تنوع قابل ملاحظه‌ای دارد. (کوکرین، ۱۹۹۱: ۹۵) علاوه بر موارد فوق معتقد است نقش‌ها و موقعیت‌های مشخص برای زنان و مردان، روابط والدین و کودک، تاکید بر موفقیت و پیشرفت، آداب و

رسوم، خوراک، روابط تاریخی با سایر اقوام و میزان هویت شخصی با حفظ عضویت در یک گروه، مسائلی هستند که ممکن است فرهنگ از طریق آنها بر آسیب پذیری روانی اثر بگذارد.

دین و سلامت

از دیرباز در فرهنگ‌ها، زمان‌ها و سرزمین‌های مختلف تعاریف گوناگونی از سلامت شده است؛ اما تعریفی که سازمان جهانی بهداشت در ماده ۲ اساسنامه خود از سلامت ارائه نموده است، حدود ۵۰ سال تقریباً مورد پذیرش اکثر جوامع علمی و نظام‌های حکومتی بوده است؛ این تعریف بدین صورت است که سلامتی عبارت از رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی، نه فقط نبودن بیماری و معلولیت است؛ و در بازه زمانی (۱۹۷۹م) سازمان جهانی بهداشت به جنبه‌های روحی و معنوی در سلامت و تضمین سلامت انسان توجه نمود. سلامت مصدر و به معنی سالم بودن است؛ از این رو به ادراک، رفتار و پدیده‌ای سالم می‌گویند که کار خود را متناسب با آنچه برای او ایجاد شده است، به خوبی انجام دهد. واژه سلامت و یا سالم بودن به هر چیزی اطلاق می‌شود که آن چیز به خوبی در مدار صحیح قرار گرفته باشد و کار ویژه خود را به خوبی انجام دهد؛ از این رو جسمی سالم است که مجموعه‌ی اعضا و جوارح آن به خوبی کار کنند و تمامی اموری چون جذب و دفع را بدون مشکل انجام دهند؛ عقلی سالم است که در اندیشیدن مشکلی نداشته باشد؛ روحی سالم است که انسان را در اهداف متعالی انسانی به خوبی هدایت کند و انسانی سالم است که در همه ابعاد جسمی، روحی و ذهنی آن در مسیر تعالی انسان، نشاط و رفاه او قرار گیرد و به تعبیر دیگر بتواند رفاه و نشاط او را تأمین کند. در فرهنگ اصطلاحات آمده است که سلامت عبارت است از: آمادگی و رفاه جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی که افراد از آن لذت ببرند. سلامت تنها نبود بیماری نیست، بلکه چند بعدی بوده و در یک گستره فرهنگی وسیع تعریف می‌شود (ابوالقاسمی، ۱۳۹۱: ۴۶). سلامتی چه به صورت فردی و چه جمعی، بی‌تردید مهم‌ترین جنبه از مسائل حیات است. اهمیت سلامتی افراد جامعه از یک طرف معلول عوامل متعددی است و یکی از شاخص‌های مهم توسعه جوامع به شمار می‌رود و از طرف دیگر خود می‌تواند در توسعه جامعه نقش اساسی ایفا کند. بر اساس چشم‌انداز بلندمدت جمهوری اسلامی ایران، تأمین سلامت در ابعاد مختلف، به ویژه سلامت اجتماعی و معنوی با مفهوم عمیق آن، یک استراتژی بلندمدت کشور است و با توجه به اینکه ابعاد مختلف جسمی، روانی، اجتماعی و معنوی سلامت بر هم تأثیرگذار هستند، سلامت کامل بدون تأمین همه آن ابعاد حاصل نخواهد شد (سام آرام و دیگران، ۱۳۹۱: ۱۱).

پیرامون اهمیت مذهب بر سلامت روانی می‌توان به سخن بنیامین راش به عنوان پدر علم روانپزشکی اشاره کرد. او اظهار می‌دارد که نقش مذهب در سلامت روانی انسان همانند اکسیژن برای تنفس است. (کرمی و همکاران، ۱۳۸۵: ۳۴)

افراد متدین به هر نسبت که ایمان قوی و محکم داشته باشد از بیماری روانی مصون تر هستند. از جمله آثار ایمان دینی آرامش خاطر است. ایمان دینی به حکم اینکه به انسان که یک طرف معامله است، نسبت هیجان که طرف دیگر معامله است، نسبت به هیجان که طرف دیگر معامله است، اعتماد و اطمینان می‌بخشد. دلهره و نگرانی نسبت به رفتار جهان را در برابر انسان از میان می‌برد و بجای آن به او آرامش خاطر می‌دهد. (مطهری، ۱۳۷۵)

دین می‌تواند موجب ایجاد معنی شود. بنابراین، دین به زیستن و مردن انسان معنی می‌بخشد. آنها ۳۶ مطالعه تجربی در مورد مرگ و درگیری دینی را مرور کردند و نتیجه گرفتند که ایمان قوی تر یا معتقد بودن به زندگی پس از مرگ با ترس کمتر از مرگ هم بستگی دارد. هم چنین افرادی که نمره بالاتری در شاخص دین دار بودن درونی داشتند، ترس کمتری را از مرگ گزارش کردند

دین به افراد متدین نوعی احساس کنترل و کارآمدی می بخشد که ریشه خدایی دارد و می تواند کاهش یافتگی کنترل شخصی را جبران کند. (پارگمنت و همکاران، ۲۰۱۶).

حمایت اجتماعی

حمایت اجتماعی را می توان به عنوان تعاملات اجتماعی تعریف کرد که کمک واقعی یا احساس دل بستگی به شخص یا گروهی را فراهم می کند. حمایت اجتماعی، مفهومی چند بعدی است که صمیمیت عاطفی یا احساس نزدیکی به اطرافیان را در بر می گیرد (یاب و دیویلی، ۲۰۰۴). حمایت اجتماعی را می توان به عنوان تعاملات یا ارتباطات اجتماعی تعیین کرد که کمک واقعی یا احساس دل بستگی به شخص یا گروهی را فراهم می کند (Yap & Devilly, 2004). لینزی (۱۹۸۸) حمایت اجتماعی، را قابلیت و کیفیت ارتباط با دیگرانی که منابعی را در هنگام نیاز فراهم می کنند، تعریف کرده است. (فتحی، ۲۵:۱۳۷۶). در نظر نیز سارافینو (۲۰۰۰) نیز حمایت اجتماعی به میزان برخورداری از محبت، همراهی و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد تعریف شده است (علی پور: ۱۳۸۳). لوچر (۲۰۰۵) حمایت اجتماعی را پیوند افراد با یکدیگر و فراوانی تماس با دیگران می داند. مولا سیوتیس و همکاران (۱۹۹۷) حمایت اجتماعی را به عنوان مبادله بین حداقل دو فرد به منظور ارتقا سلامتی گیرنده حمایت تعریف می کنند؛ از نظر آن ها حمایت اجتماعی را می توان به لحاظ ساختاری (وضع تاهل، اندازه شبکه حمایتی و فراوانی تعاملات اجتماعی) و یا به لحاظ کارکردی (ارائه حمایت عاطفی، عینی و اطلاعاتی) در نظر گرفت. کوب (۱۹۷۶) حمایت اجتماعی را مجموعه اطلاعاتی تعریف می کند که شخص را به این اعتقاد می رساند که در یک شبکه ارتباطی مورد توجه و علاقه دیگران است و از سوی آن ها با ارزش و محترم شمرده می شود و در نتیجه چنین باوری این احساس به فرد دست می دهد که به آن شبکه ارتباطی متعلق است. هاوس (۱۹۸۱) نیز حمایت اجتماعی را نوعی مبادله بین فردی می داند که پیوندهای عاطفی، کمک های مؤثر ابزاری، ارائه اطلاعات و اظهار نظر و ارزیابی دیگران را در بر می گیرد. شافر، کوبن و لازروس (۱۹۸۱) با تاکید بر ادراکات ذهنی فرد، حمایت اجتماعی را عبارت از ارزشیابی های او از این که تا چه حد یک تعامل یا الگوی تعاملات یا روابط برای وی سودمند است، می دانند. هلر (۱۹۸۶) نیز این مفهوم را فعالیتی اجتماعی می داند که از طریق آن حرمت ذات فرد در یک رابطه بین شخصی تقویت شده و فرد از طریق کمک هایی که از دیگران دریافت می کند (عاطفی، شناختی و ابزاری) در برابر فشار روانی محافظت می شود (رستگار خالد، ۱۳۸۴: ۱۳۷-۱۳۶).

سبک زندگی

وبلن سبک زندگی را الگوی رفتار جمعی می داند و آن را از رسوم و عادات اجتماعی و طرز تفکر و نیز نمود فرایندها و ساز و کارهای روحی، عادات فکری و معرفتی فرد در رفتار او معرفی می کند. (veblen, 1899) نهاد اجتماعی و مصرف دو مفهوم اساسی در اندیشه وبلن هستند. او بشر را ناگزیر از حضور در اجتماع برای تداوم و توسعه زندگی می داند و نهاد اجتماعی تبلور نحوه حضور و انطباق فرد با جامعه است. نهادها از نظر وبلن الگویی متشکل از رفتار جمعی یا گروهی هستند که به عنوان جزء و بخش اساسی یک فرهنگ پذیرفته می شوند و شامل رسوم، عادات اجتماعی، قوانین، روش های فکری و بطور کلی سبک زندگی هستند. (مهودی کنی، ۱۳۹۰) سبک زندگی سلامت محور عبارت است از: «مجموع الگوهای رفتاری سالم که مبتنی بر انتخاب هایی هستند که مردم آنها را در چارچوب فرصت ها و شانس های زندگی، از منابع قابل دسترس انتخاب می کنند» (کا کرهام، ۲۰۰۸: ۵۶)

از نظر آنتونی گیدنز، سبک زندگی اصطلاحی است که در فرهنگ سنتی چندان کاربردی ندارد، زیرا ملازم با نوعی انتخاب از میان تعداد زیادی از امکان‌های موجود است. وی مساله سبک زندگی را مفهومی می‌داند که در چارچوب نوعی مصرف‌گرایی مطرح می‌شود و به همین دلیل آن را تا حدی مبتذل می‌داند، اما اذعان می‌کند که همه ما ناگزیر از پیروی از شیوه معینی از زندگی و به عبارت دیگر ناگزیر از انتخاب هستیم. (گیدنز، ۱۳۹۱) او انتخاب و قدرت انتخاب را عامل اصلی شکل‌گیری سبک‌های زندگی می‌داند اما بیان می‌دارد که اغلب این قدرت انتخاب به وسیله عواملی محدود می‌شود که از محدوده اختیار فرد بیرون است. (گیدنز، ۱۹۹۱) گیدنز بر آن است که «سبک زندگی» بیشتر شبیه ژانر در ادبیات و هنر است و مانند الگو یا نوعی شابلون انسان‌ها را قادر می‌سازد که به وسیله آن به نوعی «حکایت‌گویی از خود» پردازند. سبک‌های زندگی که افراد برای خود برمی‌گزینند، نه فقط نیازهای جاری آنها را بر می‌آورند، بلکه روایت خاصی را هم که آنها برای هویت شخصی خود برگزیده‌اند در برابر دیگران متجسم می‌سازند. (خادمیان، ۱۳۹۰)

شاید بتوان گفت که برای داشتن سلامت روانی و رسیدن به شخصیت بالغ و سالم لازم است. به تعبیر دیگر، داشتن معنا و هدف در زندگی، احساس تعلق به منبع والا و امیدواری به کمک و یاری خداوند در شرایط مشکل‌زای زندگی و برخورداری از حمایت‌های اجتماعی و روحانی از جمله منابعی هستند که افراد دیندار با برخورداری از آنها می‌توانند در مواجهه با حوادث و شرایط فشارزای زندگی آسیب‌های روانی کمتری را متحمل شوند.

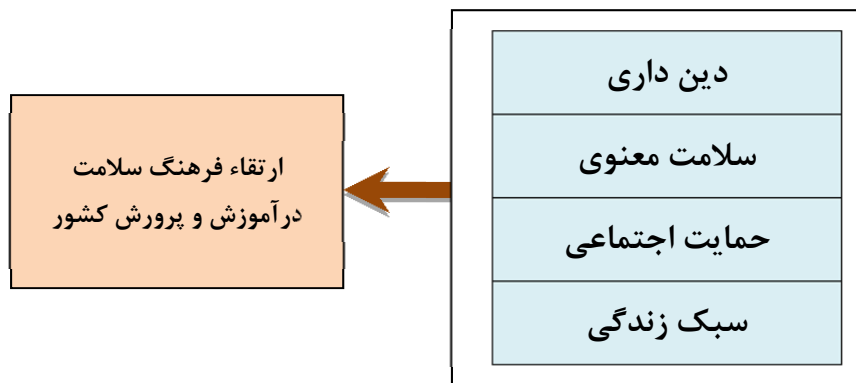
نقش فرهنگی آموزش و پرورش

فرهنگ امری ذاتی نیست پس لازم است که به هر نسل جدیدی آموخته شود. در همه جامعه‌ها، میراث فرهنگی قابل‌اعتناست و چون ممکن است بر اثر غفلت از میان برود از این رو انتقال آن به افراد جامعه به نسل جدید اهمیت خاصی دارد. (فتحی، ۱۳۷۶: ۲۲). آموزش و پرورش نقش مهمی در اجرا و هدایت جامعه به سمت الگوی ایرانی-اسلامی دارد و از گرایش جامعه به سمت الگوی مخرب جلوگیری می‌کند این کار به صورت ارائه تنبیهات و تشویقات رسمی و غیررسمی انجام می‌گیرد. آموزش و پرورش به عنوان وسیله‌ای برای سلسله‌مراتبی کردن نقش‌هاست. سلسله‌مراتب منظم، کار برنامه‌ریزی و ارزشیابی امور فرهنگی را بهبود می‌بخشد. وجود سلسله‌مراتب به معنای برتری نقش‌ها نسبت به یکدیگر نیست؛ بلکه به این معناست که برای هر نقش، تخصصی تعریف شده وجود دارد.

مدل تحقیق

متغیر مستقل: دین‌داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی

متغیر وابسته: مدل ارتقاء فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور



نمودار ۱: مدل تحلیلی تحقیق - محقق ساخته برگرفته از ادبیات تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: (دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی) در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مؤثر می‌باشند.

فرضیه‌های فرعی

- دین داری در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مؤثر می‌باشد.
- سلامت معنوی در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مؤثر می‌باشد.
- حمایت اجتماعی در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مؤثر می‌باشد.
- سبک زندگی در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه‌ی نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه دست اندرکاران مدیریت آموزش و پرورش در شهر تهران می‌باشند که تعداد آنها حدوداً ۴۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۱۲۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در این مطالعه به منظور تحلیل داده‌ها از دو رویکرد کلی آماری آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. آمار توصیفی به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه آماری در کنار سنجش شاخص‌های پراکندگی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، آمار استنباطی و به کارگیری آزمون همبستگی ناپارامتری اسپیرمن برای بررسی معناداری تأثیر مفروض متغیرها بر یکدیگر مورد استفاده قرار گرفت. مطالعه حاضر در بردارنده یک فرضیه اصلی و ۴ فرضیه فرعی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی:

(دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی) در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مؤثر می‌باشند.

جدول ۱: تأثیر دین و باورهای دینی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۹۱	۰/۷۳۵	۰/۰۰۰

جدول ۲: خلاصه مدل فرضیه اصلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین - واتسون
۰/۷۳۵	۰/۶۱۳	۰/۶۱۰	۰/۳۸۹	۲/۰۴۶

جدول شماره ۱ که تأثیر دین و باورهای دینی (دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی) بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور را نشان می‌دهد چون مقدار $\text{sig}=0/000$ کمتر از مقدار معین $p=0/05$ می‌باشد. در نتیجه رابطه آماری معنی داری بین دین و باورهای دینی (دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی) و ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور وجود دارد و چون مقدار ضریب همبستگی $R=0/735$ می‌باشد، با توجه به مقدار و علامت مثبت ضریب همبستگی داده شده در جدول، این رابطه مستقیم و مثبت و قوی می‌باشد.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل تأثیر دین و باورهای دینی (دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی) در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل که در جدول شماره ۲ آمده است به ارائه مدل برازش یافته پرداخته می‌شود.

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض اصلی نشان می‌دهد (دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی) در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور در جامعه آماری مورد بحث با ضریب تعیین $0/613$ تأثیر گذار بوده است و با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد $1/5$ بزرگتر است در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم که با توجه به شاخص‌های که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

با توجه به جدول شماره ۳ سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر $\text{sig}=0/000$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح خطای ۱٪ دارد. در جدول شماره ۴ مراحل اجرای رگرسیون متغیر (دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی) با ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آنها آمده است.

جدول ۳: آزمون (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۳۱/۲۳۰	۱	۳۱/۲۳۰		
باقیمانده	۱۹/۷۴۸	۲۹۰	۰/۱۵۲	۲۰۵/۵۸۵	۰/۰۰۰
کل	۵۰/۹۷۸	۲۹۱			

جدول ۴: ضرایب مدل رگرسیون

متغیر وارد شده به مدل	ضرایب غیر استاندارد			ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta			
مقدار ثابت	۰/۶۹۶	۰/۱۹۴		۳/۵۸۵	۰/۰۰۰	
دینداری و ...	۰/۷۷۹	۰/۰۵۴	۰/۷۳۵	۱۴/۳۳۸	۰/۰۰۰	

نتایج تحلیل آزمون پارامترهای مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد مدل رگرسیونی برازش شده عبارتست از:

$$Y = 0.696 + .779 X$$

بنابراین با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی‌دار بین (دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی) و ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور وجود دارد یا به عبارتی (دین داری، سلامت معنوی، حمایت اجتماعی و سبک زندگی) در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور تأثیر معنی‌دار دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی اول:

دین داری بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مؤثر می‌باشد.

جدول ۵: تأثیر دین داری بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۹۱	۰/۵۵۹	۰/۰۰۰

جدول شماره ۵ که تأثیر دین داری بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور را نشان می‌دهد. چون مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ کمتر از مقدار معین $p = ۰/۰۵$ می‌باشد در نتیجه رابطه آماری معنی‌دار بین دین داری و ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور وجود دارد و چون مقدار ضریب همبستگی $R = ۰/۵۵۹$ می‌باشد، با توجه به مقدار و علامت مثبت ضریب همبستگی داده شده در جدول، این رابطه مستقیم و مثبت و در حد متوسط می‌باشد.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل تأثیر دین داری بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل که در جدول شماره ۶ آمده است به ارائه مدل برازش یافته پرداخته می‌شود.

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض فرعی اول نشان می‌دهد دین داری بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور در جامعه آماری مورد بحث با ضریب تعیین $0/338$ تأثیر گذار بوده است و با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد $1/5$ بزرگتر است در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم که با توجه به شاخص‌های که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

با توجه به جدول (۷) سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر $\text{sig}=0/000$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح خطای 1% دارد. در جدول شماره ۸ مراحل اجرای رگرسیون متغیر مزیت مشهود با ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آنها آمده است.

جدول ۶: خلاصه مدل فرضیه فرعی اول

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین - واتسون
۰/۵۵۹	۰/۳۳۸	۰/۳۳۳	۰/۵۰۹	۱/۷۵۳

جدول ۷: آزمون (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۱۷/۲۳۳	۱	۱۷/۲۳۳		
باقیمانده	۳۳/۷۴۵	۲۹۰	۰/۲۶۰	۶۶/۳۸۹	۰/۰۰۰
کل	۵۰/۹۷۸	۲۹۱			

جدول ۸: ضرایب مدل رگرسیون

متغیر وارد شده به مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	Std. Error			
مقدار ثابت	۱/۵۶۲	۰/۲۳۴		۶/۶۶۲	۰/۰۰۰
دینداری	۰/۵۱۰	۰/۰۶۳	۰/۵۵۹	۸/۱۴۸	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل آزمون پارامترهای مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد مدل رگرسیونی برازش شده عبارتست از:

$$Y = 1.562 + .510 X$$

بنابراین با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین دین داری و ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور وجود دارد یا به عبارتی دین داری بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور تأثیر معنی داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی دوم:

سلامت معنوی در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مؤثر می‌باشد.

جدول ۹: تأثیر سلامت معنوی بر کیفیت خدمات میهمان نوازی در هتل‌های ۴ ستاره کشور

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۹۱	۰/۵۷۹	۰/۰۰۰

جدول شماره ۹ که تأثیر سلامت معنوی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور را نشان می‌دهد چون مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ کمتر از مقدار معین $p = ۰/۰۵$ می‌باشد در نتیجه رابطه آماری معنی داری بین سلامت معنوی و ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور وجود دارد و چون مقدار ضریب همبستگی $R = ۰/۵۷۹$ می‌باشد، با توجه به مقدار و علامت مثبت ضریب همبستگی داده شده در جدول، این رابطه مستقیم و مثبت و در حد متوسط می‌باشد.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل تأثیر سلامت معنوی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل که در جدول شماره ۱۰ آمده است به ارائه مدل برازش یافته پرداخته می‌شود.

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض فرعی دوم نشان می‌دهد سلامت معنوی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور در جامعه آماری مورد بحث با ضریب تعیین $۰/۳۲۴$ تأثیر گذار بوده است و با توجه به اینکه مقدار آماره دورین - واتسون از مقدار استاندارد $۱/۵$ بزرگتر است در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم که با توجه به شاخص‌های که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

با توجه به جدول شماره ۱۱ سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح خطای ۱% دارد. در جدول شماره ۱۲ مراحل اجرای رگرسیون متغیر مزیت پایدار با ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آنها آمده است.

نتایج تحلیل آزمون پارامترهای مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد مدل رگرسیونی برازش شده عبارتست از:

$$Y = 1.839 + 476 X$$

بنابراین با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی دار بین سلامت معنوی و ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور

جدول ۱۰: خلاصه مدل فرضیه فرعی دوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دورین - واتسون
۰/۵۷۹	۰/۳۲۴	۰/۳۱۹	۰/۵۱۴	۱/۷۷۱

جدول ۱۱: آزمون (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۱۶/۵۲۹	۱	۱۶/۵۲۹		
باقیمانده	۳۴/۴۴۹	۲۹۰	۰/۲۶۵	۶۲/۳۷۸	۰/۰۰۰
کل	۵۰/۹۷۸	۲۹۱			

جدول ۱۲: ضرایب مدل رگرسیون

متغیر وارد شده به مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta	آماره t	
مقدار ثابت	۱/۸۳۹	۰/۲۰۷		۸/۸۶۷	۰/۰۰۰
سلامت معنوی	۰/۴۷۶	۰/۰۶۰	۰/۵۷۹	۰/۴۷۶	۰/۰۰۰

وجود دارد یا به عبارتی سلامت معنوی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور تأثیر معنی داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی سوم:

حمایت اجتماعی در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مؤثر می‌باشد.

جدول ۱۳: تأثیر حمایت اجتماعی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۹۱	۰/۵۸۵	۰/۰۰۰

جدول ۱۳ که تأثیر حمایت اجتماعی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور را نشان می‌دهد چون مقدار $\text{sig}=0/000$ کمتر از مقدار معین $p=0/05$ می‌باشد در نتیجه رابطه آماری معنی داری بین حمایت اجتماعی و ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور وجود دارد و چون مقدار ضریب همبستگی $R=0/585$ می‌باشد، با توجه به مقدار و علامت مثبت ضریب همبستگی داده شده در جدول، این رابطه مستقیم و مثبت و در حد متوسط می‌باشد.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل تأثیر حمایت اجتماعی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل که در جدول زیر آمده است به ارائه مدل برازش یافته پرداخته می‌شود.

جدول ۱۴: خلاصه مدل فرضیه فرعی سوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین - واتسون
۰/۵۸۵	۰/۳۷۵	۰/۳۷۰	۰/۴۹۵	۱/۸۴۹

جدول ۱۵: آزمون (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۱۹/۰۹۵	۱	۱۹/۰۹۵		
باقیمانده	۳۱/۸۸۳	۲۹۰	۰/۲۴۵	۷۷/۸۶۰	۰/۰۰۰
کل	۵۰/۹۷۸	۲۹۱			

جدول ۱۶: ضرایب مدل رگرسیون

متغیر وارد شده به مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta	آماره t	
مقدار ثابت	۱/۷۵۴	۰/۱۹۶		۸/۹۶۷	۰/۰۰۰
حمایت اجتماعی	۰/۴۷۰	۰/۰۵۳	۰/۵۸۵	۸/۸۲۴	۰/۰۰۰

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض فرعی سوم نشان می‌دهد حمایت اجتماعی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور در جامعه آماری مورد بحث با ضریب تعیین ۰/۳۷۵ تأثیر گذار بوده است و با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد ۱/۵ بزرگتر است در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم که با توجه به شاخص‌های که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

با توجه به جدول شماره ۱۵ سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر $\text{sig}=۰/۰۰۰$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح خطای ۱٪ دارد. در جدول شماره ۱۶ مراحل اجرای رگرسیون متغیر مزیت پویا با ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آنها آمده است.

نتایج تحلیل آزمون پارامترهای مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد مدل رگرسیونی برازش شده عبارتست از:

$$Y = 1.754 + 470 X$$

بنابراین با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی‌دار بین حمایت اجتماعی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور وجود دارد یا به عبارتی حمایت اجتماعی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور تأثیر معنی‌داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد.

فرضیه فرعی چهارم:

سبک زندگی در ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور مؤثر می‌باشد.

جدول ۱۷: تأثیر سبک زندگی بر کیفیت خدمات میهمان نوازی در هتل‌های ۴ ستاره کشور

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۲۹۱	۰/۵۴۳	۰/۰۰۰

جدول شماره ۱۷ که تأثیر سبک زندگی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور را نشان می‌دهد چون مقدار $\text{sig}=۰/۰۰۰$ کمتر از مقدار معین $p=۰/۰۵$ می‌باشد در نتیجه رابطه آماری معنی داری بین سبک زندگی و ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور وجود دارد و چون مقدار ضریب همبستگی $R=۰/۵۴۳$ می‌باشد، با توجه به مقدار و علامت مثبت ضریب همبستگی داده شده در جدول، این رابطه مستقیم و مثبت و در حد متوسط می‌باشد.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل تأثیر سبک زندگی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل که در جدول زیر آمده است به ارائه مدل برازش یافته پرداخته می‌شود.

جدول ۱۸: خلاصه مدل فرضیه فرعی چهارم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین - واتسون
۰/۵۴۳	۰/۳۳۸	۰/۳۳۳	۰/۵۰۹	۲/۰۳۱

جدول ۱۹: آزمون (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۱۷/۲۴۰	۱	۱۷/۲۴۰		
باقیمانده	۳۳/۷۳۸	۲۹۰	۰/۲۶۰	۶۶/۴۳۱	۰/۰۰۰
کل	۵۰/۹۷۸	۲۹۱			

جدول ۲۰: ضرایب مدل رگرسیون

متغیر وارد شده به مدل	ضرایب غیر استاندارد			آماره t	سطح معناداری
	B	Std. Error	ضرایب استاندارد Beta		
مقدار ثابت	۱/۸۸۵	۰/۱۹۵		۹/۶۴۴	۰/۰۰۰
سبک زندگی	۰/۴۶۷	۰/۰۵۷	۰/۵۴۳	۸/۱۵۰	۰/۰۰۰

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به فرض فرعی چهارم نشان می‌دهد سبک زندگی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور در جامعه آماری مورد بحث با ضریب تعیین $۰/۳۳۸$ تأثیر گذار بوده است و با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون

واتسون از مقدار استاندارد ۱/۵ بزرگتر است در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم که با توجه به شاخص‌های که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

با توجه به جدول شماره ۱۹ سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر $\text{sig}=0/000$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح خطای ۱٪ دارد. در جدول شماره ۲۰ مراحل اجرای رگرسیون متغیر مزیت متجانس با ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آنها آمده است.

نتایج تحلیل آزمون پارامترهای مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد مدل رگرسیونی برازش شده عبارتست از:

$$Y = 1.885 + .467 X$$

بنابراین با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی‌دار بین سبک زندگی و ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور وجود دارد یا به عبارتی سبک زندگی بر ارتقای فرهنگ سلامت در آموزش و پرورش کشور تأثیر معنی‌داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد.

نتیجه‌گیری

موضوع کیفیت زندگی و سلامت اجتماعی تقریباً به طور همزمان در چندین رشته علوم اجتماعی مطرح شد، در جامعه‌شناسی، کیفیت زندگی امروزه به یکی از موضوعات مسلط شاخص‌های تحقیقات اجتماعی تبدیل شده است، در ابتدا و آغاز راه تنها بر شاخص‌های «عینی» این سازه تأکید می‌شد، شاخص‌های انتزاعی بعد از دهه ۷۰ مجال ورود به معادلات مرتبط با کیفیت زندگی را یافتند. در تاریخ علوم اجتماعی کیفیت زندگی اغلب از نقطه نظر تئوری‌های مختلفی به بحث کشیده شده است، در جامعه‌شناسی کیفیت زندگی با توجه به پویایی نظام‌های اجتماعی بررسی شده است، تعدادی از نظریات مسلط در این حوزه در ادامه بیان می‌گردند. (ساروخانی، ۱۳۷۶).

مفهوم سلامت طی قرن‌ها تکامل یافته و به تدریج از یک مفهوم انفرادی که ریشه در نظریه میکروبی بیماریها در اوایل قرن بیستم داشت، به صورت یک الگوی اجتماعی و یک هدف جهانی در آمده است (آقا ملایی، ۱۳۸۴: ۲۰). امروزه مفهوم سلامت ابعادی گسترده یافته، که بسیاری از ابعاد زندگی انسان با محیط پیرامون (نظیر مسائل زیست محیطی، کالبدی، اجتماعی و اقتصادی) آن را در بر می‌گیرد و تنها در نداشتن بیماری و در حوزه سلامت فردی خلاصه نمی‌شود، بلکه به عنوان یک هدف مرکزی در حوزه‌های مختلف برنامه ریزی مرتبط با توسعه، مورد تأکید قرار گرفته است. تعریفی که سازمان بهداشت جهانی از سلامتی در مقدمه اساسنامه خود بیان کرده است مبتنی بر این است که: «سلامت عبارت است از وضعیت رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نبودن بیماری و معلولیت» و در سالهای اخیر «توانایی داشتن یک زندگی مثمر از نظر اقتصادی و اجتماعی» را نیز در خود جای داده است. جهت تبیین عوامل تأثیرگذار بر سلامت و بیان رابطه میان سلامتی و کل محیط (زیست‌شناختی، کالبدی، اجتماعی و اقتصادی) مدل‌های توصیفی و تعاملی گوناگونی به وجود آمده‌اند. یکی از مدل‌های ارائه شده توسط سازمان جهانی بهداشت، عامل‌های تأثیرگذار بر سلامت را در چهار گروه شامل شاخص‌های عام سلامت، شاخص‌های خدمات مربوط به سلامت، شاخص‌های محیطی و شاخص‌های اقتصادی - اجتماعی تقسیم کرده است. تحقیقات جامع اخیر نیز موید این نکته است که "سهم بالایی از ارتقای سلامت از طریق بهبود و ارتقای محیط‌های شهری ایجاد می‌گردد". (پلیکان، ۲۰۱۷: ۵۴۶). این ارتباطات بین شهرسازی و سلامت، در تفکرات شهرسازان پیشتازی چون هوسمان و باومایستر نیز دیده می‌شود. هوسمان در برنامه‌های شهرسازانه

اش در پاریس اصولی داشت که از اصلی ترین آن بهبود وضعیت بهداشتی شهر با از میان بردن و تخریب روشمند کوچه پس کوچه‌های بافت ارگانیک و سنتی پاریس که آلوده و خاستگاه بیماری‌های واگیردار بسیاری شده بود.

منابع و مآخذ

قرآن کریم

- ابوالقاسمی، محمد؛ (۱۳۹۱)؛ «مفهوم شناسی سلامت معنوی و گستره آن در نگرش دینی»، اخلاق پزشکی، ۲۰.
- آقا ملایی، تیمور، (۱۳۸۴)، اصول و کلیات خدمات بهداشتی، اندیشه رفیع، چاپ اول، تهران
- پاکزاد، جهان‌شاه، ۱۳۸۶، سیر اندیشه‌ها در شهرسازی از آرمان تا واقعیت، شرکت عمران شهرهای جدید، چاپ اول، تهران.
- خادمیان، طلیعه، (۱۳۹۰). سبک زندگی و مصرف فرهنگی؛ مطالعه‌ای در حوزه جامعه شناسی فرهنگی و دیباچه‌ای بر سبک زندگی فرهنگی ایرانیان، مؤسسه فرهنگی - هنری جهان کتاب، چاپ سوم، تهران.
- دهستانی، م.؛ زاده محمدی، ع. و محمدی، س. (۱۳۹۱). «بررسی میزان دینداری و ارتباط آن با سبک‌های هویت دانشجویان»، مجله علوم رفتاری، دوره ۶، ش ۲، ص ۱۷۱-۱۷۹.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۴) گسترش نقش زنان در جهت حمایت‌های شغلی - خانوادگی، مجله جامعه شناسی ایران، دوره ششم، شماره چهارم، صص ۱۳۷-۱۳۶
- ریاحی، محمد اسماعیل و اکبر علیوردی نیا (۱۳۸۸) (مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال پنجم، شماره دوم، پاییز و زمستان، صص ۵۱-۹۰.
- ساروخانی، ب. (۱۳۷۵). درآمدی بر دایره المعارف علوم اجتماعی [جلد اول]. تهران: کیهان.
- سام آرام، عزت‌الله؛ پورزیتانی، شیدا؛ ابراهیم نجف‌آبادی، اعظم؛ (۱۳۹۱)؛ «مبانی روش شناسی در سلامت معنوی»، تحقیقات رفاه اجتماعی، ۲.
- سراج‌زاده، ح.؛ جواهری، ف. و ولایتی خواجه، س. (۱۳۹۲). «دین و سلامت: آزمون اثر دینداری بر سلامت در میان نمونه‌ای از دانشجویان»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۴، شماره پیاپی (۴۹)، شماره اول، صص ۷۷-۵۵.
- سرور پ، اله اف، علیرضا نین. ۱۳۸۵ عوامل مؤثر بر سلامت از نگاه نوجوانان.
- شجاعی زند، علی‌رضا. (۱۳۸۰). دین، جامعه و عرفی شدن؛ جستارهایی در جامعه‌شناسی دین، تهران: نشر مرکز.
- صائبی، م. (۱۳۶۸). بیماری‌های عفونی در ایران. نشر: انتشارات دانشگاه تهران.
- علی پور، احمد (۱۳۸۳) «ارتباط حمایت اجتماعی با شاخص‌های ایمنی بدن در افراد سالم: بررسی تأثیر مدل کلی»، مجله روان شناسی، سال چهارم، شماره ۱۵.
- عمید، حسن (بی تا)؛ فرهنگ عمید، [بی جا]، [بی نا].
- فتحی، بهروز (۱۳۷۶) «ساخت و اعتبار یابی مقیاس حمایت اجتماعی برای سنجش حمایت اجتماعی و بررسی نقش تعدیل کننده حمایت اجتماعی و تیپ شخصیتی A در رابطه بین عوامل فشارزای دانشجویی با عملکرد تحصیلی، اضطراب و افسردگی در دانشجویان پسر چمران اهواز»، پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه چمران.
- کاستلز، امانوئل، (۱۳۸۰)، «عصر اطلاعات ترجمه حسین چاووشیان»، جلد دوم، تهران، انتشارات طرح نو.
- کریمی، جهانگیر؛ روغنجی، محمود؛ عطاری، یوسفعلی؛ بشیده، کیومرث؛ شکر، مهتاب ۱۳۸۵. بررسی روابط چندگانه ابعاد جهت گیری مذهبی با سلامت روانی در دانشجویان دانشگاه رازی - مجله علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، پاییز ۸۵، شماره ۳

کوکرین، ر. (۱۳۷۶). مبانی اجتماعی بیماری‌های روانی. ترجمه براتی سده، ف و نجاریان، ب. تهران: رشد (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی: ۱۹۹۱).

گیدنز، آ. (۱۳۸۶). جامعه‌شناسی. ترجمه: حسن چاوشیان. تهران: نشر نی.

مطهری، مرتضی (۱۳۶۱)، پیرامون انقلاب اسلامی، انتشارات جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.

مهدوی کنی، محمد سعید (۱۳۹۰). دین و سبک زندگی، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).

وبلن، تورشتاین. (۱۳۸۳). نظریه طبقه مرفه، ترجمه فرهنگ ارشاد، نشر نی، تهران.

ولف، دیوید (۱۳۸۷) روان‌شناسی و دین، ترجمه محمد دهقانی، تهران: انتشارات رشد.

Allport, G. (1968) *The Person in Psychology*, Boston, Beacon Press.

Allport, G. W. (1950). *The individual and his religion: A psychological interpretation*. New York. Macmillan.

Berammer LM, Abrego P, Shostrom EL (1993) editors. *Therapeutic Counseling and Psychotherapy*. 6th edition. Prentice Hall.

Cockerham, W. C. (2008) *Social Causes of Health and Disease*, London: Polity Press.

Cockerham, W. C. (2010) *The new Blackwell Companion to Medical Sociology*, West Sussex: Blackwell Press.

Giddens, A. (1994); *Living in a Post-Traditional Society*. In Beck, Giddens and Lash, *Reflexive Modernization*.

Iwelunmor J, Newsome V, Airhihenbuwa CO. Framing the impact of culture on health: a systematic review of the PEN-3 cultural model and its application in public health research and interventions. *Ethnicity & health*. 2014;19 (1):20-46.

Leach, B. J. (2003) *Exercise level and age as related to self-perceived physical health, mental health and social health in older adults*, Ph. D. diss., University of San Diego.

Levin J. S. (1996). *Religion in aging and health. Theoretical foundations and methodological frontiers*, Cambridge university press.

Lewis, J. (2006). *Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality*. *J. Eur. Public Policy* 13, 420–437. doi: 10. 1080/13501760600560490

Lewis-Fernández R, Díaz N. The cultural formulation: a method for assessing cultural factors affecting the clinical encounter. *Psychiatric Quarterly*. 2002;73 (4):271-95.

Miller-Slough, R. L. & Dunsmore, Julie C. (2016) "Parent and Friend Emotion Socialization in Adolescence: Associations with Psychological Adjustment". *Adolescent Research Review*, 1 (4):287-305.

Pargament, et al. (2016). *Frailty: an emerging public health priority*. *J. Am. Med. Direct. Assoc.* 17, 188–192. doi: 10. 1016/j. jamda. 2015. 12. 016

Pelikan, J. M. (2017). "The application of salutogenesis in healthcare settings," in *The Handbook of Salutogenesis*, eds M. B. Mittelmark, S. Sagy, M. Eriksson, G. F. Bauer, J. M. Pelikan, B. Lindstrom, and G. A. Espnes (Cham: Springer, 261–266).

Stenberg, K., Hanssen, O., Edejer, T. T., Bertram, M., Brindley, C., Meshreky, A.,

Strough, J., Bruine de Bruin, W., Parker, A. M., Lemaster, P., Pichayayothin, N., and Delaney, R. (2016). *Hour glass half full or half empty? Future time perspective and preoccupation with negative events across the life span*. *Psychol. Aging* 31:558–573. doi: 10. 1037/pag0000097

The LPH. *Promoting planetary health through culture*. *The Lancet Planetary health*. 2018;2 (12):e509.

Veblen, Thorstein, (1899) *The Theory of the Leisure class*, New York, MacMillan & co.

WHO (2010). *Global Recommendations on Physical Activity for Health*.


WHO (2002). *Active Ageing A Policy Framework. A Contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing*. Madrid. WHO/NMH/NPH/02. 8

- WHO (2010). "A conceptual framework for action on the social determinants of health. foreword," in Discussion Paper Series on Social Determinants of Health². Geneva: World Health Organization.
- Yap, M., Devilly, G. (2004) "The Role of Perceived Social Support in Crime Victimization" Clinical Psychology Review, 24: 1-14.

Investigate Effected Factors on Enhancement of Health Culture at Education of Iran

Leila Farjadmand¹, Esfandiyar Doshman Zyari^{*2}, Abbasali Ghayoumi³

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Received: 9 November 2021 Accepted: 6 December 2021</p> <p>Keywords: health culture, religiously, spiritual health, social support, style life, education of Iran</p>	<p>The aim of the current applied, descriptive and correlational study was to investigate effected factors on enhancement of health culture at education of Iran. The research population comprised 400 employees in education in Tehran out of whom a sample 124 was randomly selected, based on Morgan Table, to participate in the study. The research data were collected using a researcher-made five-point level Likert scale questionnaire comprising 5 factors and 44 items tapping the participants' responses were. Therefore, 150 questionnaires were distributed among members of the target population. Having distributed and collected the questionnaires, we analyzed descriptively and inferentially. Descriptively, features like absolute and relative frequency, mean, standard deviation and variance of background and main variables were estimated. Inferentially, correlational tests, multiple regression and spirman used indicated that design style & ... had a significant effect on Quality of Guestcarees services at 4 Stars hotels in Iran.</p>

<p>Please cite this article as: Farjadmand, Leila,. Doshman Zyari, Esfandiyar,. Ghayoumi, Abbasali,.(2022). Investigate Effected Factors on Enhancement of Health Culture at Education of Iran. <i>Journal Behavioral Studies in Management</i>. 12(28), 85-104. http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.6.6</p>	
	<p>http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.6.6</p>
<p>Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch</p>	
<p>* Corresponding Author: Esfandiyar Doshman Zyari</p>	<p>Email: doshmanziari@gmail.com</p>

1. Ph.D. Student, Department Educational Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
 2. Assistant Professor, Department of educational management, Islam Shar Branch, Islamic Azad University, Islam Shar, Iran doshmanziari@gmail.com
 3. Asociated Professor, Department of Cultural Management and Planning, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

تبیین الگوی رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدیدشونده با رویکرد آینده‌پژوهی تعبیری به مضامین فرهنگ و عرفان ایرانی

رهنما فرید^۱، داود کیا کجوری*^۲، محمد جواد تقی پوریان^۳، سعید اسلامی^۴

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>رهبری سازمان از مباحث مهم و دارای تنوع و پیچیدگی در حوزه سازمان و مدیریت به شمار می‌آید. در آینده‌پژوهی تعبیری با استدلال استعاری، هدف پیش‌بینی نیست بلکه بصیرت یافتن است. از آنجایی که هر استعاره پردازشی جدید درباره سازمان و رهبری، باعث می‌شود که علاوه بر اتخاذ نگاهی جدید به پدیده سازمان، کنشی متناسب با آن و افق‌های جدید برای رهبری و اداره آن تجلی و ظهور یابد، این پژوهش بر اساس روش کیفی- کمی با رویکرد توصیفی- تحلیلی تلاش دارد که از مضامین و مفاهیم غنی و مهم همانند «جشن نوروز» و «فرشکرد» که از فرهنگ ایران باستان نشأت می‌گیرند، در استعاره پردازشی مفاهیم رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدیدشونده استفاده شود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد مطابق با مفهوم اوستایی «فرشکرد» و نوزایی و تجدید حیات طبیعت در بهار، سازمان‌ها و افراد نیز بایستی به احیاء و تجدیدقوا بپردازند. لذا استعاره پردازشی رهبری تحول‌آفرین بهاری و مدیریت تجدیدشونده مبتنی بر مضامین ایرانی «نوروز»، «انارام و ققنوس» و «فرشکرد» می‌تواند مبتنی بر مضامین ایرانی و الگویی بومی مورد استفاده قرار گیرند.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۲۷۸۳-۴۵۶۵</p> <p>شاپا چاپی: ۲۰۰۸-۹۷۷۵</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۲</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵</p> <p>واژه‌های کلیدی:</p> <p>آینده‌پژوهی تعبیری، رهبری تحول‌آفرین، مدیریت تجدیدشونده، جشن نوروز، فرشکرد</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: فرید، رهنما، کیا کجوری، داود، تقی پوریان، محمد جواد، اسلامی، سعید. (۱۴۰۰). تبیین الگوی رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدیدشونده با رویکرد آینده‌پژوهی تعبیری به مضامین فرهنگ و عرفان ایرانی. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۲(۲۸): ۱۰۵-۱۲۷. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.7.7>

	Creative Commons: CC BY 4.0		http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.7.7
ایمیل: davoodkia@iauc.ac.ir		* نویسنده مسؤل: داود کیا کجوری	
ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال			

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. rahnamafarid2@gmail.com
۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.
۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. mj.pourian@iauc.ac.ir
۴. دانشیار گروه علوم سیاسی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. eslameesaeeed44@gmail.com

مقدمه

آینده‌اندیشی حلقه مفقوده مدیریت و رهبری است. نقش‌های سه‌گانه مدیریت، آینده‌اندیشی و رهبری در تمامی حوزه‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و کسب و کار قابل تعمیم است. آینده‌اندیشی در ارتباط رهبری و مدیریت، دارای نقش هم‌راستا ساز و همگرا ساز است (کرامت زاده، ۱۳۹۵).

در آینده‌پژوهی تعبیری، هدف پیش‌بینی نیست؛ بلکه بصیرت یافتن است و در این پژوهش برای این مهم، از استدلال استعاری استفاده می‌شود. استعاره‌های مفهومی در قلمرو زبان‌شناسی شناختی عبارت‌اند از الگوبرداری نظام‌مند بین عناصر مفهومی یک حوزه از تجربه بشر که ملموس و عینی است بر روی حوزه دیگری که معمولاً انتزاعی‌تر است؛ یعنی حوزه و نقش آن در رهبری و مدیریت، با توجه به الگو و فرهنگ بومی ضرورت خود را بیشتر نشان می‌دهد.

نوروز و آغاز سال نو، نماد تحول و تجدید حیات طبیعت و جان‌های آدمیان است و آغاز روزگاری نو را نوید می‌دهد که آنچه پیش از آن در سرمای سخت زمستان، سرد و بی‌جان گشته، دوباره جوانه‌زده و حیات جدید خود را با شروعی دوباره از سر می‌گیرد. چنان‌چه عطار نیشابوری از جوان شدن جهان در نوروز سخن می‌گوید و در راه افتاده را پند می‌گوید که باید راه را از سر بگیرد و دوباره برخیزد.

جهان از باد نوروزی جوان شد

زهی زیبا که این ساعت جهان شد

چه می‌جویی به نقد وقت خوش باش

چه می‌گویی که این یک رفت و آن شد

یقین میدان که چون وقت اندر آید

تو را هم می‌باید از میان شد

چو باز افتادی از ره، ره ز سر گیر

که همراه دور رفت و کاروان شد

(عطار نیشابوری، پند نامه، ۱۳۸۴، غزل ۲۵۸)

حدیثی از پیامبر اسلام (ص) می‌گوید «غنیمت شمارید باد بهاری را که با کالبدهای شما آن می‌کند که با درختان شما و پرهیزید از سرمای خزان که با کالبدهای شما آن کند که با درختان شما». مولوی با اشاره به این حدیث و معنای آن، بهار طبیعت را همچون عقل و جان انسان‌های کامل می‌داند که موجب تحول و دگرگونی جان آدمیان می‌گردد:

عقل و جان عین بهار است و بقاست

آن خزان نزد خدا نفس و هواست

چون بهار است و حیات برگ و تاک

پس به تأویل این بود کانفاس پاک

(مولوی، مثنوی معنوی، ۱۳۷۸، دفتر اول، ابیات ۲۰۴۶-۲۰۵۹)

با وجود گستره و عمق مفاهیم متعددی که در رابطه با نوزایی و تولد دوباره در حکمت باستانی ایرانی و ادب فارسی وجود دارد، تلاش برای استعاره پردازی سازمان و رهبری مبتنی بر مضامین غنی همانند نوروز، یلدا، آتش و ققنوس، فرشکرد و نوزایی می‌تواند در نظریه پردازی و تبیین ویژگی‌های مدیریت و استعاره پردازی سازمان مبتنی بر مضامین بومی مورد استفاده قرار گیرد. (جدول ۱)

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از دید هدف، کاربردی، از نظر ماهیت، توصیفی و از نظر روش، کیفی-کمی و اکتشافی-پیمایشی است. گام اول این پژوهش بر مبنای رویکرد کیفی به روش آینده‌پژوهی تعبیری با استدلال استعاری است. «آینده‌پژوهی» یکی از شاخه‌های فناوری نرم می‌باشد که هدف آن، تولید روشمند دانش راهنما و استفاده بیشتر از ملاحظات آینده محور در فرایند تصمیم‌گیری می‌باشد (برومپیچ، ۱۳۸۷: ۱۱). به عبارتی دانش و معرفت «شکل بخشیدن به آینده‌ای مطلوب به گونه‌ای آگاهانه»

جدول ۱: مروری بر پیشینه تحقیق

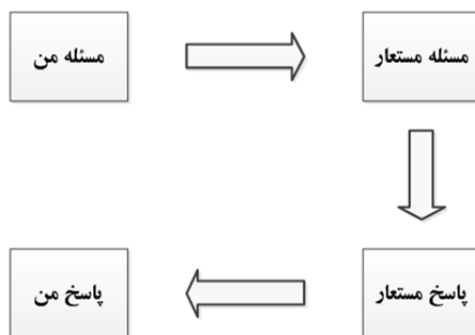
محقق	عنوان	یافته
فاضلی، قادر (۱۳۸۱)	رهبری و رهروی در منطق الطیر	این پژوهش تلاش دارد تا مفاهیم سیاست، رهبری و پیروی را از زبان برندگان در منطق الطیر بررسی نماید. لذا رابطه رهبری و رهروی را مورد نظر قرار می‌دهد و نقش هدهد را به دلیل داشتن صفاتی که او را لایق‌تر از سایر مرغان برای رهبری و هدایت می‌سازد برجسته می‌نماید.
رودگر، محمدجواد (۱۳۸۸)	استاد و راهنما در عرفان	این پژوهش پیرامون نقش و ضرورت استاد سلوکی و راهنمای راه معنوی در طی مقامات و سیر و سلوک عرفانی است که استاد را به دو قسم الف) استاد خاص ب) استاد عام تقسیم می‌نماید. پس از آن در خصوص شرایط علمی و عملی استاد و راهنما، ویژگی‌های مرید و شاگرد طریق الهی و فواید و محاسن داشتن استاد خبیر، فانی فی‌الله، مجتهد و فقیه در شریعت و عنایات انسان کامل معصوم بحث و بررسی کرده است.
گوموسلو گلو و همکاران (۲۰۰۹)	رهبری تحول‌آفرین؛ خلاقیت و نوآوری سازمانی	در این مطالعه مدلی بر اساس تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت پیروان در سطح فردی و نوآوری در سطح سازمانی ارائه شده است که نتایج حاصل از آن نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین تأثیرات مهمی در خلاقیت در سطح فردی و سازمانی دارد. در سطح فردی نتایج مدل خطی سلسله مراتبی نشان می‌دهد که بین رهبری تحول‌گرا و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.
پورعزت و همکاران (۱۳۹۳)	سازمان به‌مثابه ققنوس	استفاده از انگاره ققنوس برای ادراک رفتار سازمان در مواجهه با مرگ و فرسایش و قابلیت نسبی آن برای توضیح برخی از وجوه رفتاری و ساختاری سازمان بررسی شده است که در آن ویژگی «تمایل سازمان به خود پیرایی و نو شوندگی، برای استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود» با نگاهی استعاره‌ای و دوراندیشانه به پدیده

محقق	عنوان	یافته
		استهلاک و مرگ، در کانون توجه قرار گرفته است.
خاکی، غلامرضا (۱۳۹۷)	مدیریت تحول با رویکرد هم بالی (آموزه‌هایی از شیوه رهبری هدهد در منطق الطیر عطار)	بر پایه سیر گفتگوهای متقابل هدهد با مرغان در منطق الطیر، نقش‌های رهبرانه گوناگونی برای هدهد در گذار به سوی سیمرخ در نظر گرفته و تلاش نموده آموزه‌هایی از شیوه رهبری هدهد در منطق الطیر را برای مدیریت تحول معنوی منابع انسانی در سازمان‌های امروزی استخراج نماید.
زارع و همکاران (۱۳۹۷)	رابطه بین رهبری تحول آفرین با اشتیاق کاری در پرستاران	بر اساس این مطالعه روابط مثبت و معنی‌داری بین ابعاد رهبری تحول آفرین از جمله نفوذ آرمانی، انگیزش الهامی، برانگیختگی عقلانی و ملاحظه فردی با حیطه‌های اشتیاق به کار (نیرومندی، وقف، جذب) وجود دارد.

(ملکی فر. ۱۳۸۵:۷) و بررسی نظام‌مند آینده‌های ممکن و دارای رجحان برای وقوع و همچنین جهان‌بینی‌ها و پشتوانه‌های اساطیری هر آینده است (عنایت اله. ۲۰۰۷).

در آینده‌پژوهی تعبیری، هدف پیش‌بینی نیست؛ بلکه بصیرت یافتن است. حقیقت نسبی فرض می‌شود و زبان و فرهنگ دوشادوش هم در خلق جهان واقعی مشارکت دارند (عنایت الله، ۲۰۰۷)؛ بنابراین مضامین غنی و مهم همانند «جشن نوروز» و مفاهیم مربوط به «انارام و ققنوس» و «فرشکرد» که از فرهنگ باستانی ایران نشأت می‌گیرند در تبیین آینده‌پژوهی تعبیری آینده‌های محتمل و ممکن می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد.

استعاره‌های مفهومی در قلمرو زبان‌شناسی شناختی عبارت‌اند از: «الگوبرداری نظام‌مند بین عناصر مفهومی یک حوزه از تجربه بشر که ملموس و عینی است، بر روی حوزه دیگری که معمولاً انتزاعی‌تر است». استدلال استعاری و استعاره پرداز، حاصل فرآیندی است که در آن جنبه‌های یک پدیده به پدیده دیگر منتقل می‌شوند و از پدیده دوم به گونه‌ای سخن می‌رود که گویی شیء اول است. به عبارتی استعاره‌ها را می‌توانیم توصیفی بدانیم که از طریق تشبیه یک پدیده به پدیده‌ای دیگر که با هم دارای وجوهی مشترک هستند، به روشن شدن ذهن ما کمک می‌کنند (حمیدی، حافظی، حاج سید تقی، ۱۳۹۲). چنانچه در شکل ۱ مشاهده می‌گردد تفکر استعاری فعالیتی نظام‌مند است که با ترتیبی نسبتاً معین اجرا می‌گردد تا به استدلال، حل مسئله، تجزیه و تحلیل محیط، پرورش یک موضوع و بررسی حالات مختلف آن یا اهداف مطلوب دیگر برسد.



شکل ۱: فرآیند تفکر استعاری (عابدی، ۱۳۸۹)

بنابراین در گام اول با روش آینده‌پژوهی تعبیری با استدلال استعاری تلاش می‌شود مؤلفه‌های تحول‌خواهی و تجدیدشوندگی با رویکرد فرهنگ غنی ایرانی و کهن‌الگوهای موجود استخراج شود. این گام در سه مرحله انجام می‌شود:

۱) هرمنوتیک معنوی و تأویل زبان نمادین و استعاری: رویکرد هرمنوتیک معنوی معادل تأویل در حکمت الهی و خروج از غربت غربی وجود و اشراق معرفت از طریق کشف المحجوب و کنار زدن حجاب‌ها و پرده‌ها برای رسیدن به حقیقت باطنی است. برای بیان آنچه بیان ناپذیر می‌باشد ادب عرفان ایرانی از زبان نمادین و استعاری استفاده می‌کند که برای فهم باطن آن، از روش تأویلی یا هرمنوتیکی معنوی استفاده می‌شود.

۲) بر مبنای رویکرد کیفی با روش آینده‌پژوهی تعبیری^۲ با استدلال استعاری و استعاره پردازی می‌باشد به صورتی که با تبیین آینده‌پژوهی آینده‌های محتمل و ممکن رویکرد ایرانی مبتنی بر مضامین تحول‌خواهی و تجدیدشوندگی همگام با تحولات علم مدیریت دولتی مورد توجه قرار می‌گیرد. آینده‌اندیشی در ارتباط رهبری و مدیریت، دارای نقش هم‌راستا ساز و همگرا ساز است.



شکل ۲: ارتباط آینده‌اندیشی، رهبری و مدیریت (کرامت زاده، ۱۳۹۵)

۳) استعاره پردازی: آن دسته خاصی از فرآیندهای زبانی می‌باشد که در آن جنبه‌های یک پدیده به پدیده دیگر منتقل می‌شوند و از پدیده دوم به گونه‌ای سخن می‌رود که گویی شیء اول است. در این پژوهش با تأکید بر استدلال استعاره‌ای با رویکرد کیفی و اکتشافی تلاش بر بیان این موضوع مهم می‌باشد که از مضامین غنی و مهم همانند «جشن نوروز» و مفاهیم مربوط به «انارام و

قفنوس» و «فرشکرد» که از فرهنگ باستانی ایران نشات می‌گیرند، می‌توان با نگاهی نوین، در استعاره پردازی مفاهیم رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدیدشونده استفاده نمود.

پس از انجام گام اول و دستیابی به جوهره و مؤلفه‌های استعاره‌ای معرفی شده برای رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدیدشونده، گام دوم یعنی نظرسنجی از صاحب‌نظران و استفاده از روش کمی و پیمایشی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام می‌شود. در این مرحله، میزان موافقت صاحب‌نظران با مؤلفه‌های یادشده با استفاده از پرسشنامه موردسنجش قرار می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران و راهبران سطوح مدیریتی در سازمان‌های مختلف هستند و حداکثر تعداد افرادی که از جامعه آماری در دسترس بودند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که برابر ۶۳ نفر هستند. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق انجام آزمون‌های آماری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام می‌شود.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

گام اول: استخراج مؤلفه‌های تبیین جوهره تحول‌خواهی و تجدیدشوندگی در رویکرد ایرانی

- کهن‌الگوی فروردین؛ تحول‌خواهی و رهایی سیمرخ جان از زندان جسم مادی

اساطیر نمود کهن‌الگوها هستند که در قالب رمزی تجلی یافته و مدام در حال تکرار شدن و نو شدن می‌باشند چون نیاز فطری بشری می‌باشند. کهن‌الگوهای «فروردین» و «سیمرخ» نیز کهن‌الگوهای هستند که در باطن خود با یکدیگر پیوند می‌یابند که در منطق الطیر و شاهنامه نیز بروز آن قابل مشاهده است. منطق الطیر عطار، حکایتی رمزی و نمادین است که در آن سیمرخ کنایه از ذات حق، هدهد کنایه از مرشد و دلیل راه و هر یک از مرغان کنایه از احوال ویژه یک سالک طریقت است (زرین کوب، ۱۳۸۷: ۹۳). سیمرخ نماد ذات الهی و نیز فروهر جان آدمی است که میل به یکی شدن و یگانگی با حق دارد. سیمرخ هم تمثیل برای ذات خدا و هم تمثیل برای روح انسان قرار گرفته است که خداوند آن را در کالبد انسان دمیده و این روح انسان کامل، از اصل خود دور مانده است و مشتاقانه روزگار وصل خویش را می‌جوید. (حاتمی، ۱۳۹۱: ۵۵).

معاذ الله که مرغ جان قفس را آهین خواهد معاذ الله که سیمرغی در این تنگ آشیان باشد

(مولوی، مثنوی معنوی، ۱۳۷۸، ج ۲: ۲۶)

فروردین از ریشه «فرور» و «فرورد»، یک واژه پارسی باستان است چنان‌که فرورتنی با واژه اوستایی فرَوَشی^۳ و پهلوی فرَوهر^۴ برابر است. در اوستا فرَوَشی یکی از نیروهای نهانی است که پس از درگذشت آدمی با روان و دین از تن جدا گشته به سوی جهان مینوی گراید (پور داوود، ۱۳۲۱) از این روی است که جشن نوروز را که جشن پایان و آغاز سال است، جشن فروهرها یعنی جشن فروردین و نوروز نام نهاده‌اند. (رجبی، ۱۳۷۵).

عقیده بر این است که فروهر مرغ جان در روزهای پایانی سال به دنیای مادی باز می‌گردد. جشن فروردین یا فروردگان ویژه ارواح درگذشتگان و هنگام نزول فروهرها از آسمان برای دیدن بازماندگان می‌باشد. در اوستا یشت ۱۳ بند ۴۹ مدت نزول ارواح را ده روز می‌شمارد لذا پنج روز پایان سال و پنج روز آغاز سال به‌خصوص آخرین پنجشنبه سال را برای یاد کردن ارواح درگذشتگان در نظر می‌گیرند. به عبارتی بر اساس متون کهن ایرانی، جان‌های آدمیان مانند مرغانی که از قفس تن مادی رهایی یافته‌اند به عالم

معنوی عروج کرده‌اند اما رابطه آن‌ها با جهان مادی کاملاً قطع نشده و برای حمایت از بازماندگان خود به آن‌ها سرکشی می‌کنند و از زمان‌های مهم در این سرکشی، «نوروز» می‌باشد.

نوروز نماد تولد و دگرگونی کامل است و لحظه نوروزی بازتابی از فرشکرد سیمرغ جان آدمی است. سفر عرفانی مرغ جان سالک برای فراتر رفتن از محدودیت‌ها و خالص شدن به راهنمایی و هدایت نیاز دارد. لذا هدهد که جانی متصل با جانان یافته است، کنایه از مرشد و دلیل راه و کهن‌الگوی پیر دانا در هدایت دیگر مرغان برای رسیدن به هدف متعالی یعنی سیمرغ ذات الهی است. نقش هدهد در ارتباط با سی مرغ اهمیت بسیار دارد؛ زیرا هدهد که از نظر علم از همه پرندگان برتر بوده و تمام شرایط یک پیر راه دان را دارد، خودش پیش از این، مسیر سخت سلوک را پیموده و از سختی‌های مسیر آگاه است. هدهد یک مرشد آگاه و رهبر معنوی برای مرغان می‌باشد که آن‌ها را به سوی هدف یعنی سیمرغ ذات الهی هدایت می‌کند.

رساله صفیر سیمرغ سهروردی به هدهد که هدایت‌گر و هادی جان‌ها به سوی ذات الهی است در فصل بهار اشاره می‌کند: «روشن‌روانان چنین نموده‌اند که هر آن هدهدی در فصل بهار به ترک آشیان خود بگوید و به منقار خود پر و بال برکند و قصد کوه قاف کند، سایه کوه قاف بر او افتد...» (سهروردی، ۱۳۷۳: ۳۱۵-۲۱۴). اشاره سهروردی به بهار از این جهت می‌باشد که نوروز و لحظه تحویل سال هنگامی است که فروهر جان آدمی دوباره تازه می‌گردد و عهدی دوباره برای پیمودن راه نور و روشنی با خداوند بسته می‌شود.

▪ سی مرغ و نوزایی به صورت سیمرغ

گسترش شخصیت قهرمان به شکل ولادت مجدد در منطق الطیر عطار نیشابوری، از تحول سی مرغ و نوزایی به صورت سیمرغ بروز می‌یابد. فرآیند نو شدن آدمی، از مباحث مهم و مورد تأکید روان‌کاوی یونگ می‌باشد. یونگ معتقد بود که ولادت مجدد^۵ جزو اعتقادات اولیه بشری است (یونگ، ۱۳۶۸: ۶۷). در تجربه استعلائی حیات، سالک یا قهرمان باید در مناسکی مقدس شرکت جوید تا به وسیله این شرکت، از رحمت الهی برخوردار شود. (یونگ، همان: ۶۸) در منطق الطیر این مناسک به شکل سفری مخاطره‌آمیز و پرفراز و نشیب برای عبور از هفت وادی که در واقع مراتب سلوک جان می‌باشد، صورت می‌پذیرد و مرغان به همراهی و هدایت هدهد تجربه گام نهادن در این مناسک را به انجام می‌رسانند. فقر درونی مرغان توسط هدهد درک شده و با هدایت او مرغان با عبور از هر وادی، یک مرحله به استعلائی حیات نزدیک‌تر می‌شوند و در پایان سفر، وحدت و یگانگی با سیمرغ ذات الهی محقق می‌گردد.

▪ جشن‌های یلدا و نوروز؛ آتش انارام و ققنوس در فرشکرد و نوزایی

جشن نوروز به ویژه در آغاز بهار نه تنها جشن نو شدن طبیعت که نو شدن اسطوره‌ای جهان است. آفرینش در اساطیر ایرانی از فروردین‌ماه آغاز شد و هر فروردین می‌تواند پایان دوازده هزار سال و فرجام جهان کهن و نو شدن آن پس از پیروزی نیروهای اهورایی بر اهریمن باشد (هینلز؛ ۱۳۸۳: ۴۷۷).

«انارام» ایزد فرشته موکل بر روز سی‌ام هر ماه شمسی می‌باشد و آخرین روز ماه شمسی کامل شدن سی روز و سی ایزد فرشته موکل بر آن‌ها می‌باشد و شروع ماه شمسی جدید با هورمزد روز موکل بر اولین روز هر ماه شمسی است. به عبارتی پایان انارام ماه شمسی با آغاز هورمزدی جدید همراه است. انارام در دو مقطع زمانی پایان پاییز (انقلاب زمستانی) و پایان زمستان (اعتدال بهاری) اهمیت

بسیار می‌یابد زیرا در مقطع اولی که شب پایانی پاییز و آغاز زمستان که بلندترین شب سال است ناآرام و اهریمنی تلقی شده و ایرانیان شب و روز را با دور هم نشستن و خوردن میوه انار که منسوب به انارام می‌باشد تا سپیده‌دم روز بعد که تولد خورشید محسوب می‌شود مراسم چله شب و یلدا را برگزار می‌کنند؛ بنابراین «یلدا» تولد و زایش خورشید مهر هورمزد روز، پس از طی شدن شب انارام طولانی و سرد زمستانی است. در پایان آخرین روز (انارام روز) و در آخرین شب پاییز از ماه آذر، آغاز انقلاب زمستانی با روز اول دی‌ماه (هورمزد روز) شروع می‌شود و پس از طولانی‌ترین شب سال که تاریکی اهریمنی و انارام پشت سر گذاشته می‌شود، تولد خورشید «یلدا» رخ می‌دهد. (باحقی، ۱۳۶۹)

دومین زمانی که در این باره اهمیت می‌یابد، انارام روز آخر سال می‌باشد که شروع روز بعد در هورمزد روز آغاز سال جدید است و با تمام شدن انارامی پایان سال (انارام روز اسفندماه) شروعی دوباره و هورمزدی در لحظه نوروزی تحویل سال که با آرزوی سال مطلوب و بهترین‌ها برای خود و دیگران همراه است. شروعی دوباره با عبور از آتش انارام رخ می‌دهد که با اسطوره قنوس و تولد دوباره از میان خاکستر خود همراه است (حجازی، ۱۳۸۸: ۱۴۹ و ۱۳۹).

عطار نیشابوری نیز در ادامه اشاره به سیمرغ جان، از قنوس به صورت تمثیلی برای تولدی دیگر و رمز جاودانگی در یگانه شدن با ذات حق سخن می‌گوید:

چون نماند ذره‌ای اخگر پدید
قنوسی آید ز خاکستر پدید
(عطار، منطق‌الطیر، ۱۳۸۴، ۲۳۵۶)

با سوختن قنوس، قنوس جدید متولد می‌شود که تناقض نمایی شگرفی را - یعنی تناقض نمایی بین تحقق‌پذیری و مرگ و جاودانگی و به تعبیر عرفانی، بین فنا فی الله و بقای بالله- در این حکایت مرگ قنوس به تصویر می‌کشد و بر جنبه مینوی و قداست آن می‌افزاید (حجازی، ۱۳۸۸: ۱۴۱).

آتش آن هیزم چو خاکستر کند
از میان قنوس بچه سر بر کند
هیچ کس را در جهان این اوفتاد
کو پس از مردن بزاید یا بزاد
گرچه قنوس عمر بسیار بایدت
هم بمیری هم بسی کارت دهند

(عطار، منطق‌الطیر، ۲۳۶۰-۲۳۵۸)

قنوس و زاده شدن بعد از مرگ مضمون غنی فرهنگی است که تحول‌خواهی و مدیریت تجدیدشونده با رویکرد ایرانی را سبب می‌شود. از سویی دیگر استعاره سازمان به‌مثابه قنوس، بصیرتی ایجاد می‌کند که بتوان در پرتو آن اهداف و راهبردهای بنیادین سازمان را حفظ کرد و سناریوهای مقطعی و سلول‌های ساختاری موقت آن را برحسب اقتضات زمانی و مکانی، در مسیر تعویض و نوسازی مستمر قرار داد. به عبارتی سازمان به‌مثابه قنوس، پس از انجام وظایف خود، با مرگ برنامه‌ریزی شده به سوی نیستی

می‌شتابد تا از بقایای آن سازمان یا سازمان‌هایی جوان‌تر ساخته و پرداخته شوند. این شیوه مواجهه با مرگ، ماهیت و رسالت و دلیل ایجاد سازمان را در مسیر اصلاح مکرر و بقای مستمر قرار می‌دهد (پور عزت و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۳۰ و ۴۳۱).

▪ ارتباط مفهوم «فرشکرد» و استعاره پرداززی مدیریت تجدیدشونده

استعاره مدیریت تجدیدشونده^۶ بیشترین الهام را از طبیعت و عوامل طبیعی همانند تجدید حیات گیاهان در فصل بهار گرفته است. این استعاره به افراد و سازمان‌ها این ایده را می‌دهد تا هم تغییرات سریع و پی در پی روی داده در جامعه را بپذیرند و هم خود در راستای ایجاد توسعه و پیشرفت به دنبال نوآوری و پویایی باشند. از سویی دیگر در فرهنگ ایران باستان مفهوم متعالی به نام «فرشکرد» وجود دارد که معنای آن نوزایی و نوسازی می‌باشد. واژه پهلوی فرشکرد (در اوستایی: فرش کرتی^۷) از «فرش» به معنی «نو، تازه» (هم ریشه با fresh در انگلیسی) و «کرد» به مفهوم «کردن، به انجام رسانیدن» ساخته شده است و بر روی هم معنای «نو کردن گیتی و زندگی» از آن اراده می‌شود (دوست خواه، ۱۳۸۶). زندگی دوباره پس از مرگ، از مسائل مهم در کتاب‌های مقدس و ادب عرفانی است. فرشکرد بازسازی وجود و تجدید هستی عالم، در پایان مرحله فعلی آن، یعنی در پایان عمر ۱۲ هزار ساله کائنات است. به بیان دقیق‌تر فرشکرد در آیین زروانی، حل شدن محدود در نامحدود می‌باشد (جلالی مقدم، ۱۳۸۴: ۲۹۵). نوروز نمادی از سالگرد بیداری طبیعت از خواب زمستانی و نوزایی و تولد دوباره سیمرغ سال مطلوب پس از پایان سال رسیدن سال قبلی می‌باشد. مرگی است که به رستاخیز و زندگی منتهی می‌شود و از همین رو، جشن فرورها است؛ زیرا فروهر پهلوانان و مؤمنان در طلیعه ماه فروردین هر یک به خانه خود فرود می‌آیند و ده روز، به روایتی تا روز نوزدهم فروردین ماه (فروردین روز) در زمین به سر می‌برند و برای دیدار از بازماندگان و خانواده باز می‌گردند. دیدن قبور در گذشتگان در آخرین پنجشنبه هر سال ریشه در همین اندیشه ایرانی دارد. هم‌چنین فروهرهای جان‌های درگذشتگان از دیدن پاکیزگی و درخشندگی خانه و بازماندگان دل خوش می‌شوند و بر شادکامی خانه و خانواده دعا می‌کنند و یاری فروهرهای پاک خانمان بازمانده آنان را برکت می‌دهد. سیمرغ سال نیز از ۱۲ ماه تشکیل یافته و لحظه نوروزی زمان فرشکرد و نمادی برای آن می‌باشد؛ یعنی پایان ۱۲ ماه سیمرغ سال در لحظه نوروزی منطبق با پایان ۱۲ هزار سال عمر زمان کرانمند است. به عبارتی نبرد خیر و شر در ازل و آغاز رخ داده و در پایان و آخر زمان نیز رخ خواهد داد و نوروز نمادی از این نبرد خیر و شر و فرشکرد نهایی است که در پایان سال و پس مرگ زمستانی طبیعت، آغاز دوباره نور و روشنی و زندگی آغاز می‌شود. بنا بر اسطوره باستانی دیگر که به زبان نمادین سخن می‌گوید در طول سال دوازده تن از یاران اهریمن در کار جویدن و بریدن و برانداختن دوازده ستونی هستند که جهان را نگاه می‌دارند (بیرونی، آثار الباقیه، ۱۳۷۷: ۳۳۳). نوروز علاوه بر اهمیتی که در پیدایش جان جهانیان می‌یابد، نماد توالی مرگ و بازیابی و تولد جاودانی است. حمله اهریمن بر آفرینش هورمزد در روز نخست فروردین و کشته شدن کیومرث در سی سال پس از آن به دست اهریمن در روز نخستین فروردین رخ می‌دهد، بنابراین نوروز با آفرینش و مرگ آدمی و باز زایی نخستین انسان و زایش جاودانگی او در ارتباط است (اردستانی، رستمی، ۱۳۹۴: ۶۳-۶۲).

▪ مرگ عرفانی و تولد دوباره

در تفکر عرفانی، رهایی از قیدوبندهای عادی و دنیوی با مرگ اختیاری، زمینه تولدی دیگر را فراهم می‌کند که از آن با واژه قیامت یاد می‌کنند (حجازی، ۱۳۸۸: ۱۳۳). برای تولد دوباره، مرگ اختیاری برای دستیابی به کمال و رهایی از تعلقات مادی جسمانی و

رسیدن به حقیقت توصیف می‌گردد. انسان کامل با تولد دوباره به اسرار عالم و حقیقت هستی، اشراف می‌یابد همان‌گونه که خود مولوی، مرگ عرفانی را تجربه نمود و پس از آن تخلص شعری خود را از خموش به شمس تغییر داد؛ زیرا خود، شمس دیگری شده بود. مرگ ارادی و اختیاری در عرفان معروف به گنج فناست که پس از بلندهمتی و مجاهدت حاصل می‌شود.

و آن عنایت هست موقوف ملمات

تجربه کردند این‌ره را ثقات

بلکه مرگش بی عنایت نیز نیست

بی عنایت هان و هان جایی مه ایست

آن زمرّد باشد، این افعی پیر

بی زمرّد کی شود افعی ضریر

(مولوی، مثنوی، جلد ۶، ابیات ۳۸۴۲-۳۸۴۰)

«بل هم فی کبس من خلق جدید» (ق / ۵۰) یا «کلّ یوم هو فی شأن» (الرحمان / ۲۹) از جمله آیاتی از قرآن مجید هستند که به نو شدن مدام عالم اشاره می‌نماید و با الفاظی همانند «تجدد امثال، خلع و لبس، تجدد مظاهر، خلق جدید، مرگ و رجعت، حشر نوین، تعاقب امثال، قیامت نقد و ...» در آثار عرفانی بازتاب یافته‌اند (ایزوتسو، کاویانی، ۱۳۶۴: ۷۸).

پس تو را هر لحظه مرگ و رجعتی است

مصطفی فرمود دنیا ساعتی است

فکر ما تیری است از هو در هوا

در هوا کی پاید آید تا خدا

(مولوی، مثنوی معنوی، دفتر اول، ۱۱۴۳-۱۱۴۲)

از دیدگاه عارفان از جمله مولانا، همه چیز در جهان در حال دگرگونی و تغییر و تبدیل، هست و نیست شدن، مردن و زنده شدن است و انسان نیز به عنوان جزئی از این جهان بزرگ از این قاعده مستثنی نیست (عباسی و خسروی، ۱۳۹۷: ۲۰) لذا در نگاه عرفانی مرگ پایان و نابودی تلقی نمی‌گردد؛ بلکه تولد و زایشی دوباره و صعود به مرحله بالاتر کمال می‌باشد.

از عدم‌ها سوی هستی هر زمان

هست یارب کاروان در کاروان

▪ نوروژ و استعاره پردازي رهبري تحول‌آفرين بهاري

با استفاده از مضامین غنی درباره روح تحول‌خواهی ایرانیان، می‌توان از آن در استعاره پردازي رهبري و سازمان استفاده نمود. رهبري تحول‌آفرين^۱ یکی از غالب‌ترین تئوری‌های رفتار سازمانی می‌باشد که ابتدا به وسیله دانتون^۲ در ۱۹۷۳ میلادی مطرح گردید و سپس توسط برنز^۱ در سال ۱۹۸۵ میلادی توسعه یافته و به تئوری برجسته و غالب تبدیل شد. بعدها باس^{۱۱} بر اساس تحقیقات قبلی برنز، مدلی از رهبري را ارائه داد که برای موقعیت‌های ثابت و تحول سازمانی، به ترتیب رهبري مبادله‌ای و تحول‌آفرين را تجویز

می‌نمود. بر اساس نظریه رهبری تحول‌آفرین، برای رسیدن به اهداف مطلوب، استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظیفه‌های لازم در دستور کار رهبر قرار می‌گیرد تا اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف روشن و آشکار توسط بازیگران داخلی درک شده است. جذاب بودن پیام رهبر و درگیر کردن احساسات مخاطبان برای ایجاد اجماع در مسیر هدف، توان جذب مخاطبان و اجماع سازی را از جمله ویژگی‌های بارز رهبری تحول‌آفرین قرار می‌دهد. ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری رهبران تحول‌آفرین^{۱۲} از جمله فرهمندی (کاریزما)، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع^{۱۳} موجب می‌شود رهبران و مدیران بتوانند تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان برای به کارگیری نهایت استعداد و تلاششان در جهت تحقق اهداف سازمان ایجاد نمایند (زارع و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۴-۶۳).

برای رهبری تحول‌آفرین چهار عامل یا ویژگی نام برده می‌شود:

- ۱) نفوذ آرمانی: رهبرانی که با برانگیختن حس احترام، تحسین و وفاداری به عنوان مدل و الگویی قوی برای پیروان خود عمل می‌کنند و آن‌ها را به سبب اعتمادشان به رهبر به سطوح بهینه عملکرد مطلوب رهنمون می‌شوند (گوموسلوگلو، ۲۰۰۹).
 - ۲) انگیزش الهام‌بخش: رهبرانی که با افزایش اشتیاق و انگیزش، الهام‌بخش پیروان برای افزایش تعهد آنان برای رسیدن به اهداف و تحقق چشم‌انداز مشترک می‌شود.
 - ۳) ترغیب و تحریک ذهنی: رهبرانی که با نگاه جدید به مسائل و تشویق قدرت ابتکار کارکنان و مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم‌انداز آینده، افکار و تصورات و خلاقیت آنان را تحریک می‌کنند تا به رویکردهای جدید و خلاق برای انجام کارها برسند (چن و لاگ تانگ^{۱۴}، ۲۰۰۷).
 - ۴) توجه و ملاحظات فردی: رهبرانی که با ایجاد جو حمایتی، نیازها و ویژگی‌های پیروان خود را بشناسند و با آن همراهی کنند به عنوان مربی و مشاور به رشد شخصی و بهبود عملکرد و خودشکوفایی پیروان کمک می‌نمایند (ترابی، ولی زاده دستجرد، ۱۳۹۳).
- استفاده از مضامین نوروز و فرشکرد در رویکرد ایرانی به آینده‌پژوهی با استدلال استعاری موجب نگاهی نوین به رهبری تحول‌آفرین می‌شود. هر استعاره پردازشی جدید درباره سازمان و رهبری، باعث می‌شود که علاوه بر اتخاذ نگاهی جدید به پدیده سازمان، کنشی متناسب با آن و افق‌های جدید برای رهبری و اداره آن تجلی و ظهور یابد. می‌توان ادعا نمود، نقش تدوین استعاره‌ها می‌تواند از وضع استراتژی در سازمان، نقش حیاتی و مهم‌تر ایفا نماید (بیچرانلو و پورعزت، ۱۳۹۲).
- استعاره‌های جدید در رهبری نیز، افق‌های جدیدی را در اداره امور آشکار می‌سازد. رهبری تحول‌آفرین استعاره‌ای است که از مضامین حاوی تحول و دگرگونی الهام می‌گیرد، اما «نوروز» و مضامین غنی مربوط به آن چنان قدرتمند است که می‌توان بر مبنای آن استعاره تحول بهاری و نوروز را به عنوان بن‌مایه اصلی رهبری تحول‌آفرین تلقی نمود. جشن نوروز، رستاخیز طبیعت در اعتدال بهاری و منشأ الهام برای تغییر و تحول در فرهنگ ایرانی است. از نظر خیام، جمشید به مناسبت باز آمدن خورشید به برج حمل (فروردین)، نوروز را جشن گرفت: «به سبب نهادن نوروز آن بوده است که آفتاب را دو دور بود، یکی آنکه هر سیصد و شصت و پنج شبان روز و ربعی از شبان روز به اول دقیقه حمل باز آمد و به همان روز که رفته بود بدین دقیقه نتواند از آمدن، چه هر سال از مدت هم کم می‌شود و چون جمشید، آن روز دریافت (آن را) نوروز نام نهاد و جشن و آیین آورد و پس از آن پادشاهان و دیگر مردمان بدو اقتدا کردند» (خیام نیشابوری، نوروزنامه، ۱۳۱۲: ۱۴). نوروز، جشن باززایی و تولد دوباره و تصمیم برای خوب بودن و سرآغازی دوباره در جهت آفرینش نیکی‌ها می‌باشد. باوری کهن وجود دارد که به هنگام نوروز، از طبیعت پیروی کنیم و با یادگیری از طبیعت و درختان که لباس نو بر تن می‌کنند، با آمدن بهار، لباس نو بپوشیم که آرامش و شادمانی به همراه می‌آورد و

درون انسان‌ها را نیز بهاری و تازه می‌کند. روایات متعددی در تأیید نوروز و روح تحول‌خواهی آن در دین اسلام بیان شده است. عبدالصمد بن علی به نقل از جد خود ابن عباس، از حضرت محمد (ص) روایتی درباره نوروز بیان می‌کند که در آن به زنده شدن مردگان در لحظه نوروز حکایت دارد. او چنین می‌گوید: «در روز نوروز جامی سیمین پر از حلوا برای پیامبر (ص) آوردند و چون ایشان سبب آوردن این هدیه را پرسیدند، در پاسخ گفتند که هدیه نوروز است، پرسید که نوروز چیست؟ گفتند عید بزرگ ایرانیان است. آنگاه پیامبر (ص) فرمودند: آری در این روز خداوند عسکره را زنده کرد پرسیدند عسکره چیست؟ فرمود عسکره هزاران مردمی بودند که از ترس مرگ ترک دیار کرده و سر به بیابان نهادند و خداوند به آن‌ها گفت بمیرند و مردند؛ و سپس آن‌ها را زنده کرد و ابرها را فرمان داد تا بر آنان بیارند و از این روست که پاشیدن آب در این روز رسم شده است، آنگاه پیامبر اسلام (ص) از آن حلوا تناول فرمود و به اصحاب خود داد و گفت: کاش هر روز برای ما نوروز بود» (ابوریحان بیرونی، ۱۳۷۷: ۳۲۵) این زنده شدن مردگان در نوروز مانند زنده شدن مردگان در قرآن در حکایت اصحاب کهف است و نمونه‌ای از واقعه‌ای بزرگ‌تر یعنی رستاخیز مردگان در آخرالزمان می‌باشد.

▪ مرحله خروج از انجماد در طرح تحول و بیداری طبیعت از خواب زمستانی

طراحی و اجرای مراحل تحول از مهم‌ترین ارکان رهبری تحول می‌باشد؛ زیرا برنامه‌های تحول نیازمند آن هستند که مجموعه مجریان به آن باورمند باشند و برای همین نیازمند نفوذ رهبری تحول‌آفرین در آن‌ها می‌باشد تا بتوانند برنامه‌ها را رهبری نماید. صاحب‌نظرانی مانند جان پی کاتر و دان کوهن بر این باورند که تحول را باید رهبری نمود و برای تغییر از هشت مرحله باید گذر نمود. مراحل تحول از دیدگاه کاتر عبارت‌اند از:

- ۱) ایجاد احساس ضرورت برای تحول
- ۲) تشکیل ائتلاف راهنما
- ۳) ترسیم چشم‌انداز و راهبرد
- ۴) توان‌افزایی و مانع‌زدایی
- ۵) کنار زدن موانع اجرایی
- ۶) به دست آوردن دستاوردهای کوچک اما فوری
- ۷) پیگیری کار تا رسیدن به هدف نهایی
- ۸) ماندگار سازی تحول (کاتر، محجوب، ۱۳۹۰)

از معروف‌ترین نظریه‌های تحول مدل سه مرحله‌ای کرت لوین^{۱۵} می‌باشد.

مرحله اول: خروج از انجماد^{۱۶} یا انجماد زدایی که احساس آمادگی برای تغییر و قبول ایده جدید و احساس خطا و اضطراب از رفتار پیشین می‌باشد (کارنال، ۱۳۷۶؛ هاگمن، ۱۳۸۰). مرحله‌ای که افراد احساس می‌کنند که باید در وضع موجود تغییر و تحول به عمل آید شباهت به حالتی دارد که در جشن نوروز افراد برای تغییر و تحول آماده می‌شوند و برای آن دعا می‌کنند.

مرحله دوم: تغییر یا حرکت^{۱۷} به یک حالت جدید، با یادگیری رفتار جدید و پذیرش آن و نهادینه شدن ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها می‌باشد (هرسی و کنت بلانچارد، ۱۳۶۸). هدهد در ادب عرفانی، تمثیلی از «کارگزار تغییر» و پیری دانا و هدایت‌گر بهار

جانها است که افراد و گروه‌ها یعنی هر کدام از مرغان و جمع آن‌ها به‌مثابه سی مرغ را به سوی هدف متعالی یعنی یگانگی با سیمرخ ذات الهی هدایت می‌کند.

مرحله سوم: تثبیت یا انجماد مجدد^۸: تقویت رفتارهای تغییر کرده از طریق حمایت و تشویق و ایجاد معیارهای جدید و به ثبات رساندن تغییرات تا وضع جدید به تعادل برسد (هاگمن، ۱۳۸۰؛ کاتر و کوهن، ۱۳۸۴). دیدگاه کرت لوین درباره خروج از انجماد به عنوان مرحله‌ای مهم از تحول با مضامین غنی فرهنگ ایرانی هماهنگ می‌باشد؛ زیرا رهبری تحول‌آفرین بهاری با استفاده از سرمایه نمادین نوروز که انسان‌ها را به تحول بهاری فرا می‌خواند، پیروان و جامعه را به سمت تغییر بنیادین و اساسی رهنمون می‌شود؛ زیرا نوروز نماد خروج از انجماد زمستان و آغاز تحول و بیداری بهار طبیعت و تحول جان‌های آدمیان است.

مؤلفه‌های تحول‌خواهی و تجدیدشوندگی در رویکرد ایرانی به استعاره رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدیدشونده استعاره (متافور^۹) دسته خاصی از فرآیندهای زبانی است که در آن‌ها جنبه‌هایی از یک شیء به شیء دیگر «فرا برده» یا منتقل می‌شود و از آن جایی که در استعاره، کلمه‌ای را برای توصیف امر دیگر به سبب شباهت میان آن‌ها به کار برده می‌شود بنابراین در آن همیشه دو وجه وجود دارد: اولاً چیزی که باید توضیح داده شود و ثانیاً چیزی که برای توضیح موضوع به کار گرفته می‌شود (دباغ، ۱۳۹۳: ۱). از جمله استعاره‌های مهم در فرهنگ و ادب ایرانی، نوروز و بیداری جان سالک است. جان آدمی همانند بیداری طبیعت و در سفر معنوی به سوی خالق خویش، از خزان نفس عبور می‌کند تا در بهار آگاهی عقل و جان؛ با نو دیدن و نو شدن، شکوفا گردد.

پس به تأویل این بود کانفاس پاک
چون بهار است و حیات برگ و تاک
فصل باران بهاری با درخت
آید ز انفاسشان ای نیک بخت

و این گونه باد بهار آگاهی، با جان سالک همان می‌کند که با طبیعت می‌کند و جان آدمیان در وصل با جانان، به جاودانگی خواهد رسید.

بهار آمد بهار آمد بهار خوش عذار آمد
خوش و سرسبز شد عالم، عوان لاله‌زار آمد
بنفشه پیش نیلوفر در آمد که مبارک باد
که زردی رفت و خشکی رفت و عمر پایدار آمد

نوروز نماد روزگار نوین و جدید، پس از غلبه نور بر تاریکی است. حکومت جهانی جمشید که در نوروز آغاز شد، آغاز عصر جدید و تحول در احوال و دنیای آدمیان بوده که هم چنان می‌تواند همین کارکرد را در دنیای امروز ادامه دهد.

جوهره	تبیین جوهره
جشن نوروز	نوروز جشن نو شدن اسطوره‌ای جهان و جشن تحول طبیعت و جان‌های انسان‌ها در آغاز بهار است. همگام با تجدید حیات طبیعت، جان‌های انسان‌ها نیز در آغاز بهار و تحویل سال نو خورشیدی تحول می‌یابد.
کهن‌الگوی فروردین	فروردین، ماه ارواح پاک و بازگشت آن‌ها به سوی بازماندگان است. لایه‌های معانی کهن‌الگوی فروردین در اوستا باستانی دیده می‌شود و استمرار معنوی آن در ادب عرفان ایرانی رهایی سیمرغ جان از زندان جسم مادی را نوید می‌دهد.
خروج از انجماد در طرح تحول	مرحله خروج از انجماد در طرح تحول با بیداری طبیعت از خواب زمستانی قابل مقایسه است. لوین‌الگوی فرآیند سه مرحله‌ای تغییر را پیشنهاد نمود. این الگو شامل سه مرحله می‌باشد: مرحله اول: خروج از انجماد یا انجماد زدایی، مرحله دوم: تغییر یا حرکت به یک حالت جدید، مرحله سوم: تثبیت یا انجماد مجدد
فرشکرد	واژه پهلوی فرشکرد (در اوستایی: فرش‌کرتی)، از «فرش» به معنی «نو، تازه» و «کرد» به مفهوم «کردن، به انجام رسانیدن» ساخته شده است و بر روی هم معنای «نو کردن گیتی و زندگی» از آن اراده می‌شود.
سی مرغ و نوزایی سیمرغ	در منطق‌الطیر از تحول سی مرغ و نوزایی به صورت سیمرغ بروز می‌یابد و مرغان به همراهی و هدایت هدهد، تجربه گام نهادن در این مناسک را به شکل سفری مخاطره‌آمیز و پرفراز و نشیب برای عبور از هفت وادی که در واقع مراتب سلوک جان می‌باشد انجام می‌رسانند.
ولادت مجدد	ولادت مجدد جزو اعتقادات اولیه بشری است، یونگ بنیان چنین اعتقادی را بر کهن‌الگوها می‌داند و باور داشت که در اینجا با حقیقتی سر و کار داریم که صرفاً روانی است و فقط به طور مستقیم و از احکام شخصی به ما انتقال یافته است.
تولد دوباره بس از مرگ عرفانی	در تفکر عرفانی، رهایی از قیدوبندهای عادی و دنیوی با مرگ اختیاری، زمینه تولدی دیگر را فراهم می‌کند که از آن با واژه قیامت و تولد و حیات دوباره یاد می‌کنند. در نگاه عرفانی مرگ پایان و نابودی تلقی نمی‌گردد بلکه تولد و زایشی دوباره و صعود به مرحله بالاتر کمال می‌باشد.
«یلدا» تولد و زایش خورشید مهر هورمزدروز، پس از طی شدن نحوست شب انارام طولانی و سرد زمستانی است. جشن یلدا	«یلدا» تولد و زایش خورشید مهر هورمزدروز، پس از طی شدن نحوست شب انارام طولانی و سرد زمستانی است. پس از طولانی‌ترین شب سال که تاریکی اهریمنی و انارام پشت سر گذاشته می‌شود، تولد خورشید «یلدا» رخ می‌دهد.
آتش انارام	«انارام» ایزد فرشته موکل بر روز سی‌ام هر ماه شمسی می‌باشد. شروعی دوباره با عبور از آتش انارام رخ می‌دهد که با اسطوره ققنوس و تولد دوباره از میان خاکستر خود همراه است.
ققنوس	ققنوس، معرب کلم یونانی کوکنوس مرغی است که چهره‌ای اسطوره‌ای دارد. با سوختن ققنوس، ققنوس جدید متولد می‌شود که تناقض‌نمایی بین تحقق‌پذیری و مرگ و جاودانگی و به تعبیر عرفانی، بین فنا فی الله و بقای بالله به تصویر می‌کشد.

گام دوم: بررسی میزان موافقت صاحب نظران با مؤلفه‌های استخراج شده

بر مبنای مؤلفه‌های استعاره‌ای استخراج شده در گام قبل، پرسشنامه‌ای طراحی و اطلاعات نمونه جمع‌آوری گردید. پرسشنامه طراحی شده شامل طیف پاسخ از امتیاز ۱ تا ۱۰ بوده که میزان موافقت پاسخ‌دهنده با مؤلفه موردسنجش را نشان می‌دهد به نحوی که امتیاز ۱ کمترین میزان موافقت و امتیاز ۱۰ بیشترین امتیاز موافقت با مؤلفه موردسنجش را نشان می‌دهد. روایی پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، مورد تأیید اساتید و متخصصین مشاور در این تحقیق قرار گرفته است. با این حال، جهت اعتبار بیشتر، دو روش اعتبار محتوا و سازه آزمون مورد بررسی قرار گرفتند. جهت تضمین اعتبار محتوای پرسش‌نامه، از نظر متخصصان و اساتید دانشگاه استفاده شد که تخصص لازم را دارا بوده و همین‌طور سابقه کافی در امر مدیریت و رهبری داشتند. در این پژوهش، برای محاسبه قابلیت پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ، برای مطالعه‌ای مقدماتی با توزیع ۳۰ پرسشنامه در قالب پیش‌آزمون استفاده شده است. سپس با استفاده از نرم‌افزار SPSS مقدار آلفای کرون باخ، برای ابعاد و سازه‌ها به دست آمده است. در پژوهش‌ها ضریب آلفای بالاتر از ۰/۷ قابل قبول می‌باشد. لذا با توجه به اینکه آلفای کلی پرسشنامه بیش از ۰/۷ می‌باشد، می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مطلوب ارزیابی کرد. قبل از هرگونه آزمونی که با فرض نرمال بودن داده‌ها صورت می‌گیرد باید آزمون نرمال بودن صورت گیرد.

محاسبه چولگی و کشیدگی

ابتدا چولگی و کشیدگی داده‌ها آزمون می‌شود. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچک‌تر مقدار چولگی منفی است. کشیدگی نشان‌دهنده ارتفاع یک توزیع است. به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۳ می‌باشد. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع موردنظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشانه پایین‌تر بودن قله از توزیع نرمال است. در حالت کلی چنانچه چولگی و کشیدگی در بازه (۲، -۲) نباشند داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند.

		Descriptive Statistics		Skewness		Kurtosis	
		N	Std. Deviation	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
		Statistic	Statistic				
مؤلفه‌های تبیین جوهره مضامین تحول خواهی و تجدید شوندگی در رویکرد ایرانی							
جشن نوروز	Q1	63	1.259	0.087	0.302	-0.932	0.595
کهن الگوی فروردین	Q2	63	0.678	-0.456	0.302	0.821	0.595
خروج از انجماد در طرح تحول	Q3	63	0.676	-0.703	0.302	1.329	0.595
فرشکرد و تجدید شوندگی	Q4	63	1.015	-0.787	0.302	-0.182	0.595
سی مرغ و نوزایی به صورت سیمرغ	Q5	63	1.012	-0.102	0.302	-0.388	0.595
ولادت مجسد	Q6	63	0.902	1.006	0.302	0.409	0.595
گسترش شخصیت ناشی از فقر درونی تولد دوباره بس از مرگ عرفانی	Q7	63	1.092	0.315	0.302	-1.2	0.595
جشن یلدا	Q8	63	0.991	0.085	0.302	-1.009	0.595
آتش انارام	Q9	63	1.160	0.347	0.302	-1.351	0.595
ققنوس	Q10	63	1.023	0.326	0.302	-0.977	0.595

شکل ۳: چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق

مقدار چولگی مشاهده شده^{۲۰} در شکل ۳ برای کلیه متغیرهای تحقیق در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرها نرمال بوده و توزیع آن‌ها متقارن است. مقدار کشیدگی کلیه متغیرهای تحقیق^{۲۱} در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک

پس از بررسی عادی یا نرمال بودن کشیدگی و یا چولگی توزیع داده‌ها، از آزمون شاپیرو-ویلک یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگ‌تر مساوی ۰.۰۵ به دست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیتت فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

با استفاده از نرم‌افزار SPSS آزمون انجام می‌شود. چنانچه سطح معناداری در آزمون Shapiro-Wilk یا آزمون کولموگروف-اسمیرنوف که با sig. نمایش داده می‌شود بیشتر از ۰.۰۵ باشد می‌توان داده‌ها را با اطمینان بالایی نرمال فرض کرد، در غیر این صورت نمی‌توان گفت که داده‌ها توزیع‌شان نرمال است.

با توجه به نتایج آزمون کولموگروف، اسمیرنوف و همچنین شاپیرو-ویلک در شکل ۴، نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود یا به عبارت دیگر، دلیلی بر رد فرض صفر وجود ندارد، فرض صفر به این مسئله اشاره دارد که داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت می‌کنند.

آزمون میزان موافقت با مؤلفه‌ها-آزمون t یک نمونه‌ای

در این آزمون بر مبنای نتایج جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران مورد آزمون قرار می‌گیرد. بدین منظور از آزمون T یک نمونه‌ای استفاده می‌شود. آزمون t تک نمونه‌ای که به آن t تک گروهی نیز گفته می‌شود، با مقایسه میانگین نمونه و جامعه تعیین می‌کند آیا میانگین مشاهده شده در نمونه با میانگین جامعه مفروض تفاوت دارد یا خیر. در این آزمون ابتدا عددی را برای میانگین جامعه فرض نموده، سپس از طریق آزمون t تک نمونه‌ای، میانگین نمونه را با میانگین جامعه مقایسه می‌کند.

$$H_0: \mu = \mu_0$$

$$H_1: \mu \neq \mu_0$$

	N	Normal Parameter		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Std. Deviation	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
مولفه‌های تبیین جوهره مضامین تحول خواهی و تجدید شونددگی در رویکرد ایرانی									
جشن نوروز	Q1	63	1.259	0.101	63	0.1180	0.937	63	0.2129
کهن الگوی فروردین	Q2	63	0.678	0.095	63	0.1200	0.977	63	0.2580
خروج از انجماد در طرح تحول	Q3	63	0.676	0.134	63	0.1066	0.947	63	0.2185
فرشکرد و تجدید شونددگی	Q4	63	1.015	0.140	63	0.1038	0.914	63	0.2103
سی مرغ و نوزایی به صورت سیمرخ	Q5	63	1.012	0.106	63	0.1290	0.973	63	0.2510
ولادت مجدد	Q6	63	0.902	0.256	63	0.1000	0.790	63	0.2100
گسترش شخصیت ناشی از فقر درونی تولد دوباره بس از مرگ عرفی	Q7	63	1.092	0.195	63	0.1000	0.851	63	0.2100
جشن یلدا	Q8	63	0.991	0.194	63	0.1000	0.877	63	0.2100
آتش انارام	Q9	63	1.160	0.222	63	0.1000	0.827	63	0.2100
ققنوس	Q10	63	1.023	0.229	63	0.1000	0.865	63	0.2100

شکل ۴: نتیجه آزمون نرمال بودن داده‌ها

بنابراین فرض صفر به صورت «میانگین جامعه با مقدار μ_0 برابر است» و فرض مقابل به صورت «میانگین جامعه با مقدار μ_0 برابر نیست» منظور می‌شود. در خروجی این آزمون یک فاصله اطمینان در سطح معنی‌داری ۰.۹۵٪ نیز برای میانگین جامعه دیده می‌شود؛ یعنی با اطمینان ۰.۹۵٪ می‌توان میانگین جامعه را در این فاصله اطمینان فرض نمود. در صورتی که t محاسبه شده از t بحرانی جدول بزرگ‌تر یا مساوی باشد (یا $\text{Sig} < 0.05$)، فرض صفر رد و فرض خلاف تأیید می‌شود؛ بنابراین در فرضیه بدون جهت با اطمینان ۰.۹۵ درصد نتیجه گرفته می‌شود تفاوت دو میانگین از لحاظ آماری معنی‌دار است. به منظور آزمون نمودن میزان موافقت با مؤلفه یادشده در این تحقیق از جدول ۳ استفاده شده است.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ضعیف			متوسط			قوی			

جدول ۳. طیف استفاده شده در آزمون t یک نمونه‌ای

در ابتدا آزمون زیر را انجام می‌شود:

$$H_0: \mu=4$$

$$H_1: \mu \neq 4$$

در واقع آزمون می‌شود که برای هر مؤلفه، میانگین موافقت صاحب‌نظران با مؤلفه در سطح معنی‌داری ۰.۹۵٪ برابر ۴ می‌باشد یا خیر. مطابق با نمونه نتایج ارائه‌شده در شکل ۵ برای فرض $\text{Test Value} = 4$ ، مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آن‌ها کمتر از ۰.۰۵ است فرض صفر رد می‌شود؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد ۴ دارد. برای مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آن‌ها بیشتر از ۰.۰۵ است فرض صفر پذیرفته می‌شود؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد ۴ در سطح اطمینان ۰.۹۵٪ ندارد.

	N	Mean	Std. Error Mean	One-Sample Test				
				Test Value = 4				
				t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	
مؤلفه‌های تبیین جوهره مضامین تحول‌خواهی و تجدید‌شوندگی در رویکرد ایرانی								
جشن نوروز	Q1	63	5.984	0.317	6.255	62	0.000	1.984
کهن‌الگوی فروردین	Q2	63	6.333	0.177	13.203	62	0.000	2.333
خروج از انجماد در طرح تحول	Q3	63	5.762	0.176	9.993	62	0.000	1.762
فرشکرد و تجدید‌شوندگی	Q4	63	6.333	0.255	9.15	62	0.000	2.333
سی‌مرغ و نوزایی به صورت سیمرغ	Q5	63	6.476	0.254	9.754	62	0.000	2.476
ولایت مجسد	Q6	63	3.683	0.227	-1.397	62	0.167	-0.317
گسترش شخصیت ناشی از فقر درونی بولد دوباره بس از مرگ عرفی	Q7	63	4.508	0.275	1.846	62	0.070	0.508
جشن یلدا	Q8	63	4.762	0.250	3.052	62	0.003	0.762
آتش انارام	Q9	63	4.476	0.292	1.629	62	0.108	0.476
ققنوس	Q10	63	4.571	0.258	2.217	62	0.030	0.571

شکل ۵: نتایج آزمون t برای فرض $\mu=4$ مؤلفه‌های استخراج‌شده

	N	Mean	One-Sample Test				95% Confidence Interval of the Difference		
			Test Value = 7				Lower	Upper	
			t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference			
مؤلفه‌های تبیین جوهره مضامین تحول‌خواهی و تجدید‌شوندگی در رویکرد ایرانی									
جشن نوروز	Q1	63	5.984	-3.203	62	0.002	-1.016	5.350	6.618
کهن‌الگوی فروردین	Q2	63	6.333	-3.772	62	0.000	-0.667	5.980	6.687
خروج از انجماد در طرح تحول	Q3	63	5.762	-7.022	62	0.000	-1.238	5.410	6.114
فرشکرد و تجدید‌شوندگی	Q4	63	6.333	-2.614	62	0.011	-0.667	5.824	6.843
سی‌مرغ و نوزایی به صورت سیمرغ	Q5	63	6.476	-2.063	62	0.043	-0.524	5.969	6.984
ولایت مجسد	Q6	63	3.683	-14.601	62	0.000	-3.317	3.228	4.137
گسترش شخصیت ناشی از فقر درونی بولد دوباره بس از مرگ عرفی	Q7	63	4.508	-9.057	62	0.000	-2.492	3.958	5.058
جشن یلدا	Q8	63	4.762	-8.965	62	0.000	-2.238	4.263	5.261
آتش انارام	Q9	63	4.476	-8.634	62	0.000	-2.524	3.892	5.061
ققنوس	Q10	63	4.571	-9.423	62	0.000	-2.429	4.056	5.087

شکل ۶: نمونه نتایج آزمون t برای فرض $\mu=7$ مؤلفه‌های استخراج‌شده

همانند آزمون قبلی مجدداً برای فرض زیر نیز انجام می‌شود:

$$H_0: \mu=7$$

$$H_1: \mu \neq 7$$

در واقع آزمون می‌شود که برای هر مؤلفه، میانگین موافقت صاحب‌نظران با مؤلفه در سطح معنی‌داری ۹۵٪ برابر ۷ می‌باشد یا خیر. مطابق با نمونه نتایج ارائه‌شده در شکل ۶ برای فرض $\text{Test Value} = 7$ مقدار Sig آن‌ها کمتر از ۰.۰۵ است فرض صفر رد می‌شود؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد ۷ دارد. برای مؤلفه‌هایی که مقدار Sig آن‌ها بیشتر از ۰.۰۵ است فرض صفر پذیرفته می‌شود؛ یعنی میانگین جامعه اختلاف معناداری با عدد ۷ در سطح اطمینان ۹۵٪ ندارد. فاصله اطمینان برای میانگین جامعه در سطح اطمینان ۹۵٪ نیز در نتایج آزمون شکل ۵ نشان داده شده است. تصمیم‌گیری در خصوص میزان موافقت با هر مؤلفه صاحب‌نظران بر اساس قواعد زیر انجام می‌شود:

۱) در صورتی که مطابق با آزمون اول ($\text{Test Value} = 4$) میانگین جامعه در سطح ۹۵٪ معنی‌دار شده باشد با توجه طیف‌بندی انجام‌شده در جدول ۲، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هر منوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران، در سطح ضعیف ارزیابی می‌شود.

۲) در صورتی که مطابق با آزمون دوم ($\text{Test Value} = 7$) میانگین جامعه در سطح ۹۵٪ معنی‌دار شده باشد با توجه طیف‌بندی انجام‌شده در جدول ۳، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران، در سطح قوی ارزیابی می‌شود.

۳) در صورتی که یک مؤلفه در هر دو آزمون معنی‌دار شناخته نشده باشد، به فاصله اطمینان در سطح ۹۵٪ توجه می‌شود. در صورتی که حد پایین فاصله اطمینان بیش از ۴ و حد بالای اطمینان کمتر از ۷ محاسبه شده باشد، میزان موافقت با مؤلفه یادشده بر پایه موقعیت هرمنوتیکی حاصل دانش و تجربه زیستی صاحب‌نظران، در سطح متوسط ارزیابی می‌شود. نتایج آزمون نشان می‌دهد در سازمان‌های موردنظر، مؤلفه‌های تحول‌خواهی و تجدیدشوندگی در رویکرد ایرانی به رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدید شونده از نظر صاحب‌نظران در سطح قوی ارزیابی شده است و مدیران بایستی با توجه ویژه به مؤلفه‌ها، رویکرد رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدید شونده را تبیین و در سازمان جاری نمایند.

نتیجه‌گیری

نظریه‌پردازی در موضوعات مهمی چون تحول و تجدید حیات در تناسب با فرهنگ ایرانی، موجب فراگیر شدن آن و تبیین الگویی بومی برای توسعه و تحول می‌گردد که غفلت از این مهم، تبعات و خسارات جبران‌ناپذیری را در پی خواهد داشت. مضامین غنی که از فرهنگ باستانی ایران نشأت می‌گیرد می‌تواند در استعاره پردازی مفاهیم رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تجدیدشونده مورد استفاده قرار گیرد که از جمله این مضامین مهم «جشن نوروز» و مفاهیم مربوط به «انارام و ققنوس» و «فرشکرد» می‌باشد. مفهوم اوستایی «فرشکرد» و نوزایی و تجدید حیات طبیعت در بهار و همچنین مرگ عرفانی و تولد دوباره جان آدمی، الهام‌بخش برای استعاره پردازی می‌باشد تا همان‌گونه که گیاهان در طبیعت، پس از یک دوره رکود زمستانی، در آغاز فصل بهار شروع به رویش و نوزایی دوباره می‌کنند یا حیواناتی همچون مار با پوست‌اندازی ظاهری تازه همراه با فعالیت و رشد مجدد به خود می‌گیرند، سازمان‌ها و افراد نیز نیاز به احیاء و تجدیدقوا دارند. مهارت‌آموزی و دانش‌افزایی مداوم با کمک فناوری‌های نوین موجب می‌شود تا حرفه و سازمان موردنظر با حفظ کارایی خود، از خطر کهنه شدن در ابعاد مختلف جلوگیری کرده و بتواند خود را همگام با تغییرات محیط و جامعه به‌روزرسانی و تجدید حیات نماید. دقت در نقاط نیازمند تجدیدشوندگی و جذب نیروهای کمک‌کننده به نقاط تجدیدشونده و به‌کارگیری فن‌آوری جدید و روش‌های ابتکاری جهت ایجاد تغییر از جمله تکنیک‌های ایجاد مدیریت تجدیدشونده و احیاء تجدید حیات سازمان می‌باشد. تمرین نو شدن و از نو به تماشای ایستادن و از نو دیدن و مشاهده کردن، آشکار می‌سازد که کهنگی‌ها و پوسیدگی‌ها از میان می‌روند و جشن نوروز تنها جامه نو به تن کردن آدمیان همراه با تحول طبیعت نیست، بلکه درون جان و خویشتن را نو کردن و نو شدن و قدم گذاشتن به ساحتی نو از آگاهی، از مهم‌ترین پیام‌های نوروز و بهار است.

روز نو و شام نو، باغ نو و دام نو

هر نفس اندیشه نو، نو خوشی و نو غناست

نوز کجا می‌رسد، کهنه کجا می‌رود

ورنه ورای نظر، عالم بسی متهاست

منابع و مآخذ

- اردستانی، رستمی. حمیدرضا (۱۳۹۴)، زروان در حماسه ملی ایران، تهران، نشر و پژوهش شیرازه کتاب
- ایزوتسو، توشیهیکو (۱۳۶۴)، خلق مدام در عرفان اسلامی و آیین بودایی ذن، ترجمه منصور کاویانی، تهران، علمی و فرهنگی
- بیچرانلو، عبدالله؛ پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۲). کارکردها و کژکارکردهای بازگشت معنایی استعاره‌ها؛ مطالعه موردی مفهوم میان رشته‌ای مهندسی فرهنگی، فصلنامه مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی، دوره پنجم، شماره ۳، صص ۱۲۱-۱۰۱.
- بیرونی، ابوریحان (۱۳۷۷)، آثار الباقیه، ترجمه اکبر دانا سرشت، تهران، نشر امیرکبیر، صص ۳۲۵
- پرومیچچ (۱۳۸۷) آینده پژوهی و مدیریت آینده. ترجمه عباداله حیدری. تهران. مرکز آینده پژوهی و اطلاع رسانی.
- پورداوود، ابراهیم (۱۳۲۱)، مقاله «نام‌های دوازده ماه»، مجله مهر، سال ۷، شماره ۱
- پورعزت، علی اصغر. روزبهرانی، خدیجه. طاهری عصار، غزاله. سعد آبادی، علی اصغر (۱۳۹۳)، سازمان به مثابه ققنوس: تأملی بر زندگی و مرگ سازمان‌های اجتماعی (مورد مطالعه: جهاد سازندگی)، نشریه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۶، شماره ۳، صص ۴۳۶-۴۱۹
- ترابی، سیده آرزو و سید امیر. ولی زاده دستجرد، حبیب (۱۳۹۳)، تأثیر رهبری تحول آفرین بر خلاقیت و نوآوری کارکنان سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، چالش‌ها و رویکردها، شیراز (۲۰۱۵)
- جلال الدین محمد (۱۳۷۸)، مثنوی معنوی، چاپ نیکلسون، به کوشش ناهید شادمهر، نشر محمد
- جلالی مقدم، مسعود (۱۳۸۴)، آئین زروانی، مکتب فلسفی عرفانی زرتشتی بر مبنای اصالت زمان، تهران، انتشارات امیرکبیر
- حاتمی، هادی (۱۳۹۱)، سیمرغ در آثار مولانا، فصلنامه‌های علمی پژوهشی زبان و ادب فارسی «ادب و عرفان»، صص ۶۲-۴۷
- حجازی، بهجت السادات (۱۳۸۸)، بازآفرینی اسطوره‌های سیمرغ و ققنوس، مجله علمی- پژوهشی مطالعات عرفانی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه کاشان، شماره ۱۰، صص ۱۴۸-۱۱۹
- حمیدی، ناصر. حافظی، محمد اسماعیل. حاج سید تقی، سید علی (۱۳۹۲)، مدل سازی سازمانی با استفاده از علم مهندسی سازه، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، دوره ۶، شماره ۱۹
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۷)، مدیریت تحول با رویکرد همبالی، آموزه‌هایی از شیوه رهبری هدهد در منطق الطیر عطار، نشر فوژان
- دباغ، حسین (۱۳۹۳) مجاز در حقیقت، ورود استعاره‌ها در علم. تهران. نشر هرمس
- دوستخواه، جلیل (۱۳۸۶)، نوروژ؛ جشن نوگردانی جهان و زندگی و آئین نمادین رستاخیز، روزنامه امرداد، سال ۸، ۱۳۸۶/۱۲/۱۹
- رجبی، پرویز (۱۳۷۵)، آیا جشن آبسالان پیوندی با جشن نوروز دارد؟ مجله چیستا، شماره ۱۳۷ و ۱۳۶. زاویه،
- رودگر، محمدجواد. ۱۳۸۸. استاد و راهنما در عرفان. پژوهش نامه اخلاق. ش ۶. صص ۱۳-۱۹
- زارع، کوروش. حکیم، اشرف السادات. نغامی، عبدالرضا. شفیع، محسن (۱۳۹۷)، رابطه بین رهبری تحول آفرین با اشتیاق کاری در پرستاران، مجله علوم مراقبتی نظامی، سال ۵، شماره ۱، بهار ۹۷، شماره مسلسل ۱۵، صص ۷۱-۶۳
- زرین کوب، عبدالحسین (۱۳۷۸)، صدای بال سیمرغ، درباره زندگی و اندیشه عطار، تهران، نشر سخن
- سهروردی، شهاب الدین یحیی (۱۳۷۳)، مجموعه مصنفات، تصحیح سید حسین نصر، جلد ۳، چاپ ۲، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- عابدی، یوسف (۱۳۸۹)، حل خلاق مسئله با تفکر استعاری، سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران عباسی، زهرا. خسروی، امین (۱۳۹۷)، بررسی مفهوم تکاملی مرگ در اشعار مولانا بر اساس نظریه استعاره شناختی مدل فرهنگی استعاره زنجیره بزرگ، دو فصلنامه علمی پژوهشی ادبیات عرفانی دانشگاه الزهرا (س)، سال ۹، شماره ۱۷
- عطار نیشابوری، فرید الدین (۱۳۸۴)، الهی نامه، پندنامه، اسرارنامه، به کوشش فرشید اقبال، تهران، انتشارات دُر

- عطار نیشابوری، فرید الدین (۱۳۸۴)، منطق الطیر، به اهتمام سید صادق گوهرین، چاپ ۲۳، تهران، علمی و فرهنگی
- عمر خیام نیشابوری (۱۳۱۲)، نوروزنامه، به اهتمام مجتبی مینوی، تهران، کتابخانه کاوه
- فاضلی، قادر (۱۳۸۱) رهبری و رهروی در منطق الطیر، مجله علوم سیاسی. شماره ۱۷
- کاتر، جان (۱۳۹۰)، هشت خوان، محمد ابراهیم محجوب، نشر فرا
- کاتر، جان بی. کوهن، دان اس (۱۳۸۴)، هشت خوان تحول، ترجمه محمد ابراهیم محجوب، تهران، نشر فرا
- کارنال، کالین (۱۳۷۶)، مدیریت تغییر، ترجمه امین الله علوی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی
- کرامت زاده، عبدالمجید (۱۳۹۵) نقش استعاره‌های شناختی در آینده پژوهی با تحلیل دیدگاه‌های سهیل عنایت الله. دوفصلنامه آینده پژوهی ایران، سال اول، شماره اول، پاییز و زمستان ۴۰
- ملکی فر. عقیل (الفبای آینده پژوهی). تهران. کرانه علم.
- هاگمن، گیزلا (۱۳۸۰)، انگیزش و مدیریت تحول، ترجمه علی محمد گودرزی، تهران، مؤسسه فرهنگی رسا
- هرسی، پال و کنت بلانچارد (۱۳۶۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقه بند، تهران، انتشارات امیرکبیر
- هینلز، جان راسل (۱۳۸۳)، شناخت اساطیر ایران، ترجمه محمدحسین باجلان فرخی، تهران، نشر اساطیر
- یاحقی، محمدجعفر (۱۳۶۹)، فرهنگ اساطیر و اشارات داستانی در ادبیات فارسی، نشر دانشکده علوم توانبخشی
- یونگ، کارل گوستاو (۱۳۶۸)، چهار صورت مثالی، ترجمه پروین فرامرزی، مشهد، نشر معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی
- Chen.C.V.& Li, H.H.& Tang.y (2007) Transformatinal Leadership and creativing: Exploring the Mediating Effects of creative Thinking and Intrinsic Motivation, proceedings.Of the 13 th Asia pacific Management conference, Melbourne, Australia, PP 681-694.
- Gumusluoglu, L & A (2009) Transformatinal Leadership, creativing, and organizational innovation Journal of Business Research, 62, pp 73-461.
- Inayatullah.Sohail(2007)Questioning the future.tamkang university.taiwan.

یادداشت‌ها

1. Gumusluoglu et al
2. Possible, probable and preferable futures
3. Faravashi
4. Farvahaar
5. Rebirth
6. Refresher management
7. Farshō- Kerety
8. Transformation
9. James V.Down
10. Macgregor Burns
11. Bernard.M.Bass
12. Transformational Leadership
13. Vision
14. Chen.Log tong
15. Kurt Lewin
16. Unfreezing
17. Moving
18. Refreezing



19. metaphor
20. Skewness-Statistic
21. Kurtosis- Statistic

Explaining the Transformational Leadership Model and Renewable Management with an Interpretive Futurology Approach to Iranian Culture and Mysticism

Rahnama Farid¹, Davood Kia Kojouri^{*2}, Mohammad Javad Taghi Pourian³, Saeed Islami⁴

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Received: 24 August 2021 Accepted: 6 December 2021</p> <p>Keywords: Interpretive Future Research, Transformational Leadership, Renewable Management, Nowruz Celebration</p>	<p>Organizational leadership is one of the most important and diverse topics in the field of organization and management. In the future, metaphorical argumentative research is not intended to predict but to gain insight. A new look at the phenomenon of the organization, an appropriate action and new horizons for its leadership and management is manifested. This research is based on a qualitative-quantitative method with a descriptive-analytical approach that seeks rich and important themes and concepts such as "Nowruz And "Farshkard", which originate from the culture of ancient Iran, should be used in metaphors of transformational leadership and renewed management. To revive and revitalize. Therefore, the metaphor of spring transformational leadership and renewable management based on the Iranian themes of "Nowruz", "Pomegranate and Phoenix" and "Farshkard" can be used based on Iranian themes and a native pattern can be used.</p>

Please cite this article as: Farid, Rahnama., Kia Kojouri, Davood., Taghi Pourian, Mohammad Javad., Islami, Saeed., (2022). Explaining the Transformational Leadership Model and Renewable Management with an Interpretive Futurology Approach to Iranian Culture and Mysticism. *Journal Behavioral Studies in Management*. 12(28), 105-127. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.7.7>

	Creative Commons: CC BY 4.0		http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.7.7
Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch			
* Corresponding Author: Davood Kia Kojouri		Email: davoodkia@iauc.ac.ir	

-
1. PhD Student, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. rahnamafarid2@gmail.com
 2. Associate Professor, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. davoodkia@iauc.ac.ir
 3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. mj.pourian@iauc.ac.ir
 4. Associate Professor, Department of Political Science, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. eslameesaeed44@gmail.com
-

Contents

Identifying the Resilience Dimensions of Principals at Primary School Based on Thematic Analysis

Mahdi Bagheri, Masoud Sadeghi, Mahmoud Abolghasemi, Seyfollah Fazllolahi ghomshi.. 17

The Effect of the Relationship between Likert Leadership Behavioral Styles on Workplace Enthusiasm (Staff of Ayatollah Golpayegani Hospital in Qom)

Shiva Parsamanesh, Majid Ahadi Shoar 32

Presenting a Proposed Model to Reduce Organizational Silence (Case Study: General Directorate of Islamic Culture and Guidance of North Khorasan)

Mohammad Eshraghi, Gholamali Ahmadi, Roya Afrasiyabi 47

Identifying the Dimensions and Components of Organizational Inactivity in Government Organizations with Fuzzy Delphi Technique

Mahdi Khodaparast, Mohammad Reza Bagherzadeh 65

Designing a Qualitative Model of Heroic Tourism Development in the Wrestling Federation of the Islamic Republic of Iran

Yaser Khalpour Alamdari, Vahid Shojaei, Mohammad Hami 84

Investigate Effectuated Factors on Enhancement of Health Culture at Education of Iran

Leila Farjadmand, Esfandyar Doshman Zyari, Abbasali Ghayoumi 104

Explaining the Transformational Leadership Model and Renewable Management with an Interpretive Futurology Approach to Iranian Culture and Mysticism

Rahnama Farid, Davood Kia Kojouri, Mohammad Javad Taghi Pourian, Saeed Islami 127



North Tehran Branch

Behavioral Studies in Management

Vol. 12, No. 28, Winter 2022

pISSN: 2008-9775

eISSN: 2783-4565

Identifying the Resilience Dimensions of Principals at Primary School Based on Thematic Analysis

Mahdi Bagheri, Masoud Sadeghi, Mahmoud Abolghasemi, Seyfollah Fazllolahi ghomshi 17

The Effect of the Relationship between Likert Leadership Behavioral Styles on Workplace Enthusiasm (Staff of Ayatollah Golpayegani Hospital in Qom)

Shiva Parsamanesh, Majid Ahadi Shoar 32

Presenting a Proposed Model to Reduce Organizational Silence (Case Study: General Directorate of Islamic Culture and Guidance of North Khorasan)

Mohammad Eshraghi, Gholamali Ahmadi, Roya Afrasiyabi 47

Identifying the Dimensions and Components of Organizational Inactivity in Government Organizations with Fuzzy Delphi Technique

Mahdi Khodaparast, Mohammad Reza Bagherzadeh 65

Designing a Qualitative Model of Heroic Tourism Development in the Wrestling Federation of the Islamic Republic of Iran

Yaser Khalpour Alamdari, Vahid Shojaei, Mohammad Hami 84

Investigate Effected Factors on Enhancement of Health Culture at Education of Iran

Leila Farjadmand, Esfandyar Doshman Zyari, Abbasali Ghayoumi104

Explaining the Transformational Leadership Model and Renewable Management with an Interpretive Futurology Approach to Iranian Culture and Mysticism

Rahnama Farid, Davood Kia Kojouri, Mohammad Javad Taghi Pourian, Saeed Islami 127